DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

Niedersächsische Unternehmen – ausgezeichnet!

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Demografie Agentur

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Demografie Agentur

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

bereits die Entwicklungen der vergangenen Jahre zeigen, dass die beiden Megatrends demografischer Wandel und Digitalisierung die Arbeitswelt grundlegend verändern. Einerseits ist schon heute in Niedersachsen jeder dritte Beschäftigte älter als 50 Jahre. Andererseits wächst eine neue Arbeitnehmergeneration nach, welche andere Erwartungen an das Arbeitsleben stellt als vorherige. Hinzu kommen weitere Herausforderungen, wie die zunehmende Digitalisierung am Arbeitsplatz.

Mit dem Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ des Landes Niedersachsen zeichnet das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung gemeinsam mit der Demografieagentur seit dem Jahr 2015 Betriebe und Verwaltungen aus, die unter Beteiligung der Sozialpartner Maßnahmen durchführen, um sich zukunftsfest aufzustellen. Im Zertifizierungsprozess werden unseren Betrieben Unterstützungen angeboten, um sich auf den demografischen Wandel und auf die Herausforderungen der Digitalisierung einzustellen.

Ich freue mich, dass wir seit 2015 zahlreiche Unternehmen und Verwaltungen mit unterschiedlichen und individuellen Ansätzen auszeichnen konnten. Es gibt viele Optionen, wie Betriebe den demografischen Wandel und den digitalen Transformationsprozess innerbetrieblich gestalten können. Das zeigen uns auch die vielen Best-Practice-Beispiele, die bisher mit dem Zertifikat ausgezeichnet wurden. Ich wünsche mir, dass den anliegenden Beispielen viele Unternehmen folgen werden.

Dr. Bernd Althusmann

Niedersächsischer Minister
für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Demografie Agentur

SEHR GEEHRTE DAMEN UND HERREN,

ganz gleich, ob Gesundheitsmaßnahmen, Wissenslandkarten, Schulungen für Führungskräfte, die Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund oder Aktivitäten zur Mitarbeitergewinnung – viele niedersächsische Unternehmen haben in den vergangenen fünf Jahren gemeinsam mit ihren Interessenvertretungen und den Beschäftigten die Ärmel hochgekrempelt und Maßnahmen angestoßen, um ihre eigene Zukunft zu sichern. Die Ergebnisse haben wir Ihnen in der vorliegenden Broschüre zusammengestellt, mit der Sie die vielfältigen Konzepte kennen lernen können.

Denn die Zukunftsfähigkeit von Unternehmen ist in Zeiten des demografischen Wandels, einem steigenden Altersdurchschnitt und fehlenden Fachkräften längst kein Selbstläufer mehr. Ganz im Gegenteil: Wer auch morgen noch als Unternehmen bestehen will, muss heute aktiv die Beschäftigten mitnehmen, motivieren und fördern. Jedes Unternehmen und jede Organisation braucht eine gesunde Basis und gute Unternehmenskultur, die sich um die Themen Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz kümmert. Ohne diese Basis ist eine zukünftige Entwicklung mit motivierten und kompetenten Beschäftigten nicht möglich. Die Digitalisierung kann zwar helfen, personelle Lücken abzufedern, doch dafür braucht es eine gezielte Unterstützung von außen.

Hier greift das Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ des Landes Niedersachsen, betreut von der Demografieagentur für die Wirtschaft: 45 Unternehmen haben sich seit 2015 auf den Weg gemacht und sozialpartnerschaftlich tragfähige Maßnahmen für ihre Zukunft durchgeführt.

Wir freuen uns sehr, dass das Zertifikat weitergeführt wird und auch ab 2020 die niedersächsischen Unternehmen für die Zukunft rüstet.

Ihnen eine anregende Lektüre!

Lutz Stratmann, Minister a.D.
Geschäftsführer
Demografieagentur für
die Wirtschaft GmbH

Hans Hoffmann
Geschäftsführer
Demografieagentur für
die Wirtschaft GmbH

Niedersächsische Unternehmen – ausgezeichnet!

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

NACHHALTIGE IMPULSE

Seit 2015 haben bereits 45 niedersächsische Unternehmen am Zertifikat teilgenommen. Fast alle haben sich nach erfolgreichem Abschluss für einen weiteren Durchlauf entschieden: 27 Betriebe und Institutionen haben inzwischen ihre Rezertifizierung erhalten, zehn Unternehmen wurden 2019 sogar re-rezertifiziert. Das zeigt, dass das Zertifikat besonders nachhaltig wirkt und dauerhafte Impulse für eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen setzt.

ARCONIC
AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung
AMF Bruns
ARTEMIS
AWO AWO Psychiatriezentrum
barghorn
bildungswerk ver.di
BROETJE AUTOMATION
BÜFA Neue Chemie
cewe
TRAPP Dämmtechnik
DELKESKAMP
Diakonische Altenhilfe Kästorf
ebm
EMKO
enercity
Fagus GreCon
hannover airport
Gemeinde Liebenburg
Graepel
STADTWERKE HAMELN
KOMATSU
LANDKREIS OSNABRÜCK
LILIENTHAL
LUFA NORD-WEST
MAN
Manitowoc
KRONE The Power of Green
MDK
Minebea intec
Nexans
STAATSBAD PYRMONT
Hoffmann Group Perschmann
PILLER
Samtgemeinde Lutter
sitech
Sparkasse Emsland
staatstheater hannover
Stadt Langelsheim
Stadtwerke Osnabrück
WOLFSBURG
Studentenwerk Hannover
meteor
ÜSTRA
ZF

Zertifikat für die Zukunft der Arbeitswelt

Digitalisierung und Demografischen Wandel erfolgreich meistern

Mit dem Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ zeichnet das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung gemeinsam mit der Demografieagentur Betriebe aus, die sich zukunftsfähig aufstellen und diesen Weg nachhaltig verfolgen wollen. Die Zertifizierung hilft den Unternehmen, diese Herausforderung zu meistern. Gelebte Sozialpartnerschaft bildet dabei die Grundvoraussetzung für das Zertifikat, denn nur gemeinsam mit allen Beteiligten – Arbeitgeberseite und Betriebs-/Personalrat – lassen sich die gesteckten Ziele erreichen. Die Bedürfnisse der Beschäftigten werden vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung ebenso berücksichtigt wie Unternehmensinteressen.

Wichtig ist dabei der Prozess: Begleitet durch die Demografieagentur, entwickeln beide Betriebsparteien gemeinsam konkrete Ziele und Lösungswege zu Themen wie Wissenstransfer, Arbeitsorganisation oder Gesundheit.

Höhepunkt und Ausdruck des erfolgreichen Zertifizierungsprozesses ist die Auszeichnung der Betriebe auf dem jährlichen DemografieFest als Bestätigung und Motivation für alle Beteiligten.

Das Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ ist Teil der Fachkräfteinitiative Niedersachsen.

© Demografieagentur (3)

Übersicht erfolgreicher Maßnahmen

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

ARCONIC FASTENING SYSTEMS HILDESHEIM
So gelingt Weiterbildung 4.0

AGENTUR FÜR ERWACHSENEN- UND WEITERBILDUNG (AEWB)
Berufseinsteigenden gezielt auf die Sprünge helfen

AMF-BRUNS GMBH & CO. KG
Personalentwicklung neu gedacht

AWO PSYCHIATRIEZENTRUM
Führungsthemen im Fokus

BARGHORN GMBH & CO. KG
Mitarbeiterbeteiligung auf vielen Ebenen

BILDUNGSWERK VER.DI NIEDERSACHSEN E.V.
Die Digitalisierung meistern

BROETJE-AUTOMATION GMBH
Neue Perspektiven schaffen

BÜFA GMBH & CO. KG
Pflegezeit mit Sondervergütung

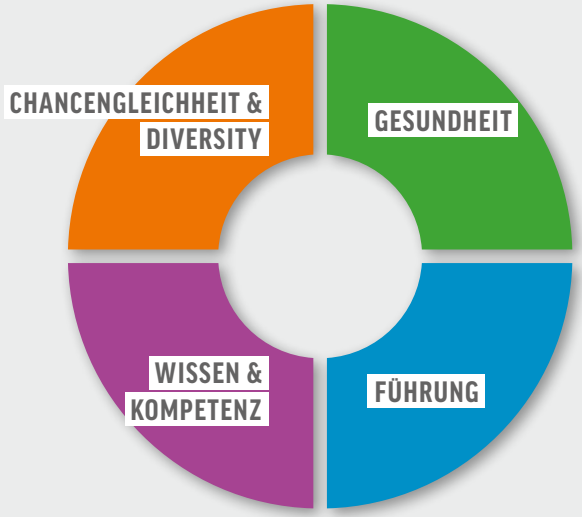
CEWE STIFTUNG & CO. KGAA
Eine Ferienbetreuung für Kinder

DÄMMTECHNIK TRAPP GMBH
Erfolgreiche Einführung einer digitalen Zeiterfassung

DELKESKAMP VERPACKUNGSWERKE GMBH
Gesundheit fördern und erhalten

DIAKONISCHE ALTENHILFE KÄSTORF GMBH
Gelebte Inklusion in der Pflegeausbildung

Handlungsfelder der Zertifizierung



Übersicht erfolgreicher Maßnahmen

EMCO GROUP
Veränderungen gestalten, Beschäftigte mitnehmen

ENERCITY AG
Mobiles Arbeiten

FAGUS-GRECON GRETEN GMBH & CO. KG
Fachwissen sichern und nutzbar machen

FLUGHAFEN HANNOVER-LANGENHAGEN GMBH
Qualifizierung im Fuhrparkservice

GRAEPEL LÖNINGEN GMBH & CO. KG
Gesundheit der Beschäftigten erfolgreich managen

GWS STADTWERKE HAMELN GMBH
Ein 360-Grad-Feedback für Führungskräfte

KOMATSU GERMANY GMBH
Auszubildende dauerhaft binden

LANDKREIS OSNABRÜCK
Neue Führungskräfte gezielt qualifizieren

MAN TRUCK & BUS SE
LiA@MAN: So lernt man im Arbeitsprozess

MASCHINENFABRIK BERNARD KRONE GMBH & CO. KG
Gesundheitsaktivitäten belohnen

MINEBEA INTEC BOVENDEN GMBH & CO. KG
Führungskräfte: Fit für Anforderungen von morgen

NIEDERS. STAATSBAD PYRMONT BETRIEBSGESELLSCHAFT MBH
Arbeitszeit auf Vertrauensbasis

PERSCHMANN BUSINESS SERVICES GMBH, HCH. PERSCHMANN GMBH
Die interne Kommunikation verbessern

SPARKASSE EMSLAND
Digitale Themen bündeln und vorantreiben

STADTWERKE OSNABRÜCK AG
Nachfolgeplanung erfolgreich eingeführt

STADT WOLFSBURG
Konflikte zeitgemäß managen

STUDENTENWERK HANNOVER
Personal gezielt weiterentwickeln

TOYODA GOSEI METEOR GMBH
Sicherung des erfolgskritischen Wissens

ÜSTRA HANNOVERSCHE VERKEHRSBETRIEBE AKTIENGESELLSCHAFT
Leichte Vollzeit

ZF FRIEDRICHSHAFEN AG
Ein Methodenraum zum Wissensaustausch

ARCONIC

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Arconic

ARCONIC FASTENING SYSTEMS HILDESHEIM

So gelingt Weiterbildung 4.0

HERAUSFORDERUNG

Weil Stillstand Rückschritt bedeutet, forciert das Hildesheimer Unternehmen Arconic die Digitalisierung seiner Prozesse. Denn die Geschäftsführung versteht die Digitalisierung als Chance, um Arbeiten und Lernen 4.0 systematisch miteinander zu verknüpfen, unternehmerische Entwicklungspotenziale zu erschließen und die Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Weil die Digitalisierung zugleich Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten bietet, suchte Arconic nach einer systematischen, modernen Weiterbildungsstruktur.

UMSETZUNG

Während einer Kick-Off-Veranstaltung im Dezember 2017 wurden die Beschäftigten zum 4.0-Prozess und Weiterbildungsprogramm informiert und aufgerufen, sich um die Teilnahme am Weiterbildungsprogramm zu bewerben. Nach einer Selbst- und Außeneinschätzung fand ein transparentes Auswahlverfahren statt. Auf Basis der Testergebnisse wurden die Bewerberinnen und Bewerber ihren Einstiegsleveln zugeordnet. Über das Intranet und die Standort-Zeitung erfolgte eine regelmäßige Information aller Teilnehmenden. Fünf interne Coaches wurden fachlich und methodisch von externen Trainerinnen und Trainern ausgebildet, um das Konzept solide aufzustellen.

ERFOLG

Erste Qualifizierungen wurden inzwischen durchgeführt, Teilnahmebestätigungen eingeführt sowie Schulungsdokumentationen mit Videos und Dokumenten, unter anderem für ein künftiges E-Learning, erstellt. Das Programm hat sich inzwischen verstetigt, sodass bei Bedarf weitergebildet wird. Wichtig für den Erfolg war die Einbindung der Beschäftigten, des Betriebsrats, der Fachkraft für Arbeitssicherheit und weiterer Fachabteilungen. Extern unterstützten der Arbeitgeberverband, eine Beraterin für Organisationsentwicklung, die IHK sowie zwei Agenturen.

ARCONIC

ARCONIC FASTENING SYSTEMS HILDESHEIM
Steven 3, 31135 Hildesheim
Telefon 05121 762424
infohildesheim@arconic.com
www.arconic.com

BRANCHE: Luft- und Raumfahrt

GRÜNDUNG: 1982

BESCHÄFTIGTE: 245

PRODUKTE: hochfeste Verbindungselemente

ERSTZERTIFIKAT: 2019

„Von anderen lernen und eigene Erfahrungen mit anderen teilen, um die Herausforderungen des demografischen Wandels und der sich verändernden Arbeitswelt positiv zu gestalten – darum lohnt die Teilnahme."

DAS UNTERNEHMEN

Um die Art, wie wir fliegen, fahren, bauen und Energie erzeugen zu verändern, löst Arconic mit seinen Kunden komplexe technische Herausforderungen. Vom Flugzeugbug bis zur Flügelspitze befinden sich Materialien und Lösungskonzepte von Arconic überall an Bord.

Bereits im Jahr 1971 hat Arconic seinen ersten Produktionsstandort in Deutschland eröffnet. Heute betreibt das Unternehmen landesweit fünf Produktionsstätten sowie eine Distributionsniederlassung. Insgesamt arbeiten an den Standorten 1.500 hochqualifizierte Beschäftigte an zukunftsweisenden Industriekomponenten – von Befestigungssystemen bis hin zu Gussteilen aus Aluminium und Titan für die Luft- und Raumfahrt, die Automobilindustrie, den gewerblichen Transport sowie den Industriemarkt.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

DEMOGRAFIEFEST 4.0 SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB Zertifikat des Landes Niedersachsen

© AEWB

AGENTUR FÜR ERWACHSENEN- UND WEITERBILDUNG (AEWB)

Berufseinsteigenden gezielt auf die Sprünge helfen

HERAUSFORDERUNG

Wie eine Altersstrukturanalyse ergab, ist die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) stark vom demografischen Wandel betroffen. Das birgt gleich zwei Herausforderungen in sich: einerseits eine gezielte Nachwuchskräftegewinnung, andererseits die Sicherstellung des Wissenstransfers.

Dafür legte die AEWB 2013 ein neues Traineeprogramm auf, dessen Konzept im Rahmen einer Masterarbeit angestoßen und mit Geschäftsführung und Betriebsrat abgestimmt wurde. Die Absolventin wurde im Anschluss als erste Trainee in der AEWB eingestellt. Das Programm wurde im Rahmen des Zertifikats ausgebaut und verstetigt.

UMSETZUNG

Die AEWB qualifiziert seit 2013 im Laufe eines Jahres Berufseinsteigende mit Hochschulabschluss für eine Tätigkeit als pädagogische Fachkraft. Der Arbeitsplatz kann in der AEWB oder in einer Erwachsenenbildungseinrichtung liegen.

Dem Programm liegt ein detailliertes Konzept zugrunde. Eine Mentorin / ein Mentor steht der / dem Trainee in allen wichtigen Angelegenheiten als Ansprechperson zur Verfügung. Zu Beginn wird ein Ausbildungsplan erstellt, der zwischen den Beteiligten abgestimmt wird und Grundlage für die Einsatzplanung ist. Mit der Mentorin / dem Mentor findet ein regelmäßiger Jour fixe statt.

ERFOLG

Das Programm hat sich als Erfolgsmodell bewährt: Die Trainees verjüngen das Unternehmen und bringen viele neue und frische Impulse mit. Sie werden zum Beispiel auch als Elternzeitvertretung und bei kurzfristigen Personalengpässen eingesetzt. Für die Altersnachfolgeplanung sind somit eine reibungslose Übergabe und der Wissenstransfer sichergestellt.

Das Programm ist 2017 in den Regelbetrieb der AEWB übergegangen. Von den Trainees sind derzeit zwei unbefristet und eine als Elternzeitvertretung in der AEWB beschäftigt.

AEWB Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung

AGENTUR FÜR ERWACHSENEN- UND WEITERBILDUNG (AEWB)
Bödekerstraße 16, 30161 Hannover
Telefon 0511 300330 - 330
info@aewb-nds.de
www.aewb-nds.de

BRANCHE: Erwachsenenbildung

GRÜNDUNG: 2006

BESCHÄFTIGTE: 41

ERSTZERTIFIKAT: 2015

Im Zuge der Re-Zertifizierungsprozesse wurden in den gemeinsamen Sitzungen von Geschäftsführung, Betriebsrat und Mitarbeitenden in all den Jahren die Blinkwinkel aller Beteiligten erweitert und das Verständnis für andere Sichtweisen vertieft, was im Alltag oft zu kurz kommt. Dabei hat sich das Miteinander aller – über die Thematik des Zertifikats hinaus – verändert. Ein Ergebnis, das die AEWB nicht missen sollte.

© Krüger

© AEWB

DAS UNTERNEHMEN

Die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung (AEWB) ist seit 2006 Dienstleister und Service-Anbieter für die Erwachsenenbildung in Niedersachsen für alle anerkannten, öffentlich geförderten Einrichtungen und ihre Beschäftigten. Sie wird durch den Niedersächsischen Bund für freie Erwachsenenbildung e.V. (nbeb) getragen und agiert an der Schnittstelle zwischen Verwaltung, Wissenschaft und Praxis. Zum Leistungsspektrum gehört unter anderem die Vergabe und Überprüfung der Verwendung der öffentlichen Mittel des Landes Niedersachsen, die Beratung und Anerkennung von Bildungs- und Sonderurlaub, Informationen über zusätzliche Fördermittel und Projektfinanzierung und anderes mehr. Darüber hinaus unterstützt die AEWB die Einrichtungen bei Qualitätsentwicklung und Evaluation, (Modell-)Projekten und Fortbildungen.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

DEMOGRAFIEFEST4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

AMF-BRUNS GMBH & CO. KG

Personalentwicklung neu gedacht

HERAUSFORDERUNG

In der Vergangenheit konnten die Beschäftigten bei AMF-Bruns einzelne Seminare auf freiwilliger Basis im Rahmen eines betriebsinternen Seminarprogramms besuchen – von Augentraining über Stressbewältigung und Rhetorik bis hin zu Teambuilding oder Sprachunterricht. Dieses Programm sollte fortan bedarfsgerechter auf die Anforderungen der Beschäftigten und des Betriebes gestaltet werden.

Doch wie lässt sich ein solcher Bedarf konkret ermitteln?

UMSETZUNG

Mehr als 20 Beschäftigte aus allen Unternehmensbereichen sowie Mitglieder des Betriebsrates haben mit einer externen Personalberaterin in zwei ganztägigen Workshops das neue AMF-Bruns-Kompetenzmodell entwickelt. Gemeinsam wurden 15 wesentliche Kompetenzen, Fähigkeiten, Kenntnisse und Verhaltensweisen ermittelt, über die alle AMF-Mitarbeitenden verfügen sollten. Die Beschäftigten wurden Job-Familien zugeordnet und für jede Job-Familie ein Sollprofil festgelegt, das zeigt, welche der Kompetenzen wie stark ausgeprägt sein muss, um ein optimales Arbeitsergebnis erreichen zu können.

ERFOLG

Neue Gesprächsbogen für die Mitarbeiterjahresgespräche wurden gemeinsam mit dem Betriebsrat entwickelt und den Beschäftigten vorgestellt. Durch die Auswertung der Gesprächsbögen lässt sich nun der tatsächliche Bedarf ermitteln und ein Schulungsprogramm mit zielgerichteten Weiterbildungsmaßnahmen entwickeln. Die ersten Schulungen wurden bereits erfolgreich durchgeführt.

Die Beschäftigten empfinden dieses Vorgehen als sehr wertschätzend: Es gab viele positive Rückmeldungen, vorherige Bedenken konnten ausgeräumt werden.

AMF-BRUNS GMBH & CO. KG
Hauptstraße 101, 26689 Apen
Telefon 04489 727100
info@amf-bruns.de
www.amf-bruns.de

BRANCHE: Fördertechnik / Hubmatik

GRÜNDUNG: 1958

BESCHÄFTIGTE: 330

PRODUKTE: Förderanlagen und Liftsysteme

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Durch unsere Teilnahme am Demografie-Zertifikat haben wir uns in unterschiedlichen Bereichen mit dem demografischen Wandel erfolgreich auseinandergesetzt."

DAS UNTERNEHMEN

„Industrial Solutions – Made in Apen" – das ist das Motto von AMF-Bruns, das 1958 gegründet wurde und heute in dritter Generation geführt wird. Das Ammerländer Unternehmen gliedert sich in die zwei Betriebsbereiche Förderanlagen und Hubmatik.

Das Leistungsspektrum im Förderanlagenbau umfasst dabei die Konstruktion, Herstellung, Montage und Inbetriebnahme sowie den Service von Förderanlagen für Schüttgüter. Die Anlagen werden individuell nach den Anforderungen der Kunden ausgelegt und entwickelt.

Im Bereich Hubmatik ist AMF-Bruns bekannt als Spezialist für die Mobilität von Menschen mit Behinderungen. Mit der Herstellung sowie dem Umbau behindertengerechter Fahrzeuge und Liftsysteme hat sich AMF-Bruns in diesem Bereich zum europäischen Marktführer entwickelt.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

AWO Niedersachsen gGmbH
AWO Psychiatriezentrum

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© AWO Psychiatriezentrum

AWO PSYCHIATRIEZENTRUM (APZ)

Führungsthemen im Fokus

HERAUSFORDERUNG

Das AWO Psychiatriezentrum (APZ) steht aufgrund der verschiedenen Kliniken und Bereiche vor der Herausforderung, eine einheitliche Personal- und Führungsstrategie zu verfolgen sowie einen Austausch untereinander sicherzustellen. Um diesen bereichs- und generationsübergreifend über aktuelle Führungsthemen und neue Herausforderungen zu ermöglichen, wurden 2016 die „Großen und Kleinen Führungsdialoge“ eingeführt. Ziel von Geschäftsführung, Betriebsrat und Personalabteilung war es, an einer nachhaltigen und zeitgemäßen Führung zu arbeiten und die eigenen Führungsgrundsätze weiter zu entwickeln.

UMSETZUNG

Den jährlichen Auftakt bildet der „Große Führungsdialog“ (Führungsebene 1 bis 4), bei dem der Geschäftsführer einen kurzen Rückblick auf das abgelaufene Jahr gibt und die zukünftige strategische Ausrichtung des APZs vorstellt. Daneben wird einer der Führungsgrundsätze in den Fokus der Veranstaltung gerückt. Aus diesem resultiert zumeist ein Auftrag, den die Führungskräfte mit in ihre Kliniken und Bereiche nehmen, um an diesem mit den Mitarbeitenden in Form von Workshops zu arbeiten.

ERFOLG

In den Workshops werden konkrete Handlungsoptionen und Maßnahmen mit den Mitarbeitenden erarbeitet. Dabei sollen die Führungskräfte u.a. die Mitarbeitenden am Ideenfindungsprozess beteiligen. Anschließend erfolgt eine Ergebniszusammenführung mit der Krankenhausleitung, den Chefärztinnen und Chefärzten, Geschäftsbereichsleitern und Moderatorinnen und Moderatoren. Darauf folgt im vierten Quartal der sogenannte „Kleine Führungsdialog“ mit rund 40 Führungskräften, bei dem die Prozess- und Ergebnisevaluation stattfindet. Das APZ fährt erfolgreich mit der Strategie der Führungsdialoge: Das Konzept hat sich etabliert, die Führungsdialoge gehen im Rahmen der Zertifizierung in die Verlängerung.

AWO Niedersachsen gGmbH
AWO Psychiatriezentrum

AWO PSYCHIATRIEZENTRUM
Vor dem Kaiserdom 10, 38154 Königslutter
Telefon 05353 90-0
poststelle@awo-apz.de
www.awo-psychiatriezentrum.de

BRANCHE: Gesundheitswesen

GRÜNDUNG: 1865

BESCHÄFTIGTE: 1.260

DIENSTLEISTUNGEN: Allgemeinpsychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie, Gerontopsychiatrie, Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie, Forensische Psychiatrie

ERSTZERTIFIKAT: 2018

„Wir empfehlen anderen Betrieben und Organisationen die Teilnahme am Zertifikat weiter, um für sich selbst herauszufinden, wie demografiefest und digital man aufgestellt ist. So kann gleichzeitig in Eigenregie überprüft werden, ob und inwieweit man den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht wird."

MEHR INFOS

© AWO Psychiatriezentrum

DAS UNTERNEHMEN

Das AWO Psychiatriezentrum in Königslutter umfasst anerkannte Fachkliniken für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatische Medizin und Psychotherapie sowie Kinder- und Jugendpsychiatrie und -psychotherapie.

Als größtes niedersächsisches psychiatrisches Fachkrankenhaus verbindet es den Auftrag der Sicherstellung der psychiatrischen und psychotherapeutischen Versorgung in der Region mit besonderen, spezialisierten stationären, teilstationären und ambulanten therapeutischen Angeboten. In den Städten Braunschweig und Wolfsburg sowie in den Landkreisen Gifhorn, Helmstedt, Peine und Wolfenbüttel gibt es ein umfassendes, störungsspezifisches und individuell ausgerichtetes Behandlungsangebot.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

barghorn
Stahlbau Maschinenbau Metallbau

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Barghorn

BARGHORN GMBH & CO. KG, BRAKE

Mitarbeiterbeteiligung auf vielen Ebenen

HERAUSFORDERUNG

Bereits 2006 hatte Metallspezialist Barghorn eine leistungsorientierte Entlohnung eingeführt. Damals beschloss die Geschäftsführung, die Beschäftigten am Erfolg zu beteiligen und allen Mitarbeitenden Rückmeldung über ein strukturiertes Beurteilungssystem zu geben. Führungskreis, Betriebsrat sowie Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter erarbeiteten dafür ein detailliertes Konzept.

UMSETZUNG

Vor der Einführung der Beteiligung erfolgten zwei Jahre des Probelaufes, in denen die Beschäftigten die individuellen Auswirkungen absehen konnten. Wesentlich war dabei ein Ausgleichsbetrag, der eine Umschichtung von den Gewinnerinnen und Gewinnern des Systems auf die Verliererinnen und Verlierer sicherstellte. Durch tarifliche Lohnsteigerungen und natürliche Fluktuation konnte dieser nach nur drei Jahren entfallen. Wesentlich war zudem die beständige Information der Beschäftigten über Aufbau und Weiterentwicklung des Systems sowie Schulungsunterlagen zur Anwendung und Zielsetzung.

ERFOLG

Barghorn hat mit diesem Konzept eine Verbesserung der Mitarbeitendengewinnung und -identifikation sowie die Einbindung in Entscheidungsprozesse erreicht, die in der Konzeptionsphase nicht einmal im Ansatz absehbar waren. Eine Hürde hätte die Zustimmung der Gesellschafter durch Verzicht auf Gewinnanteile sein können, tatsächlich aber gab es von ihrer Seite eine breite Zustimmung. Erfolgsfaktoren waren eine geduldige und breite Information und Beteiligung der Beschäftigten im Gestaltungsprozess. Dieser Erfolg findet nun durch die zahlreichen Maßnahmen aus dem Zertifizierungsprozess 2019 seine konsequente Fortsetzung.

barghorn
Stahlbau Maschinenbau Metallbau

BARGHORN GMBH & CO.KG
Am Sieltief 1, 26919 Brake
Telefon 04401 9808-0
info@barghorn.de
www.barghorn.de

BRANCHE: Metallverarbeitung

GRÜNDUNG: 1941

BESCHÄFTIGTE: 110 Mitarbeitende, 30 Auszubildende

ERSTZERTIFIKAT: 2019

„Wir haben selten einen so zielführenden und auf Wirksamkeit fokussierten Zertifizierungsprozess erlebt wie beim Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ – unbedingt empfehlenswert!“

MEHR INFOS

© Barghorn

© Barghorn

DAS UNTERNEHMEN

Stahl, Edelstahl und Aluminium – aus diesen Materialien fertigt Barghorn nahezu alles: Das Spektrum reicht von Hallenneubauten und -umbauten, Erweiterungen von Treppen, Bühnen und Podesten bis hin zu Sonderkonstruktionen oder dem Rohrleitungsbau.

Der Maschinenbau zeichnet sich durch die Wartung und Reparatur von Schiffsantrieben, Pumpen und Getrieben sowie von Tür- und Toranlagen aus. Als externe Betriebsschlosserei kümmert man sich bei Barghorn auch um mögliche Reparatur- und Umbauarbeiten bei den Industriekunden des Unternehmens.

Eine Besonderheit besteht in der Zertifizierung als Schweißfachbetrieb nach EN1090 (EXC3) QM nach DIN EN ISO 3834-2

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

bildungswerk ver.di
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e.V.

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Bildungswerk

BILDUNGSWERK VER.DI NIEDERSACHSEN E.V.

Die Digitalisierung meistern

HERAUSFORDERUNG

Um die Digitalisierung voranzubringen, entschied sich der Vorstand des Bildungswerks für eine Vernetzung der (Seminar-)Verwaltung über alle sechs Standorte in Niedersachsen – auch, um Verbesserungspotenziale für das Marketing zu heben. Zunächst war jedoch eine neue Verwaltungssoftware erforderlich, die zugleich das Kundenbeziehungsmanagement optimieren und eine Anbindung digitaler Lernformate umfassen würde. Zusätzliche Hürde: Testphase und Einführung mussten quasi nebenbei erledigt werden, was zu einem höheren Druck auf die Beschäftigten führte.

UMSETZUNG

Zunächst wurde eine interne Steuerungs- und Projektgruppe gegründet, in der auch der Betriebsrat vertreten war, und dann die Ziele klar formuliert. Nach der Bestandsaufnahme, Software-Recherche und der Auswahl eines Anbieters erfolgte die Projektierung im agilen Projektmanagement.

Intern waren fast alle Mitarbeitenden an diesem Prozess beteiligt, vor allem die Regionalleitungen vor Ort, die zentral für die Einführung und Umsetzung waren. Das half, Berührungsängste und Befürchtungen seitens der Beschäftigten zu verringern. Über den Entwicklungsstand wurde regelmäßig durch Sitzungen und einen Newsletter berichtet. Außerdem wurde eine Betriebsvereinbarung für die Anwendung der neuen Software erstellt.

ERFOLG

Die neue Software wird nun zum 1. Januar 2020 eingeführt. Erfolgsfaktoren waren die gute Zusammenarbeit auf allen Ebenen, die aktive Beteiligung des Vorstandes an der Steuerungsgruppe sowie die Einbeziehung des Betriebsrates von Beginn an. Aber auch die Fachkompetenz der einzelnen Beschäftigten trug entscheidend zum Gelingen bei. Das agile Projektmanagement hat sich bei diesem Prozess bewährt, ebenso wie die ständige und transparente Information in der Organisation sowie die Nutzung des internen WIKI als Plattform.

bildungswerk ver.di
Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e.V.

BILDUNGSWERK VER.DI NIEDERSACHSEN E.V.
Goseriede 10 (Haus B 2.OG), 30159 Hannover
Telefon 0511 12400-500
zentrale@bw-verdi.de
www.bw-verdi.de

BRANCHE: Bildungsträger

GRÜNDUNG: 1966

BESCHÄFTIGTE: 96

DIENSTLEISTUNGEN: politische und kulturelle Bildung

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Das Zertifikat hilft uns, gezielt Fragestellungen mit in den Blick zu nehmen, die im betrieblichen Alltag schnell untergehen. Die Ausrichtung der Beratung und der Zielvereinbarungen auf die Spezifika in unserem Bildungswerk ist für uns der Erfolgsgarant des Prozesses."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Das Bildungswerk der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) in Niedersachsen e.V. ist eine vom Land Niedersachsen nach dem Niedersächsischen Erwachsenenbildungsgesetz anerkannte, gemeinnützige Einrichtung der Erwachsenenbildung und ist mit seinen sechs Regionalbüros niedersachsenweit aufgestellt.

Das Bildungswerk ist rechtlich und ökonomisch unabhängig und die Bildungsmaßnahmen stehen allen Erwachsenen unabhängig von einer Gewerkschaftsmitgliedschaft offen. Es arbeitet sowohl angebots- als auch zielgruppen- und nachfrageorientiert. Mit seinen Kooperationspartnern bietet es gemeinsam Veranstaltungen zu einer großen Bandbreite von Themen an.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

BROETJE AUTOMATION

DEMOGRAFIEFEST4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

BROETJE-AUTOMATION GMBH

Neue Perspektiven schaffen

HERAUSFORDERUNG

Bei Broetje-Automation in Rastede war traditionell die Personalentwicklung dezentral bei den Führungskräften angesiedelt. Nach einem starken Wachstum des Unternehmens in kurzer Zeit war diese Organisation jedoch nicht mehr angemessen und führte zunehmend zu einem Mangel an Transparenz. Entwicklungsmaßnahmen waren nur der eigenen Abteilung bekannt, nicht aber der Personalakte – es fehlten ganzheitliche Informationen. Die Beschäftigten fühlten sich nicht immer ausreichend gefördert. Deshalb entschied man sich bei Broetje-Automation für die Zentralisierung der Personalentwicklung.

UMSETZUNG

Eine komplett neue Personalentwicklung wurde aufgebaut, Konzept und Strategie festgelegt, das Budget definiert sowie Mitarbeitergesprächs- und Leistungsbeurteilungsbögen und Stellenbeschreibungen überarbeitet. Der Betriebsrat wurde dabei von Beginn an in das Vorhaben einbezogen, und alle Führungskräfte halfen mit, den Prozess zu zentralisieren.

Zudem half der Austausch mit anderen Unternehmen dabei, Ideen zu sammeln und Probleme zu bewältigen. Auch der Arbeitgeberverband unterstützte den Prozess bei rechtlichen Fragen.

ERFOLG

Der Zuspruch im Unternehmen ist enorm: Seit der Zentralisierung der Personalentwicklung können alle Beschäftigten auf transparente Weise Weiterbildungsbedarfe äußern und -maßnahmen in Anspruch nehmen. Wichtige Themen wie zum Beispiel das Mitarbeitergespräch werden gewissenhaft verfolgt. Die Beschäftigten nehmen das neue Angebot gern in Anspruch.

Das Engagement der Personalabteilung hat besonders zum Gelingen beigetragen, ebenso wie die Offenheit der Geschäftsleitung. Dies beinhaltet auch die Bereitstellung eines zentralen Budgets für die Personalentwicklung anstelle von den sonst häufig üblichen Teilbudgets.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

BROETJE AUTOMATION

BROETJE-AUTOMATION GMBH
Am Autobahnkreuz 14, 26180 Rastede
Telefon 04402 9660
info@broetje-automation.de
www.broetje-automation.de

BRANCHE: Sondermaschinenbau für die Luft- und Raumfahrtindustrie weltweit

GRÜNDUNG: 1979

BESCHÄFTIGTE: 750

PRODUKTE: Maschinen & Anlagen, Fabrikausrüstung & Integration sowie Smart Operations

ERSTZERTIFIKAT: 2019

„Für technologieorientierte Unternehmen wie Broetje-Automation sind hoch motivierte, qualifizierte Mitarbeiter überlebenswichtig. Ohne eine feste Verankerung lebenslangen Lernens in der Unternehmenskultur kann ein Betrieb nicht dauerhaft wettbewerbsfähig sein. Die nun angestoßenen Maßnahmen helfen uns, dieses Ziel zu erreichen."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Broetje-Automation ist der weltweit führende Experte für Produktionsprozesse der Luft- und Raumfahrtindustrie. 750 Beschäftigte an weltweiten Standorten und Servicestützpunkten planen und realisieren Maschinen und Anlagen zur Montage von Flugzeugen.

Broetje-Automation ging 1979 aus dem Unternehmen August Brötje für Maschinenbau und Heiztechnik hervor. Seit 2016 gehört es zur chinesischen Shanghai Electric Group. Das Unternehmen ist an 23 Standorten international vertreten – von Deutschland und den USA über Frankreich und UK bis China, Russland und Japan.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

BÜFA Neue Chemie.

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© BÜFA

BÜFA GMBH & CO. KG

Pflegezeit mit Sondervergütung

HERAUSFORDERUNG

Beschäftigte können pflegebedürftige Familienmitglieder nur selten kurzfristig in Pflegeeinrichtungen unterbringen – auch nicht in akuten Fällen. Viele möchten zudem die Sterbebegleitung für Angehörige selbst übernehmen.

Der Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ der Chemischen Industrie mit seinem innerbetrieblich zu bildenden Demografiefonds eröffnete der BÜFA 2012 die Möglichkeit, Gelder für Demografiezwecke sowie für eine „lebensphasenorientierte Arbeitszeit“ zurückzulegen.

UMSETZUNG

Nachdem die Idee eines Langzeitkontos betriebsintern nicht umsetzungsfähig und der Zweck „Freistellung für Pflege“ nicht im Tarifvertrag beschrieben war, überzeugte der Betriebsrat die IG BCE von einer Sonderfreigabe für diesen Zweck.

Nach dem Entwickeln der Ziele für das Problem „Pflege und Vereinbarkeit“ erfolgte die Genehmigung durch die Tarifpartner sowie die Erstellung einer Pflegezeit-Betriebsvereinbarung. Eine paritätische Kommission wurde gebildet und der Antrags- und Genehmigungsablauf implementiert. Das Zeitfenster von der Idee bis Umsetzung betrug sechs Monate.

ERFOLG

Die Beschäftigten haben nun die Möglichkeit, sich bei akuten und chronischen Krankheiten ihrer engen Angehörigen für eine Gesamtdauer von zwei Monaten – auch tageweise übers Jahr verteilt – bezahlt freistellen zu lassen. Sie bekommen 100 Prozent des Entgeltes als Sondervergütung, max. jedoch in Höhe der Entgeltstufe E6/Endsatz. Wichtigste Erfolgsfaktoren waren die innovativen Tarifverträge, durch die betriebliche Gelder bereitgestellt werden müssen, um sie dann betriebsspezifisch nutzen zu können. Weiterer Faktor: Der Wille der Betriebspartner, Beschäftigte in schwierigen Situationen zu unterstützen. Bisher liegt die Nutzung bei zwei bis drei Fällen pro Jahr.

BÜFA
Neue Chemie.

BÜFA GMBH & CO. KG (HOLDING)
Stubbenweg 40, 26125 Oldenburg
Telefon 0441 9317-0
info@buefa.de
www.buefa.de

BRANCHE: Chemieindustrie

GRÜNDUNG: 1883

BESCHÄFTIGTE: 549

PRODUKTE UND DIENSTLEISTUNGEN: Chemicals, Cleaning und Composites inkl. Produkte, Services und Dienstleistungen

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Gerade durch die Rezertifizierung konnten wir unsere Anstrengungen extern bewerten lassen und so mehr Sicherheit gewinnen, dass wir die richtigen Impulse setzen und kluge Maßnahmen konsequent weiter umsetzen. Es ist immer gut, Feedback zu erhalten."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die BÜFA-Gruppe ist ein unabhängiges, mittelständisches Unternehmen der Chemischen Industrie. BÜFA wurde 1883 in Oldenburg gegründet und ist heute international in den Geschäftsfeldern Chemicals, Cleaning und Composites tätig. Das Unternehmen überzeugt durch umweltbewusste und gezielt einsetzbare Produkte und Systeme, die höchsten Ansprüchen genügen und in Branchen wie der Bahnindustrie, der Windenergie, der Lebensmittel- oder der Reinigungsindustrie eingesetzt werden. Dabei orientiert sich das Unternehmen streng am Prinzip der Nachhaltigkeit. BÜFA setzt auf „Neue Chemie" und verbindet Wirtschaftlichkeit mit gesellschaftlicher Verantwortung.

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

CEWE STIFTUNG & CO. KGAA

Eine Ferienbetreuung für Kinder

HERAUSFORDERUNG

Familie und Beruf müssen vereinbar sein. Deshalb hat sich die Geschäftsführung von CEWE entschlossen, einmal im Jahr auf dem betriebseigenen Gelände eine mindestens zweiwöchige, ganztägige Sommerferienbetreuung für die Kinder der Beschäftigten anzubieten. Die Betreuung richtet sich an Schulkinder bis zwölf Jahre.

Eine Herausforderung bestand darin, den richtigen Kooperationspartner zu finden: Schließlich geht es um die Arbeit mit Kindern und dass die Eltern diese in fremde Hände geben.

UMSETZUNG

Die Geschäftsleitung ließ sich gern von der Notwendigkeit und den Vorteilen einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie überzeugen. Die Kinderferienbetreuung wird nun in Zusammenarbeit mit der AWO Lifebalance und der Spielefeuerwehr Oldenburg organisiert. Beteiligte seitens CEWE sind Fotostudio, Personalabteilung, Facility Management, Produktion, Kantine, Intranetbereich und die Eltern. Und am Ende irgendwie alle, weil die Ferienbetreuung zentral auf dem Betriebsgelände stattfindet und es alle Beschäftigten mitbekommen.

ERFOLG

Nach dem Start 2011 mit 15 Ferienkindern sind es heute 55. Die Beschäftigten können sich auf ihre Arbeit konzentrieren und müssen ihre Kinder nicht vom Arbeitsplatz aus „fernbetreuen“. Das ist eine enorme Entlastung für die Eltern, die zur Überbrückung der Sommerferien nicht mehr die Urlaubstage aufteilen müssen. Der Betriebsrat war als Mitglied der Projektgruppe von Anfang an in die Kinderferienbetreuung einbezogen. Die steigenden Anmeldezahlen mit den begrenzten personellen und räumlichen Kapazitäten in Einklang zu bringen, ist nun die nächste Herausforderung.

CEWE STIFTUNG & CO. KGAA
Meerweg 30-32, 26133 Oldenburg
Telefon 0441 404 - 0
info@cewe.de
www.cewe.de

BRANCHE: Foto- und Online-Druckservice

GRÜNDUNG: 1961

BESCHÄFTIGTE: 4.000

PRODUKTE: CEWE Fotobuch, CEWE Wandbilder, CEWE Kalender, CEWE Cards, Fotogeschenke, Fotos, kommerzielle Druck-Erzeugnisse wie Flyer, Broschüren, Visitenkarten

ERSTZERTIFIKAT: 2016

„Der DemografieCheck hat uns dabei geholfen, die Themen ganzheitlich zu betrachten und zu bearbeiten. Durch die Einbeziehung des Betriebsrates und der Mitarbeitenden werden Mitarbeiterbedürfnisse ebenso berücksichtigt wie Unternehmensinteressen. Das Zertifikat zu erhalten, ist eine schöne Bestätigung für eine tolle Teamarbeit."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die CEWE-Gruppe ist Europas führender Foto-Service und Onlinedruck-Anbieter. Aus den Anfängen im Jahr 1912 hat sich CEWE als erste Adresse im Foto-Service entwickelt. Dafür steht das vielfach ausgezeichnete CEWE Fotobuch mit jährlich mehr als sechs Millionen verkauften Exemplaren. Weitere personalisierte Fotoprodukte erhalten Kunden unter den Marken CEWE, WhiteWall und Cheerz sowie bei vielen europäischen Einzelhändlern. Für den Onlinedruck-Markt hat die CEWE-Gruppe eine hocheffiziente Produktion für Geschäftsdrucksachen aufgebaut. Über die Vertriebsplattformen Saxoprint, CEWE-Print.de, Laserline und viaprinto erreichen jährlich Milliarden Qualitätsdruckprodukte zuverlässig ihre Kunden. Die CEWE-Gruppe ist mit mehr als 4.000 Beschäftigte in mehr als 20 Ländern präsent und wuchs 2018 im Umsatz auf 653 Mio. Euro. Die CEWE-Aktie ist im SDAX notiert.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

TRAPP DÄMMTECHNIK Wärme Kälte Schall Brand 50 JAHRE

DEMOGRAFIEFEST 4.0 SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Trapp

DÄMMTECHNIK TRAPP GMBH

Erfolgreiche Einführung einer digitalen Zeiterfassung

HERAUSFORDERUNG

Um die Vorschriften und die Dokumentationspflicht in Bezug auf Mindestlohn und Arbeitszeitgesetz zu erfüllen, entschied sich Trapp 2017 für eine digitale Zeiterfassung, die über neue Betriebshandys laufen sollte. Gleichzeitig wollte der Isolierspezialist mit der Erfassung eine schnelle Übersicht und Nachkalkulation der Baustellen ermöglichen. Das System sollte zudem eine Fotodokumentation bieten, die im Brandschutz zwingend erforderlich ist. Weiteres Ziel: auf dieser Basis die Lohnabrechnung vom Steuerberater erstellen zu lassen.

UMSETZUNG

Eine Herausforderung bestand darin, die richtige Hardware zu finden: Handys und Funknetz mussten eine Rundum-Bereitstellung gewährleisten. Der Betriebsrat wurde frühzeitig involviert und eine kleine Gruppe von Beschäftigten für eine Testphase ausgewählt. Anschließend wurde die Anwenderzahl schrittweise erhöht. Auf diese Weise lief es unerwartet gut.

Doch es gab eine weitere Hürde: Ein Regelwerk musste erstellt werden. Dafür war es wichtig zu klären, was genau die Arbeitszeit umfasst – beispielsweise, ob sie erst auf der Baustelle beginnt oder was bei Stau oder Baustellenwechsel angerechnet wird.

ERFOLG

Der Aufwand war hoch und hat sich dennoch gelohnt: Alles liegt digital vor. Durch die neue Zeiterfassung gibt es jetzt klare Regeln, eine faire Entlohnung und eine bessere Übersicht durch die Dokumentation. Aufmaße und Vorrichtzettel lassen sich schnell übermitteln. Zudem gibt es eine bessere Darstellung von Nachträgen und Stundenlohnarbeiten beim Kunden sowie eine schnelle Nachkalkulation.

DÄMMTECHNIK TRAPP GMBH
Südring 8, 29640 Schneverdingen
Telefon 05193 9897 - 0
info@trappmail.de
www.daemmtechnik-trapp.de

BRANCHE: Baugewerbe

GRÜNDUNG: 1965

BESCHÄFTIGTE: 40

PRODUKTE: Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutz

ERSTZERTIFIKAT: 2019

Wenn wir damals schon vom Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb“ gewusst hätten, dann wäre sicher einiges für uns leichter gelaufen!

DAS UNTERNEHMEN

Das inhabergeführte, mittelständische Unternehmen wurde 1965 von Werner Trapp in Schneverdingen gegründet und feierte 2015 sein 50-jähriges Firmenjubiläum. Sohn Carsten Trapp übernahm 2006 die Geschäftsführung. Heute beschäftigt Dämmtechnik Trapp über 40 Beschäftigte, die ständig durch Schulungen auf dem neuesten Stand sind. Die Geschäftsfelder umfassen die Isoliertechnik sowie Wärme-, Kälte- und Schallisolierungen, Begleitheizungen oder den vorbeugenden Brandschutz. Das Unternehmen ist für die Nahrungsmittel- und Papierindustrie, den Hochbau, die Energieversorgungsindustrie, die Automobilindustrie und viele mehr tätig.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

DELKESKAMP

DEMOGRAFIEFEST4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Delkeskamp

DELKESKAMP VERPACKUNGSWERKE GMBH

Gesundheit fördern und erhalten

HERAUSFORDERUNG

Der Demografische Wandel macht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Unternehmen wertvoller denn je. Gesundheitsfördernde Maßnahmen unterstützen sie dabei, nachhaltig fit zu bleiben. In diesem Kontext ist ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) in Unternehmen unumgänglich, um durch Prävention und Intervention das Gesundheitspotenzial der Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. Das nahm Verpackungsspezialist Delkeskamp zum Anlass, in seinen Werken ein BGM einzuführen.

UMSETZUNG

Der Arbeitskreis BGM mit Vertreterinnen und Vertretern aus Geschäftsführung, BGM-Beauftragten, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Human Resources, Betriebsrat und Betriebsarzt ermittelte zunächst den Status quo mit einem kostenlosen Online-Tool. Hierüber erfolgte eine anonymisierte Befragung zur physischen und psychischen Belastung der Beschäftigten. Ein innerbetrieblicher Fragenkatalog diente darüber hinaus der persönlichen Bewertung der Gegebenheiten und Belange vor Ort. Delkeskamp nutzte die Betriebsversammlungen der Standorte, um Ziele, Fragebogen und nötige Schulungen vorzustellen.

ERFOLG

Der Fragebogen zur Gefährdungsanalyse gab Aufschluss über die Befindlichkeiten der Arbeitnehmerschaft und sorgte mit den innerbetrieblichen Fragen für einen Überblick über den Ist-Zustand – eine abschließende Analyse steht zum aktuellen Zeitpunkt noch aus. Ungeachtet der Befragung sind inzwischen bereits eine Reihe weiterer Maßnahmen erfolgt – beispielsweise die Symbolfigur „DELKI“, ein rotierender Briefkasten in beiden Werken, der es den Beschäftigten zeitnah ermöglicht, Befindlichkeiten zu äußern, die ihnen „unter den Nägeln“ brennen.

DELKESKAMP VERPACKUNGSWERKE GMBH
Hauptstraße 9, 49638 Nortrup
Telefon 05436 51222
GL@delkeskamp.de
www.delkeskamp.de

BRANCHE: Papier – Wellpappe – Schaumstoff

GRÜNDUNG: 1896

BESCHÄFTIGTE: 720 (davon rund 30 Auszubildende)

PRODUKTE: Wellpappenrohpapier aus Altpapier, Verpackungen aller Art aus Wellpappe und Formteile aus EPS/EPP

ERSTZERTIFIKAT: 2018

> *Sich nicht um die Demografiefestigkeit des eigenen Unternehmens zu kümmern, wäre in heutiger Zeit ein großer Fehler – die Wertschätzung der Beschäftigten ist essentiell, die hilfreiche Struktur einer Zertifizierung durch die Demografie-agentur nur das Sahnehäubchen!*

MEHR INFOS

© Delkeskamp

© Delkeskamp

DAS UNTERNEHMEN

Die Delkeskamp Verpackungswerke GmbH ist ein Familienunternehmen, das Verpackungslösungen aus Papier, Wellpappe und Schaumstoff herstellt. Neben einer Papierfabrik in Nortrup unterhält das Unternehmen zwei Wellpappenwerke an den Standorten Nortrup & Hannover sowie zwei Kunststoffwerke an den Standorten Nortrup und Odry in der Tschechischen Republik. Delkeskamp beschäftigt insgesamt 720 Beschäftigte und rund 30 Auszubildende.

Die Wurzeln des Unternehmens liegen in der Kartonagenfabrik Nortrup GmbH, die 1896 gegründet wurde. 1898 trat Carl Delkeskamp als Geschäftsführer und Minderheitsgesellschafter dem jungen Unternehmen bei. Seitdem haben drei nachfolgende Generationen der Familie Delkeskamp die Geschäftsfelder Papier, Wellpappe und Schaumstoff stetig ausgebaut.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Diakonische Altenhilfe Kästorf

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Diakonische Altenhilfe Kästorf

DIAKONISCHE ALTENHILFE KÄSTORF GMBH

Gelebte Inklusion in der Pflegeausbildung

HERAUSFORDERUNG

Im Zuge der gestiegenen Migrationszahlen seit 2015 kam es bei der Diakonischen Altenhilfe Kästorf zu immer mehr Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund. Da man bei Kästorf bereits gute Erfahrungen mit der Integration von Geflüchteten gemacht hatte, wollte man mehr Menschen unterstützen und fördern. Dies war und ist im Hinblick auf den Pflegenotstand eine Win-Win-Situation.

Dabei gab es einige Hürden zu überwinden: Sprachbarrieren, fehlende Dokumente und Zeugnisse, Behördenwege, Aufenthaltsgenehmigungen, Arbeitserlaubnisse, kulturelle Unterschiede und verschiedene Mentalitäten.

UMSETZUNG

Die Diakonische Altenhilfe Kästorf schuf eine 30-Stunden-Stelle, die ausschließlich für die Ausbildung zuständig ist, und kooperiert seither eng mit Schulen. Beschäftigte mit Migrationshintergrund werden bei Behördengängen und Wohnungssuche unterstützt, zudem erfolgte eine Umstellung des Ausbildungskonzeptes. Darüber hinaus führte man in der Diakonie Kästorf Workshops ein, stellte Lernhilfen bereit, investierte in eine Pflegepuppe und in die Einrichtung eines Lehrzimmers mit PC, Pflegebett, Fachbüchern, Hilfs- und Lehrmitteln. Die Praxisanleiterinnen und -anleiter erhielten mehr Zeit für die Einarbeitung, Anleitung und Unterstützung beim Lernen.

ERFOLG

Menschen mit Migrationshintergrund konnten ins Berufsleben einsteigen, bekamen ein festes Arbeitsverhältnis für die Ausbildungszeit und ein festes Einkommen. Für Menschen mit einem hohen Bildungsstand wurde der Pflegeberuf attraktiv. Die Zahl der Ausbildungsplätze hat sich von 18 auf 24 gesteigert. Durch die enge Zusammenarbeit mit Schulen, Behörden, Belegschaft und dem Vorstand ließen sich Hürden überwinden. Hilfsbereitschaft und mehr Verständnis für andere Kulturen entstand. Auch die Akzeptanz der Bewohnerinnen und Bewohner spielte eine große Rolle. Man ging vorurteilsfrei neue Wege und war bereit, auch Risiken einzugehen.

Diakonische Altenhilfe Kästorf

DIAKONISCHE ALTENHILFE KÄSTORF GMBH
Hauptstraße 51, 38518 Gifhorn
Telefon 05371 721 - 360
info@dachstiftung-diakonie.de
www.diakonie-kaestorf.de

BRANCHE: Altenpflege

GRÜNDUNG: 2009 (Gründung der GmbH)

BESCHÄFTIGTE: 321

DIENSTLEISTUNGEN: Stationäre Pflegeleistungen

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Die Teilnahme am Zertifikat hat uns dazu ermutigt, genauer hinzuschauen und Perspektiven zu verändern, um so etwas zu bewegen."

DAS UNTERNEHMEN

Die Diakonischen Heime Kästorf wurden 1883 als Einrichtung der Wohn- und Arbeitshilfe für umherziehende, wohnungslose Männer gegründet. Heute ist die Diakonie Kästorf als Teil der Dachstiftung Diakonie in den Arbeitsfeldern Jugend- und Eingliederungshilfe, Bildung und Qualifizierung, Flüchtlings- und Wohnungsnotfallhilfe, Rehabilitation und Altenhilfe engagiert. Sie organisiert sich in einem Verbund von drei wirtschaftlich selbstständigen Pflegeeinrichtungen mit rund 500 Pflegeplätzen. Das Pflegeheim „Am Brömmelkamp" bietet stationäre Pflege und Betreuungsleistungen für alkoholkranke Menschen mit Pflegebedarf. Ziel ist die Sicherstellung der hauswirtschaftlichen, medizinischen und pflegerischen Versorgung, um ihnen ein menschenwürdiges Leben in einer funktionierenden Gemeinschaft zu ermöglichen.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

EMCO GROUP

Veränderungen gestalten, Beschäftigte mitnehmen

HERAUSFORDERUNG

Um dem gesunden Betrieb moderne Strukturen zu geben und somit die Weichen für eine weiterhin erfolgreiche Zukunft zu stellen, beschloss die Geschäftsführung der emco Group 2014, eine neue Organisationsstruktur zu schaffen. Das führte bei den Beschäftigten zu einigen Verunsicherungen. Um dagegenzusteuern, gründete das Lingener Unternehmen ein Projektteam aus Mitgliedern der Führungsmannschaft, des Betriebsrats sowie einem externen Beratungsteam zur Unterstützung.

UMSETZUNG

Das Projektteam erarbeitete das neue Organisationskonzept „emcobase“ und stellte es der Belegschaft vor. Die Organisation wurde in Etappen angepasst und die Beschäftigten regelmäßig über alle Schritte informiert. Außerdem entwickelte emco mit „emcobase Personal“ ein Personalentwicklungskonzept, welches die systematische Schulung und Weiterbildung aller Beschäftigten im Hinblick auf die zu bewältigenden Arbeitsprozesse und deren sich ständig weiterentwickelnden Anforderungen zum Ziel hat.

ERFOLG

Mit den Konzepten „emcobase“ und „emcobase Personal“ hat die emco Group gezeigt, dass sie die Beschäftigten in die Zukunft des Unternehmens mitnimmt und ihnen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten bietet. Der Belegschaft wurden durch eine umfassende Kommunikation und gute Konzepte Ängste und Verunsicherungen genommen. Zielführend dabei war nicht nur die Unterstützung des Betriebsrats, sondern auch die regelmäßige, transparente Kommunikation und die Unterstützung durch externe Berater, die den eigenen Blickwinkel erweitern und Erfahrungen aus anderen Unternehmen mit einbringen.

EMCO GROUP – ERWIN MÜLLER GMBH
Breslauer Straße 34-38, 49808 Lingen
Telefon 0591 9140-0
info@emco.de
www.emco-group.de

BRANCHE: Metall- und kunststoffverarbeitende Industrie

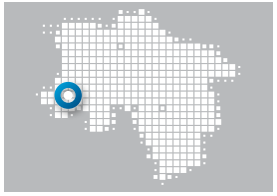
GRÜNDUNG: 1945

BESCHÄFTIGTE: ca. 1.200 (weltweit)

PRODUKTE: Qualitätsprodukte der Hefttechnik für Büro und Handwerk, Badezimmer-Accessoires, Eingangsmatten, Schwimmbadzubehör sowie Elektroroller

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Durch die Teilnahme am Zertifikat konnten wir uns noch intensiver mit dem Thema ‚Demografischer Wandel' auseinandersetzen und damit einen weiteren Grundstein für eine nachhaltige Personalpolitik legen. Die Beratung durch die Demografieagentur und deren Erfahrung aus anderen Unternehmen hat uns dabei sehr geholfen."



MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die emco Group ist eine Holding, die vier starke Marken unter einem Dach vereinigt: emco Bad, emco Bau, sowie Novus Dahle und seit 2010 auch emco Elektroroller.

Damit präsentiert sie sich international als erfolgreicher Anbieter von maßgeschneiderten Lösungen aus Technik und Design. Zurückzuführen ist der weltweite Erfolg der Gruppe auf die Kompetenz und Erfahrung, die das Unternehmen im Laufe von über 70 Jahren gesammelt hat – und auf die individuellen Ideen, die für anspruchsvolle Wünsche und qualitätvolle Objekte gefunden werden. Mit einem internationalen Vertriebsnetz, den Produktionsstätten in Deutschland, China, Tschechien und Frankreich, mit Mehrheitsbeteiligungen im Inland, über 1.200 Mitarbeitern weltweit, davon über 600 in Lingen, und einem Jahresumsatz von über 160 Millionen Euro präsentiert sich die emco Group heute weltweit als ein marktführendes Unternehmen.

enercity
positive energie

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

ENERCITY AG

Mobiles Arbeiten

HERAUSFORDERUNG

enercity hat sich bereits vor einigen Jahren im Rahmen der Strategieentwicklung mit den aktuellen Megatrends beschäftigt. Dadurch war klar, dass die starke Zunahme digitaler Endgeräte eine weitere Flexibilisierung von Arbeitszeit und -ort zur Folge haben würde. Die bis dahin vorhandene Telearbeit mit 90 Beschäftigten war nicht mehr zeitgemäß und sollte durch neue Regelungen über mobiles Arbeiten und „bring your own device“ ersetzt werden. Das Ziel: Die Arbeitsprozesse zu optimieren, wirtschaftliche Ressourcen besser zu nutzen und den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und Flexibilität zu gewähren.

UMSETZUNG

Im ersten Schritt wurde von den Sozialpartnern eine Betriebsvereinbarung unter Einbindung des Datenschutzbeauftragten und der Fachkraft für Arbeitssicherheit verhandelt. Ein Merkblatt gibt Mitarbeitenden und Führungskräften schnell Orientierung über die Regelung und die praktische Umsetzung. Anschließend konnten sich alle Führungskräfte für die Teilnahme am mobilen Arbeiten in Schulungen gut auf die Gesprächs- und Führungssituationen vorbereiten. Eine Hürde war allerdings der hohe Beratungsaufwand, da die Regelung nur einen Rahmen vorgibt, den die Führungskräfte mit ihren Mitarbeitenden individuell ausgestalten können.

ERFOLG

Heute hat enercity rund 1.300 IT-Zugriffe zum Zuhause als VPN-Lösungen geschaffen. Eine Vielzahl mobiler privater und dienstlicher Geräte sind dabei im Einsatz. Das Ziel, die Führungs- und Arbeitskultur bei enercity durch mobiles Arbeiten für die digitale Arbeitswelt zu verändern, ist rundum gelungen. Erfolgsfaktoren waren das gute Schulungsangebot für die Führungskräfte sowie eine gute Kommunikation der Regelung.

enercity
positive energie

ENERCITY AG
Ihmeplatz 2, 30449 Hannover
Telefon 0511 430-0
info@enercity.de
www.enercity.de

BRANCHE: Energiewirtschaft

GRÜNDUNG: 1970

BESCHÄFTIGTE: 2.800

DIENSTLEISTUNGEN: Strom, Gas, Wasser, Fernwärme, Energiedienstleistungen

ERSTZERTIFIKAT: 2018

„Mit der Demografieagentur haben wir einen kompetenten Partner an unserer Seite und stellen so sicher, dass wir die Megatrends Demografie und Digitalisierung klar im Fokus haben. Es ist eine Bereicherung, die interne Perspektive durch einen externen Expertenblick zu erweitern und daraus ein umsetzungsfähiges, tragfähiges Handlungsprogramm zu gestalten."

MEHR INFOS

© Getty Images

© Getty Images

DAS UNTERNEHMEN

Die enercity-Gruppe mit Sitz in Hannover ist ein Anbieter von nachhaltigen und intelligenten Energielösungen mit mehr als 2.800 Beschäftigten. Die Hauptgesellschaft enercity AG zählt mit einem Umsatz von rund 2,4 Milliarden Euro zu den größten kommunalen Energiedienstleistern Deutschlands. Das Unternehmen versorgt rund eine Millionen Kunden mit Strom, Erdgas, Wärme und Trinkwasser. Ein stark wachsendes Geschäftsfeld sind energienahe Services rund um Elektromobilität, Energieeffizienz, Digitalisierung, Telekommunikation und smarte Netzinfrastruktur. Bis 2035 wird das Unternehmen die regenerative Strom- und Wärmeproduktion deutlich ausbauen. Schon heute erhalten Privat- und Gewerbekunden zu 100 Prozent Ökostrom.

Fagus GreCon

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Fagus-GreCon

FAGUS-GRECON GRETEN GMBH & CO. KG

Fachwissen sichern und nutzbar machen

HERAUSFORDERUNG

Das Wissen, das in den vielen Jahren der Betriebszugehörigkeit seitens der Beschäftigten von Fagus-GreCon aufgenommen wurde, wurde in der Vergangenheit nur oberflächlich erfasst und unkoordiniert an die Nachfolgenden übergeben. Damit ging jedoch viel Fachwissen verloren. Das Ziel von Fagus-GreCon war es daher, das Wissen der Beschäftigten gezielt und strukturiert aufzunehmen. Neben einem großen zeitlichen Invest muss man jedoch eine hohe Flexibilität aufbringen, um sogenannte Wissenslandkarten mit ausscheidenden Beschäftigten zu erstellen. Und es ist eine offene und wertschätzende Kommunikation nötig, damit alle ihr Wissen gerne preisgeben.

UMSETZUNG

Um diese Maßnahme erfolgreich umzusetzen, wurde eine Mitarbeiterin zum Thema „Wissensmanagement“ qualifiziert. Nach einer Bestandsaufnahme des Wissens, der Identifikation des Bedarfs sowie der Einführung eines Offboarding-Prozesses hat man Wissenslandkarten erarbeitet und intern Expertise implementiert. Für den Aufbau des Systems und die Konzipierung von Workshops waren im Vorfeld viele Wochen und Monate an Arbeitseinsatz erforderlich. Zusätzlich wird derzeit ein Betriebsratsmitglied zum Experten für Wissenslandkarten ausgebildet.

ERFOLG

Bei Fagus-GreCon wurde ein sehr guter Offboarding-Prozess etabliert: Bei allen Austritten wird das Wissen gezielt aufgenommen. Die Übergabe der Themen an Nachfolgende und weitere Beschäftigte klappt reibungslos, es kommt zu weniger Rückfragen. Auch empfinden ausscheidende Mitarbeitende es als Wertschätzung, wenn ihr Wissen bewahrt bleibt.

Die Information über die Bedeutung des Themas war sehr wichtig: Alle Beteiligten gehen dadurch offen an die Erstellung der Wissenslandkarten heran, die Bereitschaft zur Mitgestaltung ist trotz des zeitlichen Aufwands großartig.

Fagus GreCon

FAGUS-GRECON GRETEN GMBH & CO. KG
Hannoversche Straße 58, 31061 Alfeld
Telefon 05181 79-0
info@fagus-grecon.com
www.fagus-grecon.com

BRANCHE: Maschinenbau

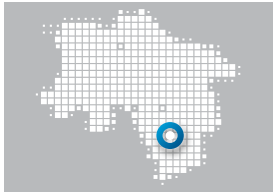
GRÜNDUNG: 1911

BESCHÄFTIGTE: ca. 600

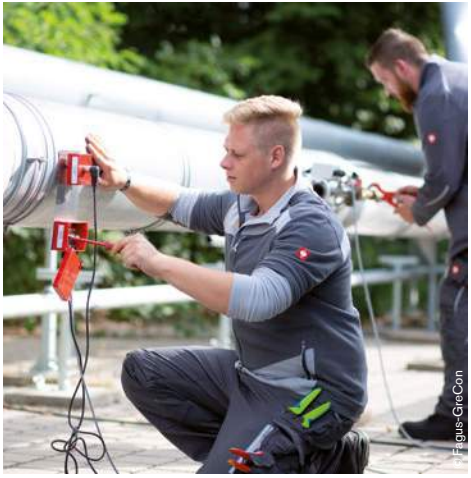
PRODUKTE: Brandschutzsysteme, Messtechnikanlagen, Inspektionssysteme, Design, Schuhleisten und Formen …

ERSTZERTIFIKAT: 2016

„Durch die Teilnahme am Zertifikat haben wir einen umfangreichen Überblick erhalten, wo wir als Unternehmen mit unseren Themen derzeit im Vergleich zu anderen Unternehmen stehen. Die Demografieagentur hat uns wertvolle Impulse zu unseren Projekten gegeben, die es u.a. auch ermöglicht haben, die Projekte erfolgreich und nachhaltig umzusetzen."



MEHR INFOS



DAS UNTERNEHMEN

Fagus-GreCon Greten GmbH & Co. KG ist ein eigentümergeführtes Familienunternehmen mit Stammsitz in Alfeld. Die Produktmarke GreCon zählt zu den führenden Marken bei der Herstellung und Entwicklung von Brandschutz-, Messtechnik- und Inspektionssystemen für Anwendungen in zahlreichen Industrien wie zum Beispiel der Holzwerkstoffplattenindustrie. Durch die weltweit einmalige Kombination von Design, Leisten und Formen gehört die Geschäftseinheit Fagus Schuhleisten und Formen zu den führenden Zulieferern der Schuhindustrie. Alle Geschäftseinheiten sind weltweit tätig und bieten Kundendienst vor Ort.

Im Jahr 1911 gründete Carl Benscheidt das Unternehmen und beauftragte Walter Gropius mit dem Bau des Fagus-Werks als Schuhleistenfabrik. „Unser Reichtum sind nicht unsere Maschinen, noch ein Bankkonto, sondern das Wissen, das Können und die Einsatzbereitschaft unserer Mitarbeiter." Diese Überzeugung des Firmengründers hat auch heute für das Unternehmen uneingeschränkte Gültigkeit. Durch eine offene Unternehmenskultur, individuelle Weiterbildungsprogramme, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und Vertrauen in weltweit rund 600 Beschäftigte lebt man auch heute in fünfter Generation diese Grundüberzeugung.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

FLUGHAFEN HANNOVER-LANGENHAGEN GMBH

Qualifizierung im Fuhrparkservice

HERAUSFORDERUNG

Für die Flughafen Hannover-Langenhagen GmbH ist das Thema „Servicequalität“ ein entscheidender Wettbewerbsfaktor. Ein Großteil der Beschäftigten innerhalb des Fuhrparkservices verfügte jedoch über keine oder nur geringe Erfahrungen im Bereich Kundenservice. Der teilweise unzureichende Ausbildungsstand der Beschäftigten führte zu einer stark eingeschränkten Einsatzfähigkeit des Personals. Vor diesem Hintergrund hat die Flughafen GmbH eine gezielte Servicequalifizierung, die die Beschäftigten strukturiert ausbildet, entwickelt.

UMSETZUNG

Gemeinsam mit einem externen Bildungsträger wurde der Lehrgang „Kundenmanager/-in im Fuhrparkservice (IHK)“ ausgearbeitet und mit der IHK Hannover sowie der Agentur für Arbeit abgestimmt. Auch der Betriebsrat wurde in die Organisation des Lehrganges eingebunden und hat bei Informationsveranstaltungen zur Vorstellung der Maßnahme aktiv unterstützt. Allerdings waren die Teilnehmenden anfänglich sehr skeptisch, da sie lange keine Weiterbildung absolviert hatten. Diese Skepsis ließ sich durch umfangreiche Infogespräche im Vorfeld ausräumen.

ERFOLG

Bei Hannover Airport ist man überzeugt, dass die Beschäftigten durch den Lehrgang „Kundenmanager/-in im Fuhrparkservice (IHK)“ sehr zielgerichtet und ressourcenorientiert darin unterstützt wurden, zukünftig noch serviceorientierter, kompetenter und sicherer gegenüber den Kunden aufzutreten und zu agieren.

Weitere Erfolgsfaktoren waren die praxisorientierte Gestaltung der Ausbildung sowie die konkrete Umsetzung des Projektes als „Kundenservice-Büro in der Kfz-Werkstatt“.

FLUGHAFEN HANNOVER-LANGENHAGEN GMBH
Petzelstraße 84, 30855 Langenhagen
Telefon 0511 977-0
info@hannover-airport.de
www.hannover-airport.de

BRANCHE: Transport

GRÜNDUNG: 1952

BESCHÄFTIGTE: 720

DIENSTLEISTUNGEN: weltweiter Personen- und Gütertransport

ERSTZERTIFIKAT: 2017

© Hannover Airport

© Hannover Airport

Für uns war die Zertifizierung kein Abschluss, sondern der Startschuss, um unser Demografiemanagement noch effektiver und zukunftsorientierter zu gestalten!

DAS UNTERNEHMEN

Der Flughafen Hannover-Langenhagen ist der größte Flughafen und das wichtigste internationale Drehkreuz des Landes Niedersachsen. Rund um die Uhr leistet der Hannover Airport einen zentralen Beitrag zur Mobilität, Anbindung, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Niedersachsen. Er nahm im Jahr 2016 bei den Passagierzahlen Platz 9 auf der Liste der Verkehrsflughäfen Deutschlands ein. Zugleich ist er ist die erste Adresse im Norden für Urlaubsflieger und Geschäftsreisende. Fluggäste können aus über 80 attraktiven Direktzielen wählen.

Über 700 Beschäftigte am Standort sorgen dafür, dass der Airport immer in Bewegung bleibt. Für den Frachtbereich ist der Flughafen ein Drehkreuz von TNT Express und ein Nachtluftpoststandort.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Graepel

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

GRAEPEL LÖNINGEN GMBH & CO. KG

Gesundheit der Beschäftigten erfolgreich managen

© Graepel

HERAUSFORDERUNG

Bei Graepel Löningen war der Krankenstand relativ hoch, sodass das Unternehmen Ursachenforschung betrieb. Einer der Hauptgründe lag beispielsweise in der verlängerten Lebensarbeitszeit. Das nahm der Löninger Lochblechspezialist zum Anlass, gesundheitsfördernde Maßnahmen durchzuführen, um die Zufriedenheit und die Gesundheit seiner Belegschaft zu erhöhen.

UMSETZUNG

Bei Graepel Löningen erfolgte eine umfassende Arbeitsplatzanalyse sowie die Erfassung der Arbeitssituation aller Beschäftigten. Dabei implementierte das Unternehmen Ergonomieberatungen sowie Fitnesstests und führte ein betriebliches Bonusheft für die Beschäftigten ein. Im Rahmen der Gesundheitsmaßnahmen wurden außerdem die Raumluft verbessert und die Maschinenhöhen ergonomiefreundlich angepasst. Zur Beratung und Schulung bezog Graepel Löningen die AOK ein.

ERFOLG

Gemeinsam mit der Personalabteilung, dem Betriebsrat, Belegschaftsvertreterinnen und -vertretern sowie mit der externen Unterstützung durch die AOK wurden Bedarfe ermittelt und Maßnahmen definiert. Dadurch ist die Akzeptanz und Motivation bei allen Beschäftigten sehr hoch. Der Aufwand für diese Maßnahmen umfasste zehn Tage für die Personalleitung inkl. Regelkreis aus dem Team. Analysen und Schulungen eingeschlossen, waren rund 100 Stunden nötig.

GRAEPEL LÖNINGEN GMBH & CO. KG
Graepel Löningen GmbH & Co. KG
Zeisigweg 2, 49624 Löningen
Telefon 05432 85-0
gl.info@graepel.de
www.graepel.de

BRANCHE: Maschinenbau

GRÜNDUNG: 1889

BESCHÄFTIGTE: 350 (am Standort in Löningen)

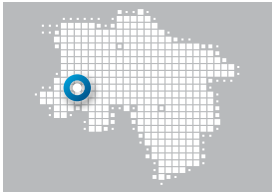
PRODUKTE: einbaufertige Baugruppen aus gelochtem Blech

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Wir können die Teilnahme am Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb" auch anderen Unternehmen empfehlen, weil es den Handlungsbedarf im Hinblick auf sozialpartnerschaftliche Aspekte aufdeckt und so zielorientierte Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet werden können."

DAS UNTERNEHMEN

Die Graepel Löningen GmbH & Co. KG ist ein Unternehmen der Graepel-Gruppe. Sie entwickelt und produziert Lochbleche, deren Stege teilweise dünner als das Material selbst sind, verformt diese und fertigt daraus Baugruppen. Der Workflow beginnt mit der ersten Formulierung einer Problemstellung bis hin zum fertigen Bauteil in Serie. Graepel begleitet seine Kunden von Anfang an und ist dadurch in der Lage, effizient individualisierte Lösungen zu bieten. Getragen wird der Workflow von verschiedenen Teams aus qualifizierten und engagierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die 700 Beschäftigten der Graepel-Gruppe arbeiten an fünf internationalen Standorten daran, Kundenprojekte zum Erfolg zu führen. Sie übernehmen Verantwortung und bringen ihre Expertise im jeweiligen Fachteam für den Erfolg des Gesamtprojektes ein.



MEHR INFOS

STADTWERKE HAMELN
... näher geht's nicht

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Stadtwerke Hameln

GWS STADTWERKE HAMELN GMBH

Ein 360-Grad-Feedback für Führungskräfte

HERAUSFORDERUNG

Führungskräfte werden durch immer höhere Leistungsanforderungen bei knapper werdenden Ressourcen, durch Kundenanforderungen und rasante Entwicklungen vor immer komplexere Herausforderungen gestellt – so auch bei den Stadtwerken Hameln. Um diese zu meistern, ist es wichtig, eine möglichst effektive Führung und Zusammenarbeit zu realisieren.

Führungskräfte bekommen in ihrem beruflichen Alltag oftmals wenig Rückmeldung, daher kann es schwerfallen, ihr Führungsverhalten selbst einzuschätzen. An dieser Stelle setzt das 360-Grad-Feedback der Stadtwerke Hameln an.

UMSETZUNG

Im Mittelpunkt des 360-Grad-Feedbacks steht die Führungskraft, die eine Selbsteinschätzung vornimmt, die mit den Einschätzungen durch Vorgesetzte, Beschäftigte derselben Ebene und Mitarbeitende des Teams abgeglichen wird, um Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufzudecken. Im Anschluss wird ein individueller Entwicklungspfad ausgearbeitet und regelmäßig überprüft.

Der Betriebsrat wurde in die Umsetzung eng einbezogen. Wichtig war es zudem, dass der Beurteilung konkrete Taten folgten und dass die Führungskraft konstruktives Feedback wertschätzend annimmt.

ERFOLG

Zu den Erfolgsfaktoren gehörten eine professionelle externe Beratung, um einen sachlichen Abstand und konstruktiven Austausch zu wahren, sowie die Unterstützung des Betriebsrates. Außerdem wurde das Thema durch die höchste Ebene priorisiert.

Rückblickend hat man in Hameln durch die Rückspiegelung möglichst unverfälschter Wahrnehmungen die „Key-Player“ darin unterstützt, ihre Wirkungen auf andere realistisch einzuschätzen und ihr Führungsverhalten zu optimieren. In der Folge wurde die Zufriedenheit der Beschäftigten messbar erhöht und Konsequenzen umgesetzt, sofern die Ergebnisse des Feedbacks dies gezeigt haben.

GWS STADTWERKE HAMELN GMBH
Hafenstrasse 14, 31785 Hameln
Telefon 05151 788 - 0
info@gws.de
www.stadtwerke-hameln.de

BRANCHE: Energiewirtschaft

GRÜNDUNG: 1889

BESCHÄFTIGTE: 140

PRODUKTE: Vertrieb von Strom-, Gas und Wasser, Telekommunikation und Parkierungsanlagen, Netzbewirtschaftung der Strom-, Gas- und Wassernetze in Hameln und in Teilen des Landkreises Hameln-Pyrmont

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Die Arbeitswelt wandelt sich immer schneller, was auch vor uns nicht halt macht. Um den Anforderungen des demografischen Wandels, der Globalisierung und der Digitalisierung des Arbeitslebens zu begegnen, müssen wir uns gut aufstellen, die Belegschaft mit einbeziehen und unsere Führungskräfte stärken, dabei hilft uns das Zertifikat. So erreichen wir eine größere Zufriedenheit und Bindung der Beschäftigten."

MEHR INFOS

© Stadtwerke Hameln

© Stadtwerke Hameln

DAS UNTERNEHMEN

Die Rattenfängerstadt Hameln und die Stadtwerke: Das ist seit mehr als 100 Jahren eine enge, vertrauensvolle Partnerschaft. Rund 140 Beschäftigte erwirtschaften einen Jahresumsatz von 100 Millionen Euro. Neben der Energie- und Wasserversorgung, der Telekommunikationssparte, dem Betrieb von Parkierungsanlagen, dem Bahnhof sowie dem Weserhafen verantwortet die Gesellschaft im Konzernverbund die öffentlichen Bäder, eine Wohnungsbaugesellschaft sowie ein breites Beteiligungsportfolio.

Nachhaltig agieren, wirtschaftlich handeln und im Wettbewerb der Energiebranche erfolgreich bestehen: Auf dem Weg in Richtung Zukunft setzen die Stadtwerke Hameln vor allem auf eins – auf ihre regionale Stärke mit zufriedenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

KOMATSU

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Komatsu

KOMATSU GERMANY GMBH

Auszubildende dauerhaft binden

HERAUSFORDERUNG

In der Vergangenheit stand das Unternehmen Komatsu vor der großen Herausforderung, dass die Anzahl der dauerhaft übernommenen Auszubildenden deutlich geringer war, als es den Wünschen des Unternehmens entsprach. Die Fluktuation gerade guter und sehr guter ehemaliger Auszubildender war hoch, sodass dem Unternehmen personelle Ressourcen verloren gingen, in die bereits vielseitig investiert wurde und die man grundsätzlich als die Basis für eine erfolgreiche Unternehmensentwicklung sieht. Deshalb führte man im Unternehmen Umfragen unter aktuellen und ehemaligen Auszubildenden durch, um die Anforderungen während und nach der Ausbildung zu ermitteln. Außerdem wollte das Unternehmen individuelle Weiterentwicklungsmöglichkeiten nach der Ausbildung stärken.

UMSETZUNG

Bei Komatsu führte man eine noch intensivere Ausbildungsbetreuung ein. Dabei gibt es einen regelmäßigen Austausch zum Thema Ausbildung und Diskussionen auf Augenhöhe. Die Auszubildenden werden stärker eingebunden und in Projekte involviert. Sie möchten schon während der Ausbildung Verantwortung übernehmen und Perspektiven aufgezeigt bekommen. Abteilungen, die sich dafür öffnen, werden als besonders attraktiv angesehen und haben es leichter, Nachfolgeregelungen mit den Auszubildenden durchzuführen. Es erfolgt eine vertrauensvolle Zusammenarbeit und gemeinsame Besprechung unterschiedlicher Optionen und Arbeitsmodelle für Auszubildende und Studierende.

ERFOLG

Heute sind die Übernahmequoten der Auszubildenden hoch, es gibt nahezu keine Fluktuation. Viele ehemalige Auszubildende und Studierende sind heute in verantwortungsvollen Positionen und dienen als Positivbeispiele für zukünftige Auszubildende. In Zahlen ausgedrückt: 50 Prozent der Mitarbeitenden unter 30 Jahren sind ehemalige Auszubildende.

Der persönliche, kontinuierliche Austausch und die Berücksichtigung individueller Bedürfnisse war der zentrale Faktor, um Personen mitzunehmen und ihnen so eine Identifikation mit dem Unternehmen zu bieten.

KOMATSU

KOMATSU GERMANY GMBH
Hanomagstraße 15, 30449 Hannover
Telefon 0511 45090
info@komatsu.eu
www.komatsu.eu

BRANCHE: Baumaschinen

GRÜNDUNG: 1835

BESCHÄFTIGTE: 720 (inkl. Auszubildender)

PRODUKTE: Radlader und Mobilbagger (Entwicklung und Fertigung)

ERSTZERTIFIKAT: 2018

„Unsere Teilnahme hat uns dabei geholfen, uns verschiedenen Herausforderungen noch einmal verbindlicher zu stellen. Auch hat uns die Teilnahme in viele sehr gute Gesprächsrunden mit dem Betriebsrat gebracht, wodurch wir gemeinsam an der Umsetzung von Projekten der Zukunft arbeiten."

MEHR INFOS

© Komatsu

DAS UNTERNEHMEN

Die Komatsu Germany GmbH, bei vielen Hannoveranern noch immer als „die Hanomag" bekannt, gehört seit 1835 zu den traditionsreichsten Arbeitgebern Hannovers. 1989 übernahm der weltweit zweitgrößte Baumaschinenhersteller Komatsu Anteile der Hanomag AG, seit 2002 ist die Komatsu Germany GmbH eine hundertprozentige Tochter des Global Players.

Auf 200.000 Quadratmetern Werksgelände werden in Hannover Radlader von 55 bis 531 PS und Mobilbagger von 14 bis 22 Tonnen für den europäischen Markt entwickelt und produziert.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

LANDKREIS OSNABRÜCK

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Landkreis Osnabrück

LANDKREIS OSNABRÜCK

Neue Führungskräfte gezielt qualifizieren

HERAUSFORDERUNG

Bereits 2012 hatte sich der Landkreis Osnabrück zur Teilnahme am INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ entschieden und neben der obligatorischen Mitarbeitendenbefragung auch eine Altersstrukturanalyse durchgeführt. Damit stand eines fest: In naher Zukunft würde es einen regelrechten Umbruch bei vielen Führungspositionen geben. Der Vorstand der Kreisverwaltung entschied, kurzfristig ein Personalentwicklungsangebot zu schaffen, das neue Führungskräfte bei der Ausübung ihrer neuen Funktionen und Aufgaben unterstützt.

UMSETZUNG

Im April 2015 wurde eine Arbeitsgruppe mit Mitarbeitenden unterschiedlicher Funktionen und Erfahrungen gebildet, um ein Qualifizierungskonzept für Führungskräfte zu erarbeiten. Personalrat sowie Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) waren von Anfang an eingebunden. Es sollte kein einheitliches „Fortbildungsprogramm“ geben, sondern einzelfallbezogen und bedarfsgerecht qualifiziert werden. Nach der Zustimmung von Verwaltungsvorstand und Personalrat wurden erste, neue Führungskräfte angesprochen und Qualifizierungsvereinbarungen für die Dauer von zwei Jahren geschlossen.

ERFOLG

Neue Führungskräfte treffen seither mit ihren Vorgesetzten und der Personalentwicklung eine verbindliche Qualifizierungsvereinbarung und fixieren, welche Qualifizierungsmodule besucht werden – dazu gehören Themen wie das Rollenverständnis einer Führungskraft oder das Mitarbeitendengespräch.

Die Rückmeldungen der neuen Führungskräfte zu dem Angebot an die Personalentwicklung sind durchweg positiv: Immer wieder gibt es auch Teilnahmeanfragen von Langzeit-Führungskräften. Erfolgsfaktor: Jede Maßnahme wird individuell auf jede neue Führungskraft abgestimmt.

LANDKREIS OSNABRÜCK

LANDKREIS OSNABRÜCK
Am Schölerberg 1, 49082 Osnabrück
Tel. 0541 501-0
info@landkreis-osnabrueck.de
www.landkreis-osnabrueck.de

BRANCHE: Öffentliche Verwaltung

GRÜNDUNG: 1972

BESCHÄFTIGTE: 1.250

DIENSTLEISTUNGEN: von A wie Aufenthaltserlaubnis bis Z wie Zulassung von Kfz

ERSTZERTIFIKAT: 2019

Wie ein Radar macht das Zertifikat „Demografiefest 4.0. Sozialpartnerschaftlicher Betrieb" wichtige Herausforderungen von Arbeitgebern sichtbar, für die im nächsten Schritt sozialpartnerschaftlich und damit gemeinschaftlich Lösungswege erarbeitet werden. Die Vereinbarung von klaren Zielen und Zeitfenstern dient als zusätzlicher Beschleuniger bei der anschließenden Umsetzung. Die Teilnahme an der Zertifizierung bedeutet zwar harte Arbeit – aus unserer Sicht lohnt sie sich allerdings für alle Beteiligten.

MEHR INFOS

DIE ORGANISATION

Im Osnabrücker Land lässt es sich gut leben – davon ist laut Umfrage ein Großteil seiner rund 360.000 Bewohnerinnen und Bewohner des Landkreises überzeugt. Und das aus gutem Grund: Fast die Hälfte des Landkreises liegt in einem Naturpark.

Von der Aufenthaltserlaubnis bis zur Zulassung von Autos – beim Landkreis Osnabrück steht guter Service für die Bürgerinnen und Bürger an erster Stelle. Aber auch für Megathemen wie Digitalisierung, Klima, Bildung oder Integration werden neue Strategien und Angebote entwickelt und umgesetzt. Mit ihren vielfältigen Aufgaben ist die Kreisverwaltung ein modernes Dienstleistungsunternehmen. Diese Vielfalt spiegelt sich bei den Mitarbeitenden wieder: Verwaltungskräfte und Angehörige verschiedenster Berufsgruppen, zum Beispiel aus den Bereichen Medizin, Sozialarbeit, Tiermedizin, IT oder dem Ingenieurswesen, arbeiten Hand in Hand für das Gemeinwohl der Menschen im Landkreis Osnabrück.

DEMOGRAFIEFEST4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

MAN TRUCK & BUS SE

LiA@MAN: So lernt man im Arbeitsprozess

© MAN Truck & Bus SE

HERAUSFORDERUNG

Durch die Transformation des Werkes in Salzgitter von einem Fahrzeugmontagewerk hin zu einem Komponentenwerk, einhergehend mit starken Veränderungen durch Megatrends wie dem Demografischen Wandel und der Digitalen Transformation, wurden sämtliche Prozesse im Werk neugestaltet. Viele Arbeitsbereiche entfielen, gänzlich neue wurden geschaffen. Dem Qualifizierungsbedarf, der durch die disruptiven Veränderungen entstand, musste zielgerichtet entgegengewirkt werden.

UMSETZUNG

Gemeinsam mit der Demografieagentur und dem Institut für Fabrikbetriebslehre und Unternehmensforschung (IFU) der TU Braunschweig wurde die Methodik „Lernen im Arbeitsprozess“, kurz LiA@MAN, eingeführt und Methodikworkshops mit Multiplikatorinnen und Multiplikatoren sowie Lernbegleitenden durchgeführt. In einem Prozessworkshop wurden gemeinsam mit Fachexpertinnen und -experten aus dem Fertigungsbereich Prozessanalysen durchgeführt und Qualifizierungsbedarfe identifiziert. Lernprojekte zu Themen wie Umgang mit Robotern und Messmitteln hat man bei MAN abschließend im Arbeitsprozess bearbeitet.

ERFOLG

Neben der interdisziplinären Projektkonstellation hat maßgeblich die Offenheit der Beschäftigten und der operativen Führungskräfte zum Erfolg von LiA@MAN beigetragen. Der direkte Lerntransfer innerhalb der Arbeitsprozesse hat sich dabei als der beste Weg etabliert, Wissen zu erwerben bzw. einen Lernerfolg zu erzielen.

Zudem wurden im Rahmen des Projekts neue Prozessstandards erarbeitet, Schwachstellen behoben sowie Standardabläufe und Verbesserungspotenziale identifiziert.

MAN TRUCK & BUS SE
Heinrich-Büssing-Straße 1, 38239 Salzgitter
Telefon 05341 28-0
info@man.eu
www.man.eu

BRANCHE: Fahrzeugbau

GRÜNDUNG: 1758

BESCHÄFTIGTE: über 38.000, 2.652 davon am Standort Salzgitter

PRODUKTE: nicht-angetriebene Achsen, Achsteile, Kurbelwellen, Rohre, aufbereitete Getriebe, Versand von CKD-Bausätzen, Ersatzteillogistik

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Die Teilnahme am Zertifikat ermöglicht eine gemeinsame Identifikation von Weiterentwicklungspotenzialen sowie die zielgerichtete und strukturierte Umsetzung von Maßnahmen. Dies hilft uns, unsere Organisation in Zeiten des demografischen und digitalen Wandels auf anstehende Herausforderungen vorzubereiten."

DAS UNTERNEHMEN

MAN Truck & Bus zählt zu den führenden internationalen Herstellern von Nutzfahrzeugen. Das Produktportfolio umfasst Lkw, Busse, Transporter, Diesel- und Gasmotoren sowie Dienstleistungen rund um Personenbeförderung und Gütertransport. Am Standort Salzgitter wurde 2015 das Werk zum Komponentenwerk und Teileversorger umgebaut. Seither beliefert es den gesamten Produktionsverbund mit zentralen Komponenten von Kurbelwellen über nicht-angetriebene Achsen bis hin zu Spezialrohren. Neben der Belieferung aller Kontinente der Welt mit CKD-Bausätzen wird darüber hinaus die komplette Ersatzteilversorgung aus Salzgitter heraus betrieben.

MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

KRONE
THE POWER OF GREEN

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Krone

MASCHINENFABRIK BERNARD KRONE GMBH & CO. KG

Gesundheitsaktivitäten belohnen

HERAUSFORDERUNG

Bei der Maschinenfabrik Krone gab es immer wieder Anfragen von Beschäftigten nach Zuschüssen zu Sportstudios oder Sportvereinen. Da das Angebot professioneller Organisationen für Krone zu einseitig war, wurde kurzerhand ein Krone-Bonusheft kreiert, das sämtliche Sport- und Gesundheitsaktivitäten der Beschäftigten belohnt. Dafür mussten finanzielle Mittel bereitgestellt und die entsprechenden Spielregeln allen Mitarbeitenden bekannt gemacht werden.

UMSETZUNG

Gemeinsam entwarfen Unternehmensleitung und Betriebsrat das Bonusheft. Sie legten Kriterien fest, welche Gesundheits-/Sportaktivitäten berücksichtigt werden und wie diese zu bewerten sind.

Wenn Beschäftigte im Quartal an insgesamt 24 Gesundheits- oder Sport-Maßnahmen teilnehmen, können sie sich pro Person einen Bonus von 75 Euro auszahlen lassen. Extern unterstützt die AOK beratend innerhalb des BGM sowie verschiedene Sportgeschäfte, die Krone-Beschäftigten Rabatte gewähren.

ERFOLG

Rund 100 Beschäftigte nehmen an der Maßnahme teil. Von vielen Beschäftigten wird das Programm gern angenommen, wobei der finanzielle Anreiz im Vordergrund steht. Seit Einführung des Bonusheftes ist die Zufriedenheit in der Belegschaft gestiegen. Zudem hat die Zahl der Raucherinnen und Raucher abgenommen.

MASCHINENFABRIK BERNARD KRONE GMBH & CO. KG
Heinrich-Krone-Straße 10, 48480 Spelle
Telefon 05977 935-0
info.ldm@krone.de
www.krone.de

BRANCHE: Landmaschinen

GRÜNDUNG: 1906

BESCHÄFTIGTE: ca. 2.000

PRODUKTE: Maschinen für Grundfutter-Erntetechnik

ERSTZERTIFIKAT: 2016

„Damit unser Unternehmen auch für die Zukunft gerüstet sein wird, stellen wir uns heute den Herausforderungen an die Arbeitswelt von morgen."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Aus einer einfachen Schmiede entwickelte sich in mehr als 110 Jahren die Maschinenfabrik Bernard Krone GmbH & Co. KG zu ihrer heutigen Größe mit Exporten in über 40 Länder weltweit und zu einem Full-Liner im Bereich der Grünfuttererernte.

Bereits in der vierten Generation familiengeführt, bewahrt Krone seit jeher das Image eines mittelständischen Familienunternehmens, das durch innovatives und verantwortungsbewusstes Handeln den Standort Spelle und die Region Emsland nachhaltig stärkt.

Krone ist ständig in Bewegung und entwickelt sich sowie die Angebote rund um die Maschinen kontinuierlich weiter – wichtige Stichworte sind in diesem Kontext Digitalisierung und Datenmanagement. Unverändert seit 1906 aber bleiben die Werte, die schon vom Gründervater vorgelebt wurden: Qualität, Kundennähe und Innovation.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Minebea intec

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Minebea Intec

MINEBEA INTEC BOVENDEN GMBH & CO. KG

Führungskräfte: Fit für Anforderungen von morgen

HERAUSFORDERUNG

Der demografische Wandel erfordert nicht nur Anpassungen im Bereich Personalmanagement und -entwicklung. Nachwachsende Generationen wie die Millennials stellen neue Herausforderungen auch an die Vorgesetzten.

Um die Führungskräfte in ihrer Kompetenz zu stärken, initiierte die Personalabteilung von Minebea Intec zusammen mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat ein eigenes Führungskräftetraining.

UMSETZUNG

Das Führungskräftetraining wurde individuell entwickelt, um die organisationsinternen Besonderheiten von Minebea Intec zu berücksichtigen. Nach der Konzeptionierung des Trainings erfolgte die Abstimmung mit der Geschäftsleitung und dem Betriebsrat. Darauf folgte die Auswahl eines externen Trainers und die Finalisierung der Inhalte. Schließlich wurden Ablauf und Kompetenzvermittlung geplant sowie Veranstaltungsorte definiert. Es wurde Wert darauf gelegt, dass die Führungskräfte auch ausreichend Zeit bekommen, sich über ihren eigenen Führungsstil Gedanken zu machen und für sich die Frage beantworten, wie sie eigentlich führen möchten.

ERFOLG

Die Rolle der Führungskräfte von morgen wird sich auf die Rolle eines Coaches oder einer Lernprozessbegleitung verlagern. Mithilfe des Trainings konnten die Minebea-Intec-Führungskräfte ihr Wissen in den Bereichen Change-Management sowie Konfliktlösung vertiefen und dazu die Bandbreite ihrer Führungswerkzeuge in den Bereichen Motivation und Kooperation vergrößern. Parallel wurde die Veranstaltung zum Netzwerken genutzt. Eine Besonderheit war die Offenheit und Bereitschaft der Teilnehmenden, sich einzubringen. Das Training wurde insgesamt von den Beschäftigten als sehr wertschätzend empfunden.

MINEBEA INTEC BOVENDEN GMBH & CO. KG
Leinetal 2, 37120 Bovenden
Telefon 0551 30983 - 0
humanresources@minebea-intec.com
www.minebea-intec.com

BRANCHE: Industrielle Wäge- und Inspektionstechnik

GRÜNDUNG: 2013

BESCHÄFTIGTE: 1.000

PRODUKTE: Industriewaagen, Hochlastwägezellen und Fremdkörperinspektionstechnik

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Als Arbeitgeber kann man heute nicht nur mit klassischen Angeboten bei Bewerberinnen und Bewerbern punkten. Vielmehr spielen Themen wie Führungskultur und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Hier nehmen Führungskräfte eine zentrale Aufgabe wahr. Als Unternehmen müssen wir sie dabei unterstützen."

MEHR INFOS

© Minebea-Intec

DAS UNTERNEHMEN

Minebea Intec ist führender Hersteller industrieller Wäge- und Inspektionstechnologien. Das globale Unternehmen bietet Produkte und Dienstleistungen, die seit rund 150 Jahren für Innovation, Performance und Zuverlässigkeit stehen. Das Produktportfolio beinhaltet hochauflösende Plattformwaagen, Wägezellen, Behälter- und Silowaagen, Kontrollwaagen, Metalldetektoren, Röntgeninspektionssysteme sowie intuitive Softwarelösungen.

Rund tausend Beschäftigte an 19 Standorten weltweit und ein Netzwerk aus über 185 zertifizierten internationalen Distributionspartnern machen Minebea Intec zu einem globalen Player seiner Branche. Mit mehr als 90.000 verkauften Inspektionssystemen, 350.000 Industriewaagen und Indikatoren, rund einer Million industriellen Wägezellen sowie weltweiten Serviceleistungen ist das Unternehmen eine verlässliche Größe für seine Kunden und Partner aus den unterschiedlichsten Branchen.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

NIEDERSÄCHSISCHES STAATSBAD PYRMONT BETRIEBSGESELLSCHAFT MBH

Arbeitszeit auf Vertrauensbasis

HERAUSFORDERUNG

Um die Arbeitszeit zu flexibilisieren und die eigene Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, beschloss das Niedersächsische Staatsbad 2012, als Maßnahme des Betrieblichen Gesundheitswesens eine Arbeitszeit auf Vertrauensbasis einzuführen. Dafür musste das Leitmotiv geändert werden und ein Wechsel der Sichtweise von der Zeit- zur Ergebnisorientierung erfolgen. Da die Arbeitszeit nicht mehr dokumentiert wird, ging damit ein Sicherheitsverlust für den Arbeitgeber einher. Die Kontrollrechte nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz mussten in Abstimmung mit dem Betriebsrat eine neue Form finden.

UMSETZUNG

Das Projektteam aus Arbeitgebervertreter und Betriebsratsmitglied erstellte gemeinsam ein Konzept und führte die Vertrauensarbeitszeit schrittweise in allen Unternehmensbereichen ein. Dafür wurde eine Betriebsvereinbarung konzipiert sowie Formulare und Leitfäden entwickelt. Ein Jahr danach fanden mehrere Evaluationen statt. Zudem ist die regelmäßige Teilnahme an Teambesprechungen ein fester Punkt in Sachen Vertrauensarbeitszeit. 2018 wurde die Betriebsvereinbarung anhand der Ergebnisse der Evaluationen überarbeitet.

ERFOLG

Sofern aus betrieblichen Gründen möglich – also Öffnungszeiten, Kundenkontakt usw. im Blick – ist jetzt eine hohe Flexibilität der Arbeitszeit für alle Beschäftigten bis zur Einrichtung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes möglich. Dadurch hat sich die Zufriedenheit und die Work-Life-Balance erheblich verbessert. Die Arbeitgeberattraktivität nahm zu, was die Fachkräftegewinnung nachhaltig unterstützt. Die Unternehmensphilosophie „Basis Vertrauen“ ist gestärkt.

NIEDERSÄCHSISCHES STAATSBAD PYRMONT BETRIEBSGESELLSCHAFT MBH
Heiligenangerstraße 6, 31812 Bad Pyrmont
Telefon 05281 15-01
kurdirektion@staatsbad-pyrmont.de
www.staatsbad-pyrmont.de

BRANCHE: Gesundheitsbranche

GRÜNDUNG: 1947

BESCHÄFTIGTE: 195

DIENSTLEISTUNGEN: Gesundheitsleistungen

ERSTZERTIFIKAT: 2016

© Staatsbad Pyrmont

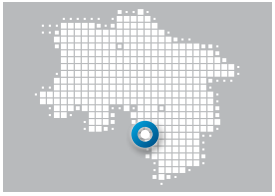
© Staatsbad Pyrmont

„Die Teilnahme ist eine Chance, Gewohntes zu überdenken, sich weiterzuentwickeln und somit demografiefest gemeinsam die Zukunft zu sichern."

DAS UNTERNEHMEN

Das größte niedersächsische Staatsbad liegt eingebettet in den sanften Hügelketten des Weserberglandes nahe der Rattenfängerstadt Hameln. Seinen Weltruf verdankt Bad Pyrmont den ortsspezifischen Heilmitteln – Naturmoor, Naturheilquellen und Naturkohlensäure.

Die einzelnen Abteilungen des Dienstleistungsbetriebes wirken zusammen, um den Patienten und Gästen den Aufenthalt optimal zu gestalten. Dazu gehört das Therapie- und Rehabilitationszentrum Königin-Luise-Bad, die Wellnesswelten der Hufeland-Therme oder die Fürstenhof-Klinik als Kompetenzzentrum für die Bewegungsorgane. Außerdem gibt es eine Veranstaltungsabteilung, die das Kulturangebot des Staatsbades und des Ortes prägt.



MEHR INFOS

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Hoffmann Group Perschmann
Perschmann

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Perschmann

PERSCHMANN BUSINESS SERVICES GMBH, HCH. PERSCHMANN GMBH

Die interne Kommunikation verbessern

HERAUSFORDERUNG

Um die interne Kommunikation der Gruppe zu stärken, war bei Perschmann ein klares, hierarchie- und firmenübergreifendes Kommunikationskonzept vonnöten. Alle Beschäftigten sollten erreicht und eine Zusammenarbeit auf Projekt- und Abteilungsebene sowie standortübergreifend ermöglicht werden. Hürden: Investitionskosten für die technische Ausstattung sowie personelle Ressourcen. Zudem musste der Einführungsprozess sehr professionell gehandhabt werden, um die Beschäftigten einzubeziehen und eine hohe Akzeptanz und Nachhaltigkeit zu erreichen.

UMSETZUNG

Für das Kommunikationskonzept gründete Perschmann einen Wirkungskreis. Die Ziele: Kommunikationswege analysieren und optimieren, Kulturmaßnahmen wie Kamingespräche mit der Geschäftsleitung einführen, Führungskräfte schulen sowie die technische Arbeitsplatzausstattung mit dem Ziel einheitlicher Kommunikationslösungen optimieren. Der Betriebsrat wurde von Anfang an in alle Schritte und konkreten Umsetzungen miteinbezogen. Für die Nutzung der unternehmensweiten Collaboration-Plattform wurde eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

ERFOLG

Inzwischen werden an allen Standorten Kamingespräche mit der Geschäftsleitung durchgeführt. Die technische Ausstattung wurde mit Office 365 klar vereinheitlicht und als Kommunikationsplattform Workplace eingesetzt. Neu ist das Veranstaltungsformat „Frag' die IT!" zu Software-Themen, das regelmäßig als Präsenzveranstaltung sowie aufgezeichnet zur Verfügung steht. Mit diesen und anderen Maßnahmen wurde die Mitarbeiterbindung, die Arbeitgeberattraktivität sowie das Wir-Gefühl gestärkt. Weiterer Erfolgsfaktor: Die Geschäftsleitung trägt das Projekt voll und ganz mit.

PERSCHMANN BUSINESS SERVICES GMBH, HCH. PERSCHMANN GMBH
Hauptstraße 46d, 38110 Braunschweig
Telefon 05307 933 100
www.perschmann.de
info@perschmann.de

BRANCHE: Groß- und Außenhandel für Qualitätswerkzeuge und technische Produkte

GRÜNDUNG: 1866

BESCHÄFTIGTE: 300 bei der Hch. Perschmann GmbH, 88 bei Perschmann Polen, 70 bei Perschmann Calibration

PRODUKTE: Beratung, Verkauf, technischer Support/Service, Logistik, Kalibrierservice für Messgrößen

ERSTZERTIFIKAT: 2016

„Die intensive Teilnahme unserer Beschäftigten, Führungskräfte und des Betriebsrates sowie die praxisorientierte Einbeziehung der Demografieagentur während des Zertifizierungsprozesse haben uns geholfen, unsere Ziele erfolgreich umzusetzen."

MEHR INFOS

© Perschmann

DAS UNTERNEHMEN

Seit der Gründung 1866 ist das Familienunternehmen Hch. Perschmann GmbH stetig gewachsen und mit der Hoffmann Group Europas führender Systempartner für Qualitätswerkzeuge und technische Dienstleistungen. Die 2005 gegründete Perschmann Calibration GmbH ist heute Marktführer für auditsichere Kalibrierdienstleistungen in Deutschland. Ein weiterer Beweis für das stetige Wachstum ist das Spezialgebiet der Messmittel-Kalibrierung. 1993 als Abteilung des Werkzeughandels gestartet, wurde 2005 das Kalibrierlabor als eigenständige Gesellschaft gegründet. Heute ist die Perschmann Calibration GmbH – gemessen an der Stückzahl – Marktführer für auditsichere Kalibierdienstleistungen in Deutschland. Seit 2018 bündelt die Shared Service Center ein umfangreiches Portfolio aus Fachbereichen wie Finanzen und Controlling, Personal, Marketing oder Facility Management. Am Hauptsitz in Braunschweig-Wenden und in den Niederlassungen in Berlin, Nürnberg und Poznan (Polen) engagieren sich über 450 Beschäftigte. Mit „Lust auf Firma" packen sie an und gestalten den Firmenerfolg mit.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Sparkasse Emsland

DEMOGRAFIEFEST4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Sparkasse Emsland

SPARKASSE EMSLAND

Digitale Themen bündeln und vorantreiben

HERAUSFORDERUNG

Anders und unkonventionell denken, kreativer arbeiten, digitaler werden – mit dieser Vision hat die Sparkasse Emsland das Team „Startrampe“, bestehend aus einem Kernteam von fünf Beschäftigten, gegründet. Ziel war es, klassische Arbeitsweisen zu durchbrechen und digitale Themen aus unterschiedlichen Einheiten zu verbinden. Es ging also nicht nur darum, digitale Themen „umzusetzen“, sondern insbesondere auch darum, eine neue und agile Kultur des Arbeitens auszuprobieren. Ziel war es, möglichst viele Beschäftigte aus dem gesamten Unternehmen einzubinden.

UMSETZUNG

Nach einer unternehmensweiten Ausschreibung Mitte 2017 wurde aus allen Interessierten ein Team gebildet. Herzstück der „Startrampe“ war ein Kreativworkshop unter dem Motto: „Fliegen ist einfach und geht nur gemeinsam – unser Flug in die digitale Zukunft“. An nur einem Tag wurden über 100 „Zukunftsideen“ entwickelt. Die Teilnehmenden stellten die fünf wichtigsten einer Jury aus Vorstandsmitgliedern und Bereichsleitenden in Form eines Pitches vor. Dieses Vorgehen sicherte ein direktes Feedback von der ersten Führungsebene sowie die nächsten Umsetzungsschritte.

ERFOLG

Das Kernteam „Startrampe“ hat u.a. die Einführung eines digitalen Schulungskonzeptes in Form von Webinaren sowie einer „Ideenschmiede“ initiiert. Darüber hinaus wurden technische Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz und Social-Media-Ansätze verbessert. Zusätzlich wurde die Grundlage für eine neue Intranetlösung zur Verbesserung der internen Kommunikation geschaffen, die mittlerweile auch eingeführt ist. Insbesondere der Kreativworkshop hat dazu beigetragen, dass die Beteiligten eine agile Arbeitsform mit einer kreativen Ideen- und direkten Entscheidungsfindung erlebt haben.

Sparkasse Emsland

SPARKASSE EMSLAND
Obergerichtsstraße 22, 49716 Meppen
Telefon 05931 151 - 1
info@sparkasse-emsland.de
www.sparkasse-emsland.de

BRANCHE: Finanzdienstleistungen

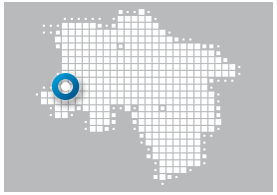
GRÜNDUNG: 1838

BESCHÄFTIGTE: 718

PRODUKTE: Finanzprodukte/ Finanzdienstleistungen

ERSTZERTIFIKAT: 2018

Im Rahmen einer interaktiven Mitarbeiterbefragung unserer Sparkasse haben unsere Beschäftigten ein klares Votum abgegeben: Die größte Herausforderung unseres Unternehmens ist die Digitalisierung. Die Zertifizierung hat uns eine ausgezeichnete und ganzheitliche Bestandsanalyse dieses Themas in unserer Sparkasse sowie die Ableitung konkreter und zielgerichteter Maßnahmen ermöglicht.



MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die Sparkasse Emsland ist ein wichtiger Finanzdienstleister vor Ort mit 35 Filialen und 21 SB-Einrichtungen. Auch die regionale Wirtschaft profitiert von der Sparkasse Emsland, denn die Beraterinnen und Berater aus dem Firmen- und Geschäftskundenbereich kennen die Region besonders gut. Wichtige Entscheidungen werden schnell und direkt vor Ort getroffen. Zum Beispiel über die Vergabe von Krediten oder die Unterstützung von Existenzgründern.

Die Sparkasse engagiert sich auch sonst vielfältig: für das Gemeinwohl, die Region und die Menschen, die im Emsland leben. Viele Vereine und Initiativen im Bereich Sport, Kultur und Soziales werden regelmäßig von der Sparkasse gefördert. Durch Spenden und Sponsoring werden so wichtige Aktivitäten oft erst möglich.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Stadtwerke Osnabrück

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

STADTWERKE OSNABRÜCK AG

Nachfolgeplanung erfolgreich eingeführt

© Stadtwerke Osnabrück

HERAUSFORDERUNG

Eine Analyse der demografischen Unternehmensdaten zeigte, dass die Belegschaft ein hohes Durchschnittsalter aufweist und bis 2025 rund ein Drittel der Mitarbeitenden das Unternehmen altersbedingt verlassen werden – darunter zahlreiche Fachkräfte, die zunehmend schwer zu finden sind. Vor diesem Hintergrund hat das Unternehmen eine systematische Nachfolgeplanung konzipiert, um sich mit Hilfe von internen Qualifizierungswegen und bedarfsgerechter Ausbildung auf diese Situation gezielt vorzubereiten.

UMSETZUNG

Die bisherige Leistungsbeurteilung mit Zielvereinbarung wurde um eine Potenzialeinschätzung ergänzt. Daraus ergibt sich ein Koordinatensystem, an dem sich die Leistungsgruppen eines Teams ablesen lassen: Talente, Leistungsträgerinnen und Leistungsträger sowie Beschäftigte mit Entwicklungspotenzial. Zusätzlich erfassen die Führungskräfte mögliche Nachfolgerinnen und Nachfolger für alle nachzubesetzenden Positionen. Dieses Vorgehen wurde unter konstruktiver Begleitung des Betriebsrates im Rahmen eines Pilotprojekts bis zur Einsatzreife verfeinert.

ERFOLG

Für die Führungskräfte hat sich die Transparenz über die Leistungsfähigkeit des Teams und zu sichernde Nachfolgen verbessert. Es ist klarer, wann Entwicklungswege zu initiieren und Auswahlentscheidungen zu treffen sind. Für Beschäftigte gibt es mehr Perspektiven für ihre berufliche Entwicklung und eine zusätzliche Beurteilung ihres Potenzials. Fazit: Es gibt keine Musterlösung für eine Nachfolgeplanung, sondern es kommt darauf an, dass unternehmenseigene Lösungen entwickelt und diese in der Praxis ausprobiert sowie verfeinert werden.

Stadtwerke Osnabrück

STADTWERKE OSNABRÜCK AG
Alte Poststraße 9, 49074 Osnabrück
Telefon 0541 2002-0
info@swo.de
www.stadtwerke-osnabrueck.de

BRANCHE: Energiewirtschaft

GRÜNDUNG: 1858

BESCHÄFTIGTE: ca. 1.400

DIENSTLEISTUNGEN: Energie- & Wasserversorgung, Öffentlicher Personennahverkehr, Betrieb der Entässerung, des Hafens & von 3 Bädern

ERSTZERTIFIKAT: 2017

„Durch den Zertifizierungsprozess wurden wir in unseren Bestrebungen nochmals unterstützt und durch den externen Blick auf weitere Ideen gebracht. Daher können wir eine Teilnahme definitiv empfehlen."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Ob Energie- und Wasserversorgung, Öffentlicher Personennahverkehr oder Betrieb der Entwässerung, des Hafens und der Bäder: Die Dienstleistungen, Angebote und Produkte der Osnabrücker Stadtwerke prägen und beeinflussen zahlreiche Bereiche des täglichen Lebens in und um Osnabrück. Mit fast 1.000, inklusive der Beteiligungen mehr als 1.400 Mitarbeitern arbeitet das Unternehmen Tag für Tag an der Lebensqualität in der Stadt und der Region.

Mit ihrem umfassenden Produkt- und Dienstleistungsportfolio sieht sich das kommunale Unternehmen als zentraler Lösungspartner für die Stadt Osnabrück, die hier lebenden Menschen und die hier ansässigen Unternehmen, Vereine und Institutionen. Das macht die Stadtwerke Osnabrück AG zum „Unternehmen Lebensqualität".

WOLFSBURG

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Stadt Wolfsburg

STADT WOLFSBURG

Konflikte zeitgemäß managen

HERAUSFORDERUNG

Die Stadt Wolfsburg hat sich mit der Studie „Konfliktmanagement – von den Elementen zum System“ intensiv auseinandergesetzt. Zudem hatte sich die bisherige Dienstvereinbarung zum Konfliktmanagement als unzureichend erwiesen.

So beschloss die niedersächsische Großstadt ab 2017 im Zuge der Zertifizierung, ein neues Konfliktbearbeitungsinstrument für Führungskräfte und Konfliktanlaufstellen zu schaffen. Zudem sollte das Thema institutionalisiert und professionalisiert sowie in die Instrumente der Personalentwicklung eingebettet werden.

UMSETZUNG

Zunächst erfolgte ein Aufruf an Konfliktmoderatorinnen und -moderatoren sowie Mediatorinnen und Mediatoren zur Mitarbeit am internen Pool „Konfliktmanagement“. Es konstituierte sich ein Pool, mit dem Workshops durchgeführt wurden, sowie ein Auftritt im Intranet. Zudem hat die Stadt einen Pool externer Mediatorinnen und Mediatoren zusammengestellt und eine neue Dienstvereinbarung inkl. Leitfaden erarbeitet. Konfliktanlaufstellen wurden benannt und werden laufend geschult. Führungskräfte und Beschäftigte können im Rahmen des internen Qualifizierungsprogramms diverse Seminarangebote zum Konfliktmanagement nutzen.

ERFOLG

2019 wurde die Dienstvereinbarung überarbeitet. Unterstützung bei Unstimmigkeiten und Konfliktsituationen wird zunehmend angefragt und in Anspruch genommen. Das Grundverständnis zu Konflikten und der Umgang damit verändert sich bei Führungskräften und Beschäftigten – auch durch die Erkenntnis, dass unbearbeitete Konflikte krank machen und der konstruktive Umgang mit Konflikten Chancen beinhalten kann. Erfolgsfaktoren waren die langjährige, konstruktive Zusammenarbeit zwischen Verwaltungsleitung und Personalrat sowie bestehende Personalentwicklungselemente, auf die zurückgegriffen werden konnte.

STADT WOLFSBURG
Porschestraße 49, 38440 Wolfsburg
Telefon 05361 28-1234
info@stadt.wolfsburg.de
www.stadt.wolfsburg.de

BRANCHE: Öffentliche Verwaltung

BESCHÄFTIGTE: 4.487, davon 1.814 im städtischen Klinikum

DIENSTLEISTUNGEN: von A wie Aufenthaltserlaubnis bis Z wie Zulassung von Kfz

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Die Teilnahme bietet die Chance, dass Arbeitgeber und Personalvertretung gemeinsam durch die Begleitung der Demografieagentur einen qualifizierten Blick von außen erhalten. Als Anreiz steht am Ende des Prozesses die öffentlichkeitswirksame Auszeichnung durch das Land Niedersachsen. Dies ist für uns Bestätigung, Motivation und ein Qualitätssiegel für unser demografiegerechtes Personalmanagement in einem."

MEHR INFOS

DIE ORGANISATION

Die Stadt Wolfsburg ist mit ihren rund 4.500 Mitarbeitenden die zweitgrößte Arbeitgeberin in Wolfsburg und bietet attraktive Arbeitsplätze in einer wertschätzenden, vertrauensvollen Unternehmenskultur. Als familienbewusste Arbeitgeberin legt die Stadt größten Wert darauf, den Beschäftigten eine optimale Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen. Die Stadt Wolfsburg hat ein mehrfach ausgezeichnetes Betriebliches Gesundheitsmanagement, das strukturell wie strategisch in die Organisationsprozesse integriert ist und eine interne Gesundheitskultur fördert. Mit einem umfangreichen Qualifizierungsangebot, mit Aufstiegs- und Förderprogrammen sowie Austausch- und Vernetzungsmöglichkeiten bietet die Stadt darüber hinaus lebenslange, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten.

Studentenwerk Hannover

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© Studentenwerk Hannover

STUDENTENWERK HANNOVER

Personal gezielt weiterentwickeln

HERAUSFORDERUNG

Aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen konnte ein langjähriger Mitarbeiter des Studentenwerks Hannover seinen handwerklichen Tätigkeiten nicht mehr nachkommen. Deshalb boten Arbeitgeber und Personalrat dem Kollegen an, sich zur Fachkraft für Arbeitssicherheit und Brandschutz weiterzubilden – auch vor dem Hintergrund, dass das Arbeitsschutzgesetz das Studentenwerk verpflichtet, eine Fachkraft für Arbeitssicherheit zu beschäftigen. Weitere gesetzliche Auflagen schreiben zudem die Beschäftigung eines Brandschutzbeauftragten vor.

UMSETZUNG

Im November 2018 begann der Mitarbeiter seine Weiterbildung zum Brandschutzbeauftragten. Die Weiterbildung zur Fachkraft für Arbeitssicherheit dauerte von Dezember 2018 bis Oktober 2019. Während seiner Ausbildungsphasen nutzte der Mitarbeiter die Zeit, die Beschäftigten sowie die Wohnheime und Wirtschaftsbetriebe seines Arbeitgebers näher kennen zu lernen und sich intern zu vernetzen.

ERFOLG

Die Umschulung war ein voller Erfolg, denn sie zeigt, dass nicht nur der Mitarbeiter selbst, sondern auch das Studentenwerk nachhaltig profitiert, um dieses Vorgehen im Bedarfsfall für weitere Beschäftigte anzuwenden. Heute berät der Mitarbeiter seinen Arbeitgeber im Bereich des Arbeitsschutzes sowie in allen Fragen der Arbeitssicherheit, Unfallverhütung und Gesundheitsschutz einschließlich einer ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze. Als Brandschutzbeauftragter stellt er den Brandschutz in den Wohnheimen und Wirtschaftsbetrieben auf Grundlage der Rechtsvorschriften, behördlicher Auflagen und Gefährdungsbeurteilungen sicher und dokumentiert diese Abläufe.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Studentenwerk Hannover

STUDENTENWERK HANNOVER
Jägerstraße 5, 30167 Hannover
Telefon 0511 76-88022
info@studentenwerk-hannover.de
www.studentenwerk-hannover.de

BRANCHE: gemeinnütziges, soziales Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Bildungssektors

GRÜNDUNG: 1921

BESCHÄFTIGTE: 360

DIENSTLEISTUNGEN: Das Studentenwerk stellt die soziale Infrastruktur für Studierende; neben Mensen, Wohnheimen, und der Umsetzung des Studierenden-BAföG gehört auch studienbegleitende Beratung zum Leistungsportfolio

ERSTZERTIFIKAT: 2019

„Die Teilnahme am Zertifikat bietet eine Hilfe zur Selbstreflexion: Wo liegen unsere Stärken und wie können wir diese zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit ausbauen?"

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Aufgabe des Studentenwerks ist die »wirtschaftliche, gesundheitliche, soziale und kulturelle Förderung der Studierenden«, heißt es im Niedersächsischen Hochschulgesetz. Dabei arbeitet es als öffentlich-rechtliche Institution mit rund 360 Beschäftigten nach den Grundsätzen der Gemeinnützigkeit und der Selbstverwaltung, an der selbstverständlich auch die Studierenden beteiligt sind.

Zur Erfüllung seiner Aufgaben betreibt das Studentenwerk Hannover Mensen und Cafeterien, unterhält Wohnheime für Studierende, bietet eine Sozialberatung und soziale Unterstützung für Studierende in besonderen Lebenslagen, unterstützt die studentische Kulturarbeit und informiert zu wichtigen Fragen rund ums Studium. Außerdem ist es für die Bearbeitung der BAföG-Anträge zuständig.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

TOYODA GOSEI METEOR GMBH

Sicherung des erfolgskritischen Wissens

HERAUSFORDERUNG

Das erfolgskritische Wissen war bei der Toyoda Gosei Meteor nicht vollständig und flächendeckend dokumentiert, vieles befand sich nur in den Köpfen der Beschäftigten. Bei Austritten ging häufig langjähriges Erfahrungswissen verloren.

Die erste Hürde bestand darin herauszufinden, welches Wissen überhaupt erfolgskritisch ist. Eine zweite Hürde: das mangelnde Zeitbudget im laufenden Tagesgeschäft, was auf die Wissensmoderatorinnen und -moderatoren ebenso wie auf die Wissensgeberinnen und -geber und manchmal sogar auf die Wissensnehmerinnen und -nehmer zutrifft.

UMSETZUNG

Zunächst erörterte man in Bockenem, in welchen Bereichen erfolgskritisches Wissen vorhanden ist und wie in diesen Bereichen die Altersstruktur aufgestellt ist. Deshalb fing man bei Toyoda Gosei Meteor an, Wissensmoderatorinnen und -moderatoren auszubilden. Während des Schulungsverlaufs verständigten sich die Moderatoreninnen und -moderatoren bereits auf die Nutzung bestimmter Standard-Dokumente, wie zum Beispiel Wissenslandkarten und Wissenstransferpläne. Ferner fand und findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch zwischen den Wissensmoderatorinnen und -moderatoren statt.

ERFOLG

Einige Wissenstransferprojekte wurden bereits erfolgreich abgeschlossen. Das Verfahren des moderierten Wissenstransfers wird nicht nur bei altersbedingten Austritten genutzt, auch interne Versetzungen und Einarbeitungen am neuen Arbeitsplatz lassen sich mit der Systematik positiv unterstützen. Bei Neueinstellungen wird der moderierte Wissenstransfer bereits teilweise ins Onboarding integriert. Ein wesentlicher Erfolgsfaktor war für Toyoda Gosei Meteor die kontinuierliche Arbeit an der Problemstellung.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

TOYODA GOSEI METEOR GMBH
Ernst-Deger-Straße 9, 31167 Bockenem
Telefon 05067 25-0
info@tg-meteor.com
www.tg-meteor.com

BRANCHE: Kautschukindustrie / Automobilzuliefererindustrie

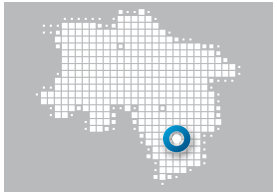
GRÜNDUNG: 1951

BESCHÄFTIGTE: 1.500

PRODUKTE: komplexe Dichtsysteme für Cabrios, Coupés und Fahrzeuge der Oberklasse

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Aufgrund der Altersstruktur in unserem Unternehmen war die Sensibilität für das Thema Demografie zwar schon gegeben, doch erst die Fragestellungen im Rahmen der Zertifizierung haben die entsprechenden Ansatzpunkte zu Tage gefördert. Die Probleme konnten mit der Unterstützung der Demografieagentur und deren Partnern angegangen und gelöst werden."



MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die Toyoda Gosei Meteor GmbH in Bockenem gehört zum japanischen Konzern Toyoda Gosei. Die Gruppe ist ein führender Hersteller von Fahrzeugkomponenten aus Gummi und Kunststoff sowie LEDs und Airbags. Dank eines Netzwerks aus 67 Unternehmen in 18 Ländern beliefert die Gruppe ihre Kunden auf der ganzen Welt.

Bei Toyoda Gosei Meteor blickt man auf mehr als 60 Jahre Erfahrung zurück und ist damit ein kompetenter Partner, wenn es um Dichtungssysteme für Automobil- und Automobilzuliefererindustrie oder technische Anwendungsgebiete wie den Sonderfahrzeugbau, Umwelttechnik oder Hoch- und Tiefbau geht. Das Fachgebiet sind komplexe Dichtungssysteme für Cabrios, Coupés und Fahrzeuge der Oberklasse.

ÜSTRA

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© ÜSTRA

ÜSTRA HANNOVERSCHE VERKEHRSBETRIEBE AG

Leichte Vollzeit

HERAUSFORDERUNG

Um älteren Beschäftigten zusätzliche Erholungszeiten zu ermöglichen, suchte die ÜSTRA nach geeigneten Maßnahmen. Die Wahl fiel auf die „Leichte Vollzeit“, bei der die Beschäftigten ihre Arbeitszeit um bis zu zehn Prozent reduzieren können. Dabei arbeiten sie regulär weiter und generieren zusätzliche freie Tage. Herausforderung für die ÜSTRA: Weitere Fahrerinnen und Fahrer wurden benötigt, denn in kleinen Arbeitsgruppen können Arbeitszeitreduzierungen schnell zu Kapazitätsgrenzen führen.

UMSETZUNG

Von Anfang an waren Betriebsrat, Mitarbeitendenberatung und der Betriebsarzt an der Konzeptentwicklung beteiligt. Nach der Entscheidung für die „Leichte Vollzeit“ wurden die Spielregeln und Parameter sozialpartnerschaftlich festgelegt und in einer Betriebsvereinbarung dokumentiert. Bis zu 26 freie Zusatztage erhalten die Beschäftigten nun bei einer Reduzierung ihrer Arbeitszeit um zehn Prozent. Das Modell wurde recht zügig entwickelt, zusätzliche Kosten durch externe Unterstützung entstanden der ÜSTRA dabei nicht.

ERFOLG

Die „Leichte Vollzeit“ wurde zwischenzeitlich evaluiert: Sie trug zur Erhöhung der Arbeitszufriedenheit und zur Verbesserung einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Nicht nur ältere, sondern auch jüngere Beschäftigte haben sich für die leichte Vollzeit entschieden. Inzwischen arbeiten rund 330 Beschäftigte, also 17 Prozent der Fahrerinnen und Fahrer, in dieser Arbeitszeitform.

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Konzept war die sozialpartnerschaftliche Vorgehensweise, durch die eine nachhaltige, tragfähige Lösung gefunden werden konnte.

ÜSTRA

ÜSTRA HANNOVERSCHE VERKEHRSBETRIEBE AKTIENGESELLSCHAFT
Am Leineufer, 30159 Hannover
Telefon 0511 1668 2274
info@uestra.de
www.uestra.de

BRANCHE: Öffentlicher Nahverkehr

GRÜNDUNG: 1894

BESCHÄFTIGTE: 2.091

DIENSTLEISTUNGEN: Mobilität für die Region Hannover

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Die Zertifizierung ist für uns sehr hilfreich, da in allen relevanten Handlungsfeldern herausfordernde Ziele formuliert werden, so dass eine systematische und nachhaltige Bearbeitung von demografischen Themen sichergestellt ist."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

Die ÜSTRA Hannoversche Verkehrsbetriebe AG ist seit mehr als 125 Jahren untrennbar mit Hannover verbunden. Mit über 41 Millionen Wagenkilometern pro Jahr mit Bahn und Bus und mehr als 2.000 Beschäftigten befördert sie die Hannoveranerinnen und Hannoveraner in der Innenstadt tagsüber im Zehn-Minuten-Takt. Mit ihren Stadtbussen und Stadtbahnen transportiert die ÜSTRA rund 174 Millionen Fahrgäste im Jahr, was sie zur leistungsstärksten Dienstleisterin für Nahverkehr in Niedersachsen macht.

Die Stadtbahn- und Busflotte steht für umweltfreundliche Mobilität. Ihre Stadtbahnwagen sind wahre Klimaknüller, deren CO_2-Ausstoß bei Null liegt. Auch die ÜSTRA-Busflotte schont die Umwelt. Damit leistet das Unternehmen einen wichtigen Beitrag für die Erreichung der Klimaschutz- und Umweltziele der Region und Stadt Hannover.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

DEMOGRAFIEFEST 4.0
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

© ZF Friedrichshafen

ZF FRIEDRICHSHAFEN AG

Ein Methodenraum zum Wissensaustausch

HERAUSFORDERUNG

Themen wie Industrie 4.0 oder Digitalisierung verändern die Arbeitswelt. In allen Bereichen, seien es Verwaltung oder Produktion, werden dafür passende Qualifikationen nötig, um den neuen Herausforderungen zu begegnen. Zur Einarbeitung von Beschäftigten in den Produktionsbereichen wurde bei der ZF Friedrichshafen AG daher ein praxisbezogenes Instrument gesucht, das den Austausch von Wissen prozessorientiert, nah am Arbeitsalltag und leicht verständlich darstellt.

UMSETZUNG

Ein Ergebnis ist ein sogenannter Methodenraum, der als langfristige Maßnahme am Standort Diepholz etabliert wurde. Mithilfe von praxisnahen Übungsstationen wird der Wissenstransfer in den Handlungsfeldern Qualität, Arbeitssicherheit und Arbeitsplatzergonomie für jede Beschäftigtengruppe in den Produktionsbereichen leicht verständlich sichergestellt. Zur Erreichung des bestmöglichen Ergebnisses wurde zusätzlich eine studentische Projektgruppe der PHWT Vechta-Diepholz zu Recherchezwecken eingebunden. Die Projektumsetzung erfolgte in enger Abstimmung mit dem Betriebsrat.

ERFOLG

Der Methodenraum wird seit Beginn als Schulungsraum für die Einarbeitung und zur Unterweisung von Beschäftigten verschiedener Produktionsbereiche und unterschiedlicher Altersgruppen regelmäßig genutzt. Durch die Beteiligung der unterschiedlichen Projektpartner ist er dafür optimal ausgerichtet: Mit einem praxisorientierten Aufbau der Stationen ist es gelungen, die Themen Qualität, Arbeitssicherheit und Ergonomie leicht verständlich zu vermitteln, damit die erworbenen Kenntnisse von den Beschäftigten gut in den Arbeitsalltag integriert werden können.

ZF FRIEDRICHSHAFEN AG
Dr.-Jürgen-Ulderup-Straße 7, 32351 Stemwede
Telefon 05474 600
germanyinfo@zf.com
www.zf.com

BRANCHE: Automobil

GRÜNDUNG: 1915

BESCHÄFTIGTE: 149.000

PRODUKTE: Technologien und Systeme für die Mobilität von Pkw, Lkw und Industrietechnik

ERSTZERTIFIKAT: 2015

„Der demografische Wandel, aber auch Themen wie Digitalisierung oder Globalisierung stellen Unternehmen vor große Herausforderungen. Das Zertifikat der Demografieagentur unterstützt Unternehmen sich als attraktiven und zukunftsfähigen Arbeitgeber zu positionieren."

MEHR INFOS

DAS UNTERNEHMEN

ZF ist ein weltweit aktiver Technologiekonzern und liefert Systeme für die Mobilität von Pkw, Nutzfahrzeugen und Industrietechnik. Mit einem umfassenden Technologieportfolio bietet ZF ganzheitliche Lösungen für etablierte Automobilhersteller sowie Mobilitätsanbieter und neu entstehende Unternehmen im Bereich Transport und Mobilität. Ein Schwerpunkt der Weiterentwicklung der ZF-Systeme ist die digitale Vernetzung und Automatisierung.

ZF ist mit 149.000 Beschäftigten an rund 230 Standorten in 40 Ländern vertreten. Hinzu kommen 77 eigene Servicegesellschaften sowie über 650 Servicepartner. Im Jahr 2018 hat das Unternehmen einen Umsatz von 36,9 Milliarden Euro erzielt. Das Unternehmen wendet jährlich mehr als sechs Prozent seines Umsatzes für Forschung und Entwicklung auf.

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Demografie Agentur

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Niedersächsisches Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung
Friedrichswall 1 | 30159 Hannover
Telefon: +49 (0) 511 120-0
Telefax: +49 (0) 511 120-5770
poststelle@mw.niedersachsen.de
www.mw.niedersachsen.de

Demografie Agentur

Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH
Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover
Telefon: +49 (0) 511 16990-900
Telefax: +49 (0) 511 16990-929
info@demografieagentur.de
www.demografieagentur.de