

Heißer Stuhl - Rotationsprogramm

Ein Konzept aus dem U30 Barcamp von:

- Sibel Baldede
- Silvia Albert
- Kerstin Grigoleit
- Matthias Strunk
- Christoph Drueing

Stand Mai 2019

Beschreibung: Das ist unsere Idee

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes und solche privater Unternehmen/Organisationen sollen wechselseitig und für einen befristeten Zeitraum ihre Arbeitsplätze tauschen. Die tauschenden Mitarbeiter(innen) werden auf einem Arbeitsplatz in der jeweils aufnehmenden Stelle eingesetzt und in die Arbeitsabläufe eingebunden.
- Hintergrund der Idee: Die Arbeitsweisen und Rahmenbedingungen unterscheiden sich zwischen öffentlichem und privatem Sektor z.T. erheblich und sind dadurch bei den Mitarbeiter(innen) mit Vorurteilen belastet. Während der öffentliche Dienst häufig als träge, ineffizient und nicht aufgeschlossen gegenüber Innovationen gilt, haftet dem privaten Sektor das Image der reinen Profitmaximierung, rechtlich unsauberer und zugleich unausgeglichener Arbeitsweise an. Zugleich besteht auf beiden Seiten eine gewisse „Betriebsblindheit“, um tatsächlich notwendige Veränderungen anzugehen.
- Durch den wechselseitigen Austausch sollen Mitarbeiter(innen) die jeweils „andere Seite“ sowie deren Arbeitsweise und Behörden-/Unternehmenskultur kennen lernen. Ziel ist, dass die Mitarbeiter(innen) und damit die Entsendestellen selbst von einem gegenseitigen Wissenstransfer profitieren sowie neue Kenntnisse und ein Verständnis hinsichtlich anderer Arbeits- und Herangehensweisen gewinnen.
- Ein ähnliches Programm zur Beschäftigung externer Personen existiert derzeit in der Bundesverwaltung; dies ist jedoch wenig bekannt und die Umsetzung wird z.T. kritisiert. Im Rahmen der Idee „Heißer Stuhl – Rotationsprogramm“ werden daher neue Konzeptideen zur Verbesserung des Programms aufgezeigt.

Scope: Das verändert unsere Idee

Status heute

Allgemein:

- „Betriebsblindheit“ und dadurch fehlende Innovationskraft, um notwendige Veränderungen umzusetzen
- beidseitige Vorurteile über Kultur und Arbeitsweise der jeweils anderen Stelle

Bestehendes Programm für den Einsatz externer Personen in der Bundesverwaltung:

- dezentrale Durchführung durch Entsendestelle
- geringer Bekanntheitsgrad
- wenig wechselseitiger Austausch, sondern i.d.R. Aufnahme Externer in Behörden
- Kritik des „Lobbyismus“



Zielbild

Allgemein:

- Erkenntnisgewinn über andere Arbeits- und Herangehensweisen; Kennenlernen einer anderen Betriebskultur
- Abbau unzutreffender Vorurteile und Verständnis für tatsächliche Unterschiede in der Arbeitsweise

Idee „Heißer Stuhl – Rotationsprogramm“:

- zentrale Koordinierungsstelle, die das Programm durchführt
- dadurch Professionalisierung und Möglichkeit der besseren Werbung
- stets wechselseitiger Austausch von Mitarbeitern beider Seiten mit ausgeglichener Interessenlage
- dadurch profitieren beide Seiten; Wissenstransfer statt „Lobbyismus“



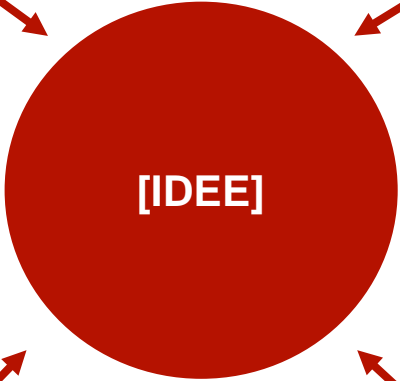
Stakeholder: Wen betrifft unsere Idee

- Stakeholder 1**
- Koordinierungsstelle
 - Finanzministerium, öffentl. Bildungsträger des jeweiligen Bundeslandes z.B. Bakoev, Montcenis, Vak, Hanseakademie
 - ...




- Stakeholder 3**
- Entscheider, Firmenchef

- Stakeholder 2**
- Bezirksminister, Bürgermeister in der Behörde oder der Kommune
 - Entscheidungsebenen in absteigender Reihenfolge: Regierung, Minister, Bürgermeister, Führungskraft

- Stakeholder 4**
- Nutzer, Mitarbeiter, Kommune bzw. Unternehmen



Mögliche Rollen

-  Entscheider*in
-  Verantwortliche*r für Umsetzung
-  Nutzer*in/Zielgruppe

Konkrete Umsetzungsschritte für den ersten Prototyp: Das haben wir genau vor

UMSETZUNGSSCHRITTE

1 Umsetzungsschritt 1

- Erstellung eines konkreten Konzeptes bzw. Anpassung und Erweiterung des bestehenden Programms
- um wechselseitigen Austausch sicherzustellen, sind die Vorteile für beide Seiten klar darzustellen (gegenseitiger Wissenstransfer)
- der rechtliche und wirtschaftliche Rahmen sind aufzustellen und ins Konzept aufzunehmen

BENÖTIGTE RESSOURCEN

Benötigte Ressourcen

- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die konzeptionelle Arbeit übernehmen

2 Umsetzungsschritt 2

- Einrichtung einer zentralen Koordinierungsstelle, die sich fortan um Werbung für das Programm, Netzwerkarbeit und Durchführung des Austauschs kümmert
- zugleich ist sie verantwortliche für das Qualitätsmanagement

Benötigte Ressourcen

- zunächst kann dies durch eine Mitarbeiterin / einen Mitarbeiter mit entsprechendem Arbeitsplatz abgedeckt werden

Konkrete Umsetzungsschritte für den ersten Prototyp: Das haben wir genau vor

UMSETZUNGSSCHRITTE

BENÖTIGTE RESSOURCEN

3 Umsetzungsschritt 3

- Arbeitsaufnahme der zentralen Koordinierungsstelle:
 - gezieltes Werben um öffentliche und private Programmpartner
 - Aufbau eines Netzwerkes
 - Organisation eines ersten Austauschs sowie künftiger Austausche
 - Qualitätsmanagement: Sicherstellung, dass Konzept eingehalten wird (Interessenausgleich)

Benötigte Ressourcen

- s.o.

4 Umsetzungsschritt 4

- Durchführung eines ersten wechselseitigen Austauschs
- Evaluation durch Feedback von Unternehmen, Behörde sowie den beiden tauschenden Mitarbeitern

Benötigte Ressourcen

- s.o. (erfolgt durch zentrale Koordinierungsstelle)

Zeitraumen: So kann ein erster Prototyp/Pilotprojekt aussehen

Umsetzungsschritt 1 (2 Monate)

Konzepterstellung: für beide Seiten Vorteile darstellen, rechtlicher und wirtschaftlicher Rahmen (auch über bestehende AVV hinaus) aufstellen

Umsetzungsschritt 2 (3 Monate)

Koordinierungsstelle einrichten

[von]

[nach]

Umsetzungsschritt 3 (1 Monat)

Gezielter Werben; Öffentlichkeitsarbeit, um erste Austauschpartner zu finden

Umsetzungsschritt 4

Durchführung eines ersten wechselseitigen Austauschs

Risiken: Daran könnte unsere Idee scheitern

RISIKO 1

- Abwerben des Mitarbeiters nach / im Rahmen der Rotation

Risikominimierung durch projektgebundenen Austausch, Rotation als PE-Maßnahme

RISIKO 3

- Bereitschaft zur Finanzierung könnte sinken/ unklar sein

Risikominimierung durch Darstellen des Benefits, Anbieten verschiedener Austauschmodelle (Zeit, MA durch Telearbeit an „alter“ Stelle halten etc.)

RISIKO 2

- Keine Teilnehmer finden (sowohl Firmen/ Behörden)

Risikominimierung durch gezieltes Werben von Programmpartnern, Herausstellen des Benefits