

**Etablierung und Weiterentwicklung von Konzepten für New Work
bei der Landeshauptstadt München**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11128

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 19.02.2025
Öffentliche Sitzung

Kurzübersicht
zum beiliegenden Beschluss

Anlass	Mit Beschluss vom 20.11.2019 hat der Stadtrat die Neuordnung der Personalarbeit bei der Landeshauptstadt München durch das Programm neoHR beschlossen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16545 und Nr. 14-20 / V 16543). Das Personal- und Organisationsreferat wurde beauftragt, Strategien für die zukunftsfähige Gestaltung des Arbeitsumfelds und der Arbeitsweisen der LHM zu entwickeln und zu formulieren.
Inhalt	Ziel ist es, New Work bis Ende 2025 als Angebot mit strategischem Fokus für alle Interessierten innerhalb der LHM zu etablieren. Um dem Thema gerecht zu werden, müssen im Sinne einer ganzheitlichen Organisationsentwicklung auch kulturelle und strategische Aspekte berücksichtigt werden. Eine alleinige Änderung von Vorgehensweisen und Instrumenten im kommunalen Personal- und Organisationsmanagement reicht dafür nicht. New Work bietet Vorteile und für die Beschäftigten, die LHM als Arbeitgeberin und auch für die Bürgerservices.
Gesamtkosten/ Gesamterlöse	---
Gesucht werden kann im RIS auch nach	New Work, Neues Arbeiten, Selbstorganisation, coachende Führungshaltung, New Work Community, New Work Coach Qualifizierung
Ortsangabe	---

**Etablierung und Weiterentwicklung von Konzepten für New Work
bei der Landeshauptstadt München**

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11128

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 19.02.2025
Öffentliche Sitzung

Inhaltsverzeichnis	Seite
I. Vortrag des Referenten	1
1. Ausgangslage	1
2. Hintergrund und Begriffsdefinition New Work	1
3. New Work @ LHM: Strategie und Vorgehen	5
3.1 Stadtweite Angebote zu New Work.....	8
3.2 Interesse und Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe	9
4. Ressourcen: Klare Priorisierung und mögliche Kosteneinsparungen durch New Work	11
5. Anhörung des Bezirksausschusses.....	12
II. Bekanntgegeben	13

Etablierung und Weiterentwicklung von Konzepten für New Work bei der Landeshauptstadt München

Sitzungsvorlage Nr. 20-26 / V 11128

Bekanntgabe im Verwaltungs- und Personalausschuss vom 19.02.2025
Öffentliche Sitzung

I. Vortrag des Referenten

1. Ausgangslage

Am 20. November 2019 hat der Stadtrat beschlossen, die Personalarbeit der Landeshauptstadt München mit dem Programm neoHR zu digitalisieren und neu zu ordnen (Sitzungsvorlage Nr. 14-20 / V 16545 und Nr. 14-20 / V 16543). Das Personal- und Organisationsreferat wurde damit beauftragt, Strategien zu entwickeln, um das Arbeitsumfeld und die Arbeitsweisen der Stadt nachhaltig und zukunftsfähig auszurichten.

Eines der Ziele besteht darin, New Work bis Ende 2025 als strategisch ausgerichtetes Angebot für alle Interessierten innerhalb der Stadtverwaltung zu etablieren. Dabei wird das Thema im Sinne einer ganzheitlichen Organisationsentwicklung betrachtet, die sowohl kulturelle als auch strategische Aspekte einbezieht.

2. Hintergrund und Begriffsdefinition New Work

New Work steht für den Wandel der Arbeitswelt hin zu einer mitarbeiterzentrierten und nachhaltigen Arbeitsweise. Anders als flüchtige Trends markiert es einen tiefgreifenden und langfristigen Veränderungsprozess, der die Art des Arbeitens nachhaltig prägt. Im Mittelpunkt stehen dabei Werte wie Mitarbeiterorientierung, Selbstorganisation, Flexibilität und das Streben nach Sinnhaftigkeit.

New Work legt den Fokus nicht allein auf Leistung, sondern konzentriert sich auch auf das Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Zufriedenheit fördert, zahlt sich langfristig durch bessere Ergebnisse aus. Studien belegen, dass selbstorganisierte Arbeitsformen und die bewusste Reflexion der eigenen Arbeit einen positiven Einfluss auf die Arbeitsfähigkeit haben. Das wurde beispielsweise in der socialhealth@work-Studie der Universität St. Gallen unter der Leitung von Prof. Dr. Stephan Böhm in Zusammenarbeit mit der Barmer Ersatzkasse deutlich.

New Work setzt auf neue Technologien und selbstorganisierte Arbeitsformen. Ziel ist es, die Arbeitswelt so zu gestalten, dass Ressourcen wie Personal, Budget, Zeit und Kompetenzen bestmöglich genutzt werden.

Für die Arbeitgeberin	Für die Führungskräfte	Für die Mitarbeitenden
▪ Steigern der Attraktivität der LHM auf dem Arbeitgebermarkt ▪ Gestalten einer modernen Arbeitgeberin mit zukunftsfähigen Arbeitsweisen ▪ Gezieltes Umgehen mit dem Arbeitskräftemangel sowie dem demographischen Wandel ▪ Erhöhen der Mitarbeiterorientierung mit sinnstiftender und selbstverantwortlicher Gestaltung der Arbeit ▪ Verbessern der Mitarbeiter*innenbindung ▪ Optimieren und Digitalisieren von Prozessen ▪ Erhöhen der Wertschöpfung und Steigern der Effizienz ▪ Verbessern der Kund*innenorientierung und Steigern der Kund*innenzufriedenheit ▪ Schaffen eines gesunden, motivierenden Arbeitsklimas ▪ Besseres Identifizieren mit dem Arbeitsbereich und der Arbeitgeberin	▪ Fokussieren auf Führungsaufgaben ▪ Erhöhen der Zeit für Führung ▪ Stärken der Führungsrolle durch das Abgeben von Tätigkeiten ▪ Schaffen von neuen Gestaltungsspielräumen ▪ Steigern der Motivation und der Effizienz des eigenen Teams ▪ Schaffen eines gesunden, motivierenden Arbeitsklimas ▪ Übernehmen der Rolle des Coaches ▪ Erhöhen der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden ▪ Nutzen des vorhandenen Wissens und der Kompetenzen zur Lösung von komplexen Sachverhalten ▪ Wertschätzendes Umgehen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter*in auf Augenhöhe	▪ Erhalten von Gestaltungsspielräumen und Verantwortung ▪ Individuelles Gestalten des Arbeitsalltags ▪ Mitbestimmen bei der Aufgabenerledigung ▪ Fördern der persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung ▪ Besseres Identifizieren mit dem Arbeitsbereich und der Arbeitgeberin ▪ freieres Zeiteinteilen für die eigenen Aufgaben ▪ flexibles Gestalten von Privat- und Berufsleben ▪ Schaffen eines gesunden, motivierenden Arbeitsklimas



Abbildung 1: Nutzen und Mehrwert von New Work für die LHM als Arbeitgeberin, die einzelne Führungskraft sowie die einzelnen Mitarbeitenden.

Für die Landeshauptstadt München bietet New Work die Möglichkeit, die Sinnhaftigkeit der Arbeit zu stärken, Arbeitsprozesse zu optimieren und die Beschäftigten langfristig zu motivieren. Durch eine gesteigerte Produktivität sowie eine höhere Innovations- und Anpassungsfähigkeit wird zudem die Mitarbeiterbindung gefördert.

Warum braucht die LHM New Work?

Im Jahr 2024 hat die Landeshauptstadt München mehr als 3.500 Menschen vom externen Arbeitsmarkt neu eingestellt – zusätzlich zu den mehr als 1.000 Auszubildenden und Studierenden, die jährlich bei der Stadt beginnen. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Landeshauptstadt München mit ihrem Personalmarketing, Recruiting und ihrer Ausbildung auf dem richtigen Kurs ist. Die Strategie zeigt Wirkung, und die Ergebnisse bestätigen den eingeschlagenen Weg.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist die Attraktivität des öffentlichen Dienstes als Arbeitgeber, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Sicherheit und ein gutes Arbeitsumfeld gewinnen zunehmend an Bedeutung und stellen für viele Menschen einen entscheidenden Vorteil dar, der oft mehr zählt als finanzielle Anreize. Dies belegen auch die Ergebnisse einer Umfrage der Unternehmensberatung McKinsey, die im November 2024 vom Spiegel veröffentlicht wurde.

Die Schwerpunkte in den Erwartungen an Arbeitgeber haben sich spürbar verschoben. Für nahezu die Hälfte der Befragten ist Arbeitsplatzsicherheit von besonderer Bedeutung, während nur etwa ein Drittel das Gehalt als ausschlaggebend erachtet. Gleichzeitig gewinnen flexible Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine gute Führung zunehmend an Gewicht. Zudem rückt die Sinnhaftigkeit der Arbeit für die Mehrheit der Menschen wieder stärker in den Vordergrund.

Obwohl sich die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt durch die wirtschaftliche Lage etwas verringert hat, bleibt der Arbeitskräftemangel weiterhin eine Herausforderung: Der Bedarf an Fachkräften in der Verwaltung und bei kommunalen Unternehmen wächst, und die Ruhestandswelle der Babyboomer hat längst begonnen.

Ein Blick in die Zukunft zeigt: In den kommenden zehn Jahren werden rund 7.500 städtische Kolleginnen und Kollegen in den Ruhestand gehen. Bis zum Jahr 2030 werden dem öffentlichen Sektor in Deutschland eine Million Arbeitskräfte fehlen.

Zur Stärkung der Personalbindung ist es von entscheidender Bedeutung, die individuelle Entwicklung der städtischen Beschäftigten gezielt zu fördern. Das tut die Landeshauptstadt München durch eine Vielzahl an internen Fortbildungsangeboten und mit New Work. Es ist von großer Wichtigkeit, dass auch weiterhin in das Lernen und persönliche Wachstum investiert wird.

Wie sieht die Situation bei der Landeshauptstadt München aus?

Im Jahr 2023 haben insgesamt 1.246 Personen die Landeshauptstadt München auf eigenen Wunsch verlassen. Besonders jüngere Beschäftigte zeigen eine hohe Wechselbereitschaft. Zu den häufigsten Gründen für einen Arbeitgeberwechsel zählen neben der Aussicht auf höhere Gehälter vor allem das Arbeitsklima, die persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten, die Wertschätzung durch die Führungskraft sowie die Sinnhaftigkeit der eigenen Arbeit.

Angesichts dieser Entwicklung kommt der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin eine zentrale Verantwortung zu: Es gilt, die vorhandenen Mitarbeiter*innen zu motivieren, zu fördern und langfristig an die Stadt zu binden. Nur durch ein Arbeitsumfeld, das Wertschätzung, Entwicklungsperspektiven und Sinnhaftigkeit vermittelt, kann es gelingen, qualifizierte und engagierte Fachkräfte zu halten und die LHM weiterhin als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.

3. New Work @ LHM: Strategie und Vorgehen

Die Etablierung von New Work bis Ende 2025 als strategisch fokussiertes Angebot für alle Interessierten innerhalb der LHM erfolgt anhand der folgenden Strategie:



Abbildung 2: Strategie und Vorgehen zur Etablierung von New Work bei der LHM.

Der erste Schritt konzentriert sich auf die Beschäftigten und Bereiche der LHM, die ein Interesse an New Work und an der Umsetzung der Elemente haben. Ziel ist es, stadtweit New Work-Impulse zu setzen, die weitere Bereiche und Mitarbeitende anregen. Dabei können unterschiedliche New Work Elemente und Methoden ausprobiert werden. Die Einführung erfolgt unterstützend, indem Teams und Mitarbeitende gezielt befähigt werden, New Work in ihrem Arbeitsumfeld umzusetzen. Eine stadtweite Aufforderung, New Work in den Arbeitsalltag zu integrieren, soll nicht erfolgen.

Das Angebot konzentriert sich auf die bereits erprobten Elemente von New Work: moderne, coachende Führung, Selbstorganisation und eine offene Fehlerkultur. Diese Inhalte basieren auf den Ergebnissen der stadtweiten Mitarbeiterbefragung im Rahmen des neoHR-Projekts 2021.

Eine moderne, coachende Führungskraft legt besonderen Wert darauf, die individuellen Bedürfnisse und Ziele ihrer Mitarbeitenden zu verstehen und zu berücksichtigen. Sie schafft ein offenes Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeitenden Feedback geben und erhalten können. Die Führungskraft hört zu, stellt Fragen und diskutiert Ideen. Sie fördert die Zusammenarbeit und den Teamgeist durch klare Kommunikation und gezielte Maßnahmen. Die Führungskraft überträgt ihren Mitarbeitenden Verantwortung und befähigt sie, selbstständig Entscheidungen zu treffen und Verantwortung zu übernehmen. Sie unterstützt dabei ihre Mitarbeitenden in ihrer fachlichen und persönlichen Entwicklung. Die Führungskraft handelt situationsgerecht und berücksichtigt die Bedürfnisse der Mitarbeitenden sowie die situativen Anforderungen.

Die LHM setzt auf das Thema Selbstorganisation, um den Mitarbeitenden die Möglichkeit zu geben, sich durch mehr Verantwortung und Entscheidungskompetenz individuell weiterzuentwickeln. Dieser Ansatz setzt neue Maßstäbe im öffentlichen Dienst. Selbstorganisation bedeutet nicht, dass Teams ohne Vorgesetzte arbeiten, sondern dass die Rollen und Verantwortlichkeiten innerhalb des Bereichs klar definiert sind. Das richtige Maß an Selbstorganisation hängt vom jeweiligen Teamkontext ab. Die entscheidende Frage ist: Wie viel Selbstorganisation ist für die konkrete Organisationseinheit möglich und notwendig?

Der Fokus der Fehlerkultur liegt auf dem offenen Umgang mit Fehlern und der aktiven Suche nach Lösungen. Es soll ein umfassendes Verständnis und Bewusstsein dafür geschaffen werden, dass wir alle aus Fehlern lernen können. Fehler sollen als Chance zur kontinuierlichen Verbesserung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten gesehen werden.

Interessierte Bereiche werden vom POR bei der Umsetzung von New Work unterstützt. Dabei wird New Work sowohl in bestehende als auch in zukünftige Personalinstrumente integriert. Es erfolgt eine enge Zusammenarbeit mit den HR Business Partner*innen, der Organisationsberatung consult.in.M, den Geschäftsleitungen sowie dem Gesamtpersonalrat.

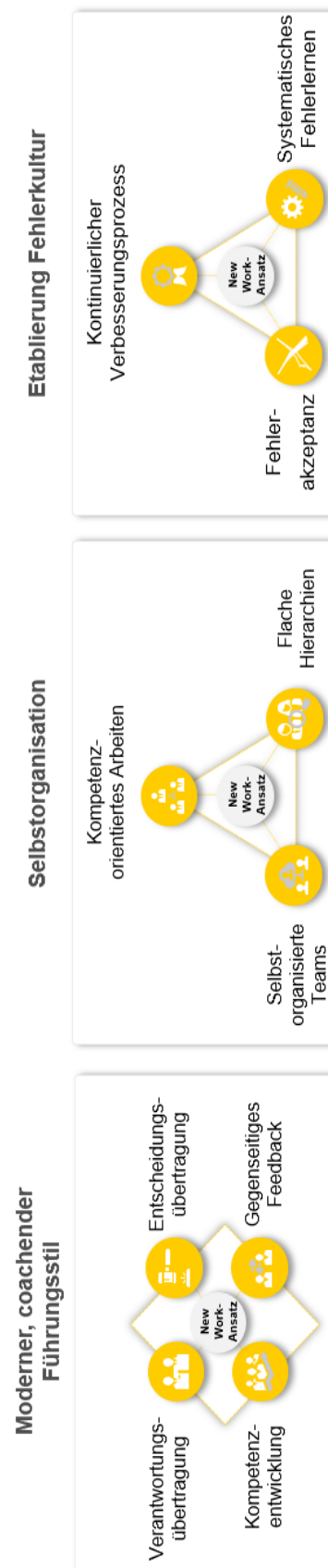


Abbildung 3: New Work@LHM – Überblick über die drei Kernelemente „moderne, coachende Führung“, „Selbstorganisation“ und „Etablierung Fehlerkultur“.

3.1 Stadtweite Angebote zu New Work

Um New Work bis Ende 2025 als begrenztes Angebot für alle Interessierten innerhalb der LHM zu etablieren, bietet das New Work Portfolio ein aktuelles, vielfältiges und stadtweites Angebot. Dieses ermöglicht es den Mitarbeitenden einerseits, Wissen zu New Work aufzubauen, dieses auszuprobieren und sich andererseits stadtweit zum Thema zu vernetzen.



Abbildung 4: New Work Portfolio – Übersicht über das ganzheitliche Angebot

Dazu gehören folgende Angebote:

- **Digi.Impulse zu New Work** (New Work allgemein, New Work & Inner Work, Selbstorganisierte Teams, Delegation & Delegationsboard, coachende Führung)
- Vertiefende New Work Learning Nuggets zu den Inhalten der Kernelemente
- **New Work Espresso-seminare** speziell für obere Führungskräfte
- Integration von New Work Aspekten in bestehende Schulungen und Qualifizierungen, etwa in „Fit für Führung“, „Digital Leadership“, „Zeit- und Selbstmanagement“
- New Work **Kurzvorträge** in den **Referaten und Eigenbetrieben**
- stadtweite **Qualifizierungsreihe für New Work Coaches**
- **New Work Toolbox**: Ein Angebot an niederschwelligen, einfach anzuwendenden Methoden – je nach Themenschwerpunkt für den Arbeitsalltag direkt anzuwenden
- **New Work Events** mit verschiedenen Themen (z. B. „New Work Tag @LHM“ im Oktober 2024)
- **New Work Netzwerkveranstaltungen** („New Work Coffee“, „Let’s talk about New Work“, „Learn@Lunch“)
- **New Work Community**: Diese soll dazu beitragen, das Thema New Work vernetzt und ganzheitlich in der Stadtverwaltung zu etablieren. Ihre Mitglieder sind New Work Multiplikator*innen, die mit ihrer Haltung, Begeisterung und aktiven Mitarbeit New Work im eigenen Bereich und auch stadtweit vorantreiben.
- **E-Learnings** zu New Work und Mobilem Arbeiten
- **Synchronisation New Work** zusammen mit **weiteren Fachbereichen** auf Arbeitsebene (Geschäftsprozessmanagement, Betriebliches Gesundheitsmanagement, Ausbildung, Mobiles Arbeiten, NOW M)

3.2 Interesse und Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe

In den Referaten und Eigenbetrieben der LHM besteht ein großes und stetig wachsendes Interesse an New Work. Zentral ist dabei ein **zielgerichtetes Change-Management**, gekennzeichnet durch eine offene Kommunikation mit allen Beteiligten. Diese findet über verschiedene Kanäle und Formate statt.

Im Januar 2023 wurde der WiLMA-Arbeitsraum „New Work bei der Landeshauptstadt München“ veröffentlicht, der innerhalb kurzer Zeit über 2.500 Abonnent*innen erreichte (Stand: Dezember 2024). Die Abonnentenzahlen steigen weiter und zeigen das wachsende Interesse am Thema New Work.

Eine wichtige Plattform für die aktive Beteiligung der Referate und Eigenbetriebe ist die **New Work Community**, die als Raum für den Austausch und die gemeinsame Entwicklung von Inhalten dient. Sie bietet die Möglichkeit, gemeinsam mit Gleichgesinnten etwas Neues zu entwickeln und an exklusiven Angeboten für diese Zielgruppe, wie den New Work Experimentierräumen oder speziellen inhaltlichen Qualifizierungen, teilzunehmen. Eigene Themen und Fragestellungen können eingebracht und in referatsübergreifenden Gruppen stadtweit ausgetauscht werden.



Abbildung 5: Mission der New Work Community bei der LHM

Die Community umfasst mittlerweile über 120 Mitglieder aus unterschiedlichen Bereichen – Führungskräfte, Mitarbeitende, Personalvertretungen und P&O-Bereichen. Sie dient auch der Ausbildung von „New Work Multiplikator*innen“, die die Einführung von New Work in ihren Bereichen und stadtweit vorantreiben.

Die Mitarbeit in der Community ist freiwillig und der zeitliche Aufwand richtet sich nach dem persönlichen Engagement. Eine enge Abstimmung mit der direkten Führungskraft über den zeitlichen Rahmen ist wichtig. Der Bedarf und die Nachfrage zeigen, dass die Teilnahme an der New Work Community stadtweit auf großes Interesse stößt.

Evaluation und Wirkung der New Work Community

Die halbjährliche Evaluierung der New Work Community zeigt, dass diese als wertvoller Beitrag zur stadtweiten Etablierung von New Work wahrgenommen und als maßgeblicher Hebel für den Kulturwandel gesehen wird; hier Ergebnisse der zweiten Umfrage vom Juni 2024:

- 87 % sehen in der New Work Community die Möglichkeit, New Work erleben und ausprobieren zu können.
- 83 % sehen in der New Work Community eine gute Möglichkeit, um sich stadtweit zu diesem Thema auszutauschen und zu vernetzen.
- 85 % sehen in der New Work Community eine sehr gute Möglichkeit, ihr Wissen rund um New Work auf- und auszubauen.
- 82 % nutzen die New Work Community, um gemeinsam neue New Work Ideen entwickeln zu können.
- 85 % erleben in der New Work Community eine (neue) New Work Kultur, die einen Austausch auf Augenhöhe, ohne Silodenken etc. fördert.
- 80 % sehen die New Work Community als einen wichtigen Faktor, um einen Kulturwandel bei der LHM anzustoßen.

Wichtig ist eine umfassende Qualifizierung. Das New Work Team bei POR-5/11 hat dafür eine eigene **Qualifizierungsreihe zum New Work Coach** entwickelt und etabliert, die 2024 erstmals erfolgreich pilotiert wurde. Diese modulare Qualifizierung wird vom New Work Team selbst durchgeführt und zukünftig mindestens einmal jährlich für bis zu 15 interessierte Beschäftigte angeboten. Dies ermöglicht eine praxisnahe und auf die öffentliche Verwaltung zugeschnittene Vermittlung wesentlicher Kerninhalte. Zudem erfolgt hierdurch eine erhebliche Kosteneinsparung gegenüber einer Durchführung mittels externer Trainer*innen.

Besonders zu erwähnen ist der **New Work Tag** am 9. Oktober 2024, der als stadtweites und offenes Angebot konzipiert war. Die Veranstaltung wurde von 30 New Work Community Mitgliedern und den New Work Coaches gemeinsam geplant und durchgeführt. Über 250 Mitarbeiter*innen nahmen an diesem Tag teil und nutzten die Gelegenheit, sich direkt mit den Inhalten von New Work auseinanderzusetzen und sich zu vernetzen.

An diesem Tag wurden auch die **New Work Awards** verliehen. Es gingen 15 Bewerbungen aus verschiedenen Referaten und Eigenbetrieben ein. Sechs New Work Initiativen sind ausgezeichnet worden: Gold ging an die strategische Implementierung von New Work im Referat für Bildung und Sport mit „Neues Arbeiten @RBS“. Silber ging an die Münchner Stadtentwässerung mit „Good Work MSE“ sowie das Projekt „Zukunft Ausländerbehörde gestalten (ZAG)“ im Kreisverwaltungsreferat. Mit dem New Work Award in Bronze wurden das „Espresso-Interview am Montagmorgen“ des Referats für Stadtplanung und Bauordnung als kundenorientiertes Austauschformat, das Projekt „ImPuls“ der Städtischen Friedhöfe und Bestattung München sowie „Agile Projekte – Leitplanken im RIT“ aus dem IT-Referat ausgezeichnet.

Anfragen zu Impulsen, Projekte aus den Referaten und Eigenbetrieben

Die Bedeutung von New Work stieß auf großes Interesse bei der Geschäftsleitungstagung im Oktober 2023 und dem Stadtdirektor*innentreffen im April 2024. In den Referaten und Eigenbetrieben gibt es bereits zahlreiche Impulse und Projekte, die sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende ansprechen. Als Beispiele seien hier Pilotprojekte zur Selbstorganisation genannt, etwa bei der MSE, bei it@M sowie im POR und KOM/NOW-M.

Unterstützung durch die oberste Leitungsebene

Für eine nachhaltige Etablierung von New Work in den Referaten und Eigenbetrieben ist die Unterstützung durch die oberste Leitungsebene von großem Vorteil. Es ist hilfreich, wenn die oberste Leitungsebene sicherstellt, dass New Work gewollt und unterstützt wird, um ein klares Signal an andere Führungskräfte und Mitarbeiter*innen zu senden.

4. Ressourcen: Klare Prioritätensetzung und Einsparpotenziale durch New Work

Um das Ziel von New Work – die Umsetzung und kontinuierliche Weiterentwicklung der beschriebenen Strategie sowie die Unterstützung der Referate und Eigenbetriebe – zu erreichen, stehen dem Bereich POR-5/11 Organisationsmanagement & New Work derzeit 2,64 VZÄ zur Verfügung. Es ist daher entscheidend, diese begrenzten Ressourcen effizient einzusetzen, um die angestrebten Ziele zu erreichen.

Sollte die derzeit schon sehr hohe Nachfrage die Kapazitäten von POR-5/11 Organisationsmanagement & New Work sowie von POR-5/3 SC consult.in.M an Beratungsleistung übersteigen, werden jene Bereiche der LHM prioritär begleitet, die aktuell hohe Personalgewinnungsprobleme haben oder bei denen eine hohe Fluktuationsrate besteht.

Für die Mitarbeit der Kolleg*innen in der New Work Community sowie für den Einsatz der ausgebildeten New Work Coaches sind derzeit seitens der Referate und Eigenbetriebe keine Ressourcen eingeplant. Die Mitarbeit erfolgt in dem zeitlichen Rahmen, der zusätzlich zur Linientätigkeit in Absprache mit der jeweiligen Führungskraft zur Verfügung steht. Die für die stadtweite Etablierung und Weiterentwicklung von New Work notwendigen Maßnahmen wurden im Jahr 2023 und 2024 aus dem vorhandenen Budget des POR finanziert.

Die umfassende Etablierung von New Work bringt der LHM sowohl monetäre als auch nicht-monetäre Vorteile: New Work fördert eine neue Kultur der Zusammenarbeit, steigert die wahrgenommene Sinnhaftigkeit der Arbeit und motiviert die Mitarbeitenden langfristig. Dies führt zu einer höheren Effizienz und spürbaren Kosteneinsparungen.

Zudem positioniert sich die Landeshauptstadt München mit New Work als moderne Arbeitgeberin, die zukunftsfähige Arbeitsmethoden einführt. Die Optimierung von Prozessen und der effiziente Einsatz von Ressourcen tragen dazu bei, die laufenden Kosten nachhaltig zu senken und ermöglichen es der LHM, ihre Kernaufgaben für die Bürger*innen auch in Zukunft bestmöglich zu erfüllen.

5. Anhörung des Bezirksausschusses

In dieser Beratungsangelegenheit ist die Anhörung des Bezirksausschusses nicht vorgesehen (vgl. Anlage 1 der BA Satzung).

Dem Korreferenten des Personal- und Organisationsreferates, Herrn Stadtrat Richard Progl, und dem zuständigen Verwaltungsbeirat, Herrn Stadtrat Christian Köning, wurde ein Abdruck der Bekanntgabe zugeleitet.

II. Bekannt gegeben

Der Stadtrat der Landeshauptstadt München

Der / Die Vorsitzende

Der Referent

Ober-/ Bürgermeister/in
Ehrenamtliche/-r Stadtrat/-rätin

Andreas Mickisch
Berufsmäßiger Stadtrat

III. Abdruck von I. mit III.

Über das Direktorium - D-II-V Stadtratsprotokolle
an die Dokumentationsstelle (2x)
an das Revisionsamt
an das POR-S1/3 - Beschlusswesen
zur Kenntnis.

IV. Wv. Personal- und Organisationsreferat - POR-5

1. Die Übereinstimmung des vorstehenden Abdrucks mit der beglaubigten Zweitschrift wird bestätigt.
2. An den Gesamtpersonalrat
zur Kenntnis.

Am