

FORUM V ZEIT FÜR EIN UPGRADE: MITBESTIMMUNG IN DER DIGITALEN VERWALTUNG

Schöneberger Forum, DGB & HBS

Berlin, 26.11.2015

Dr. Melanie Frerichs

Inhalt

1. Digitalisierung der Arbeits- und Lebenswelt
2. Veränderungsprozesse: Die Rolle der Führung
3. Handlungsfelder für die Interessenvertretung

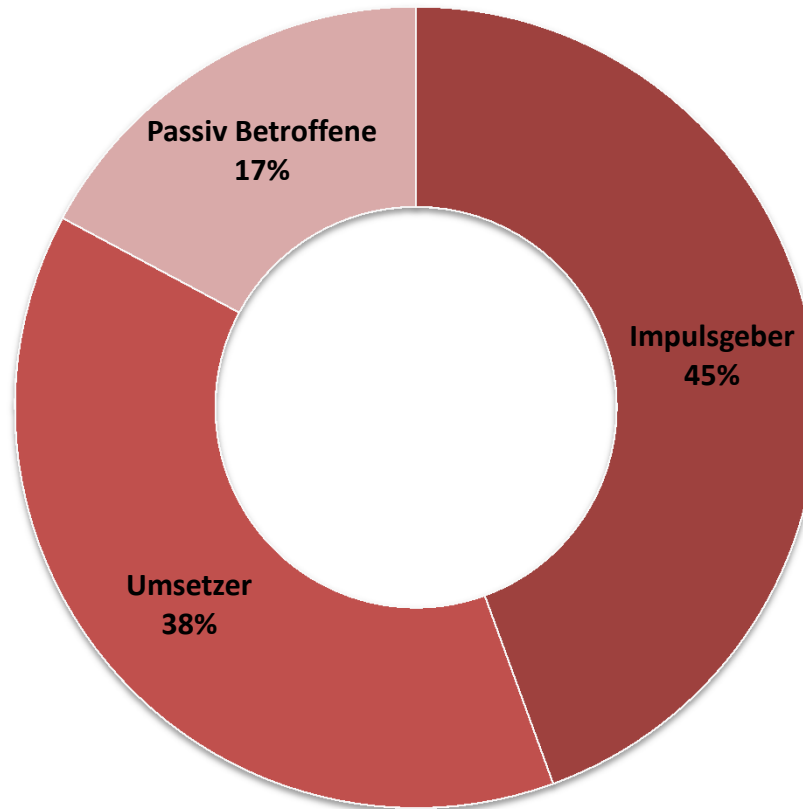
Einflüsse auf die Arbeit der Zukunft (Arbeiten 4.0)



Digitalisierung

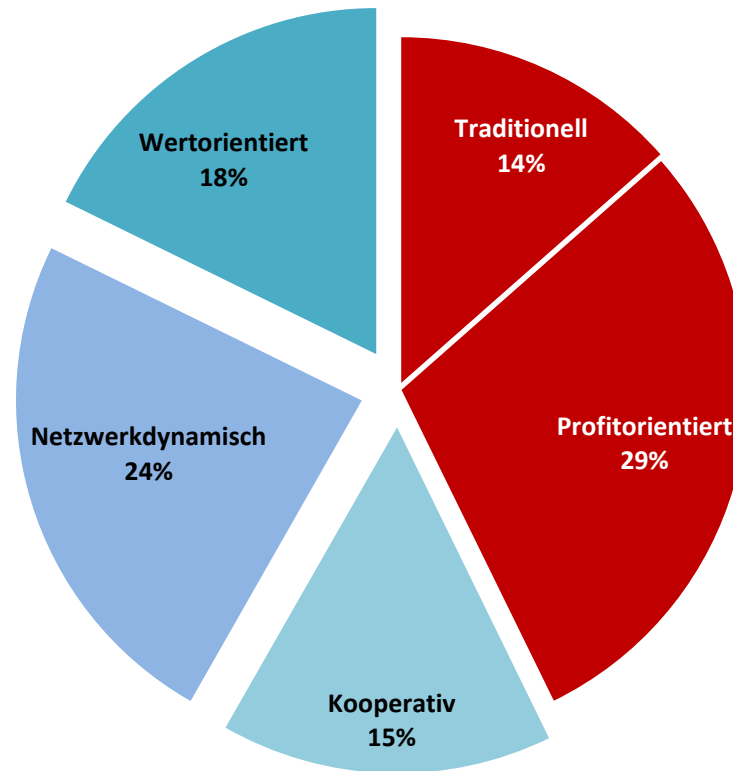
- E-Government
 - E-Mail, Internet, Social Media (IKT)
 - Elektronische Akten (E-Akte)
 - Dokumentenmanagementsysteme (DMS)
 - Vorgangsbearbeitungssysteme (VBS)
 - Mobile Arbeit
 - Cloud Computing

Typen von Führungskräften bei Veränderungsprozessen



Quelle: DoFAPP (2015): Gesundheit und Beteiligung in Change-Prozessen

Führungskultur in einer Arbeitswelt 4.0



Quelle: Wertestudie „Gute Führung“, Agentur Nextpractice 2014, N=400

Führungskultur der Netzwerkdynamik



- Digitale Vernetzung basiert auf einem Netz zwischen Personen, die sich an Knotenpunkten begegnen und austauschen.

Führungskultur

„Denn mit der Digitalisierung bzw. Computerisierung werden starre Hierarchien zum Problem.“

(Müller et al. 2014: 244)

„Hierarchien purzeln nicht durch Social Media“

(Betriebsratsberaterin Ute Demuth)

Handlungsfelder für die Interessenvertretung

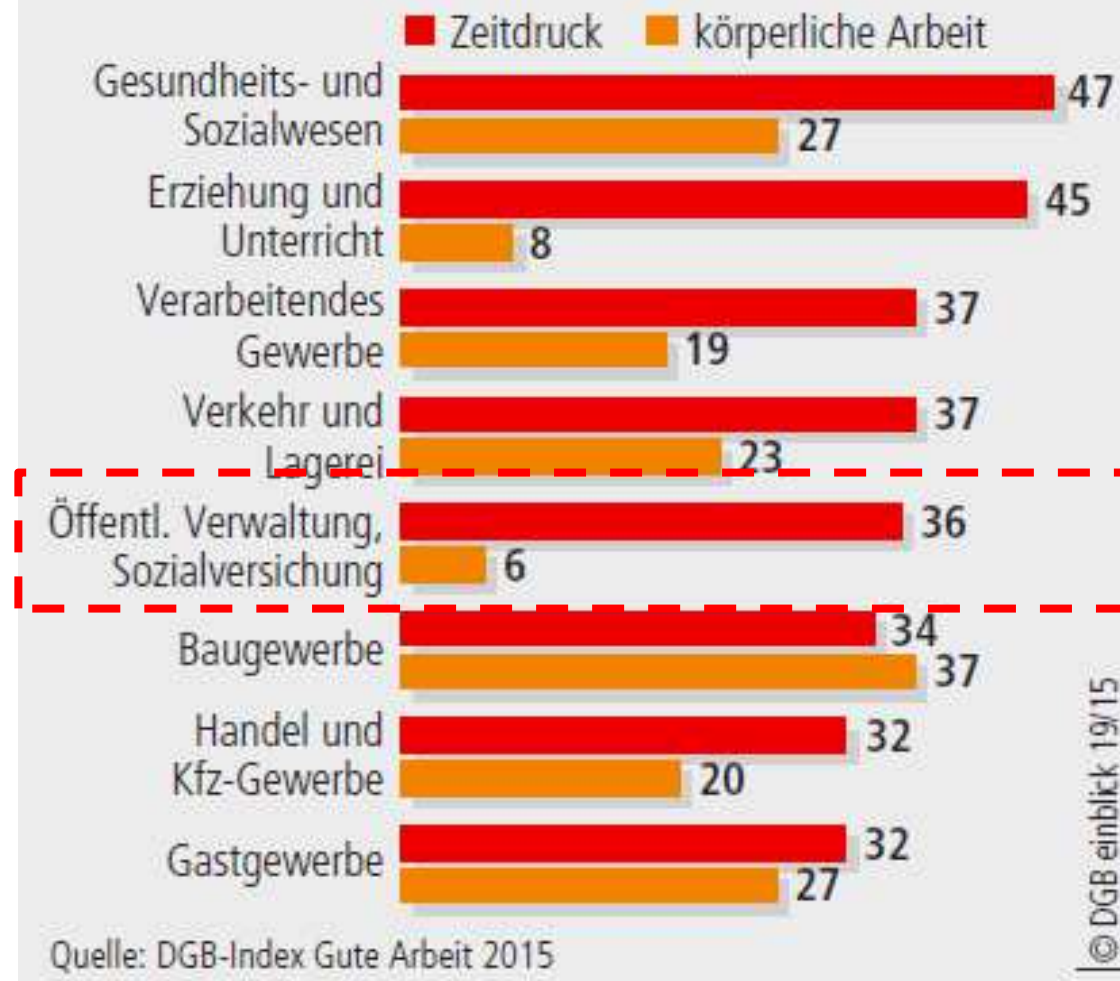
- Datenschutz
- Arbeits- und Gesundheitsschutz
- Gute digitale Arbeit
- Beteiligung
- Beschäftigungssicherung
- Bildung und Qualifizierung

Besonderheiten und Herausforderungen

- Kulturwandel gegenüber BürgerInnen nur mit internem Kulturwandel
- Interne und externe Auswirkungen von IT-Projekten untrennbar
- Mangelnde Kenntnisse der Gebrauchstauglichkeit von IT-Systemen und deren Anpassung (Usability-Management)
- Personalvertretungsrecht / Dienstvereinbarungen

Beschäftigte unter Druck

Anteil der Beschäftigten in ausgewählten Branchen, die sich stark beansprucht fühlen, weil sie häufig unter Zeitdruck oder körperlich hart arbeiten müssen (in Prozent)



Checkliste: Gesundheit & Akzeptanz

- Wie können neue softwaregestützte Arbeitsprozesse so gestaltet werden, dass bisherige ineffektive und gesundheitlich belastende Arbeitsaufgaben und -abläufe dauerhaft vermieden bzw. reduziert werden können?
- Wie kann dafür gesorgt werden, dass es zu einem Veränderungsprozess kommt, der von den hauptsächlich Betroffenen der Veränderungen, den Nutzern, zumindest grundsätzlich akzeptiert wird?
- Wie kann das Projekt ggf. in ein bestehendes Gesundheitsmanagementsystem in der Organisation eingebunden werden?
- Inwiefern können Rationalisierungsängste durch konkrete Handlungen, Vereinbarungen beseitigt bzw. in einem akzeptablen Rahmen abgemildert werden?

Quelle: TBS Berlin GmbH - <http://www.tbs-berlin.de/arbeitsfelder/usabilitymanagement?showall=&start=2>

Beteiligung – eine Begriffsbestimmung

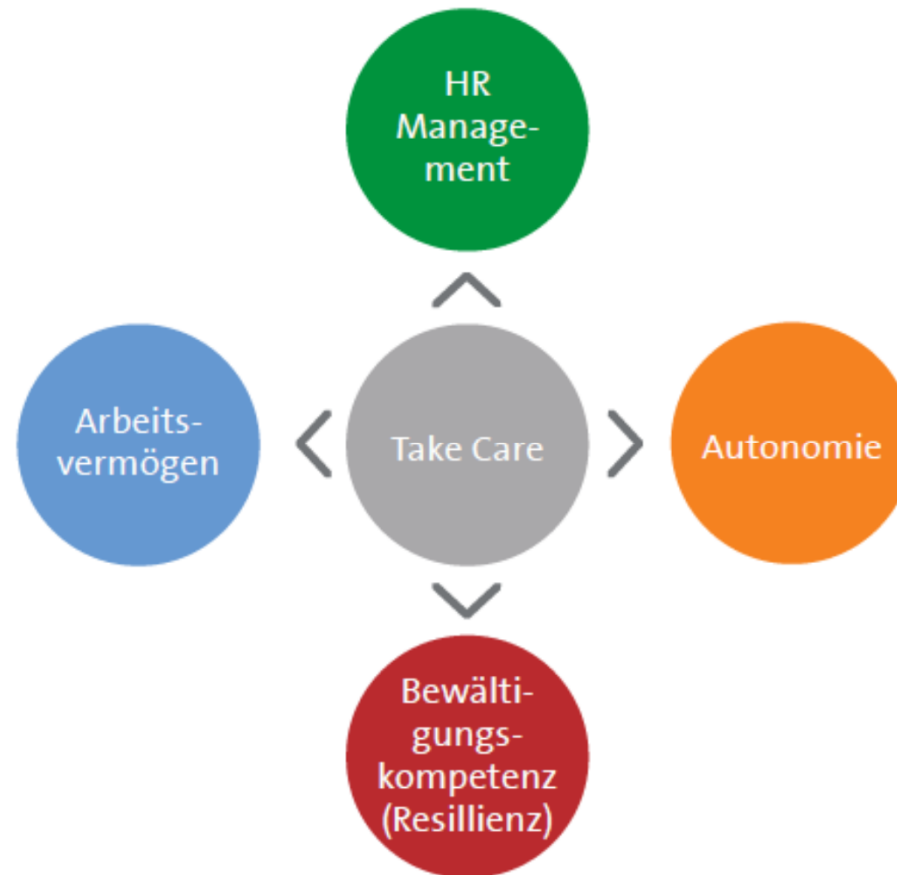
- Einbindung individueller Beschäftigteninteressen in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen, die durch die gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung unterstützt wird.
- Beteiligungsgrade: Einbeziehen der Beschäftigten in Entscheidungen
 - (Mit-)Entscheidung
 - Dialog/ Konflikt
 - Konsultation/ Kontakt
- Strategisches Handeln

Selbstmanagement versus Beteiligung

- Selbstmanagement: Dezentrale Organisation der eigenen Arbeitsleistung auf Basis zentral festgelegter Vorgaben.
 - Beispiel: Arbeitspensum selbständig einteilen, ohne Einfluss auf dieses zu haben.
 - Leitmotiv: Rationalisierung
 - Top-Down

- Beteiligung: Das Subjekt der Beteiligung sind die Beschäftigten selbst.
 - Leitmotiv: Gute (digitale) Arbeit
 - Bottom-Up

Leitbild für Veränderungsprozesse: Take Care



Quelle: DoFAPP (2015): Gesundheit und Beteiligung in Change-Prozessen

Betriebs- und Personalräte als Innovationspromotoren

- Innovationsprojekte, die Betriebsräte anstoßen/ durchführen, haben in fast allen Fällen den Fokus auf **Sozialen Innovationen**, häufig in Kombination mit Strukturinnovationen (Änderungen AO [Aufbau-O, Ablauf-O], Arbeitsbedingungen, Kooperationen).
- Grundsätzlich ist bei allen Betriebsräten als Motiv zur Entwicklung zum Innovationspromotor der **Wunsch nach mehr Mitgestaltung** zu erkennen. Mitgestaltung wird verstanden als Fähigkeit, auf fachlicher und methodischer Ebene hinreichend kompetent zu sein.
- **Mitgestaltungsanspruch führt zur Professionalisierung** der Projektarbeit und zur Professionalisierung der Betriebs- und Personalarbeit.

VIELEN DANK!

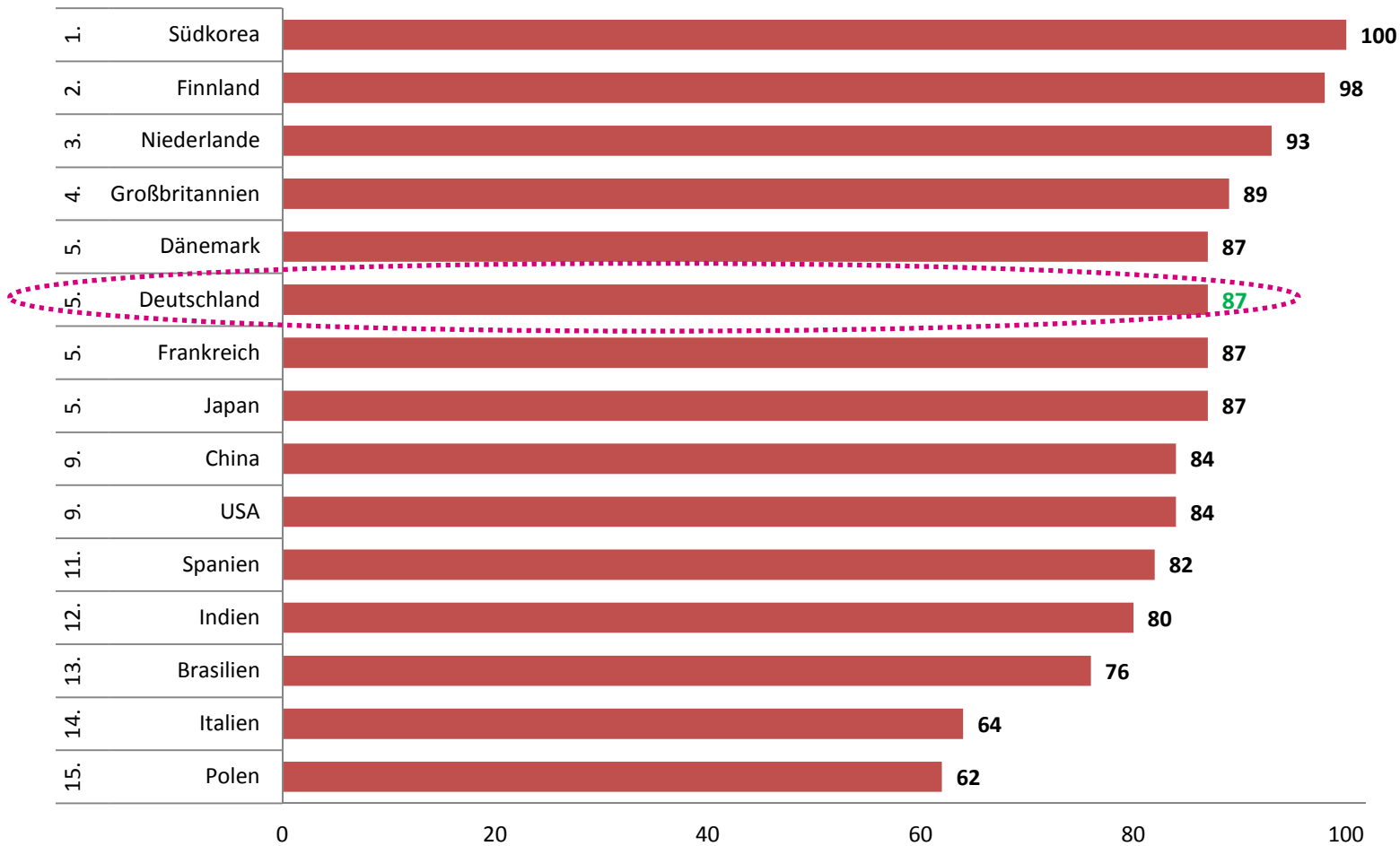
Infoservice für die Mitbestimmungspraxis: Das Mitbestimmungsportal unter
www.mitbestimmung.de

Kontakt:

Dr. Melanie Frerichs
Referatsleiterin Mitbestimmung und Gute Arbeit
Hans-Böckler-Stiftung, Abt. Mitbestimmungsförderung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf
melanie-frerichs@boeckler.de
0211 / 77 78 587
www.boeckler.de

ANHANG

IKT-Einsatz und Verwaltungseffizienz (2013)



Quelle: TNS Infratest aus Basis WEF, 2014

Geplante Maßnahmen zur Effizienzsteigerung

- IT-Konsolidierung: 90%
 - Aufgabenvollzugskritik: 87%
 - Verbesserte Ausrichtung der IT-Aufgaben an fachliche Anforderungen: 82%
- Anteil der Zustimmungen unter Befragten in öffentlichen Verwaltungen (Quelle: Steria Mummert Consulting 2014)