

# Partizipation und Empowerment

**Gefördert durch:**



Bundesministerium  
für Bildung  
und Forschung

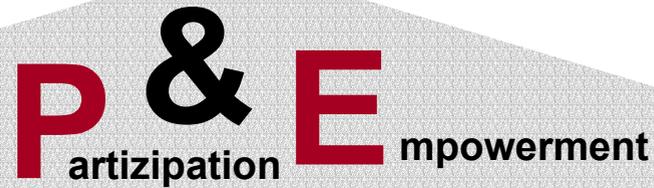
**Projektträger:**

**PT im DLR, Arbeitsgestaltung  
und Dienstleistungen**

**Laufzeit:**

**Mai 2000 - November 2002**

# Zielsetzungen des Vorhabens



## „Praxisbezogene Produkte“:

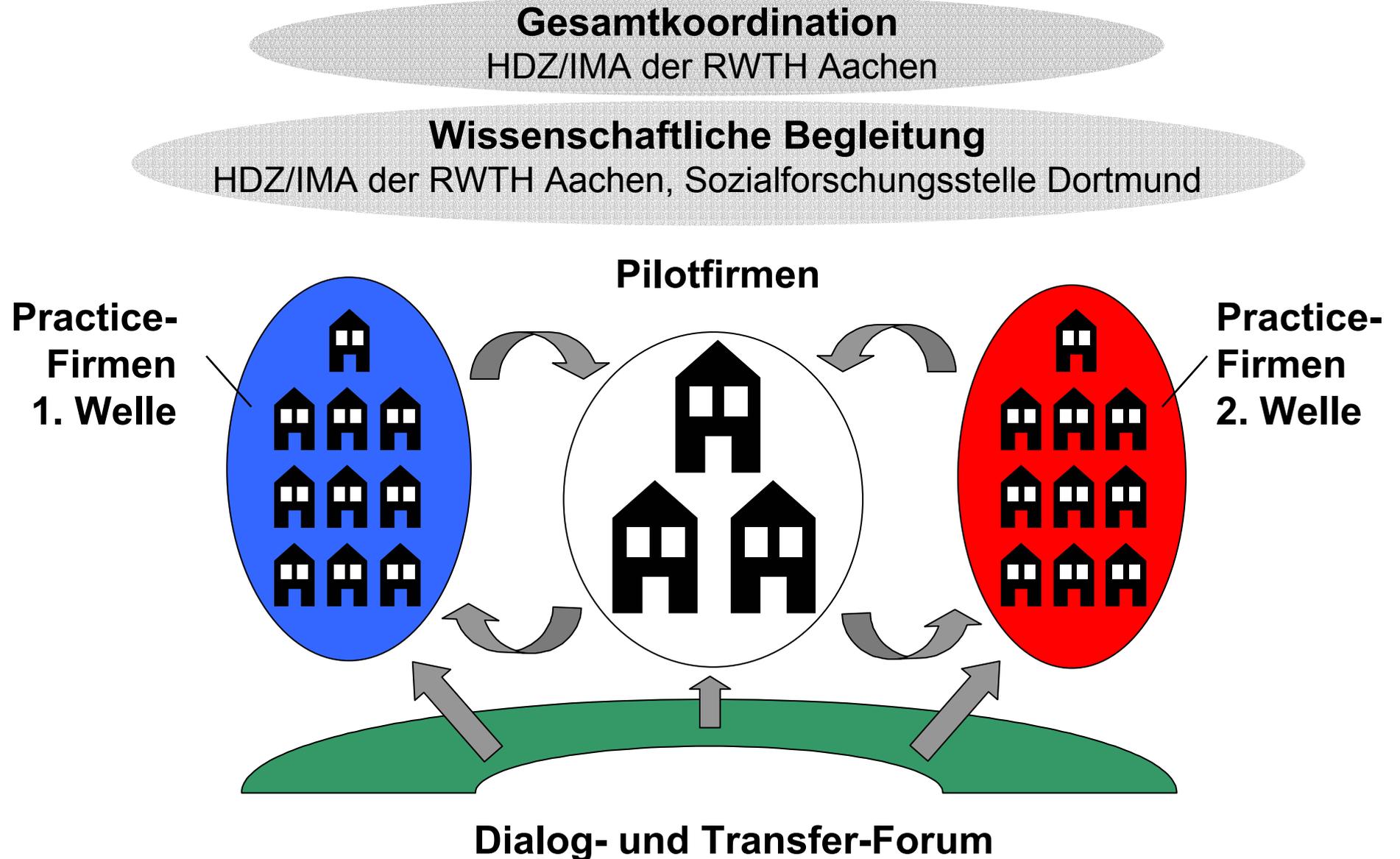
- **Diagnosehilfen** zu P&E-Bedarf
- Didaktische **Baukästen**
- Konkrete P&E-**Maßnahmen**
- **Übertragbarkeit** von Methoden

## „Wissenschaftliche Produkte“:

- **Bestandsaufnahme**
- **Begriffsverständnis**
- P&E-**Typologien**
- **Szenarien** zur zukünftigen Entwicklung

**Forschungsfragen/Handlungsfelder**

# Projektstruktur



# Lösungsansatz Partizipation & Empowerment

## Arbeitsdefinition: P&E-Maßnahmen ermöglichen

### Führungskräften

im Sinne des Unternehmens

- Mitarbeiter mit **Kompetenzen** auszustatten
- **Dispositionsspielräume** zu schaffen
- Mitarbeiter in die **Verantwortung** zu nehmen
- Mitarbeiter zu **motivieren**

### Mitarbeitern

im Sinne des Unternehmens  
**eigenverantwortlich** handeln zu

- **können**
- **dürfen**
- **sollen**
- **wollen**

**Übergabe und Übernahme von Prozessverantwortung  
durch Führungskräfte und Mitarbeiter**

# Ergebnisse (Beispiele)

## **Empowerte Mitarbeiter/innen sind überzeugt ...**

-  **..., dass sie etwas leisten können und nichts sie von der Zielerreichung abbringen kann**
-  **..., etwas von Bedeutung zu tun**
-  **..., Einfluss nehmen zu können und selbst (mit)entscheiden zu können**
-  **..., dass sie im Unternehmen nicht willentlich schlecht behandelt oder benachteiligt werden**
-  **Und sie identifizieren sich mit den Zielen des Unternehmens**

# Interessenvertretung bei einem IT-Dienstleister

## Charakteristika des Unternehmens

- ✉ **Gründung 1998, dann schnelles Wachstum, 2000 = ca. 40 MA**
- ✉ **große Umstrukturierungen, Entlassungen, Fluktuation in 1999-2001**
- ✉ **GmbH**
- ✉ **Stab-Linienorganisation, kein BR**
- ✉ **Bildung von Subgruppen**
- ✉ **zunehmende interne Kommunikations- und Informationsprobleme**

# Interessenvertretung bei einem IT-Dienstleister

## Modell einer Interessenvertretung ohne BR

- ✉ auf 1 Jahr gewählte IV (mit Vertretung)
- ✉ keine Festschreibung von Rechten und Pflichten, keine Mitbestimmung
- ✉ „Sozialarbeiter“, „Sprachrohr“, „Kommunikator“
- ✉ Freitagsmeetings aller MA
- ✉ Bewusstere Intranet-Nutzung
- ✉ To-do-Listen als Sammelbecken für Kritik

# Interessenvertretung bei einem IT-Dienstleister

## Erfahrungen mit der IV

- ✉ **wöchentliche Termine mit GF können selten eingehalten werden**
- ✉ **Zeitmangel auch anderer MA**
- ✉ **Scheu, die Instrumente auch wirklich zur Diskussion jenseits von Sachthemen zu nutzen**
- ✉ **Unklarheit von Position und Aufgabe der IV**
- ✉ **fehlende formale Ausgestaltung der Rolle**