

Weichenstellung 2030: Digitale Angebote der EVG verbessern

Der Prozess Weichenstellung geht weiter. In einem Workshop in Köln Mitte Oktober wurden zwei konkrete Themen aus dem Prozess besprochen.



Zu Beginn des zweitägigen Workshops erläuterte Kristian Loroach, Projektleiter Weichenstellung 2030, kurz die Gesamtstrategie der EVG in Richtung 2030. Grundlage dafür sind die Szenarien und die daraus resultierenden unterschiedlichen



Handlungsfelder. Letztere müssen allerdings laufend auf ihre Wirksamkeit hin geprüft werden. Kristian betonte, dass 2020 das entscheidende Jahr für die Strukturentwicklung sein wird. Bei diesem Prozess wird die gesamte Organisation beteiligt.

Wichtig beim Blick in die Zukunft sind die sich verändernden Berufsfelder. Dazu soll beim Projekt „Personal auf dem Zug“ zum 01.01.2020 eine Berufsfeldanalyse gestartet werden. Diese wird mit Unterstützung von Fresenius wissenschaftlich untermauert.

Der Blick in die Zukunft ist aber auch wichtig, weil sich die Systeme verändern - als Beispiele sind hier die Unternehmen FlixBus und BlaBlaCar genannt. Mit FlixBus hat die EVG bereits erste Gespräche geführt. Der Vorsitzende Alexander Kirchner hat unter anderem betont, dass wir „Respekt vor der neuen Konkurrenz am Markt haben, die Spielregeln aber eingehalten werden müssen.“ Tarif- und Sozialstandards sollen bei den Tochterunternehmen von FlixBus eingeführt werden. Dazu gibt es am 6. November ein weiteres Treffen. Nach dem Gewerkschaftstag werden die Weichenstellungs-Prozesse in Einzelstrategien überführt.

Nach dem Gewerkschaftstag wird der Prozess Weichenstellung 2030 fortgeführt – unter Einbeziehung der strategischen Überlegungen der dann neu strukturierten Vorstandsbereiche der EVG.

Arbeitsgruppe „Digitale Geschäftsstelle“



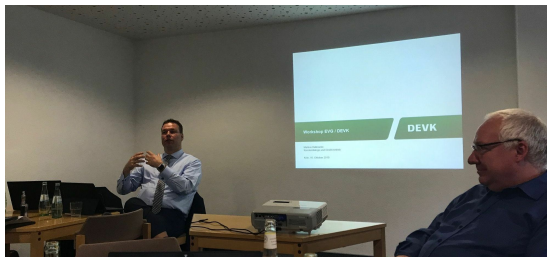
Die Grundidee der „Digitalen Geschäftsstelle“ ist es, die EVG für ihre Mitglieder besser verfügbar zu machen. Das erläuterte Dirk Schlömer in seinem Eingangs-Referat. Entstanden ist diese Idee aus der Mitgliedschaft heraus und von zahlreichen Beschäftigten

der EVG. Danach soll das digitale Angebot verbessert und die Leistungen einer EVG-Geschäftsstelle über digitale Plattformen angeboten werden. Dieser Kanal soll die Geschäftsstelle vor Ort keinesfalls ersetzen, sondern sie ergänzen.

Eine digitale Geschäftsstelle könnte modular aufgebaut und sollte von allen mobilen Endgeräten komfortabel zu bedienen sein. Unter anderem sollten folgende Anforderungen erfüllt werden: Nutzerfreundlichkeit, Abfragen/Umfragen, Kontaktmöglichkeiten, Rechtsthemen, persönliche Daten ansehen/ ändern, Bescheinigungen zur Mitgliedschaft abrufen etc.

In einem zweiten Vortrag erläuterte Hanka Heise die bereits bestehenden digitalen Möglichkeiten, die unseren Mitgliedern und Funktionären zur Verfügung stehen. Deutlich wurde, dass einige Optionen bereits vorhanden sind und eine gute Basis für eine Weiterentwicklung bilden.

In einem anschließenden Impuls-Referat von Vertretern der DEVK wurde ein Einblick gewährt, wie ein Versicherungs-Unternehmen die digitalen Kanäle nutzt. Dabei wurde gezeigt, dass diese Kanäle immer größeren Raum einnehmen und auch personell gut ausgestattet sein müssen – andererseits wurde klar, dass häufig ein Mix aus analogen und digitalen Angeboten zu (Verkaufs-)Erfolgen führen.



So erkundigen sich beispielsweise über 80 Prozent der potentiellen (Versicherungs-)Kunden vorab im Internet über die Versicherungsleistungen - aber nur rund 28% schließen wirklich

eine Versicherung im Netz ab. Die anderen gehen mit dem Angebot in die Geschäftsstelle und unterschreiben ggf. dort.

Ein Beispiel zeigte aber auch, dass reine Digital-Angebote, wie zum Beispiel bei einer Fahrrad-Versicherung auch funktionieren können. Wichtig dabei ist, dass die Anwendung extrem vereinfacht wird.

Arbeitsgruppe „Kollektiv stärkt individuell“

Die zweite Arbeitsgruppe befasste sich mit dem Thema, wie kollektive Regelungen (z.B. Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen) künftig stärker Freiräume für die Selbstbestimmung der Beschäftigten eröffnen können. Dazu wurden Ergebnisse aus einer Studie vorgestellt, die sich die Praxis von Betriebsvereinbarungen in der DB AG angeschaut hat. Ausgelotet wurde unter anderem der Kulturwandel der Mitbestimmung. Entscheidend für einen Wandel ist der regelmäßige Austausch untereinander. So könnten beispielsweise Tauschbörsen für gute Praxiserfahrungen eingerichtet oder auch die BuVo-Ausschüsse oder Fachgruppen der EVG für Diskussionen genutzt werden.

Ein weiterer Baustein für die Weiterentwicklung könnte die Integration der „neuen“ Mitbestimmungsthemen in Schulungen und Seminare der EVA-Akademie sein.