

mit großem
TBS-Jahresplaner

Ausgabe
November

11/14

Schnittpunkt

Informationen | Beratung | Seminare |

Inhalt

Telefonie und IT: Neue Dynamik Betriebsräte müssen wachsam bleiben	2
GPS: Neue Trends, neue Aufgaben Veränderungen mitgestalten!	2
Neues Produktionssystem – flexible Standards, gute Arbeit?	3
Gute Arbeit im Call Center und im Kunden-Service durchsetzen!	3
Runder Tisch „Successfactors“	3
Vom Umbau der internen Kommunikation durch die sozialen Medien	4
Unser Seminarprogramm	6
Industrie 4.0: Angekommen im Betrieb?	10
Seminarvorschau Mai bis Dezember 2015	11
Neu gewählt: Der TBS-Betriebsrat stellt sich vor	12
Gefährdungsbeurteilung für die Bildschirmarbeit	12
www.tbs-nrw.de - neu strukturiert im frischen Design	12
Vor Ort gestalten! Gute Arbeit 4.0	12




Jürgen Fickert

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom Mathematikers und Diplom Arbeitswissenschaftlers sind alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz und betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

Telefonie und IT: Neue Dynamik

Betriebsräte müssen wachsam bleiben

Mitarbeiterkontrolle und Datenmissbrauch via Telefonie: ein alter Hut? Keineswegs. Denn die Anwendungsmöglichkeiten moderner Telefonie- oder Telekommunikationsanlagen ändern sich zurzeit drastisch. Für die Interessenvertretungen bedeutet das, hellwach und auf der Höhe des Kenntnisstandes zu bleiben.

Noch immer gilt, dass Telefonie und IT stärker zusammenwachsen. Eine Entwicklung, die negative Auswirkungen für die Beschäftigten haben kann, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- „Präsenz-Manager“ geben u. a. Auskunft über die Frage, ob eine Kollegin oder ein Kollege gerade erreichbar oder am Arbeitsplatz beschäftigt ist.
- Eingehende Sprachnachrichten können automatisch per E-Mail weitergeleitet werden. Damit besteht die Gefahr, dass vertrauliche Informationen – etwa für Betriebsratsmitglieder – Unbefugten zugänglich werden.
- Sprach- oder Videokonferenzen lassen sich so konfigurieren, dass Personen auch unbemerkt zuhören können.
- Die Möglichkeit, insgeheim mitzuhören, gilt auch für die computergesteuerte Telefonie via VoIP (Voice over IP). Zudem lassen sich die Verbindungsdaten flexibel auswerten.

Viele Techniken, die aus dem Zusammenwachsen von Telefonie und IT resultieren, bewähren sich in der täglichen Arbeit. Deshalb müssen nicht alle Funktionen abgelehnt werden. Dennoch ist auf jeden Fall eine solide Betriebsvereinbarung erforderlich. Hierbei gilt, die TK-Anlagen ganz genau unter die Lupe zu nehmen, weil sie verschieden aufgebaut sind. In einem Fall werden die Verbindungsdaten zentral gespeichert und ausgewertet. In anderen Fällen werden die Daten nur für die Anruflisten in der Nebenstelle gespeichert. Die Telefoniekosten werden bei einem TK-Dienstleister erhoben und berechnet.

Die Experten der TBS kennen die Besonderheiten zahlreicher Anlagen und unterstützen euch bei der betrieblichen Regelung.

Kontakt: juergen.fickert@tbs-nrw.de

0231 / 249698-0


Viktor Steinberger

ist TBS-Berater. Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

GPS: Neue Trends, neue Aufgaben

Veränderungen mitgestalten!

Jeder Betrieb hat seine eigene Art und Weise, Arbeitsabläufe und technische Prozesse zu organisieren. Der Schwerpunkt liegt hierbei oft auf der Fertigung und Montage. Aber auch die Bereiche Entwicklung, Planung, Service und Verwaltung werden möglichst „ganzheitlich“ mit in den Blick genommen und zu einem Gesamtsystem integriert.

Diese betrieblichen „Produktionssysteme“ umfassen damit alle Aufgaben und Aufgabenträger: Beschäftigte, Technik, Arbeit und die Arbeitsorganisation. Man spricht in der Arbeitswissenschaft auch von „sozio-technischen“ Systemen. Diese sind im Hinblick auf die Anforderungen der Beschäftigten und der Märkte gleichermaßen zu gestalten und kontinuierlich auf dem Stand der Technik zu halten.

Bekannt ist das Toyota-Produktionssystem mit seiner „Lean Production“. Es ist ein wichtiges Modell, nach dem Unternehmen aller Branchen seit über 30 Jahren Betriebsänderungen und Umstrukturierungen durchführen. Da es darauf ausgerichtet ist, alle Teilsysteme zu einem Gesamtsystem zusammenzuführen, hat sich hierfür der Begriff des „Ganzheitlichen Produktionssystems“ (GPS) durchgesetzt.

Ein solches GPS erfordert ständige Veränderungen, beispielsweise indem es das aktuelle Technik-Thema „Industrie 4.0“ aufnimmt. Betriebs- und Personalräte sind gefragt, diesen Prozess kontinuierlich mitzugestalten. Die TBS bietet hierfür ein reichhaltiges Instrumentarium der Unterstützung:

- Betriebsspezifische und Überblicks-Seminare zu Managementsystemen in der Produktion, z. B. am 11. bis 12.5.2015 in Düsseldorf (s.S.11), liefern das erforderliche Wissen, um auf Augenhöhe mit dem Arbeitgeber Lösungen zu entwickeln.
- Zahlreiche Veröffentlichungen führen ins Thema ein und bieten praxisorientierte Handlungshilfen. Die neueste Publikation (s. Seite 3) richtet sich an Interessenvertretungen in kleinen und mittleren Unternehmen.
- Nicht zuletzt stehen die Experten der TBS mit individueller Beratung und bei der Festlegung der richtigen Vorgehensweise zur Verfügung.

Kontakt: viktor.steinberger@tbs-nrw.de

0211 / 17 93 10 - 13

Neues Produktionssystem – flexible Standards, gute Arbeit?



Neu

Ein Ganzheitliches Produktionssystem (GPS) steht für die zunehmende Integration von Arbeit, Organisation und Technik. Betriebliche Entscheider legen oft vorrangig den Blick auf die Organisation der Abläufe und deren technische Unterstützung. Demgegenüber kommen Arbeitsbedingungen, Ergonomie der Arbeitsplätze, Beteiligung der Beschäftigten oder Qualifizierung viel zu kurz oder überhaupt nicht vor. Mit der TBS-Broschüre **„Neues Produktionssystem – flexible Standards, gute Arbeit?“** können Betriebsräte und Beschäftigte eine Bewertung ihres GPS im Sinne „Guter Arbeit“ durchführen – unabhängig, ob es gerade eingeführt wird oder bereits besteht. Eine nützliche Hilfe, um alle GPS-Elemente unter die Lupe zu nehmen, eigene Vorschläge zu erarbeiten und den Faktor „Gute Arbeit“ aufzunehmen.

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.
Tel. 02 31 / 24 96 98-39 Fax 02 31 / 24 96 98-42 E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Gute Arbeit im Call Center und im Kunden-Service durchsetzen!



Ob Handel, Banken, Versicherungen, Pflege und produktionsnahe Dienstleistungen wie Service, Vertrieb, Beratung und Beschaffung – nahezu überall halten technisch-organisatorische Veränderungen Einzug, wie sie aus Callcentern bekannt sind. Eine Entwicklung, die die Überwachung, Bewertung und Steuerung der Beschäftigten ermöglicht. Die Interessenvertretungen müssen sich für die Herausforderung wappnen, neue Formen der Arbeitsorganisation gestalten, Risiken abwehren und Leitbilder Guter Arbeit entwickeln. Die neue Broschüre **„Gute Arbeit im Call Center und im Kunden-Service durchsetzen!“** ist hier die ideale Handlungshilfe. Sie greift Erfahrungen der Betriebsräte aus Callcentern auf, definiert Mindeststandards, stellt „best practice“-Beispiele vor und skizziert Leitbilder Guter Arbeit.

Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden.

Tel. 02 31 / 24 96 98-39 Fax 02 31 / 24 96 98-42

E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Kooperationsbroschüre



Runder Tisch „Successfactors“

Praxiserfahrungen bei der Einführung und mit dem Einsatz von BizX, 29. Januar 2015, TBS-Düsseldorf

Was zunächst aussieht wie die Einführung „noch eines weiteren SAP-Moduls“, entpuppt sich in den Betrieben als Einstieg in eine ganz neue Personalplanungs- und -steuerungs-Philosophie. Die Cloud-Lösung der SAP Tochter „Successfactors – BizX“ umfasst Module wie Ziel- und Performance-Management, Entlohnung, Nachfolgeplanung, Weiterbildungsorganisation und Personalentwicklung. Die Einführung erfolgt im nationalen wie internationalen Kontext.

Der Runde Tisch „Successfactors“ richtet sich an Betriebsräte aus Unternehmen, die bereits „Successfactors“ einsetzen bzw. in denen die Einführung kurz bevorsteht. Wir werden uns gemeinsam aktuelle Entwicklungen rund um „Successfactors“ ansehen und im gemeinsamen Austausch praxistaugliche Lösungen aufzeigen.

Schwerpunkte werden sein: • Welche Chancen und Risiken sehen wir für unsere Beschäftigten? • Welche Gestaltungsmöglichkeiten haben wir? • Mit welchen Schwierigkeiten haben wir zu kämpfen? • Was sind gute Lösungen, die funktionieren?

Ort: TBS NRW Regionalstelle Düsseldorf, Harkortstraße 15, 40210 Düsseldorf, 10:00 bis 16:00 Uhr

Kontakt: TBS NRW e. V., Nadine Schöpfer,
Tel: 0211-179310-0, E-Mail: nadine.schoepper@tbs-nrw.de

Die Veranstaltung vermittelt Kenntnisse nach 37 (6) BetrVG und ist kostenfrei.

Vom Umbau der internen Kommunikation durch die sozialen Medien

Unternehmen stellen zunehmend soziale Medien wie Blogs und Foren für die interne Kommunikation zur Verfügung. Eine Entwicklung, die die Arbeitswelt und die Zusammenarbeit der Beschäftigten untereinander verändern wird. Der Artikel skizziert einige Entwicklungslinien.



Schon heute werden bestimmte Informationen, wie Arbeitsanweisungen oder Formulare, ins Intranet gestellt. Die Beschäftigten bekommen nach der Anmeldung mitgeteilt, was für sie neu ist. Das sind Informationen, die „von oben nach unten“ im Sinne einer Verlautbarungskommunikation vermittelt werden. Die neuen Medien innerhalb eines Unternehmens hingegen funktionieren unabhängig von diesen hierarchisch strukturierten Abläufen. Wenn Beschäftigte über interessante Aspekte ihrer Arbeit bloggen, erhalten sie „Followers“, die diese Informationen interessant finden und für die eigene Arbeit nutzen können. So bilden sich im Unternehmen Communities aufgrund gemeinsamer Interessen. Weil Followers auf Inhalte antworten oder auch selbst neue Themen oder Links einstellen können, entsteht zugleich ein Austauschmodell ohne Hierarchie, das den Informationsaustausch und die Wissensvermittlung dynamischer und flexibler macht. Es mag Wissen geben, das man in Wikis speichern und „auf ewig“ verfügbar halten kann. Aber Wissen veraltet schnell. Zudem muss es bei Bedarf geeignet und schnell verfügbar sein. Da sind Foren klar im Vorteil gegenüber Wikis oder der „E-Mail an Alle“.

Doch es gibt weitere Veränderungen, die die Implementierung der sozialen Medien in Unternehmen verursachen kann:

- Indem die Beschäftigten Blogs und Foren abonnieren, erfahren sie Neues nur, wenn sie es selbst ausgewählt haben.
- Die zunehmende Nutzung von sozialen Medien wird die Kommunikation via E-Mail reduzieren oder ganz ersetzen.
- Da diese Entwicklung eng verknüpft ist mit der Nutzung mobiler Hardware und der Speicherung von Daten in der Cloud, wird Arbeiten „befreit“ von einem spezifischen Ort oder einer bestimmten Zeit.
- Die zentrale Ablage von Dokumenten führt zu neuen Formen der Zusammenarbeit. So werden Dokumente nicht per E-Mail ausgetauscht, sondern allen Beschäftigten auf der zentralen Speicherplattform zugänglich gemacht. Dadurch befinden sich nicht mehr viele unterschiedliche Versionen auf den jeweiligen Systemen, sondern nur die jeweils aktuelle Version.

Noch sind die für die Zusammenarbeit notwendigen Dienste nicht so zusammengewachsen, dass sie ohne Hindernisse bedienbar wären. Zwar bieten alle großen Software-Firmen Lösungen mit Funktionen für Kalender, Kontakte, Austausch in punkto Arbeitsfortschritt und Aufgaben oder gemeinsames Arbeiten an Dokumenten. Wirklich praxistauglich sind sie jedoch nur der Idee nach. So ermöglicht Microsoft OneDrive z. B. den Dokumentenzugang allein mit einem Browser, erfordert kein Client-Programm und verfügt über das Office-Paket. Dafür fehlt die Funktion für Blogs, Aufgaben oder Kalender. Die stellen andere Programme zur Verfügung, die wiederum eigene Zugriffs- und Bedienungsmechanismen aufweisen. In der nächsten Zukunft steht die Integration dieser Dienste an. Dies wird eine Entgrenzung und Beschleunigung mit sich bringen, die die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten grundlegend verändern wird.

Die Gestaltungsanforderungen an diese Systeme sind vielschichtig, wobei vieles durch Gesetz und Tarifvertrag vorgegeben ist. Zunehmend wichtig wird es für Personal- und Betriebsräte, das konkrete Arbeiten mit den Systemen in ihren Unternehmen zu gestalten. Das betrifft neben den klassischen Themen wie die Regelung zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle vordringlich die Gebrauchstauglichkeit der Lösungen. Die Gestaltungsthemen lauten hier: Änderung von Arbeitsprozessen, Verhinderung von zusätzlichem Leistungsdruck, Begrenzung von Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsort.



Autor

Jochen Konrad-Klein ist Berater bei der TBS NRW. Arbeitsschwerpunkte sind u.a. SAP (Berechtigungen / Prüfung), EDV (Sicherheit / Datenschutz), VoIP, Videoüberwachung, sichere Betriebsrats-IT und IT-Sicherheit

jochen.konrad-klein@tbs-nrw.de

Mobil 0173 20 97 757

Kommunikation ändert Hierarchie?

Interview mit Mark Heyen von Merentis über die neuen Medien in Unternehmen

Jochen Konrad-Klein: Kommunikation ändert Hierarchie? In einem Buch über erfolgreiche SharePoint-Portale lese ich, dass Firmen in Zukunft nicht mehr hierarchisch organisiert sein werden, sondern aus kleinen, flexiblen Teams bestehen, die selbstständig handeln. In diesem Szenario wird Führung in einer bestimmten Art überflüssig. Sind das Sozialphantasien? In der Realität gibt es Führung, die ist mit Herrschaft behaftet und daran wird sich auch durch eine veränderte Kommunikation nichts ändern. Das andere sind Sozialutopien.

Mark Heyen: Nein, sind sie nicht. Dem muss ich klar widersprechen. Man merkt aber, dass es sich um spezifische Branchen handelt: Informationstechnologie, Marketing etc. In einem Werk geht das nicht. Das ist eigentlich selbsterklärend.

Man hat in Unternehmen Hierarchien und Abläufe, die mittlerweile über Jahrhunderte bewiesen haben, dass sie funktionieren. Auf der anderen Seite führen Unternehmen nicht umsonst beispielsweise Systeme des kontinuierlichen Verbesserungs-Managements ein. Wir alle merken, je mehr wir zuhören, desto hochwertigere Informationen erhalten wir. Insbesondere von denen, die die Arbeit tatsächlich ausführen müssen. Wer sonst sollte dem Management Informationen geben, die zu tatsächlichen Verbesserungen etwa der Ablauforganisation führen?

Auch die Aufgabe des Managers verändert sich, hin zu dem, was das Wort Management eigentlich bedeutet: Verwaltung. Ein Manager verwaltet seinen Bereich. Das bedeutet nicht, dass er jeden Prozess kennt, und auch nicht, dass er jedes Produkt kennt. Sondern er schafft die Rahmenbedingungen dafür, dass die Produktentwicklung, dass die Produktion, dass der Vertrieb etc. gut funktionieren. Er muss nicht derjenige sein, der das alles umsetzt. Was er viel eher muss, ist, den Beschäftigten das Vertrauen entgegenzubringen, zu sagen: „Ihr habt das gelernt, ich glaube, ihr könnt das.“ Natürlich muss er immer noch kontrollieren. Und auch da gibt es wieder Kommunikations- und Informationsfluss. Man muss es halt so kategorisieren, dass er sofort sieht, wann was aus dem vordefinierten Raster läuft. Denn auch selbstständige Teams brauchen Raster. Das wiederum muss selbst bei autarken oder informellen Organisationen innerhalb eines Unternehmens für alle einheitlich sein.

JKK: Das Synonym für selbstständige Arbeit heißt mobile Arbeit. Mit SharePoint kann ich von unterschiedlichsten Orten mit unterschiedlichsten Geräten arbeiten. Nicht mehr am konkreten Arbeitsplatz. Ich kann jetzt, wo auch immer ich bin, etwas machen. Beschäftigte, die so arbeiten, fangen an, ihre Arbeit selbst zu organisieren. Und sie arbeiten zu Zeiten, an denen sie eigentlich nicht arbeiten sollten, 10 Uhr abends, am Wochenende, im Urlaub. Muss man das reglementieren? Führt das dazu, dass wir einerseits Freiheit geben und andererseits definieren, welche Arbeitspakete wann abzuliefern sind, welche Aufgaben zu welcher Zeit zu welchen Kosten erledigt werden müssen? Wenn wir solche Arbeitspakete definieren können, dann können wir diese Tätigkeiten auch outsourcen, verteilen über die Welt. Der Manager hat dann die Aufgabe, all die unterschiedlichen

Der Kommunikationsexperte

Mark Heyen arbeitet seit 2013 bei der Merentis GmbH (Bremen) als Leiter des Geschäftsbereichs Merentis 3K. Dieser Unternehmenszweig – das Kürzel steht für Konzeption, Kommunikation und Kollaboration – hat sich zum Ziel gesetzt, Wissen in Unternehmen zugänglich zu machen, Mitarbeiter stärker zu motivieren und Kommunikationswege zu optimieren.



Beschäftigten, die über die Welt verteilt sind und jeweils an ihren Arbeitspaketen arbeiten, so zu koordinieren, dass seine Budgets eingehalten und sein Produkt realisiert wird.

MH: Stimmt, das wäre denkbar. Das werden Sie als Gewerkschafter nicht gerne hören, aber es ist eigentlich ein wünschenswerter Zustand, weil es den Mitarbeitern ein solches Maß an individueller Freiheit ermöglicht, das es bisher noch nicht gab. Es bietet gleichzeitig die Gefahr der totalen Kontrolle. Denn das Management kommt in die Situation, tatsächlich genau nachvollziehen zu müssen, in welchem Zeitraum welche Arbeit geschafft wurde. Außerdem fehlt dann die Möglichkeit der sozialen Interaktion. Motivation hängt auch mit Menschlichkeit zusammen. In reinen „Freelancer-Netzwerken“, wie Sie sie beschrieben, könnte man beispielsweise nicht mehr feststellen, dass der Mitarbeiter einen Task nicht schaffen konnte, weil sein Kind krank war.

JKK: Interessiert das den Manager denn noch, weiß er überhaupt, ob der Auftragnehmer ein Kind hat?

MH: Das ist das Problem dabei und widerspricht radikal dem Gedanken, alles outzusourcen. Wenn ich überhaupt nicht mehr die Möglichkeit habe, flexibel in einem Team zu reagieren, wenn ich alles extern vergeben habe, stehe ich bei jedem Ausfall des Einzelnen vorm Chaos. Ich muss ggf. neu ausschreiben, neu einarbeiten etc. Ich denke, wir werden immer in einer Situation bleiben, wo es feste Zusammenarbeit gibt und wo es auch lokale Zusammenarbeit gibt. Das ist auch gut so. Wir Menschen sind nicht dafür gemacht, allein zu sein. Deswegen ist auch die intrinsische Motivation des Einzelnen in einem guten Team fast immer stärker, als die des Freelancers.

Die Implementierung der neuen Medien in Unternehmen ist in vollem Gange, aus Social Media wird Social Business. Dadurch entstehen neue Formen der Zusammenarbeit, und damit neue Herausforderungen für die Interessenvertretungen. Die Broschüre „**Social Business**“ beschreibt Chancen und Risiken dieser neuen Entwicklung.



Die Broschüre kann gegen eine Schutzgebühr von 4,50 € zzgl. Versand bestellt werden. Tel. 02 31 / 24 96 98-39 Fax 02 31 / 24 96 98-42
E-Mail tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

Erfahrung aus der betrieblichen Praxis sowie in der Zusammenarbeit mit Interessenvertretungen zeichnen die TBS-ReferentInnen aus. In jährlich über 180 Seminaren vermitteln wir dieses Wissen und betrieblich erprobte Handlungsstrategien an Betriebsräte, Personalräte und interessierte Beschäftigte. Die didaktische Kompetenz des DGB-Bildungswerks NRW und seine Verankerung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit tragen zum Erfolg unseres gemeinsamen Angebots „von Profis für Profis“ bei. In den Seminaren legen wir besonderen Wert auf einen intensiven Erfahrungsaustausch und auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten im betrieblichen Alltag.

Nach den Betriebsratswahlen sind Mitglieder neu hinzugekommen, andere ausgeschieden, oder die Zuständigkeiten in den Ausschüssen haben sich geändert. Dies haben wir besonders in unseren aktuellen Seminarangeboten berücksichtigt.

Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen

Genervt und gestresst, überfordert und letztlich dauererschöpft – immer häufiger leiden Beschäftigte heute unter den Folgen von Arbeitsverdichtung und anhaltendem Stress. Deutliche Signale von Dauererschöpfung oder weitere körperliche Symptome werden ignoriert. Beschäftigte laufen beruflich „auf zu hoher Drehzahl“, bis zu dem Punkt, an dem die tägliche Arbeit nicht mehr bewältigt werden kann – häufig bis zum kompletten Zusammenbruch.

Ziel: Das Seminar definiert den Begriff Burnout und zeigt betriebliche Ursachen für das Entstehen von psychischen Belastungen, die einen Burnout auslösen können. Es werden wirksame Schutzmechanismen gegen Stress und Belastung aufgezeigt. Ziel ist es, die Rolle der Interessenvertretung im Umgang mit dem Thema Burnout zu stärken.

Inhalt:

- Dauererschöpfung/Burnout – Was steht hinter diesem Begriff?
- Mögliche Auslöser und Ursachen des Burnout
- Objektive und subjektive Belastungsfaktoren
- Folgen von Burnout, lang anhaltendem Stress und Überlastung: individuell – betrieblich – gesamtwirtschaftlich
- Burnout-Fallen erkennen und überwinden, Burnout verhindern – Handlungsoptionen erarbeiten
- Unterstützungsangebote für betroffene Beschäftigte schaffen

Zielgruppe: Mitglieder des Betriebsrats, des Personalrats und der Mitarbeitervertretung mit jeweiligem Entsendebeschluss sowie der Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte

Referentin: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burnout.

Dortmund, 04.02. - 05.02.2015 Seminar-Nr: D3-156729-742
Seminarkosten: 407 € zzgl. Unterkunft/Verpfl. 232 € *

In 10 Schritten zum Betrieblichen Eingliederungsmanagement. Tragfähige Strukturen und praktikable Abläufe in Betrieb und Dienststelle gestalten.

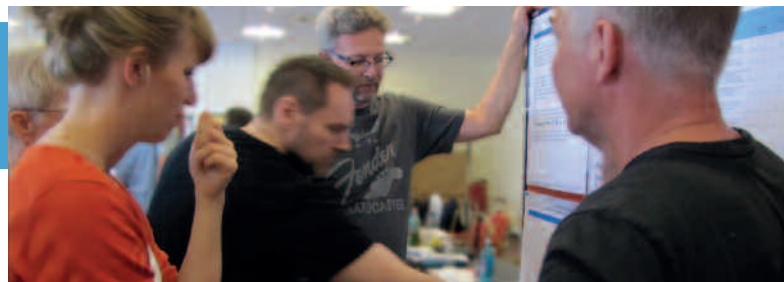
Seit Mai 2004 muss der Arbeitgeber initiativ werden und Beschäftigten nach langer Krankheit ein wirksames BEM nach § 84 Abs. 2, SGB IX anbieten. Die betriebliche Interessenvertretung hat durch den Gesetzgeber vielfältige Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsrechte bei der Umsetzung und Durchführung des BEM erhalten. Im Kern geht es um Arbeitsplatzsicherheit und um gesunde Arbeitsbedingungen. Dabei spielen die Akzeptanz und die Teilnahmereitschaft von Seiten der Belegschaft eine besondere Rolle. Der Erfolg und das Vertrauen hängen maßgeblich von den einzelnen Schritten im BEM ab. Wer führt die Eingliederungsgespräche, wer ist daran beteiligt? Kennen alle gesetzlich genannten AkteureInnen ihre Aufgaben? Werden alle Rehabilitationsträger eingebunden, um sachliche, technische und finanzielle Unterstützung einzuholen? Wer versendet das Anschreiben und wie wird mit den personenbezogenen Daten umgegangen? Erfolgt eine Trennung von Personal- und BEM-Akte? Kennt die betriebliche Interessenvertretung ihre umfassenden Mitbestimmungsrechte? Und schließlich stellt der Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung eine Verbindlichkeit in Ablauf und Maßnahmengestaltung dar. Die Veranstaltung ist ein Grundlagenseminar und eignet sich auch für Neugewählte im Amt des Betriebsrates.

Ziel: Rechtliche Handlungsgrundlagen für Betriebs- und Personalräte, SBV u.a., Grundlagen zur Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung mit Datenschutzkonzept, Aufgaben und Rollen der gesetzlichen AkteureInnen kennenlernen, Handlungsmöglichkeiten, um ein BEM im Betrieb durchzuführen

Inhalt:

- Von der Erhebung der Fehlzeiten bis zur erfolgreichen Eingliederung
- Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung im BEM-Prozess
- Wer gehört ins BEM-Team?
- Vertrauen ist alles: Öffentlichkeitsarbeit im BEM mitgestalten

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



- Gesprächsprotokoll mit Maßnahmenfindung
- Schutz personenbezogener Daten: Was sagt das Gesetz?
- Rechte und Pflichten im BEM
- Leistungskatalog der Rehabilitationsträger: Strategien zur Inanspruchnahme von externen Leistungen
- Konfliktlösungen im BEM
- Eckpunkte einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zum BEM

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

Essen, 03.03. – 04.03.2015 Seminar-Nr: D11-159511-133

Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterk./Verpfl. ca. 208 €*

Chancen für die Interessenvertretung: Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten

Tiefgreifende Veränderung der Arbeitsorganisation sowie der demografische Wandel zeigen dringenden Handlungsbedarf bei der psychischen wie physischen Gesundheit von Beschäftigten auf. In vielen Verwaltungen, Betrieben und sozialen Einrichtungen ist das Thema der Mitarbeitergesundheit inzwischen aufgegriffen worden. Es gibt einen Arbeitsschutz-Ausschuss, ein geregeltes BEM-Verfahren, Angebote zur Gesundheitsförderung, und im besten Fall sind sogar schon Maßnahmen zur Bewältigung psychischer Belastungen in Angriff genommen worden.

Damit diese Strukturen und Einzelmaßnahmen sinnvoll und nachhaltig greifen können, müssen sie mit einander verbunden und in ein System eingebracht werden – eben in ein Betriebliches Gesundheitsmanagement-System. Die Möglichkeiten der Einflussnahme durch die Interessenvertretungen sind hier vielfältig: Schließlich gilt es, das Betriebliche Gesundheitsmanagement auch als strategisches Instrument zu nutzen, um die Arbeitsbedingungen innerhalb der Organisation kontinuierlich zu verbessern.

Ziel: Das Seminar vermittelt Grundlagen eines Betrieblichen Gesundheitsmanagement-Systems sowie Handlungsstrategien zur Einführung und effektiven Nutzung eines BGM.

Inhalt:

- Aufbau und Merkmale eines funktionierenden Betrieblichen Gesundheitsmanagements
- Vorhandene betriebliche Strukturen zur Unterstützung erkennen und nutzen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen für Gesundheit im Betrieb
- Die Gefährdungsbeurteilung als ein BGM-Instrument kennenlernen
- Beteiligungsstrategien der Interessenvertretung bei der Einführung und Umsetzung eines BGM
- Beispiele guter Praxis

Zielgruppe: Mitglieder des Betriebsrats, des Personalrats und der Mitarbeitervertretung mit jeweiligem Entsendebeschluss sowie der Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragte

Referenten: Eva von Buch, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Gesundheitswissenschaftlerin sind Leiharbeit, Arbeitsorganisation, Betriebliche Gesundheitsförderung, Psychische Belastungen und Burnout.

Jan Heudtlass, Diplom Gesundheitswissenschaftler (MPH), Institut für Gesundheitsförderung (IfG), Hörstel

Arbeitsschwerpunkte: Gesundheitsmanagement, Seelische Gesundheit

Hattingen, 10.03. - 12.03.2015 Seminar-Nr: D3-156727-742

Seminarkosten: 536 € zzgl. Unterk./Verpfl. 293 € *

DGUV 2: Erweiterte Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen und Mitbestimmung der Interessenvertretung

Seit 2011 gilt die neue DGUV Vorschrift 2. Die Vorschrift regelt die Grundbetreuung als auch die betriebspezifische Betreuung und die umfassenden Aufgaben von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit im Betrieb. Die Grundbetreuung der DGUV Vorschrift 2 umfasst Aufgaben der menschengerechten Arbeitsgestaltung wie z. B. die Unterstützung des Arbeitgebers bei der Gefährdungsbeurteilung und die Schaffung einer geeigneten Arbeitsorganisation. Für Betriebs- und Personalräte ergeben sich durch die Vorschrift erweiterte Mitbestimmungs- und Handlungsmöglichkeiten im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Die Vorschrift ist ein wichtiges Regelwerk und eine Chance für die betriebliche Interessenvertretung, gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen mitzugestalten.

Ziel: Teilnehmende lernen die Grundlagen der DGUV Vorschrift 2 kennen. Sie erhalten einen Überblick über die Aufgabenfelder von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit, um die Mitbestimmungsrechte im Rahmen der Vorschrift wahrzunehmen. Darüber hinaus werden Strategien und Gestaltungshinweise für die betriebliche Praxis vermittelt.

Inhalt:

- Grundbetreuung und betriebspezifische Betreuung der Vorschrift
- Aufgabenfelder von BetriebsärztInnen und Fachkräften für Arbeitssicherheit
- Aufgaben im Arbeitsschutzausschuss (ASA)
- Umsetzung der DGUV Vorschrift 2 im Betrieb
- Zusammenarbeit der einzelnen AkteureInnen mit dem Betriebs- bzw. Personalrat

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.



Infoline: 02 11 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

TBS NRW

- Handlungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung
- Umgang mit Interessenkonflikten
- Umsetzung der Vorschrift in eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen

Referentin: Diana Reiter, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkte der Sozialwissenschaftlerin sind das BEM, psychische Belastungen, Arbeits- und Gesundheitsschutz und der demografische Wandel.

Düsseldorf, 19.03.2015

Seminar-Nr: D11-159512-133

Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpfl. ca. 50 €*

Dem EDV-Einsatz einen passenden Rahmen geben. IT-/EDV-Systeme regeln!

Die IT-Anwendungen im Unternehmen werden immer unübersichtlicher, die Anzahl der IT-Systeme wächst beständig. Daher gehen die meisten Betriebsräte den Weg, eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung abzuschließen, die die zentralen Grundsätze zum Schutz der Beschäftigten und zur Beteiligung der Betriebsräte enthält.

Ziel: Das Seminar gibt einen kompakten Überblick über den Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung (RBV), ihre Chancen, aber auch ihre Grenzen. Dabei stehen Praxiserfahrungen und rechtliche Rahmenbedingungen im Vordergrund.

Inhalt:

- IT-Entwicklungstrends in Produktion und Verwaltung und Auswirkungen auf die Beschäftigten
- Rahmenvereinbarung versus Einzelvereinbarung
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, wie Bundesdatenschutzgesetz und europäisches Datenschutzrecht
- Aufbau und zentrale Inhalte einer EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung
- Beteiligungsrechte der Interessenvertretung im Überblick
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Datenschutzbeauftragte

Referentin: Katrin Sommer, TBS-Beraterin

Arbeitsschwerpunkt der Diplom-Kauffrau ist die Regelung von IT-Systemen, insbesondere SAP, Successfactors, soziale Netze und Smartphones.

Essen, 15.04. – 16.04.2015

Seminar-Nr: D11-159513-133

Seminarkosten: 408 € zzgl. Unterkunft/Verpflegung 208€ *

Messen-überwachen-bewerten-steuern!

Methoden der Arbeitsorganisation und Personalsteuerung in der Dienstleistungsarbeit

Unternehmen vergleichen ihre Leistungsfähigkeit von Prozessen auch über Branchengrenzen hinaus; trotz beträchtlicher Unterschiede reizt sie die Reorganisation. So wird auch das Call-Center-Prinzip aus Handel und Versicherungen angewendet auf andere personenbezogene und auf produktionsnahe Dienstleistungen in Service, Vertrieb, Beratung oder Beschaffung. Geschäftsprozesse werden auf Effektivität und Effizienz optimiert, interne und externe Kundenkontakte gebündelt und mit Aufgaben der Sachbearbeitung gekoppelt, Prozessschritte automatisiert, das Arbeitskräftemanagement umgesteuert. Diese „Vercallcentrifizierung“ ermöglicht es, die Arbeit der Beschäftigten ständig zu überwachen und ihre Leistung zu steuern. Zudem liefern IT-gestützte Instrumente der Personalarbeit wie Successfactors die Grundlage für eine mittelfristige Personalsteuerung.

Ziel: Ansatzpunkte für das Handeln und Mitgestalten durch die Interessenvertretung erkennen

Inhalt:

- Das Call-Center-Prinzip: Auswirkungen auf Technik, Organisation und Personal
- Anwendungsbeispiele in Betrieben und Branchen
- Handlungsfelder der Interessensvertretung: Datenschutz/Leistungs- und Verhaltenskontrolle, Arbeitsorganisation, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung, Eingruppierung/Vergütung
- Rechtlicher Rahmen für Mitbestimmung und Ausgestaltung
- Arbeitnehmerorientierte Leitbilder für „Gute Arbeit“
- Instrumente und Tools: Gefährdungsbeurteilung, IT-Vereinbarung zum Arbeitnehmerdatenschutz, Mitarbeiterbefragung, Wirksame Strukturen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierungsmatrix
- betriebliche Vorgehensweise

Zielgruppe: Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen, Schwerbehindertenvertretungen, Sicherheitsfachkräfte und -beauftragte

Referenten: Klaus Heß, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Informatikers sind Führungs- und Managementkonzepte, Organisations- und Technikgestaltung, Personalentwicklung, Gesundheitsschutz.

Viktor Steinberger, TBS-Berater

Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Soziologen sind Beteiligung, Innovation und Produktionssystem-Weiterentwicklung.

Düsseldorf, 20.04.2015

Seminar-Nr: D11-159514-133

Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung ca. 50 € *

* Unterkunft/Verpfl. zzgl. USt.

Kooperationsseminar ver.di / DGB-Bildungswerk

Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES

MES-Systeme – das ist das Zauberwort, wenn es um das Zusammenwachsen von Produktionsprozessen mit der Informationstechnologie geht. Am Ende steht Industrie 4.0, das vollständig auf Basis der Internet-Technologie vernetzte Unternehmen. MES (Manufacturing Executing Systems) versprechen eine Steigerung der Produktivität. Andererseits ermöglichen sie eine lückenlose Leistungs- und Verhaltenskontrolle der Beschäftigten. Sie verändern die Arbeit, verlangen immer mehr Flexibilität von den Beschäftigten und müssen deshalb gestaltet und geregelt werden.

Ziel: Die TeilnehmerInnen erhalten einen Überblick über den Aufbau und die Funktionsbereiche von MES-Systemen sowie den Umfang von Leistungs- und Verhaltenskontrollen. Darüber hinaus werden Gestaltungs- und Regelungspunkte zu MES-Systemen behandelt.

Inhalt:

- Gestern BDE – heute MES – morgen Industrie 4.0
- Aufbau und Funktionsumfang von MES-Systemen
- Vorgehensmodelle bei der Einführung
- Umfassende Datenerfassung und –speicherung
- Leistungs- und Verhaltenskontrollen
- Auswirkungen auf die Arbeit
- Gestaltungsansätze für Betriebsräte
- Regelungsbereiche in einer Betriebsvereinbarung

Zielgruppe: Betriebsräte aus Produktions- und Fertigungsunternehmen

Referenten: Bernd Groeger, Dr.-Ing., TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte sind der Datenschutz und die Regelung von IT-Systemen, arbeitsorientierte Gestaltung der Arbeitsorganisation sowie Regelung von Entgelt- und Prämiensystemen.

Frank Steinwender, TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte des Diplom Ingenieurs sind Regelungen bei IT-Systemen, SAP, Datenschutz, Ergonomie.

Dortmund, 27.04.2015 **Seminar-Nr: D11-159515-133**
Seminarkosten: 206 € zzgl. Verpflegung ca. 56 € *

EDV-Einsatz im Krankenhaus – Krankenhausinformationssysteme und mehr

Vor dem Hintergrund des steigenden Kostendrucks, detaillierter Dokumentationspflichten und Rationalisierungsbestrebungen nimmt der EDV-Einsatz im Krankenhaus in allen Bereichen zu. Dies bedeutet nicht nur ein steigendes Überwachungspotenzial für die Beschäftigten, auch Qualifikationsanforderungen und Arbeitsabläufe im Krankenhaus verändern sich.

Ziel: Das Seminar gibt einen kompakten Überblick zum EDV-Einsatz in Krankenhäusern, insbesondere zu Krankenhausinformationssystemen, zu den Auswirkungen für die Beschäftigten und zu betrieblichen Handlungsmöglichkeiten.

Inhalt:

- Überblick über den EDV-Einsatz im Krankenhaus
- Leistungsmerkmale von Krankenhausinformationssystemen
- EDV-Tendenzen im Krankenhaus
- Auswirkungen auf Beschäftigte und Organisationen, wie Überwachung, veränderte Arbeitsabläufe
- Gestaltungsansätze
- Handlungsansätze für die betriebliche Interessenvertretung

Zielgruppe: Personal-, Betriebsräte und Mitarbeitervertretungen mit jeweiligem Entsendebeschluss, aus Krankenhäusern und Kliniken

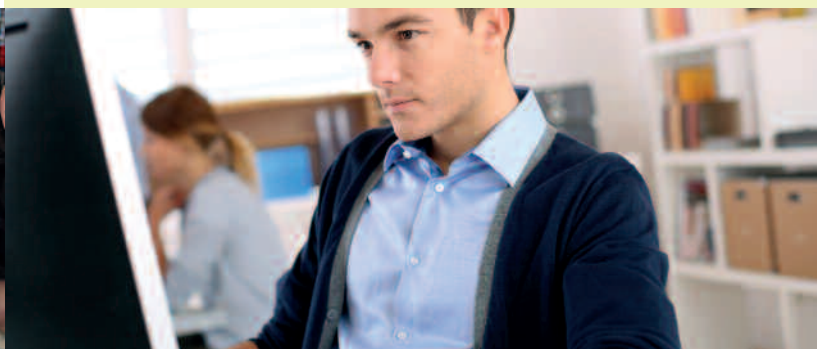
Referenten: Jürgen Fickert, TBS-Berater
Arbeitsschwerpunkte des Diplom-Mathematikers und Arbeitswissenschaftlers sind alle Fragen des EDV-Einsatzes, Datenschutz, betriebswirtschaftliche Fragestellungen.

Dr. Bernd Tenbenschel, Krankenhausexperte

Bochum, 09.03.2015 **Seminar-Nr: D3-155402-085**
Seminarkosten 198 €, zzgl. Verpf. ca. 55 € *

Anmeldung zum Seminar an:

DGB-Bildungswerk NRW e.V., Bismarckstraße 77,
40210 Düsseldorf, Tel.: 0211 17523-208, Fax: 0211 17523-261
E-Mail: verdi@DGB-Bildungswerk-NRW.de
Web: www.dgb-bildungswerk-nrw.de



* Unterkunft/Verpf. zzgl. USt.



Infoline: 02 11 / 17 93 10 11 oder Internet: www.tbs-nrw.de

TBS NRW

Industrie 4.0: Angkommen im Betrieb?

Wenn es auch nicht immer auf den ersten Blick erkennbar ist: Die Industrie 4.0 hält Einzug in die Arbeitswelt. Im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung hat die TBS NRW ermittelt, inwieweit Industrie 4.0 bereits Thema in den Unternehmen und in der Betriebsratsarbeit ist.



„Ist Industrie 4.0 in den Betrieben schon ein Thema? Und wenn ja, haben die Interessenvertretungen eine Vorstellung davon, was der Begriff Industrie 4.0 beinhalten könnte? Haben sie in ihrer Praxis damit zu tun?“ – das waren die Leitfragen, mit denen die TBS NRW im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erkunden wollte, inwieweit das Thema Eingang gefunden hat in die Unternehmen und in die Betriebsratsarbeit. Gefragt wurden Betriebsräte und – soweit möglich – Vertreter der Geschäftsleitung oder andere betriebliche Akteure.

Um eine Vergleichbarkeit und Auswertung der Antworten zu ermöglichen, bedarf eine Umfrage klarer Kriterien. Da es allgemeine Standards für Industrie 4.0 nicht gibt, haben wir diese Leitlinien auf der Grundlage der „Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt Industrie 4.0“ entwickelt, die der Arbeitskreis Industrie 4.0 im April 2013 veröffentlicht hat. So wollten wir wissen, ob folgende technologische Systeme in Planung sind oder bereits im Unternehmen implementiert sind:

- Cyber-physische Systeme (CPS), bei denen Maschinen, Betriebsmittel und Lagersysteme eigenständig planen, Informationen austauschen und selbstständig Aktionen austauschen.
- Cyber-physische Produktionssysteme (CPPS), die auf Basis von CPS arbeiten.
- Intelligente Fabrik (Smart Factory), in der Produkte eindeutig identifizierbar und jederzeit zu lokalisieren sind, die ihren gegenwärtigen Zustand und auch alternative Wege zur Zielerreichung „kennen“, und die mit allen Prozessen im Unternehmen vernetzt sind und sich in Echtzeit steuern lassen.

- Internet der Dinge (Internet of Things), das z. B. die Identifizierung und Steuerung von Produkten oder Systemen mit der weltweiten Internetstruktur hinterlegt.
- Internet der Dienste (Internet of Services), bei dem Unternehmen auf Basis des WorldWideWeb selbstständig Software-Komponenten individuell zusammenbauen und jederzeit umstrukturieren können. Diese IT-Struktur kann auf cloud-basierten Plattformen liegen, auf die andere zugreifen können, und die sich so gegenseitig Dienstleistungen entwickeln können.

Im Rahmen der Interviews haben wir zusätzlich zu diesen fünf Schwerpunkten weitere „Querschnittsthemen“ abgefragt, etwa zu den Aspekten Mitarbeiter-Beteiligung oder Mitarbeiter-Qualifizierung, aber auch zu der Frage, welchen Einfluss Industrie 4.0 auf die strategische Ausrichtung der Betriebsratsarbeit und die Mitbestimmung haben wird.

Die Interviews geben keinen repräsentativen Querschnitt wieder, sie zeigen eine Momentaufnahme aus Produktionsbetrieben und einem Dienstleistungsunternehmen. Danach ist Industrie 4.0 als abstrakter Begriff den meisten Betriebsräten bekannt. Zudem sind einzelne Elemente schon auf Konzernebene oder in den Betrieben selbst angekommen oder in Planung, wenn auch die Umsetzung „in die Fläche“ noch viele Jahre dauern wird. Das Internet der Dinge und das Internet der Dienste halten Einzug in alle Bereiche. Den Interviewten ist bewusst, dass einzelne oder sämtliche Elemente eines Ganzheitlichen Produktionssystem (GPS) der Einstieg in ein Cyber-physisches Produktionssystem (CPPS) sein kann. Dies gilt auch für das Manufacturing Execution System (MES), das als ein Einstieg für das Cyber-Physical Production System (CPPS) betrachtet wird.

Die Ergebnisse der Befragungen werden noch in diesem Jahr auf der Homepage der Hans-Böckler-Stiftung veröffentlicht.

Wer neugierig geworden ist und sich mit dem Thema näher befassen will: Die TBS bietet folgende Seminare an: „Mit System auf dem Weg zu Industrie 4.0: MES“ am 27.04.2015 (s. Seite 9) und „Betriebscheck - Managementsysteme in der Produktion“ am 11. - 12.05.2015 (s. Seite 11) sowie auch Inhouse-Seminare für den Betriebsrat, als Grundlagenqualifikation, um erkennen zu können, ob Industrie 4.0 im Unternehmen schon ein Thema ist.



Autorin

Karla Kleinhempel ist TBS-Beraterin. Arbeitsschwerpunkte der Diplom-Ingenieurin sind Produktionssysteme, Entgeltmodelle und Arbeitszeit.

Tel: 0173/ 2097772 karla.kleinhempel@tbs-nrw.de

Von Profis für Profis – Gemeinsames Seminarprogramm von TBS und DGB-Bildungswerk NRW

Thema	Termin	Ort	Preis	Verpfl.*	Seminar-Nr.
Mit der Gefährdungsbeurteilung Psychische Belastungen angehen!	04. - 05.05.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159516-133
Betriebscheck - Managementsysteme in der Produktion	11. - 12.05.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159517-133
Leiharbeit und Werkvertrag – vorhandene Rechte nutzen!	19.05.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159518-133
Demografischer Wandel im Betrieb - altersgerechte Arbeit und Qualifizierung	08. - 09.06.2015	Hamm	408,-	175,-**	D11-159519-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	10. - 12.06.2015	Dortmund	407,-	208,-**	D3-156747-742
Mobile Arbeit und ständige Entgrenzung	15. - 16.06.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159520-133
Gute Zahlen, schlechte Zahlen - Leistungskennzahlen für den Betriebsrat	23.06.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159521-133
Gute Zahlen, schlechte Zahlen - Leistungskennzahlen für den Personalrat	24.06.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159522-133
Arbeitszeit und Konten-Modelle für den Übergang zur Rente	18.08.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159523-133
Gefährdungsbeurteilung bei der Bildschirmarbeit	24. - 25.08.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159524-133
Die Regelung der Nutzung von Internet, E-Mail und Sozialer Netze im Betrieb	01.09.2015	Dortmund	206,-	56,-*	D11-159525-133
Psychische (Fehl-)Belastungen messen – aber wie? Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen (Aufbauseminar)	08. - 09.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159526-133
Leistungs- und Verhaltenskontrolle beim Einsatz neuester EDV-Systeme	14. - 15.09.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159527-133
Akteure des betrieblichen Arbeitsschutzes und ihre rechtlichen Voraussetzungen	21. - 22.09.2015	Düsseldorf	408,-	199,-**	D11-159528-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten I	22. - 24.09.2015	Sundern	536,-	255,-**	D3-156728-742
Jahresabschluss - kurz und knapp	20.10.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159529-133
Mehr als telefonieren: VOIP, Mobile Device Management, mobile Kommunikation – Moderne Telefonsysteme im betrieblichen Alltag	26. - 27.10.2015	Essen	408,-	208,-**	D11-159530-133
Burnout erkennen, verhindern, mit Betroffenen umgehen	28. - 29.10.2015	Sundern	407,-	151,-	D3-156731-742
Altersgerechte Gestaltung der Schichtarbeit in der Produktion	10.11.2015	Düsseldorf	206,-	50,-*	D11-159531-133
Datenschutz bei der Datenverarbeitung "außer Haus"	17.11.2015	Bochum	206,-	55,-*	D11-159532-133
Die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen - ein Strategieinstrument für die betriebl. Interessenvertretung!	24.11.2015	Hamm	206,-	50,-*	D11-159533-133
Betriebliches Gesundheitsmanagement mitgestalten II	25. - 27.11.2015	Sundern	407,-	151,-	D3-156748-742

Anmeldung

Alle Seminare werden nach § 37 (6) BetrVG, § 42 (5) LPVG NW bzw. § 46 (6) BPersVG durchgeführt. Ausfallkosten: Bei Absagen bis zu drei Wochen vor Seminarbeginn entstehen keine Kosten. Bei kurzfristigen Absagen, d.h. 20-4 Tage vor Seminarbeginn werden 50 % der Seminargebühr berechnet. Absagen, die 1-3 Tage vor Seminarbeginn eingehen, werden wie Nichtteilnahme behandelt. In diesen Fällen stellen wir 100 % der Seminargebühr in Rechnung. Werden wegen der Nichtteilnahme am Seminar Ausfallkosten für Unterkunft und Verpflegung in Rechnung gestellt, so sind diese ebenfalls zu erstatten. Die TBS kann bei zu geringer TeilnehmerInnenzahl das Seminar absagen.

*zzgl. USt. **inkl. Übernachtung

Nutzen Sie auch unsere Infoline 02 11 / 17 93 10 11 oder das Internet www.tbs-nrw.de**ANMELDUNG**

Ausschneiden und zusenden oder faxen.

Seminar-Nr.: Titel:

TBS NRW
Organisationseinheit Seminare
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf

Wir nehmen mit Personen verbindlich teil.Wir bitten um Hotelreservierung für Personenvom: bis: Name: Vorname: Betrieb/Institution: Anzahl Beschäftigte: **Anschrift des Betriebes**Straße: PLZ/Ort: Betriebl. Funktion: Telefon/Fax (tagsüber): E-Mail: Datum/Unterschrift: **Fax 02 11 / 17 93 10 29**

Neu gewählt:**Der TBS-Betriebsrat stellt sich vor**

Auch in der TBS haben in diesem Frühjahr Betriebsratswahlen stattgefunden. Eine Kollegin aus der Verwaltung und zwei Berater werden in den nächsten Jahren die Interessen der Belegschaft vertreten.



Jürgen Fickert ist bereits zum zweiten Mal Betriebsratsvorsitzender der TBS NRW. Mit über 30 Jahren Betriebszugehörigkeit ist er einer der dienstältesten TBS-Berater.



Ute Hegemann ist seit 1990 als Sachbearbeiterin bei der TBS beschäftigt und seit 1998 im Betriebsrat. In ihrer Betriebsrattätigkeit ist ihr die „gelebte Mitbestimmung im Arbeitsalltag sehr wichtig. Auch gerade bei der TBS.“



Frank Steinwender ist seit Feb. 2011 Berater bei der TBS NRW in der Regionalstelle Dortmund. Seine Schwerpunkte liegen in der Mitbestimmungsberatung bei Fragen der Informations- und Kommunikationstechnik sowie beim Arbeitsschutz. „Die Vertretung der Beschäftigten und die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung ist bei der TBS in NRW gelebte Praxis. Seit 2014 kann ich als Betriebsrat bei der TBS daran mitwirken, dass die TBS auch für die Zukunft weiterhin gut aufgestellt ist.“



Die Arbeit am Bildschirm hat sich in vielen Betrieben und Verwaltungen gegenüber früher stark verändert. Arbeitsplätze sind zwar ergonomischer und „moderner“ geworden, Großraumbüros mit entsprechender Lärmkulisse nehmen aber wieder zu, Desk sharing wird eingeführt, die Arbeit selbst ist stressiger geworden. Gefährdungsbeurteilungen bei der Bildschirmarbeit finden häufig in Form einer Begehung statt, wobei anhand einer Checkliste Bildschirm und Tastatur, Arbeitsplatz und die nähere Arbeitsumgebung untersucht werden. Betriebsräte und die meisten Personalräte haben umfangreiche Mitbestimmungsrechte bei der Auswahl

der Instrumente und der Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung, sie können sie sogar initiieren.

Der neue TBS-Flyer zum Thema **„Gefährdungsbeurteilung für die Bildschirmarbeit“** stellt Verfahren der Gefährdungsbeurteilung und TBS-Angebote zur Unterstützung der Interessenvertretung vor.

Den Flyer kostenlos anfordern:

TBS-Hauptstelle, Fax: 02 31 / 24 96 98-42

E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de

www.tbs-nrw.de - neu strukturiert im frischen Design

Der Internetauftritt der TBS ist vollständig überarbeitet und modernisiert worden. Direkt von der Startseite können Nutzer und Nutzerinnen sich zu aktuellen Angeboten der TBS „durchklicken“. Nach Auswertung einer Kundenbefragung wurden die Informationen zum Team der TBS und ihrer Struktur ausgeweitet. Mit der Warenkorbfunktion können Broschüren und Materialien bestellt werden, Links verweisen auf Online-Tools und Projektergebnisse.

Unter „Seminare“ können die InternetnutzerInnen das aktuelle Programm einsehen, Themenschwerpunkte auswählen und Seminare online buchen. Die Hinweise zu Angeboten, Publikationen und Themen sind mit zahlreichen Informationen und Dokumenten hinterlegt. Rund 2.500 BesucherInnen pro Monat machen die hohe Bedeutung des Mediums Internet deutlich.

Die TBS-NRW: Wer ist das und was machen die? Eine Antwort gibt die TBS-Broschüre **„Vor Ort gestalten! Gute Arbeit 4.0“**. Auf 24 Seiten stellt sich das TBS-Team mit seinen Themen und Projekten vor.

Das Angebot der TBS: Persönliche Beratungen, Schulungen und Seminare, die Orientierung geben rund um die Themen Arbeit und EDV, Organisation, Ökonomie und Gesundheit, aber auch die Entwicklung von Lösungsansätzen zu neuen, innovativen Themen oder das Organisieren von Kooperationen und Netzwerken. Das Profil des Teams: kompetent, engagiert, nah dran am betrieblichen Alltag und immer auf der Seite der Interessenvertretung. Die Broschüre, in der auch jeder TBS-Mitarbeiter zu Wort kommt, kann kostenlos bei der TBS-Hauptstelle angefordert werden.

TBS-Hauptstelle, Fax: 02 31 / 24 96 98-42 E-Mail: tbs-hauptstelle@tbs-nrw.de



TBS NRW
Regionalstelle Dortmund
Westenhellweg 92 - 94
44137 Dortmund
Tel. 02 31/24 96 98-0
Fax 02 31/24 96 98-41
E-Mail tbs-ruhr@tbs-nrw.de

TBS NRW
Regionalstelle Düsseldorf
Harkortstraße 15
40210 Düsseldorf
Tel. 02 11/17 93 10-0
Fax 02 11/17 93 10-29
E-Mail tbs-d@tbs-nrw.de

TBS NRW
Regionalstelle Bielefeld
Stapenhorststraße 42b
33615 Bielefeld
Tel. 05 21/9 66 35-0
Fax 05 21/9 66 35-10
E-Mail tbs-owl@tbs-nrw.de



Herausgeber: Technologieberatungsstelle
beim DGB NRW e.V.,
Westenhellweg 92 - 94, 44137 Dortmund

Verantwortlich: Jürgen Grumbach
Redaktion: Jürgen Grumbach, Klaus Heß,
Ulrich Elsbroek, Elisabeth Felleremann
©Foto: apops/fotolia.com, Industrieblick/fotolia.com,
goodluz/fotolia.com, fotogestoeber/fotolia.com,
Grafik/Layout: Elisabeth Felleremann

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Integration und
Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.