



Verwaltungsrat

325. Tagung, Genf, 29. Oktober - 12. November 2015

GB.325/INS/15/1

Institutionelle Sektion

INS

Datum: 13. Oktober 2015

Original: Englisch

FÜNFZEHNTER PUNKT DER TAGESORDNUNG

Bericht des Generaldirektors

Erster Zusatzbericht: Neueste Informationen über die interne Reform

Zweck der Vorlage

Bericht über Fortschritte bei der Umsetzung der internen Reformagenda.

Einschlägiges strategisches Ziel: Übergreifend.

Grundsatzpolitische Konsequenzen: Eine effektivere Nutzung der personellen und finanziellen Ressourcen, um den Bedürfnissen der Mitglieder gerecht zu werden.

Rechtliche Konsequenzen: Die Anwendung einschlägiger Regeln und Vorschriften der IAO bei Umsetzung der Reformmaßnahmen.

Finanzielle Konsequenzen: Keine.

Erforderliche Folgemaßnahmen: Keine.

Verfasser: Büro des Stellvertretenden Generaldirektors für Management und Reform.

Verwandte Dokumente: Erklärung der IAO über soziale Gerechtigkeit für eine faire Globalisierung und die dazugehörige EntschlieÙung über die Stärkung der Fähigkeit der IAO, die Bemühungen ihrer Mitglieder zur Verwirklichung ihrer Ziele im Kontext der Globalisierung zu unterstützen, Internationale Arbeitskonferenz, 97. Tagung, Genf, 2008. GB.317/INS/12/2; GB.319/INS/14/1; GB.320/PFA/13; GB.320/INS/14/1; GB.322/PFA/9; GB.322/POL/6; GB.322/INS/13/1; GB.323/INS/INF/2.

Einleitung

1. Die Umsetzung der noch verbleibenden Elemente der Reformverpflichtung wurde eingeleitet, während die in früheren Phasen ergriffenen Maßnahmen weiter konsolidiert wurden. Die wichtigste Entwicklung seit dem letzten Bericht im März 2015 war die Ingangsetzung einer grundlegenden Überprüfung administrativer Geschäftsverfahren mit dem Ziel, sie zu rationalisieren und zu vereinfachen und eine höhere Kosteneffizienz zu erzielen. Außerdem wurde die Umsetzung der sich aus der Überprüfung der Außendiensttätigkeiten ergebenden Beschlüsse fortgesetzt, wobei insbesondere darauf geachtet wurde, die Außendienstkapazität zu verbessern und ein kohärenteres System für die Erbringung von Diensten für die Mitgliedsgruppen bereitzustellen. Dies erforderte amtsweites Handeln.

Überprüfung der Geschäftsverfahren

2. Der für die Überprüfung der Geschäftsverfahren festgelegte Rahmen verlangt eine Überprüfung ausgewählter administrativer Geschäftsverfahren in externen Büros und Fachabteilungen. Dabei wird insbesondere auf Lücken, Duplizierungen und Überschneidungen geachtet, um sicherzustellen, dass die Verfahren so effektiv und effizient wie möglich sind und Mittel freigesetzt werden, die für die Durchführung fachlicher Dienste für Mitgliedsgruppen genutzt werden können. Das Projekt wird in fünf Phasen durchgeführt:
 - a) Datensammlung;
 - b) Verfahrensanalyse;
 - c) Überarbeitung von Verfahren und Ermittlung von Optionen;
 - d) Überprüfung und Billigung der neuen Verfahren; und
 - e) Umsetzung.
3. Das Amt achtet die bei der Reformverpflichtung zugrunde gelegten Grundsätze der Offenheit und Transparenz bei einer Teilnahme und Mitwirkung aller Mitarbeiter an dieser Überprüfung.
4. Angesichts des Umfangs und Komplexität des Projekts hat das Amt die Unterstützung externer Berater in Anspruch genommen. Nach einer internationalen Ausschreibung wurde eine weltweit angesehene Consultingfirma vertraglich verpflichtet; sie hat ihre Tätigkeit im Amt im Juli aufgenommen.
5. Im Verlauf der Phase der Datensammlung wurden etwa 75 ausführliche Gespräche mit Mitarbeitern geführt. In der Phase der Verfahrensanalyse fanden weitere Treffen mit Mitarbeitern statt, die Dienstleistungen erbringen. An der Phase der Überarbeitung der Geschäftsverfahren werden Mitarbeiter beteiligt, die sowohl Dienstleistungsanbieter wie -nutzer sind. Außerdem wurde eine detaillierte Befragung durchgeführt, an der sich alle Mitarbeiter beteiligen konnten.
6. Die Phasen der Datensammlung und der Verfahrensanalyse wurden bereits abgeschlossen. Aufgrund der Ergebnisse konnten Bereiche identifiziert werden, wo die Durchführung von Reformen im Hinblick auf Dienstleistungsqualität und -effizienz den größten Erfolg verspricht. Beim Priorisierungsprozess wurden die Komplexität, die Anlaufkosten und die zur Umsetzung erforderlichen internen personellen Ressourcen berücksichtigt. Die Überarbeitung der Verfahren ist gegenwärtig im Gang. Optionen werden zur Prüfung vorgelegt wer-

den, und die Umsetzung der Beschlüsse wird 2016 beginnen. Mit der Personalvertretung werden nach Weitergabe von Informationen gegebenenfalls Gespräche geführt oder Verhandlungen aufgenommen.

Überprüfung der Außendiensttätigkeiten und -struktur

7. Gegenwärtig werden im Außendienst 17 neue Stellen geschaffen zusätzlich zu den 22 neuen Fachpositionen in der Zentrale, die dem Grundsatzressort zugeordnet sind (einschließlich der vom Internationalen Institut für Arbeitsfragen übertragenen Stellen).¹ Die im Rahmen dieser Überprüfung eingesetzten Globalen technischen Teams (GTTs) werden den Austausch von Wissen und die Stärkung der technischen Kapazität der Teammitglieder fördern. Der Austausch von Informationen, die Zusammenarbeit und der Aufbau von Teams wurde ebenfalls durch die Einführung einer Plattform gefördert, auf die die Direktoren der Außendienstämter und der Zentrale zugreifen können.
8. Die neue Mobilitätspolitik wird jetzt vollständig umgesetzt. Der Personalbeschaffungs-, Zuweisungs- und Mobilitätsausschuss (RAMC) hat sich um die Durchführung dieser Politik bemüht, indem er bei der Besetzung freier Stellen Mobilitätskriterien anwendet und den Generaldirektor im Hinblick auf Personaltrends berät unter besonderer Berücksichtigung von Ungleichgewichten bei Gleichstellung und regionaler Diversität. Eine neue Initiative der Mobilitätspolitik gestattet es Kollegen, für eine bestimmte Zeit Aufgaben in den Regionen und der Zentrale wahrzunehmen.
9. Der Verwaltungsratssektion für Programm-, Finanz-, und Verwaltungsfragen werden im März 2016 weitere Informationen über die Durchführung der Personalreformen vorgelegt.
10. Ein neues länderpolitisches Diagnosewerkzeug wurde fertiggestellt, das in Verbindung mit einem aktualisierten Leitfaden zum Landesprogramm für menschenwürdige Arbeit Außendienstämtern einen soliden Rahmen bietet, um ihre Dienste für die Mitgliedsgruppen der IAO zu verbessern.
11. Auf globaler Ebene wurden die Arbeiten zur Entwicklung von fünf „Flagschiff-Programmen“ für Entwicklungszusammenarbeit fortgesetzt, die der Generaldirektor im Februar 2015 angekündigt hat. Ein vollständiger Überblick über diese Initiative kann der Vorlage entnommen werden, die dieser Tage der Tagung des Verwaltungsrates unterbreitet wird.²
12. Die Annahme der *Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung* durch die Vereinten Nationen hat neue Möglichkeiten für Zusammenarbeit eröffnet und wird voraussichtlich zu einer höheren Nachfrage nach Unterstützungsleistungen auf Länderebene und zu einer stärkeren Mitwirkung am multilateralen System führen. Dank einer verstärkten Außendienstpräsenz und technischen Kapazität wird das Amt besser in der Lage sein, diese Chancen wahrzunehmen, zur Entwicklung der vorgesehenen nationalen Strategien beizutragen und den Herausforderungen gerecht zu werden, die sich aus der Übernahme einer führenden Rolle innerhalb des UN-Systems ergeben.
13. Bis Ende 2015 werden die Arbeiten an den noch verbleibenden Punkten des Plans zur Umsetzung der Außendienstüberprüfung fortgesetzt. Dies beinhaltet die Verbesserung der Qualitätssicherung und Überwachungsmechanismen der Landesprogramme für menschen-

¹ Programm- und Haushaltsvorschläge des Generaldirektors für 2016-17 (GB.323/PFA/1), Abs. 19.

² GB.325/POL/7.

würdige Arbeit und eine Überprüfung der Verfahren und Politiken in Bezug auf das Management der indirekten Kosten sowie unterschiedliche Finanzierungsmodalitäten mit dem Ziel, den integrierten Ressourcenrahmen der IAO zu stärken.

14. Die Initiativen im Rahmen der Außendienstüberprüfung beziehen sich auf verschiedene Punkte, die bei der Evaluierung der Strategie der IAO für technische Zusammenarbeit deutlich geworden sind, für die die grundlegenden Arbeiten bereits abgeschlossen waren, bevor die Maßnahmen für die Außendienstüberprüfung stattfanden.

Schlussfolgerung

15. Wenn sie mit Bemühungen verbunden werden, die dazu dienen, dass die Organisationskultur den Zielen der Reform Rechnung trägt, haben die bisher durchgeführten Initiativen im Hinblick auf Effizienz, Reaktionsfähigkeit und Dienstleistungsqualität positive Auswirkungen gehabt. Da eine vollständige Umsetzung der vor drei Jahren eingegangenen Reformverpflichtung näher rückt, wird es sinnvoll sein, eine Bestandsaufnahme der Erfolge und Misserfolge vorzunehmen und festzustellen, welche weiteren Maßnahmen erforderlich sind, um dauerhafte Verbesserungen zu gewährleisten. Zu diesem Zweck wird ein Rahmen für die Überwachung der Reform mit Zielgrößen erstellt.