

Hoher Schnee und neues Siegel

Der Winter hinterlässt Erfolgsspuren

Der Winter hat es im vergangenen Dezember besonders „gut“ gemeint. An einem der schneereichsten Tage wurde die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover (DRV BS-H) am 16. Dezember erstmals im „Qualitätssiegel Altersgerechte Personalentwicklung“ (AGE CERT) begutachtet. Schwerpunkte des Tages bildeten ein ausführlicher Rundgang durch die Arbeitsbereiche in Laatzen und intensive Gespräche.

„Wie sind Sie durch den Schnee gekommen?“, „War es auf Ihrer Strecke geräumt?“. Diese und ähnliche Fragen prägten den Morgen des Begutachtungstages. Die Gutachterin der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung aus Köln, Silke Griebhammer, war bereits am Vortag angereist und die meisten Projektgruppenmitglieder hatten es bis zum Beginn um zehn Uhr auch bis in den Konferenzraum geschafft. Es konnte also losgehen mit der Begutachtung.

Ziele des AGE CERT

Das AGE CERT wurde auf Initiative der Marie-Luise und Ernst Becker Stiftung auf Basis wissenschaftlicher Erkenntnisse unter Mitwirkung der Deutschen Sporthochschule Köln (Institut für Qualitätssicherung in Prävention und Rehabilitation) und der Universität Vechta konzipiert.

Es wird untersucht, wie „Körper und Geist“ der Beschäftigten in einem Unternehmen beweglich gehalten werden. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und steigenden Durchschnittsalters soll erreicht werden, Arbeitsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten und damit auch den Unternehmenserfolg langfristig zu sichern.



Geschäftsführer Prof. Dr. Kreikebohm zu Beginn der Begutachtungstages

Vorbereitungen

Im Vorfeld hatte die Gutachterin etliche Unterlagen sowie eine Selbsteinschätzung erhalten. Die Selbsteinschätzung hatte sich an 75 verschiedenen und auf wissenschaftlicher Grundlage basierenden Qualitätskriterien orientiert. Nach Durchsicht der Unterlagen und der Selbsteinschätzung war Silke Griebhammer überzeugt davon, dass bereits etliche Grundsteine für eine erfolgreiche altersgerechte Personalentwicklung gelegt worden und die Erfüllung der Kriterien für das Qualitätssiegel wahrscheinlich sind. Für ein abschließendes Bild ging es am 16. Dezember 2010 darum, die gewonnenen Eindrücke „vor Ort“ zu überprüfen.

Auftakt und „Tour de Laatzen“

Nach der Begrüßung und weiteren Erläuterungen durch den Geschäftsführer Prof. Dr. Ralf Kreikebohm wurden erste inhaltliche Aspekte mit der

Projektgruppe besprochen. Anschließend ging es auf die Reise durch die Dienstgebäude. Bei der Besichtigung von Arbeitsbereichen und in Interviews mit Kolleginnen und Kollegen konnte Frau Griebhammer ihre Erkenntnisse weiter vertiefen.

Stationen auf dieser „Tour de Laatzen“ waren das Scanzentrum, die Service-Center 4 und 10, Besprechungsräume, die Infowände in Ebene 1, die Mehrzweckhalle, die Poststelle, die Wabe 6 A, der Gesamtpersonalrat, die Gleichstellungsbeauftragte, das Sachgebiet für Berufsbildung, das Sachgebiet Ausbildung, die Abteilung II Beratungs- und Prüfdienst, der Betriebsarzt und die Abteilung I/3 Organisationsberatung.

Nach gut vier Stunden fand die Abschlussbesprechung mit der Projektgruppe statt. Insgesamt sah die Gutachterin ihre im Vorfeld gewonnenen positiven Eindrücke bestätigt und gute Chancen für eine Siegelvergabe durch die Becker-Stiftung.

Ablauf des Begutachtungsprozesses





Gutachterin Silke Griefshammer im Gespräch

Schnee ohne Ende

Eine besondere Herausforderung stellte anschließend der Heimweg dar. Zwischenzeitlich hatte der Winter noch „einige Schippen draufgelegt“ und die Wege und Straßen in eine „Schneewehenlandschaft“ verwandelt. Besonders hart traf es die Gutachterin, die neun Stunden brauchte, um sich bis nach Köln zurück durchzuschlagen.

Ergebnisse und Erfolge

Der abschließenden Stellungnahme der Gutachterin folgend hat die Becker-Stiftung Mitte Januar die Entscheidung getroffen, der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover das Qualitätssiegel AGE CERT zu verleihen. Zu dieser Entscheidung haben die hier zitierten Einschätzungen der Gutachterin in ihrem Abschlussbericht wesentlich beigetragen:

„In der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover wird altersgerechte Personalentwicklung bereits in gutem Maße seit einigen Jahren (...) praktiziert.“

„Eine kontinuierliche Qualitätssicherung und -entwicklung wird unter anderem im Kern durch EFQM sowie TQM sichergestellt.“

„Der Komplex Fort- und Weiterbildung hat bereits heute (...) einen hohen Stellenwert.“

„Lösungen zur Reduzierung von „Monotonie“ wurden erarbeitet“ (Scanstelle).

„Die Dokumentenprüfung (...) ergab eine uneingeschränkte Bestätigung der durch das Unternehmen vorgenommenen Selbstbewertung.“

„Als sehr auffallend ist das Bewusstsein für die Themen Gesundheit und Qualifizierung bei allen Beteiligten zu erwähnen, was sich beispielsweise

auch durch ein hervorragendes betriebliches Gesundheitsmanagement (...) darstellt.“

„Weiter hervorzuheben ist ein vorbildliches Teamfeedbacksystem. (... Team-Selbstbewertung ...).“

„Insgesamt konnte die Deutsche Rentenversicherung Braunschweig-Hannover durch ihre Bemühungen und bereits umgesetzten Maßnahmen und Angebote von der Ernsthaftigkeit für dieses Thema überzeugen, nicht zuletzt durch ein sehr engagiertes und gemeinsames Handeln aller innerbetrieblichen Partner.“

Zu den konkreten Erfolgen auf dem Weg zu einer „altersgerechten Personalentwicklung“ gehören unter anderem:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzgestaltung
- Flexible Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung
- Möglichkeit zum Teleworking auch für Beschäftigte, die einen nach einem ärztlichen Gutachten pflegebedürftigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen
- Umfangreiche Angebote und Maßnahmen im Rahmen des Gesundheitsmanagements
- Seminare und Schulungen für alle Altersgruppen
- Einführung eines Jahresgesprächs ohne Altersbegrenzung
- Kontinuierliche Ausbildung von Nachwuchskräften auch mit dem Ziel einer weiterhin heterogenen Altersstruktur

Potenziale und Baustellen

Als wichtige Maßnahmen für die Zukunft wurden insbesondere folgende Aspekte identifiziert:

- Prüfung weiterer Angebote zu Lernanreizen
- Weitere Möglichkeiten der Vermeidung monotoner Arbeiten prüfen
- Reduzierung der Notwendigkeit gleichzeitiger Aufgabenerledigung
- Einsatzbereitschaft und Erfahrungswissen Älterer verstärkt einbeziehen
- Berücksichtigung von „Gesundheits- und Altersaspekten“ beim Neubau
- Schulungen für Führungskräfte zu den Themen Motivation und Qualifikation Älterer
- Arbeitsanforderungen und Leistungsfähigkeit möglichst in Einklang bringen

- Prüfung horizontaler Laufbahnoptionen
- Entwicklung systematischer Prozesse, um Berufserfahrung, Fach- und verdecktes Wissen an jüngere Beschäftigte weiterzugeben
- Prüfung von Online-Seminaren oder Trainings, wenn keine Maßnahmen „vor Ort“ möglich sind
- Stärkere Positionierung des „Arbeitgebers DRV BSH“ durch Maßnahmen des Personalmarketings

Wie geht es weiter?

Ende Januar 2011 nahm die bereits angekündigte Projektgruppe Personalentwicklung ihre Arbeit auf, die unter anderem die Erkenntnisse aus dem AGE CERT mit den Ergebnissen aus der EFQM-Selbstbewertung und weiteren Überlegungen zusammenführt. Im Ergebnis ist beabsichtigt, unser bisheriges Angebot an Maßnahmen zur Personalentwicklung durch die Formulierung eines Gesamtkonzeptes zusammenzufassen, zu systematisieren und auch im Hinblick auf eine altersgerechte Personalentwicklung weiter zu optimieren.



Innovativer Arbeitgeber

Wie vor elf Jahren im audit berufundfamilie gehört die DRV BS-H auch diesmal wieder zu den ersten Unternehmen in Deutschland, die sich diesem neuen Zertifizierungsverfahren gestellt haben.

Auch an dieser Stelle gilt der Dank allen, die sich in der Projektgruppe eingebracht und dort mitgewirkt haben und denjenigen, welche die Gespräche mit der Gutachterin während ihres Rundgangs geführt und dabei sachkundig und engagiert Auskunft gegeben haben.

Jens Herdam