

SURFTIPP

+++ Deutschland kann Krise

Im Vorfeld des Zukunftskongresses »Staat & Verwaltung« hat sich eine Umfrage der Hertie School mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Arbeit in kommunalen Behörden befasst. 160 kommunale Behördenleitungen wurden zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Verwaltungsdigitalisierung befragt. Die Studie zeigt: Der Staat und seine Staatsdiener haben sich als Krisenmanager bewährt. Sie zeigt aber auch: 90 Prozent der Amtschefs sind der Meinung, die Digitalisierung müsse deutlich beschleunigt werden. Alle Ergebnisse finden Sie hier:

www.bmi.bund.de/SharedDocs/pressemitteilungen/DE/2020/06/umfrage-staat-in-corona-krise-bewaehrt.html

INTERVIEW



Gemeinsam statt einsam

KRIENMANAGEMENT Corona sorgt seit Monaten für Wirbel in der Arbeitswelt. Worauf sich Personalräte für die Zeit danach einstellen müssen, weiß Einzel- und Teamcoach Andrea Breme.

Frau Breme, ist damit zu rechnen, dass nach Corona mehr Druck im Arbeitsleben wartet? Wir erleben durch die Corona-Krise eine beschleunigte Entwicklung der digitalen Transformation – plötzlich arbeiten ganze Unternehmen fast ausschließlich im Home-Office. Das führt zu einer Flexibilisierung der Arbeitswelt, schneller, als der ein oder andere sich das vorgestellt hat. Virtuelles Arbeiten, arbeiten von zu Hause, wird zur Normalität. Vieles wird sich dadurch verändern, etwa der Umgang mit der Technik. Das ist für die Jüngeren vielleicht nicht die große Herausforderung, aber für die Älteren durchaus. Die Kommunikation wird eine andere, die Zusammenarbeit mit den Kollegen wird unpersönlicher. Strukturen verändern sich, es besteht die Gefahr, dass Berufliches und Privates ineinander übergehen. Die abverlangte Flexibilität wird sich gravierend auf die Arbeitszeiten auswirken. Wir werden uns stärker selbst organisieren müssen. All das bedeutet für viele einschneidende Veränderungen. Sie müssen die Komfortzone verlassen. Das kann den Druck für jeden Einzelnen erhöhen. Um mit diesem erhöhten Druck umzugehen, brauche ich Rüstzeug. So etwas wie Hornhaut auf der Seele. Dieses Rüstzeug trägt jeder in sich, es muss nur wieder jeder für sich selbst entdecken. Selbstreflexion ist das Stichwort.

Und dabei können Interessenvertreter helfen ... Ja. Personalräte und Schwerbehindertenvertretungen sollten sich in diesen anstehenden Veränderungsprozess als souveräne Berater und Begleiter der Mitarbeiter positionieren. Vor allem sollten sie auch die persönlichen Herausforderungen der Kolleginnen und Kollegen erkennen, herausarbeiten und lösungsorientierte persönliche Entwicklungsschritte aufzeigen. Deshalb müssen Interessenvertreter ihre Beziehungs- und Beratungskompetenzen ausbauen. Interessenvertretungen müssen sich frühzeitig vorbereiten und ihre eigene Strategie erarbeiten.

Mit welcher Strategie starte ich in der Zeit nach Corona richtig durch? Nicht einfach wieder zur Tagesordnung übergehen. Diese kann im Rahmen einer Klausurtagung vorbereitet werden. Zur Erarbeitung der Strategie gehört im ersten Schritt die Reflektion. Folgende Fragen sind hilfreich: Was hat Sie im sogenannten Lockdown zu welchem Thema wie beschäftigt? Was haben Sie, so wie es gelaufen ist, erwartet? Was hat Sie überrascht? Im zweiten Schritt sollten sich die Gremien ein gemeinsames Bild zu den aktuellen Themen, die für die Zielgruppe relevant sind, schaffen. Welche Themen sind aktuell im Gespräch, was wurde bisher zu diesem Thema schon gemacht und wie sind diese Themen in der letzten Zeit erlebt und wahrgenommen worden? Das sind relevante Fragestellungen, die zu einer Transparenz der Situation führen. In einem dritten Schritt sollten die Zukunftsthemen und Handlungsfelder identifiziert werden und die sich daraus ergebenden Maßnahmen in einem Aktionsplan festgehalten werden. In Abständen, etwa ein- bis zweimal pro Jahr, sollte die Strategie reflektiert und weiterentwickelt werden. Wichtig ist auch, dass sich Interessenvertretungen verstärkt mit anderen Personalräten und Schwerbehindertenvertretern vernetzen. Die Corona-Krise bringt viele neue Themen zum Tragen. Eine gegenseitige Beratung zu aktuellen konkreten Herausforderungen fördert zudem eine Kultur des Miteinanders und voneinander Lernens.

Welche positiven Veränderungen nehmen wir in die Zeit nach Corona mit?

Wir haben die Scheu vor Videokonferenzen verloren. Allerdings sind Videokonferenzen nur eine gute Ergänzung, das persönliche Gespräch wird dadurch nicht ersetzt. Außerdem, dass nicht alles zusammenbricht, wenn Großveranstaltungen ausbleiben oder die ewige Flut der Waren stoppt. Und, ganz entscheidend: Corona ist der Beschleuniger der Entschleunigungstrends.