

Die Personalvertretung von Anfang an im Boot

- neue Chancen durch prozessbegleitende Mitbestimmung

Markus Broose, Personalratsvorsitzender IT.NRW

Information und Technik
Nordrhein-Westfalen



Klaus Hess, Berater der Technologieberatungsstelle beim DGB
NRW e.V. (TBS NRW)





Prozessvereinbarung zum Kapazitätsmanagement bei IT.NRW

Markus Broose

seit 1987 als JAV oder als Personalrat in Sachen LPVG aktiv

1986 im ehemaligen Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik
NRW (heute IT.NRW) als Auszubildender zum
Verwaltungsfachangestellten mit anschließendem Einsatz in der Statistik,

seit 1994 als Programmierer und als Programmiergruppenleiter in der IT

seit 1.7.2012 Personalratsvorsitzender bei IT.NRW



Wie ist es zu einer Prozessvereinbarung bei IT.NRW gekommen?

- Kabinettsbeschluss der Landesregierung zur Übernahme von IT-Verfahren bei IT.NRW
- Organisationsüberprüfung durch die Fa. Kienbaum
- Organisationsuntersuchung, die die vollständige Aufbau- und Ablauforganisation veränderte und einen weitreichenden kulturellen Wandel auslöste.



Veränderungen in der Aufbauorganisation

- 2009: Zusammenführung LDS mit GGRZ Hagen, Köln und Münster
- 2010: Entstehung neuer Geschäfts- und Fachbereiche
Umbenennung in „Information und Technik NRW“ IT.NRW

Veränderungen in der Ablauforganisation

- 2010: Orientierung an der Wertschöpfungskette nach dem Prinzip „plan-build-run“
- Horizontale Aufgabenwahrnehmung und starke Prozessorientierung
- Projektorientierung, Bildung großer Programmiererpools

Veränderungen im sozialen Gefüge und persönlichen Arbeitsverhalten

- Veränderte Rahmenbedingungen hinsichtlich Aufgaben und Arbeitszeiten
- Zusammenführung unterschiedlicher Arbeitskulturen
- Neue Mitarbeiterführung durch Linien- und Projektvorgesetzte



Programm IT.NRW

Einzelmaßnahmen im Rahmen von Phasen der Reorganisation:

- Entlastung von gebundenem Personal
- Entscheidungsprozesse
- Kundenmanagement
- Vereinbarungsdatenbank
- Skill- und **Kapazitätsmanagement** und
- Vertrags- Lizenzmanagement.



Das Programm IT.NRW

Aktuell befinden wir uns in einer 2. Phase. Hierbei handelt es sich um den eigentlichen Kern der Reorganisation.

- Im Rahmen dieser Überlegung musste sich der Personalrat nun mit den mitbestimmungsrechtlich, relevanten Punkten einer Einführung eines Skill- und Kapazitätsmanagement auseinandersetzen.
- Mit Hilfe der TBS haben wir bereits eine DV zum Skillmanagement Ende 2011 abgeschlossen.
- Seit ca. einem halben Jahr arbeiten wir an einem Entwurf einer DV zum Kapazitätsmanagement.
- Alle Managementsysteme sollen vermutlich mit SAP realisiert werden.
- Zurzeit versucht man mit Zwischenlösungen den Anforderungen der Dienstaufsicht genüge zu tun.



Wann kam eine Prozessvereinbarung in Spiel?

- Im Laufe der Verhandlungen zu einem Kapazitätsmanagement zwischen Dienststelle und Personalrat kamen immer wieder verschiedene Ansichten zu den Umsetzungen der o.g. Einzelmaßnahmen zur Sprache.
- Um aber die Verhandlungen in Detailfragen nicht direkt zu blockieren, kam eine Prozessvereinbarung ins Spiel.



Was ist ein Skill- und Kapazitätsmanagement?

- Die Zielsetzung des Skill-Managements besteht darin, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entsprechend ihrer **fachlichen Kompetenzen** einzusetzen und zu fördern.
- Das mit dem Skill-Management fachlich eng verknüpfte Kapazitätsmanagement vereint so gewonnene Erkenntnisse über fachliche Qualifikationen mit einer optimierenden, situativen und längerfristigen **Auslastungsplanung und -steuerung**.
- Das Skill- und Kapazitätsmanagement unterstützt in dieser Einheit sowohl die **schnellstmögliche Bearbeitung von Kundenanfragen und –aufträgen** als auch den **bedarfsgerechten Einsatz** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in allen Projekten und sonstigen Aufgaben von IT.NRW.



Zielsetzung der Prozessvereinbarung (Präambel)

wird folgende

Dienstvereinbarung über die Prozessvereinbarung zur Entwicklung und Einführung eines Kapazitätsmanagementsystems

geschlossen:

Präambel

Mit dem Ziel, die Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte des Personalrats nach § 65 (1) und 66 (1) LPVG zu sichern, eine Transparenz herzustellen, klare Strukturen zu verankern und eine breite Beteiligung zu organisieren, wollen sich IT.NRW und Personalrat mit dieser Dienstvereinbarung gemeinsam auf Regeln, Zielsetzungen, Verfahrensweisen und Entscheidungsstrukturen für den Prozess der Entwicklung und Einführung eines Kapazitätsmanagementsystems verständigen.



Zielsetzung der Prozessvereinbarung

§ 1 **Gegenstand**

§ 2 **Geltungsbereich**

§ 3 **Einsatzzwecke**

§ 4 **Beteiligung des Personalrats**

§ 5 **Prozessdokumente**

§ 6 **Anforderungen an die Prozessdefinition**

§ 7 **Veränderungen in der Organisationsstruktur**

§ 8 **Personaldatenverarbeitung**

§ 9 **Rolle Personalrat**

§ 10 **Datenschutz**

§ 11 **Prozesskennzahlen**

§ 12 **Gültigkeit**



Zielsetzung der Prozessvereinbarung

§ 1 Gegenstand

Diese Dienstvereinbarung regelt den Prozess der Entwicklung und Einführung eines Kapazitätsmanagementsystems bei IT.NRW. Sie wird abgelöst durch eine Dienstvereinbarung zur dauerhaften Nutzung des Kapazitätsmanagementsystems.



Welche Arbeits- und Projektgruppen müssen gebildet werden und wie ist der Personalrat beteiligt?

Welche Dokumente müssen dem Personalrat regelmäßig zur Verfügung gestellt werden?

§ 4 Beteiligung des Personalrates

- Arbeitsgruppe – monatliches Treffen -
- Zugriff auf alle Dokumente im Vorfeld
- Regelung bei Dissensen

§ 5 Prozessdokumente

- Grob- und Feinkonzept
- Projektplan



In der Prozessvereinbarung wurden konkrete Rahmenbedingungen für das Kapazitätsmanagement vereinbart

- Personaldatenverarbeitung
 - Datenschutz und -speicherung
 - Gebot der Datenminimierung
 - Zugriffs- und Nutzungsrechte
 - Auswertungen
- Definition weiterer zu verändernder Prozesse
 - Zeitanschreibung
 - Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
- Personalrat bekommt eine eigene Prozessrolle



Programm IT.NRW: Betriebsleitung und Personalrat unterzeichnen Prozessvereinbarung zum Kapazitätsmanagement

Herr Fischer und Herr Broose, Vorsitzender des Personalrates, haben heute Vormittag eine Vereinbarung unterzeichnet, die den Rahmen für die Entwicklung und Einführung des Kapazitätsmanagement vorgibt und die Einbindung des Personalrates regelt. Das Kapazitätsmanagement ist ein wesentliches Steuerungsinstrument zur Etablierung der Neuorganisation nach dem „Plan-Build-Run“-Prinzip. Insbesondere soll es einen Beitrag zur bedarfsgerechten Optimierung des Einsatzes der Mitarbeiter leisten.



Downloads

Typ	Titel	Größe
	Prozessvereinbarung zur Entwicklung und Einführung eines Kapazitätsmanagementsystems	33 kB

Klaus Hess
Diplom Informatiker,
ÖTV/ver.di-Mitglied seit 1976

seit 1987 Berater bei der TBS NRW für

- IT-Systeme/Datenschutz
- WorkflowSysteme/ DataWarehouse
- eGovernment/ Interkommunale Zusammenarbeit
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Neue Steuerung im Ö.D. (EPOS/ NKF)
- Strategische Betriebsratsarbeit
- Projektleiter Demografie-Projekte



Prozessbegleitende Mitbestimmung: Gegenstände (Beispiele)



- Einführung technischer „Einrichtungen“ wie ERP-Software
- Betriebliche Reorganisation, Auslagerung, Interkommunale Zusammenarbeit IKZ
- Personalentwicklungskonzept/Haushaltssanierung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Einführung Neues Rechnungswesen



Prozessbegleitende Mitbestimmung: Regelungsbereiche



- Festlegung der Einführungs-/Projekt-Ziele
- Fixierung der späteren Rahmenbedingungen
- Projekt- und Beteiligungs-Strukturen/Entscheidungsgremien
- Zeit- und Projektplan mit Meilensteinen für Beteiligung/Mitbestimmung
- Festlegung (späterer) mitbestimmungspflichtiger Dokumente (Pflichtenheft, Datenkatalog, Rollen-/Rechtekonzept)



Prozessbegleitende Mitbestimmung: Vorteile/Nachteile

Vorteile	Nachteile
Frühzeitige Beteiligung zu einem Zeitpunkt an dem noch keine endgültigen Festlegungen getroffen sind => Prozessvereinbarung	Übernahme von Mitverantwortung bei Vorab-Festlegungen
Transparenz über Ziele, Entscheidungsstrukturen und Meilensteinen	„Vereinnahmung“ der Beteiligten Personen
Erweiterte Mitwirkungsgegenstände (auch jenseits von Mitbestimmung)	„Verwirkung“ der Mitbestimmungsrechte
Kompetenzerwerb im Personalrat	Höherer Qualifizierungsbedarf
Aktives Projektmanagement möglich (Einbezug weiterer Beschäftigter, langfristige Beziehungen)	Höherer Zeitaufwand

Fazit: effektivere Sicherstellung kollektiver Interessen bei größerem Aufwand!

„Das neue LPVG in Dienststellen und Betrieben nutzen!“

Beratungsseminare für Personalräte im Bereich Landesverwaltung / Landesbetriebe

- erweiterte Mitbestimmung im LPVG
 - IT-Einführung, Einrichtung von Wirtschaftsausschüssen, im Gesundheitsschutz und bei der prozesshaften Gestaltung.
- Praxiserfahrungen der TBS NRW bei der Nutzung des Betriebsverfassungsgesetzes zusammen mit Betriebsräten
- Beratungsseminare für Personalvertretungen in Landesverwaltungen
 - Input auf die thematischen Schwerpunkte hin,
 - Erfahrungsaustausch über den betrieblichen Umsetzungsstand
 - Begleitung in der Gruppenberatung mit Verabredungen zu weiteren Handlungsschritten
 - Zeitraum zwei Jahren, vier Personalratsseminare („Gruppenberatung“), Abstand von 6 Monaten mit festem TeilnehmerInnenkreis.

Angebote für Personalvertretung Landesverwaltung, Kommunalverwaltung und Schulverwaltung in Kooperation mit den Gewerkschaften liegen vor

Die nächsten Themen:

- November 2012: Möglichkeiten und Nutzen der prozessbegleitenden Mitbestimmung nach LPVG
- 2. Quartal 2013: Rechtliche und praktische Möglichkeiten für einen präventiven Gesundheitsschutz



„Das neue LPVG in Dienststellen und Betrieben nutzen!“



Klaus Hess

**TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Kurfürstenstr. 10**

Tel: 02 11 / 17 93 10 0

Fax: 02 11 / 17 93 10 - 29

Mail: klaus.hess@tbs-nrw.de

