



**PARTICIPATION
AS
A SERVICE**

SLIDES FÜR KONFERENZ MÜNCHEN

Auftragsklärung	Anpassung der Software und Einbettung	Durchführung	Evaluation / Analyse	Anpassung und Optimierung der Software
<ul style="list-style-type: none"> • Gespräch mit Initiatoren: Festlegung von Zielen und Laufzeit des Prozesses • Workshop: Analyse der Anforderungen mit beteiligten Stakeholdern und Experten (Initiatoren, IT, Datenschutz, Betriebsrat, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Software an die Anforderungen (Hosting, Nutzerverwaltung, Datenschutz, Datensicherheit) • Einbettung der Software in internes System • Schulung und Einführung in Nutzung der Software 	<ul style="list-style-type: none"> • Durchführung des Beteiligungsprozesses • Technischer Support und Begleitung in Prozessfragen (evtl. Moderation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation des Prozesses zur Optimierung • Möglichkeiten: Nutzerbefragung, Workshops, Datenauswertung 	<ul style="list-style-type: none"> • Anpassung der Software auf Grundlage der Erkenntnisse aus Evaluation • Optimierung der Anpassung auf konkrete Bedarfe der Organisation

Ziele und Herausforderungen

Agenda S-1 - der Punkt vor Sonstiges

Was erreiche ich mit Agenda S-1

- ✓ Mitarbeiter erhalten weitere Möglichkeit, sich mithilfe eines dafür optimierten Mediums in der Organisation einzubringen
- ✓ Agenda S-1 schafft Transparenz und öffnet die Kommunikationskultur
- ✓ Die Software kann zu einem erhöhten Verantwortungsgefühl organisatorische Themen und Umsetzungen von Entscheidungen beitragen
- ✓ Entscheidungen werden auf eine breitere Basis gestellt ohne Hierarchien und Führung in Frage zu stellen



Herausforderungen

- ❑ Erreichen von echter und kontinuierlicher Beteiligung und Nutzung der Software
- ❑ Sorgsame und kontinuierliche Kommunikation an die Mitarbeiter, um Befürchtungen und Ängste zu verringern und Motivation zu stärken
- ❑ Hohes Commitment der Führungskräfte um Frustration zu vermeiden
- ❑ Sensibilität für Vorgänge auf der Software, um Missbrauch und negative Eigendynamiken zu vermeiden

Agenda S-1 öffnet die Geschäftsleiter-Versammlung für die Mitarbeiter

Ausgangslage

- Themen, die das Unternehmen bewegen, gären „unter der Oberfläche“.
- Klassischerweise gibt es regelmäßig Umfragen, sensible Vorgesetzte, die Informationen durch Hierarchie-Ebenen diffundieren lassen.
- Über solch verschlungen Pfade erreichen „heiße Themen“ das Management Board – oder nicht; dann wird üblicherweise eine Lösung oder der Ansatz einer Lösung veröffentlicht (Rundmail, Unternehmens-Zeitung)

Unser Ansatz

- Der Agenda Punkt vor Sonstiges („S-1“) einer jeden Geschäftsleiter-Versammlung wird von den Mitarbeitern bestimmt und das Protokoll dazu veröffentlicht
- Dazu gibt es eine für alle nutzbare Plattform, in der a) Vorschläge eingebracht werden können und b) eine Abstimmung für den finalen Vorschlag gemacht
- Maßgeschneidert auf das Unternehmen wird das Abstimmungsverfahren an die Organisations-Struktur angepasst, beispielsweise durch Voting Procedures, die Abteilungs-Größen berücksichtigen, die ähnliche Themen gruppieren
- Durch interessante und relevante Metriken wie die Kontroversität eines Vorschlags können Teilnehmer sich weitergehend über den „State of the Nation“ im Unternehmen informieren und austauschen

Ziele und Herausforderungen

- ✓ Partizipation von ganz unten nach ganz oben ohne signifikante Eingriffe ins Organisations- und Machtgefüge
- ✓ Offenlegung von Interessen und Strömungen in der Belegschaft
- ⚠ Gefahr von Agenda-getriebener Politisierung („Kronprinz-Populist“) des Prozesses
- ⚠ Management Failure durch Beteiligungsverweigerung
- ⚠ Angst vor Beteiligung durch Druck von Vorgesetzten

Chances and Challenges

Chancen

- ✓ Partizipation von ganz unten nach ganz oben ohne signifikante Eingriffe ins Organisations- und Machtgefüge
- ✓ Offenlegung von Interessen und Strömungen in der Belegschaft
- ✓ Schritt Richtung Mitarbeiter-Beteiligung
- ✓ Starke Öffentlichkeitsarbeit

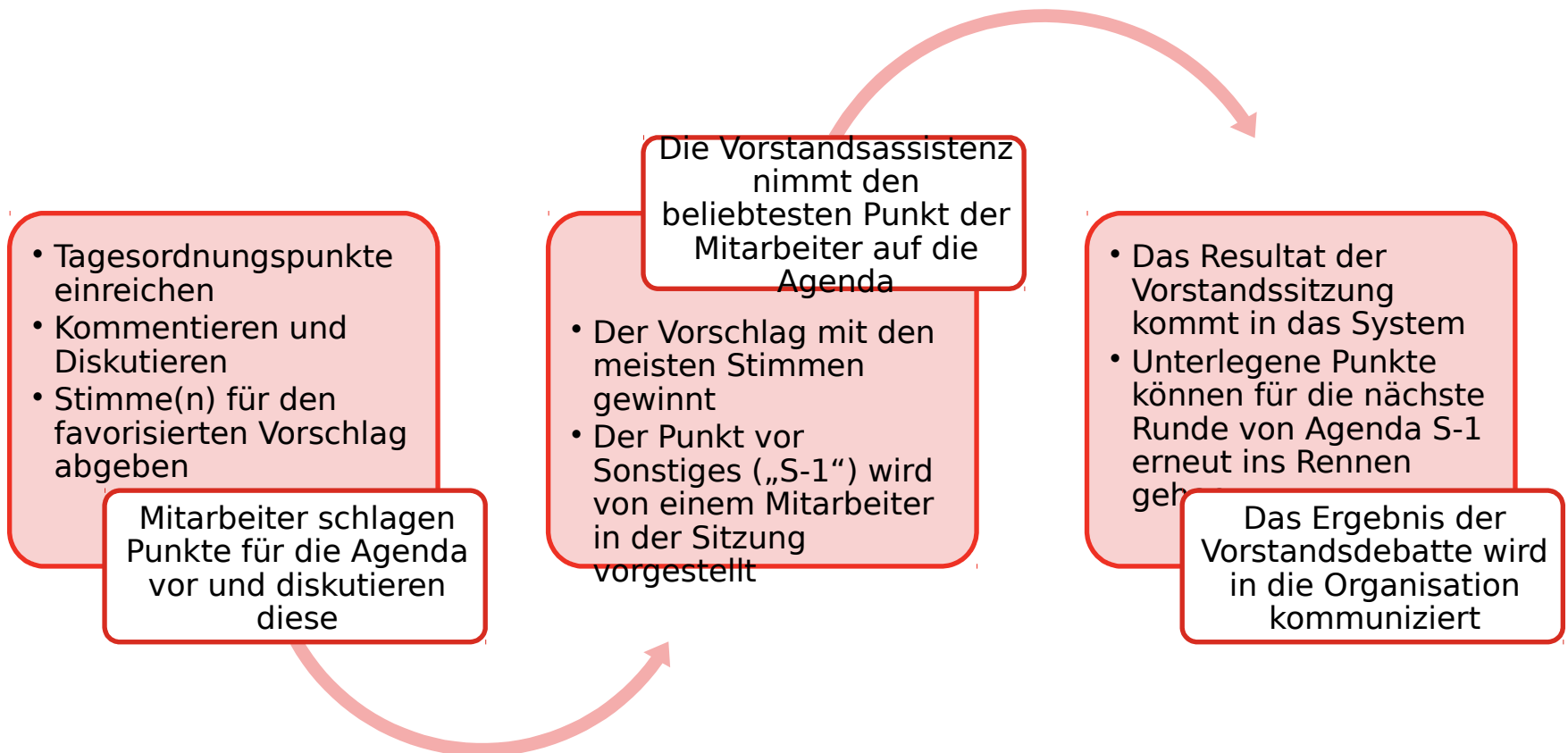
Challenges

- ⚠ Gefahr von Agenda-getriebener Politisierung des Prozesses (bspw. „Kronprinz-Populist“)
- ⚠ Sorge vor Management Failure durch Beteiligungsverweigerung
- ⚠ Angst bei Angestellten vor Beteiligung durch Druck von Vorgesetzten (Pseudonyme?)
- ⚠ Beteiligungseinfluss sehr limitiert
- ⚠ Abteilungs-Politik nimmt höheren Einfluss ein im täglichen Geschehen

Was erreiche ich mit Agenda S-1

- ✓ Mitarbeiterbeteiligung wird als wichtiger Baustein zum Unternehmenserfolg kommuniziert
- ✓ Agenda S-1 schafft Transparenz und öffnet die Kommunikationskultur
- ✓ Entscheidungen werden auf eine breitere Basis gestellt ohne Hierarchien und Führung in Frage zu stellen
- ✓ Partizipation wird nicht in andere Kanäle wie Email oder Intranet „reingewurschtelt“ sondern bekommt einen dedizierten, dafür optimierten Platz
- ✓ Bestehende Prozesse und wichtige Akteure (Mitarbeiterforen, Betriebsrat) werden bei Bedarf maßgeschneidert in der Software abgebildet statt parallel zu laufen

Agenda S-1 ist ein kontinuierliches Beteiligungsverfahren: im Rhythmus der Vorstandssitzungen werden Vorschläge diskutiert und abgeschlossen

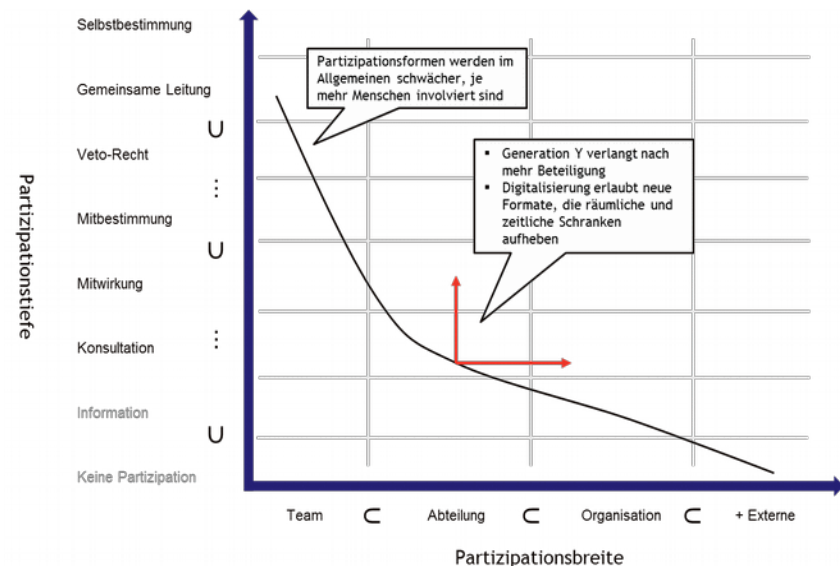


Partizipation - eine Herausforderung für die Zukunft

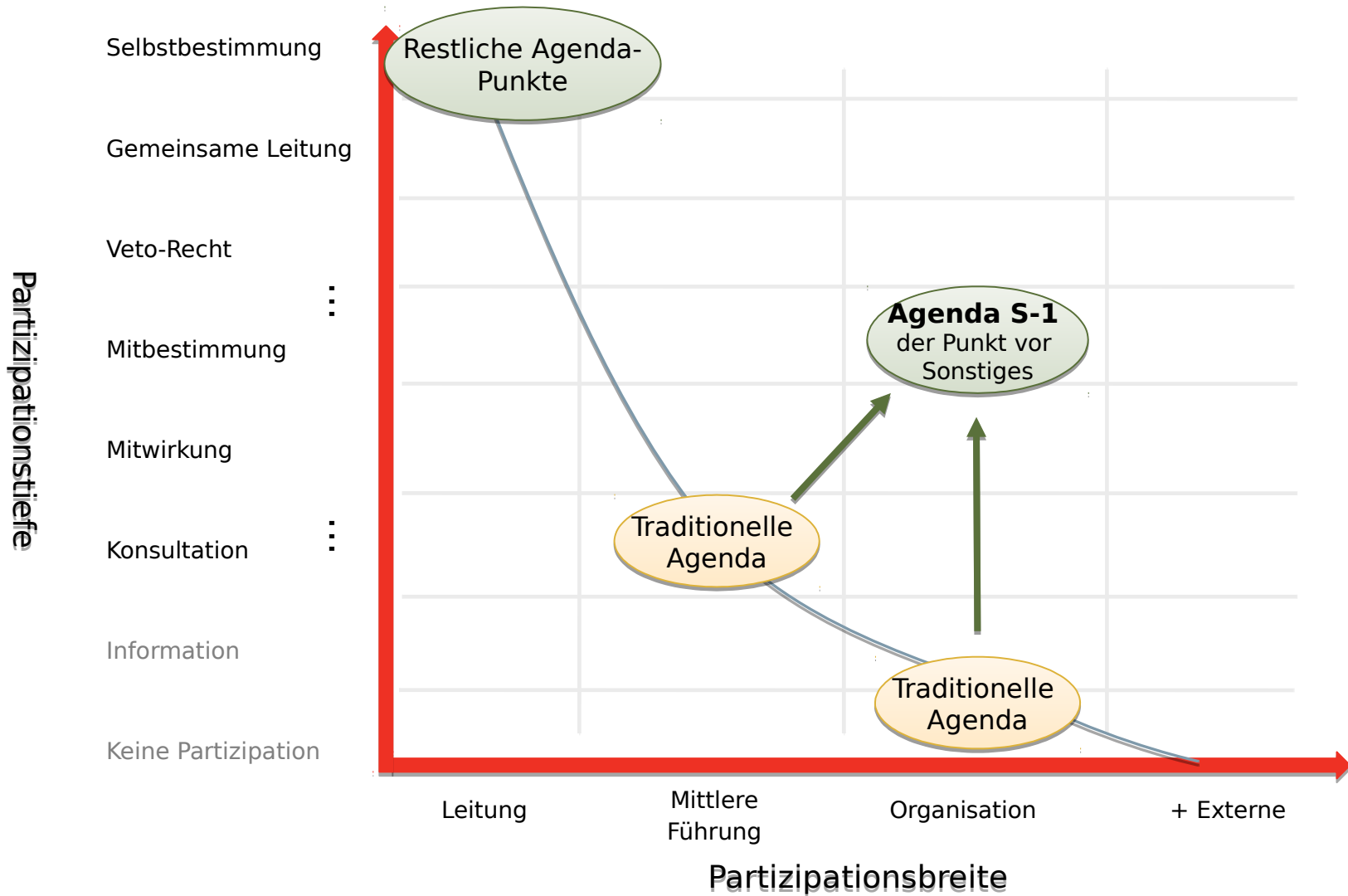
Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel – auf die Globalisierung folgt in den nächsten Jahren die umfassende Digitalisierung der Arbeit. Organisationsstrukturen von Unternehmen werden in Tiefe und Breite zunehmend variabler gestaltet werden. Eine **neue Generation** von Mitarbeitern und Führungskräften stellt neue Anforderungen an Transparenz und Mitbestimmung. Und die Einführung moderner Kommunikationstechnologien eröffnet Potenziale und stellt die Anwender gleichzeitig vor Herausforderungen.

In **dezentral aufgestellten Unternehmen**, deren Mitarbeitende aus unterschiedlichen (Arbeits-)Kulturen stammen, in denen die einstmals verbindende „Kaffeeküche“ oder „Umkleide“ ins Virtuelle gewandert ist, stellt sich umso dringender die Frage, wie eine Identität als Gesamtorganisation gewahrt werden kann und wie Standortinteressen als solche erkennbar und gemeinsam reflektiert werden können. Dazu gehören Partizipationsmöglichkeiten, die erlauben, dass Mitarbeiter sich so einbringen können, wie es ihren Kompetenzen, ihrem Wissen und ihren Bedürfnissen entspricht.

Partizipation ist dabei nicht eindimensional als „Mitentscheiden“ zu verstehen. **Partizipation ist ein vielschichtiges Phänomen** und beginnt schon bei einem Mehr an Transparenz.



Verschiebung der Partizipationstiefe in der Organisation

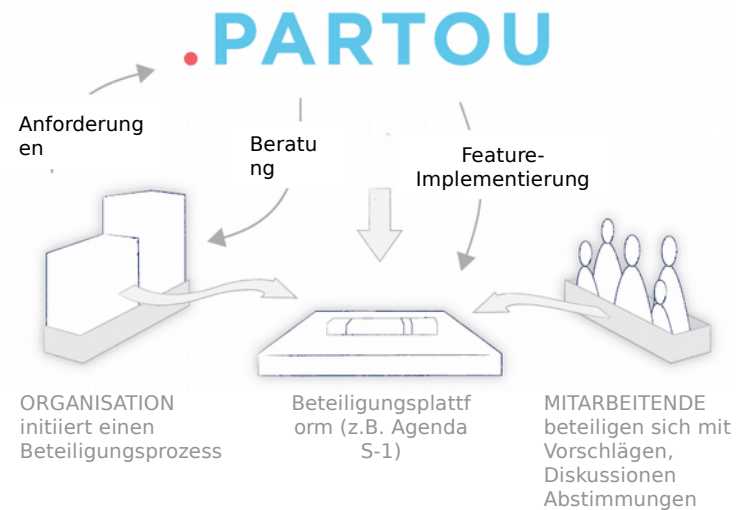


Erfolgreiche ePartizipation - die richtigen Features wählen

Partizipationsprozesse durch Software zu unterstützen, bietet zahlreiche **neue Chancen zur Beteiligung** in Unternehmen. Mithilfe von ePartizipations-Software können Entscheidungen transparenter abgebildet werden und zeitliche, geografische sowie soziale Hürden überbrückt werden. Dadurch können repräsentativere Stimmungsbilder eingeholt werden und Entscheidungen auf eine breitere Basis gestellt werden.

ePartizipation birgt aber auch Risiken. **Nicht jedes Feature ist für jede Organisation geeignet.** Bei der Einführung von Tools zur ePartizipation müssen bestehende Systeme sowie die Vertrautheit der Mitarbeitenden im Umgang mit diesen berücksichtigt werden. Nur so kann eine Akzeptanz des Prozesses erreicht werden. Die Anpassung an das Technologie-Niveau der Organisation ist notwendig, damit bestimmte Mitarbeitergruppen nicht von der Beteiligung ausgeschlossen werden. Gleichzeitig trägt sie dazu bei, dass Diskussionen zielführend verlaufen und die Software tatsächlich für die intendierten Inhalte genutzt wird und sich nicht zu einem Forum unkonstruktiver Beschwerden entwickelt.

Eine Anforderungsanalyse ist daher ein wesentlicher Baustein im Prozess, um die passenden Partizipations-Features für Ihr Unternehmen auszuwählen.



Wir von **partou** haben uns der Aufgabe verschrieben, sowohl innovative Features zu entwickeln als auch individuell die passenden Anwendungen empfehlen zu können.