



öffentlich

Fachbereich	Dezernent(in) / Geschäftsführer	Datum	
11	OB Ullrich Sierau	17.10.2011	
verantwortlich	Telefon	Dringlichkeit	
Martina Breitkopf	26800	-	
Beratungsfolge	Beratungstermine	Zuständigkeit	
Ausschuss für Personal und Organisation	22.11.2011	Kenntnisnahme	

Tagesordnungspunkt

IT-Qualifizierungskonzept

Beschlussvorschlag

Der Ausschuss für Personal und Organisation nimmt das gemeinsam mit dem Personalrat, der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung, dem Frauenbüro, der Personalagentur, dem Westfälisch-Märkischen Studieninstitut, dem Dortmunder Systemhaus und dem Personal- und Organisationsamt entwickelte IT-Qualifizierungskonzept zur Kenntnis.

Finanzielle Auswirkungen

Im Rahmen einer Testphase werden die Qualifizierungsbedarfe in vier Fachbereichen ermittelt. Die finanziellen Auswirkungen für die Gesamtverwaltung lassen sich erst nach Auswertung dieser Testphase beziffern.

Ullrich Sierau
Oberbürgermeister

Begründung

Ausgangslage

Die technologische Entwicklung verändert kontinuierlich die Anforderungen an die Beschäftigten. Vernetzte Arbeitsorganisation führt zu einer immer komplexeren Technikabhängigkeit. In immer kürzeren Abständen werden technologische Innovationen eingeführt und wieder abgelöst.

Neue Technologien entfalten ihren vollständigen Nutzen i.d.R. aber erst, nachdem die Beschäftigten den Funktionsumfang kennen gelernt haben, ihnen die Einsatzmöglichkeiten demonstriert wurden und sie in die Benutzung der neuen Technik bzw. der neuen IT-Verfahren eingewiesen worden sind.

Somit muss die Qualifizierung der Beschäftigten zwingend ziel- und aufgabengerecht erfolgen.

Auftragslage

Das Personal- und Organisationsamt ist aus diesem Grunde vom Verwaltungsvorstand am 08.06.2010 beauftragt worden, in einem „Beteiligungsteam“ gemeinsam mit dem Personalrat, der Vertrauensperson der Schwerbehindertenvertretung (VdS), dem Frauenbüro, der Personalagentur, dem Westfälisch-Märkischen Studieninstitut und dem Dortmunder Systemhaus (dosys.) ein IT-Qualifizierungskonzept zu entwickeln, um die Rahmenbedingungen für die Ermittlung des IT-bedingten Qualifizierungsbedarfs festzulegen und darauf basierend IT-Qualifizierungsmaßnahmen umzusetzen. Im Konzept werden unter besonderer Berücksichtigung der Beschäftigtenbelange auch andere Lernformen wie Blended-E-Learning berücksichtigt, um sie auf Basis der Dienstvereinbarung zur IT-Qualifizierung und zur IT-gestützten Qualifizierung bei der Stadt Dortmund vom 23.11.2010 zu etablieren.

Rechtliche Vorgaben

Die Basis für die Entwicklung des IT-Qualifizierungskonzeptes bildet § 5 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD)¹, wonach ein hohes Qualifikationsniveau und lebenslanges Lernen im Interesse der Arbeitsgeber und der Beschäftigten liegt und für die Beschäftigten ein Anspruch darauf besteht, ein regelmäßiges Gespräch mit der Führungskraft zu führen, in dem der bestehende Qualifizierungsbedarf ermittelt wird. Darüber hinaus sichert die Dienststelle nach der Rahmendienstvereinbarung TIV der Stadt Dortmund² zu, dass den Beschäftigten u. a. durch Fortbildungsmaßnahmen die erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelt und hierfür entsprechende Qualifizierungskonzepte entwickelt werden.

Ganzheitlicher Ansatz bei schwieriger Ausgangslage

Aussagen des DGB-Index „Gute Arbeit“³ sind auch in den Diskussionsprozess eingeflossen. So wird nach den Ergebnissen der Studie z.B. deutlich, dass die Interessen möglichst vieler in den Mittelpunkt des wirtschaftlichen Handelns rücken müssen. Nachhaltiges Wirtschaften braucht viele gute Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nur wenn ihr Wissen und ihr Können im Fokus stehen, können Unternehmen nachhaltig wachsen. Der besondere Druck auf die öffentlichen Haushalte, wirtschaftlich zu handeln, besteht seit Jahren und hat zu einer jetzt deutlich erkennbaren Krise geführt: der weitgehende Verzicht auf Einstellungen und das nicht bedarfsgerechte Ausbilden von Nachwuchskräften sowie der Abbau der Bildungsressourcen stellt auch die Stadt Dortmund vor die große Herausforderung, die meist älteren Beschäftigten und Führungskräfte zur Fortbildung zu motivieren, ihnen altersgerechte Maßnahmen anzubieten ohne die schon zu hohe Arbeitsbelastung zu verschärfen. Es geht dabei nicht um „unternehmerisches Wachstum“ sondern um elementare Bestandssicherung, die durch weitere begleitende Qualifizierung flankiert werden muss.

Verbindlichkeit und konkrete Zusagen

Es bestehen seitens der Verwaltungsführung die Erwartungshaltung und der Anspruch, durch die Ausgestaltung des IT-Qualifizierungskonzeptes eine Aufbruchsstimmung und Verbindlichkeit in die Verwaltung zu transportieren. Die beauftragten Beteiligten sehen sich

¹ § 5 TvöD – „Qualifizierung von Beschäftigten“

² Rahmendienstvereinbarung TIV der Stadt Dortmund vom 22.04.1998, (Änderung der Anlage 1 - Telearbeit - vom 21.01.2010, Änderung der Anlage 2 - Internet - vom 1. April 2009)

³ Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist das menschliche Maß für die Arbeit - ein wissenschaftlich fundiertes Instrument zur Erfassung der Arbeitsbedingungen aus Beschäftigtensicht. Seit 2007 wird mit dem DGB-Index „Gute Arbeit“ einmal jährlich bundesweit die Arbeitsqualität gemessen. Maßgeblich ist dabei ausschließlich das Urteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (www.dgb-index-gute-arbeit.de)

an dieser Stelle gezwungen, deutlich darauf hinzuweisen, dass Erfolge nur zu erzielen sind, wenn zeitnah genügend Ressourcen (Finanzen, Personal, Räume, Schulungsmaterialien u. ä.) zur Verfügung gestellt werden und die Umsetzung eines Qualifizierungskonzeptes an gewisse Verbindlichkeiten geknüpft ist. So müssen allgemeingültige Strukturen geschaffen werden, die ein einheitliches und gerechtes Vorgehen erlauben. Aus- und Fortbildungsbudgets sind unabwiesbare Ausgaben und die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen darf keine Glückssache sein.

Im Zusammenhang mit der technischen Ausstattung der Arbeitsplätze in der Verwaltung muss die Bewertung der „IT-Kompetenzen“ einen höheren Stellenwert erlangen und als zwingende Grundvoraussetzung – ähnlich dem Lesen, Schreiben und Rechnen – anerkannt werden. Die Verwaltung ist einem stetigen Veränderungsprozess unterworfen, welcher neue Anforderungen an das vernetzte Denken und Arbeiten stellt. Zum Erhalt der zukünftigen Leistungsfähigkeit der Stadtverwaltung Dortmund ist es unabdingbar, die voranschreitenden technischen Entwicklungen strukturiert und reflektiert den Fähigkeiten und Bedürfnissen der Beschäftigten anzupassen, um so den gesamtstädtischen Service zu verbessern und die Effektivität zu steigern.

Beschäftigtenorientierter Ansatz

Auch darf der Zwang zur Haushaltskonsolidierung den Bedürfnissen der Beschäftigten nach angemessener IT-Qualifizierung nicht wie bisher entgegen stehen. Ein klares Signal an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter muss sein, dass die notwendige Qualifizierung zur korrekten Anwendung der erforderlichen Informationstechnologien auch vermittelt wird. Denn nur geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können schneller qualitativ hochwertige Arbeitsergebnisse erzielen, ohne dass die individuelle Arbeitszufriedenheit sinkt. Im Gegenteil - durch den versierten und angstfreien Umgang mit modernen Informationstechnologien und Softwareprodukten ist so neben der Steigerung des Wohlbefindens auch ein aktiver Beitrag zum Gesundheitsschutz möglich.

Fehlende Zeit ist ein Haupthinderungsgrund, wenn beantragte und bereits genehmigte Schulungsangebote nicht angenommen werden. Die einzelne Qualifizierungsmaßnahme muss deshalb auf die Bedarfe der Anwenderinnen und Anwender abgestimmt sein. Die erforderliche Zeit zum Lernen muss den Beschäftigten eingeräumt werden.

Schulungsaufwände lassen sich grundsätzlich auch durch eine vereinfachte bzw. an Benutzerinnen und Benutzern orientierte Vorkonfiguration der IT-Verfahren und Hilfestellungen reduzieren. Dies ist bei der Entwicklung der verwaltungsweiten IT-Standards zu berücksichtigen.

Ausblick

Die Entwicklung flächendeckender Anforderungsprofile und beschäftigtenorientierter Qualifizierungen sind Gegenstand des Prozesses zur systematischen Bildungsbedarfsanalyse, in der persönliche, fachliche, soziale, methodische und gestalterische Kompetenzen, die zur Erledigung der übertragenen Aufgaben unerlässlich sind, festzulegen sind. Die Zusammenhänge sind in einer Anlage des IT-Qualifizierungskonzeptes dargestellt. In einem weiteren Schritt ist geplant, die Qualifizierungsmöglichkeiten und –strukturen in einem Bildungsleitfaden darzustellen.