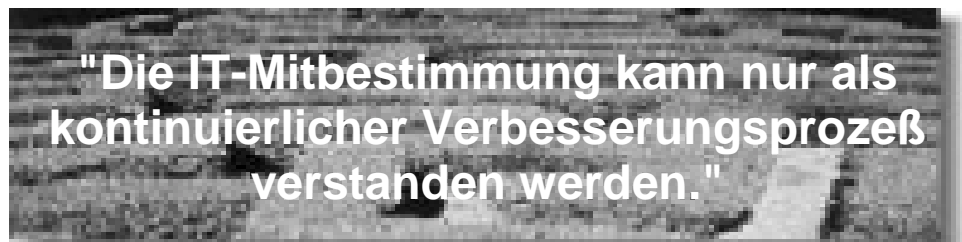




NIM-Organisationsberatung

Gelsenkirchen



Info zur Beratung durch NIM-Organisationsberatung

Wir beraten Betriebsparteien in Verfahren zur IT-Mitbestimmung im Zusammenhang mit technischen, organisatorischen und personellen Veränderungen. Unsere Beratungstätigkeit zielt auf Konfliktlösungen und die Entwicklung von Organisationsformen, die eine kooperative, sachbezogene und prozeßorientierte Umsetzung der Mitbestimmung nachhaltig ermöglicht.

Durch unsere langjährige Beratungserfahrung, die Entwicklung der Technik und betrieblichen Organisation, sind wir zu der Erkenntnis gelangt, dass klassische Regelungen von integrierten IT-Systemen und den damit verbundenen kontinuierlichen Veränderung der Organisation in Form von abschließenden Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht (mehr) funktioniert.

Dabei sind integrative Ansätze gefragt, denn ob IT-Einführung und -Nutzung, Gesundheitsmanagement oder Verwaltungsreform, die einzelnen Elemente können nicht isoliert voneinander betrachtet werden.

Diese Erkenntnis fordert neue Mitbestimmungsformen, die eine qualifizierte Beteiligung der Interessenvertreter, betrieblichen Verantwortlichen und Beschäftigten ermöglicht. Es gilt die Unternehmenskultur, z.B. im Sinne einer Datenschutz-, Weiterbildungs- oder Beteiligungskultur zu ändern.

<http://www.nim-online.de>

Büro Gelsenkirchen

Bernd Zimmermann
Zum Ehrenmal 18
45894 Gelsenkirchen

Tel.: 0209 / 95 92 940
Fax: 0209 / 95 92 941
E-Mail: zimmermann.b@cityweb.de



Wir konnten bereits in mehreren Betrieben diese neuen Mitbestimmungsformen etablieren und - vor allem - selbst praktisch begleiten.

Des weiteren funktioniert Mitbestimmung nicht, wenn sie nicht organisiert wird. Die Mitbestimmungsrechte, ob im BetrVG oder in den Personalvertretungsgesetzen sind zwar definiert, jedoch fehlen vielfach Hinweise auf die Abläufe oder sie sind ausgestaltungsbedürftig.

Besonders wichtig ist auch, betriebspezifisch festzulegen, wann (Zeitpunkt) und wie (Inhalte) die Interessenvertretung über neue Projekte informiert wird. Viele Konflikte entstehen allein dadurch, dass der Arbeitgeber schlichtweg oft nicht weiß, über was und wann die Interessenvertretung informiert werden will/muß. In diesem Zusammenhang ist auch zu klären in welcher Art und Weise die Interessenvertretung beteiligt wird und wie sie sich qualifizieren kann und muß.

Besonders hat sich bewährt ein Gremium einzurichten, das die Sozialverträglichkeit steuert und die Ergebnisse der Sozialverträglichkeitsprüfung einvernehmlich abnimmt und bewertet. Dabei ist natürlich immer darauf zu achten, daß die dortigen Vertreter des Betriebs- oder Personalrates einer Entscheidung des Betriebs-/ Personalratsgremiums nicht vorgreifen dürfen.

Ablauf der Beratung



Der tatsächliche Ablauf einer Beratung läßt sich natürlich nicht so genau festlegen. Es kommt letztendlich immer darauf an.

Eine Betriebsvereinbarung zu SAP-HR einschließlich Dokumentation erfordert natürlich eine andere Vorgehensweisen und Umfänge wie die Erstellung eines Datenschutzkonzeptes oder die Überarbeitung einer langjährig angewachsenen Regelungslandschaft.

Zunächst einmal ist ein Erstkontakt zur Abklärung worum es denn eigentlich geht und ob mensch miteinander zurechtkommt/ 'die Chemie stimmt' kostenlos und unverbindlich.



Dann erfolgt ein Angebot, in dem der voraussichtliche Umfang und die Beratungsleistung definiert werden.

Die eigentliche Beratungsarbeit beginnt meist mit der Analyse der vorhandenen Dokumente. Je nach Bedarf folgt ein Workshop, um das Beratungsziel näher zu bestimmen - schließlich ist der Abschluss einer Vereinbarung ein Mittel und kein Ziel an sich. In diesem Workshop werden auch Reichweite und Tiefgang der anvisierten Regelung definiert sowie zu beachtende betriebspezifische Eigenarten herausgearbeitet, schließlich ist kein Betrieb wie der Andere.

„Vereinbarungen 'von der Stange' sind bei uns nicht ´drin!“

Wir haben inzwischen auch gute Erfahrungen gemacht, bei solchen Workshops zumindest zeitweise auch die 'andere Seite' mit einzubinden.

Dann folgen in ständigem Dialog Entwürfe für die fragliche Vereinbarung, das Datenschutzkonzept oder was immer anliegt. Zumeist enthalten unsere Entwürfe noch verschiedene Optionen, die alternative Regelungswege eröffnen, zwischen denen sich entschieden werden muss. Diese Entwürfe werden betriebs-/ personalratsseitig diskutiert und abgestimmt zur Vorlage beim Arbeitgeber/ Dienstherrn. Wenn gewünscht beteiligen wir uns strategisch und/ oder auch aktiv an den diversen Verhandlungsrunden.

Im Sinne unseres integrierten Ansatzes regen wir auch an, die Arbeit mit interner Öffentlichkeitsarbeit zu begleiten, Überlegungen zur Verankerung im Betrieb anzustellen, Regelungscontrolling zu definieren, Beteiligung von betrieblichen Akteuren und Betroffenen zu organisieren

Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf, klären Sie unverbindlich ab, ob und wie wir zusammen kommen können, welche Referenzen wir im Einzelnen vorweisen können etc.



Referenzen



Mit den Referenzen ist das so eine Sache - es gibt nach wie vor Arbeitgeber, die sich nicht trauen, hier auf unserer Referenzseite zu erscheinen. Als ob es ein Makel wäre, einen Betriebs- oder Personalrat zu haben, der sich externen Sachverständigen in Sachen IT-Mitbestimmung zulegt. Daher: keine namentliche Nennung der Referenzen hier im Internet.

Die meisten unserer Beratungsangebote sind branchenübergreifend. Dennoch haben wir in den letzten 10 Jahren die Erfahrung gemacht, dass es durchaus wichtig sein kann branchenspezifische Kenntnisse zu haben. Die 'Sicht der Dinge', wie marktwirtschaftliche Zusammenhänge und Umgangsformen, wie 'Unternehmenskultur' sind nicht selten spezifisch.

Branchenerfahrungen



- Technische Dienstleister, Forschungseinrichtungen
- Bildungsanbieter, Beratungsunternehmen
- Maschinenbau, Bergbau, Zulieferindustrie
- Hardwareproduzenten
- Banken, Versicherungen
- IT-Dienstleister, Software- und Systemhäuser
- Öffentliche Verwaltungen, Öffentlich-rechtliche Unternehmen und Energieversorgungsunternehmen
- Lebensmittelindustrie



Regelungserfahrungen



- IT-Rahmenbetriebsvereinbarungen erstellt
- Organisationsentwicklung von betrieblichen Mitbestimmungsprozessen
- Forschung über Krankenhausinformations- und -kommunikationssysteme
- Erstellung diverser Veröffentlichungen/ Broschüren und Mitwirkung bei einer Multimedia-CD zum Gesundheitsschutz am Bildschirmarbeitsplatz
- SAP rauf und runter geregelt
- Lotus Notes geregelt
- Einigungsstellen begleitet
- Organisationsentwicklung für einen großen Konzernbetriebsrat betrieben
- Konzipierung von Seminarkonzepten
- Projektmanagementhandbücher entwickelt
- Datenschutz-, Berechtigungs- und IT-Sicherheitskonzepte und aufgestellt
- IT-Qualifikationskonzepte entwickelt
- Dokumentationen für IT-Systeme erstellt
- Kontrolle von IT-Systemen gemäß betrieblicher Regelungen
- Sozialverträglichkeitsprüfungen konzipiert und durchgeführt
- ...