



AGILES MINDSET „WIE AGIL SOLL/MUSS/KANN MITBESTIMMUNG SEIN?“



30.9.21 - Henriette Bauer / Jörg Parsenow
Engineering- & IT-Tagung



GESTALTUNGSBEDARF – 5 KERNPUNKTE GUTER AGILER ARBEIT



KERNPUNKTE GUTER AGILER ARBEIT





- Grundlage im BetrVG § 87 (1) Nr. 13
- Ausweitung der Mitbestimmung per Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung
- BR als Gestalter*in von agiler Arbeit

ZUSAMMENFASSUNG

► Gute agile Arbeit ...

- Vor der Einführung
- Weiterbildung
- Karrierepfade beschreiben

...qualifiziert die Beschäftigten!

... ist mitbestimmt

...hat einen klar definierten Rahmen!

- Abgrenzung Linie-agil
- Vereinbarkeit
- Entgelt-/Leistung/Arbeitszeit

- Psychische/physische Belastungen erfassen und ausschließen
- Moderne Büroraumkonzepte und Ergonomie zusammen denken

... respektiert die Gesundheit der Beschäftigten!

... erfordert ein gemeinsames Verständnis aller Ebenen!

- agiles Manifest: schafft Freiraum für mehr Selbstbestimmung im Arbeitsprozess
- Definition der angewendeten Methoden und Merkmale agiler Arbeit festschreiben



AGILE MINDSET

**MITBESTIMMUNG &
„GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS AUF
ALLEN EBENEN“**



AGILE MITBESTIMMUNGSTHEMEN



Fokus auf Inhalte

Doku reduzieren

(Will/soll JEDER so arbeiten?)

Ergebnisse für Kunden & Unternehmen
Zukunftssicherung



Persönliche Zeiteinteilung

Effizienz in Abarbeitung (Tempo?)

Teamregeln aufstellen
Schutzraum bieten



Augenhöhe:

Team-Zusammensetzung,
Inter-Disziplinarität,
Austausch, Sichtbarkeit, Sinn



Zielsetzung ist Führungsaufgabe
- Nicht abtret- und delegierbar



AGILE ZIEL- (UND ZWISCHEN-ZIEL-) SETZUNG



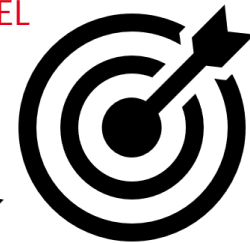
CHANGE
- bisher

Tatsächliche Stossrichtung – TOP DOWN



BOTTOM UP
FAIRWANDEL

TRANSFORMATION
- agil/New Work



Zielsetzung auf „Flughöhe“
und Reichweite

ZIELSETZUNG & TRANSFORMATION



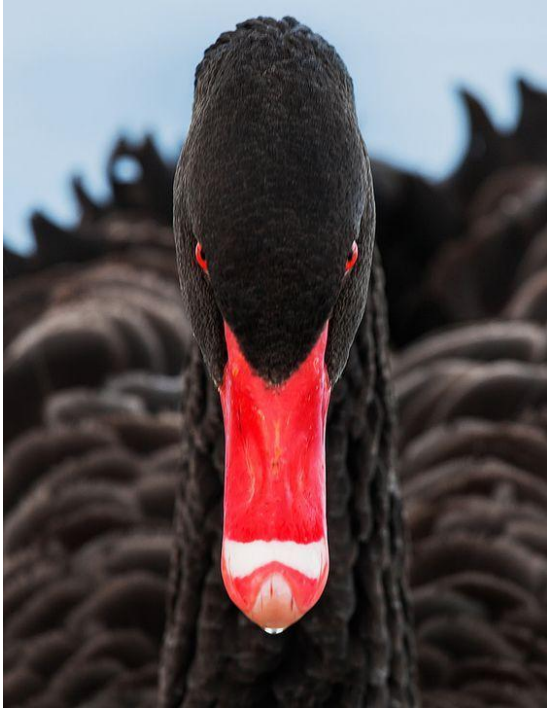
BISHER - TOPDOWN



NEW WORK - BOTTOM UP



MINDSET – GEMEINSAMES VERSTÄNDNIS



- **Nahbare, empathische, dienende FÜHRUNG:** Unterstützung bei neuen Aufgaben & Qualifizierung
- **FEHLERTOLERANZ & INTERESSE** an Diskurs (Lösung = Problem verstehen)
- **VERTRAUEN** auf Basis von **ERLEBTEM**
- **ENTWICKLUNGSMÖGLICHKEIT** und **Bewegung** an Lebenszyklen
- **NACHHALTIGES TEMPO** halten können

BETEILIGUNG (WE-Q) UND MITBESTIMMUNG



Schwarmintelligenz:

basiert auf Vertrauen

Bitte schreibt in den
Chat, welche Themen
ihr für
Mitbestimmung
passend findet



**VIELEN DANK FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT UND
MITARBEIT**

IG METALL
FB Zielgruppen und Gleichstellung
Ressort Angestellte, IT, Studierende

Tel: 069/6693-2551
angestellte@igmetall.de