



IfG.CC – The Potsdam eGovernment Competence Center

E-Government und Mitbestimmungsanforderungen

Prof. Tino Schuppan
Schöneberger Forum, 26.11.2015

Agenda

Worum geht es?



1. E-Government-Phasen in Deutschland
2. Beurteilung der bisherigen Entwicklung
3. Fallbeispiele veränderter Arbeitsorganisation
4. Akzeptanz der E-Akte bei Change
5. Implikationen für die Beteiligung von Personalräten



E-Government-Phasen in Deutschland

Phase 1: Probierphase	Media-Komm ab Ende der 1990er – Euphorisch mit Ideenwettbewerb
Phase 2: Zählphase	Bund Online ab 2001 – technozentrisch mit entkoppelter Steuerung
Phase 3: Kooperationsphase	Deutschland Online ab 2005 – Einsicht in „whole of (e-)government“ mit Tendenz zur Standardisierungsbürokratie
Phase 4: (Erste) Ernüchterungsphase	Deutschland Online Aktionsplan ab 2007 – weniger ist mehr, aber mangelnde Steuerung
Phase 5: „Kleine“ Strategiephase	IT-PLR, NEGS ab 2009 – Anspruch: gesamtstaatliche Steuerung (föderale Infrastruktur)
Phase 6: „Große“ Strategiephase	Digitale Agenda ab 2014 – Anspruch: gesellschaftliche Gesamtsteuerung
Phase 7: Verwaltung 4.0??	...

Neue Ära: Verwaltung 4.0?

- Internet der Dinge, Infrastrukturen
- Stärkere Vernetzung
- Datenauswertung, Big Data
→ Vermeidung von Stellungnahmen
- Neue politische Steuerung



Risiko: Neue Steuerungs- und Automatisierungsphantasien → Neo-Taylorisierung

Notwendigkeiten für Beteiligung



Veränderung	Akzeptanzbezogene Gründe
Gestaltung	Wertbezogene Gründe (Inskription)
Verhalten	Erweiterte Kontroll- und Auswertungsfunktion
Kompetenz	qualifikationsbezogene Gründe
Bewertung	Neubewertung von Stellen



Massive Herausforderung für die Beteiligung von Personalräten

Transformation der Beteiligung selbst



- Radikale institutionelle Veränderung
- Direkte Beteiligung von Mitarbeitern
- Interne Verwendung von Abstimmungs- und Beteiligungstools
- Radikale Demokratisierung von Entscheidungen (?)
- ...

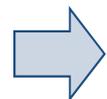


Grundlegende Veränderung der Personalrats-Arbeit

Vertiefte Betrachtung ausgewählter Fallbeispiele: Veränderte Arbeitsorganisation in 115-Service-Centern



Tätigkeiten	Kompetenzen
Interaktion mit dem Bürger	Flexibilität, Multitasking-Fähigkeiten, „Vermittler-Kompetenz“, Informationsverarbeitungs-kompetenz, „Ertragen von Unsicherheit“
Kooperation mit Fachbehörden	Adaptive Fähigkeiten (Unterforderung entgegenwirken), Verhandlungskompetenz, Konfliktfähigkeit, Netzwerkkompetenz
Hoher Grad an selbstbestimmtem Arbeiten	Fähigkeit zu selbstorganisiertem Lernen; insbesondere informelles Lernen am Arbeitsplatz
Routineaufgaben, aber weniger als bei SSC	Klassische Fachkompetenzen



Tendenzen der Überforderung, aber auch hoher Routine-Anteil
 → “Reskilling”

Befunde von der Arbeitsebene: Interaktiver Funkstreifenwagen



<p>Veränderte Arbeitsorganisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexiblere Arbeitsteilung zwischen Leitstelle und Streifenbeamten ▪ Verlagerung der administrativen Arbeiten in den IFW, Entlastung von Papierarbeit in der Wache ▪ Mehr Handlungsspielraum ggü. der Leitstelle ▪ Mehr Raum für Mit-Entscheidungen beim Einsatz
<p>Veränderte Tätigkeiten</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Erweiterung der Tätigkeiten, bspw. durch direkte Datenbankabfragen im Funkstreifenwagen
<p>Veränderte Kompetenzen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Improvisationskompetenzen ▪ Priorisieren/Filtern von zunehmenden Informationen ▪ Mehr und schneller Entscheidungskompetenz ▪ „Professionalitätsperformanz“ im Umgang mit IT



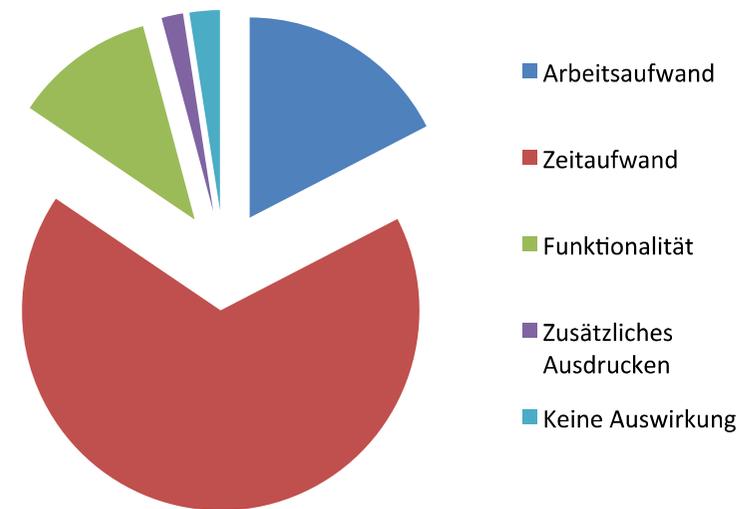
Akzeptanz: Empirische Befunde der eAkte (SGB II) in der Bundesagentur für Arbeit

Auswirkungen der eAkte – Nutzung in der Einführungs- und Implementierungsphase

Genannte Aspekte:

- Zeitaufwand: 464
- Arbeitsaufwand: 121
- Funktionalität: 79
- Arbeitsablaufveränderungen: 35
- Zusätzliches Ausdrucken: 12

Genannte Aspekte 1. Runde (Einführungsphase)



Arbeitsablaufv	Arbeitsaufw	Zeitaufwand	Funktionalit.	Zusätzliches	Keine Auswi
35	121	464	79	12	17

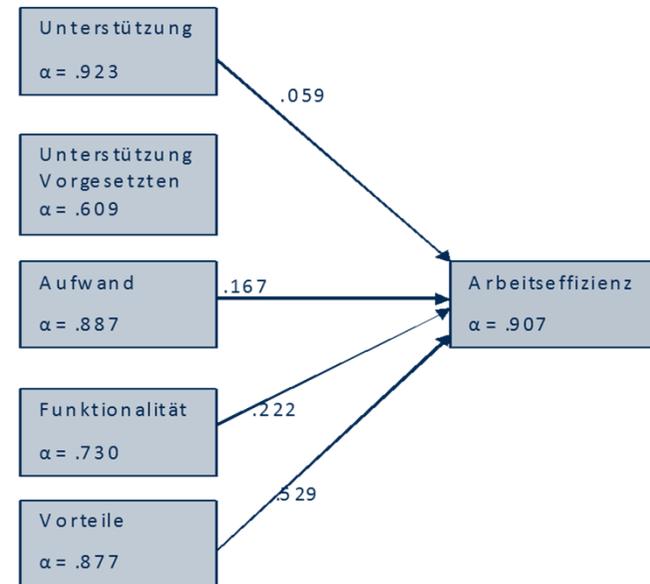
Einführung: Auswirkung der Unterstützung und Partizipation Beschäftigter auf Akzeptanz



Nutzungsakzeptanz ist umso höher,...

- ...je positiver Unterstützung zur Nutzung wahrgenommen wird
- ...je positiver Partizipationsmöglichkeiten bei der Einführung wahrgenommen werden

Implementation: Auswirkung der Unterstützung, der Funktionalität und der Vorteile auf die wahrgenommene Arbeitseffizienz



Wahrgenommene Arbeitseffizienz ist umso höher,...

- ...je positiver Vorteile für die Arbeitsleistungen wahrgenommen werden
- ...je mehr Mitarbeiter das Gefühl haben, dass die eAkte einfach und verständlich zu nutzen ist und je weniger Aufwand für sie ihre Nutzung bedeutet.

Implikationen: Zusammenarbeit von Personalräten und Führung



- Frühzeitige Beteiligung bei Gestaltung
- Nichttechnische Anteile betrachten
- Größere Sensibilität für Bewertung und Kompetenzen
- Massive und erweiterte Kompetenz-Anforderungen, die nicht gelehrt werden (!!!)



Wertsensitives soziotechnisches Design und Skills als Beteiligungsaufgabe!!!



Prof. Dr. Tino Schuppan
schuppan@ifg.cc

IfG.CC – The Potsdam eGovernment Competence Center
Am Neuen Markt, 14467 Potsdam
eMail: office@ifg.cc,
Web: www.ifg.cc
