AWARD-PREMIERE

Auf dem diesjährigen Personalmanagementkongress hat der BPM erstmals den Personalmanagement-Award für herausragende Leistungen im Human Resources Management verliehen. In diesem Jahr prämierte der Verband Arbeiten und Projekte aus dem Bereich Demografiemanagement. Auf den folgenden Seiten stellen wir Ihnen die Gewinner sowie die weiteren Nominierten kurz vor.

Gewinner in der Kategorie: Großunternehmen

Das Projekt „Generations – Voneinander lernen, miteinander wachsen" wurde von der ABB AG, einem Konzern aus der Branche der Energie- und Automationstechnik eingereicht. Die folgenden Fragen beantwortet Volker Barzyk, der als Vice President/Leiter Personal Deutschland bei dem Unternehmen tätig ist.

Welche Philosophie steht hinter Generations?
Generations als Programm und als Begriff steht für den ganzheitlichen Anspruch im Umgang mit dem demografischen Wandel bei ABB Deutschland. Wir verdeutlichen dies mit den Ablichtungen älterer und jüngerer Beschäftigter und bringen damit zum Ausdruck, dass es uns nicht um eine „Verjüngungskur", sondern um den gesunden Mix der Generationen geht. Nur altersgemischte Teams in ihrer ganzen Vielfalt erreichen nachhaltigen Erfolg für das Unternehmen. Das Programm erläutert die Ausgangssituation und beschreibt die aus Ursachen und Analysen abgeleiteten Umsetzungsmaßnahmen in den Themenfeldern Führung und Kultur, lebensphasenbezogene Kompetenz, Persönlichkeits,- und Karriereentwicklung, Wissensmanagement, Gesundheit und Personalbeschaffung im demografischen Wandel sowie altersdifferenzierte Beschäftigungsbedingungen.

Wie können andere Unternehmen von Ihren Maßnahmen lernen? Ist Generations auf andere – beispielsweise kleinere Unternehmen – einer anderen Branche anwendbar?
Auch andere Unternehmen können einerseits von den Erfahrungen bei der Einführung bei ABB profitieren, andererseits aber auch die in den letzten Jahren praxiserprobten Maßnahmen für sich nutzbar machen. Wichtig hierbei ist insbesondere das Einbeziehen der Entscheidungsträger sowie die Verankerung in der Belegschaft, beispielsweise durch die begleitende interne Kommunikation.

Wie sieht die Implementierung praktisch in der Führungsebene aus?
Zu Beginn haben wir die bestehenden Führungskreise zur Information und Sensibilisierung genutzt, Entscheidungen konkret in den Geschäftsleitungssitzungen herbeigeführt und die Führungskräfte zur Mitwirkung bei temporären Projekten, aber auch zur Mitarbeit in den eingerichteten Arbeitskreisen motiviert. Die begleitende Information und Kommunikation mit Hilfe der geschaffenen Wortbildmarke in den internen Medien hat diesen Prozess unterstützt.

Joachim Sauer übergab Volker Barzyk und Norbert Stricker von der ABB AG den Award. Er tat es mit viel Witz und amüsierte damit auch Moderatorin Julia Westlake.

Wie profitieren die Belegschaft und das Unternehmen konkret von dem ganzheitlichen Ansatz des Programms?
Die Beschäftigten unter anderem durch verbesserte Beschäftigungsbedingungen wie flexiblere Teilzeitlösungen, den Ausbau des betrieblichen Gesundheitswesens oder die Aufhebung jeglicher Altersbeschränkungen bei internen Fortbildungsmöglichkeiten; das Unternehmen konnte zum Beispiel durch das Mitarbeiterempfehlungsprogramm konkret Beschaffungskosten reduzieren oder durch die Erhöhung der Ausbildungsquote gezielt für qualifizierten Nachwuchs sorgen.

Nicht zuletzt leistet das Programm Generations einen Beitrag zur Steigerung der Identifikation und Motivation der Beschäftigten, was auch dazu führt, dass ABB als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen wird.

Fotos: Albrecht Noack

Gewinner in der Kategorie: Kleine und Mittelständische Unternehmen

Die Niedersächsischen Landesforsten AöR wurden für ihr Projekt „Fit im Forst" ausgezeichnet. Andreas Baderschneider, Leiter Personalmanagement und Organisationsentwicklung bei den Landesforsten, stellt die Einreichung im folgenden Interview vor.

Das Projekt „Fit im Forst" wurde in Zusammenarbeit mit der Universität Göttingen entwickelt. Wie ist die Kooperation entstanden und wie stellt sich diese in der Praxis dar?
Nachdem zunächst eine unternehmensinterne Arbeitsgruppe unter Beteiligung unserer Betriebsärzte die Problemstellung klar herausgearbeitet hatte, haben wir verschiedene Lösungsansätze und Institute sondiert. Das Institut für Sportwissenschaften der Georg-August-Universität in Göttingen ging sehr intensiv und individuell auf unsere Anliegen ein und wurde unser Kooperationspartner. Die Unterstützung bestand zunächst in einer Beratung bei der Konzeption von „Fit im Forst" sowie in der Begleitung und wissenschaftlichen Auswertung eines halbjährigen Pilotprojektes. Dieses Pilotprojekt wurde mit entsprechenden Vor- und Nachuntersuchungen wissenschaftlich eng begleitet. Auch während der Trainingseinheiten, die einmal wöchentlich für 1 ½ Stunden stattfanden, wurde das Projekt durch die Sportwissenschaftler und durch die Betriebsleitung der Landesforsten intensiv betreut. Da die Evaluation sehr überzeugend ausfiel, haben wir uns 2009 entschieden, das Projekt unternehmensweit einzuführen. Die Göttinger Sportwissenschaftler haben uns wiederum bei der Implementierung unterstützt und viel Überzeugungsarbeit geleistet. Seither werden wir kontinuierlich von dort beraten und regelmäßig evaluiert.

Die Gewinner in der Kategorie KMU: Stefan Grußdorf und Andreas Baderschneider von den Niedersächsischen Landesforsten

»Als besonders positiver Begleiteffekt ist eine spürbar verbesserte Motivation bei unseren Forstwirten festzustellen.«

Zu welchem Zeitpunkt konnten Sie erste Erfolge feststellen, nachdem das Projekt eingeführt wurde und wie sahen diese aus?
Ehrlich gesagt hatten wir wenig Hoffnung, nach der Beendigung der lediglich sechsmonatigen Pilotphase schon nachweisbare Effekte des speziellen Trainings bei den teilnehmenden Forstwirten feststellen zu können. Umso überraschter und erfreuter waren wir, als sich bereits signifikante Verbesserungen der Wirbelsäulenstatik, der Koordination und beim muskulären Zustand im Hinblick auf Beweglichkeit und Kraftfähigkeit zeigten. Aber auch der allgemeine Gesundheitszustand war verbessert. Es traten weniger körperliche Schmerzen auf. Signifikant war die Abnahme der Rückenschmerzhäufigkeit innerhalb der Interventionsgruppe. All diese Effekte zeigen sich auch jetzt, nach der Ausweitung des Projektes.

„Fit im Forst" zeichnet sich durch die Passgenauigkeit für die körperlich schwere Tätigkeit von Forstwirten aus. Ist das Programm dennoch auf andere Branchen übertragbar?
Zusammen mit den Sportwissenschaftlern haben wir ein spezielles Training im Sinne einer Intervention und Prävention gegen die spezifischen Belastungen in der körperlich sehr schweren und häufig einseitig belastenden Waldarbeit entwickelt. Aus der Forstbranche haben wir bereits zahlreiche Beratungsanfragen erhalten. Ich halte die Idee und die Konzeption aber durchaus auch für andere Branchen interessant. Allerdings gilt es, die jeweilige spezielle Belastungssituation der Beschäftigten zu analysieren. Eine gute fachliche Beratung ist unerlässlich. Die Umsetzung eines solchen Programmes erfordert zwingend die aktive Unterstützung der Unternehmensleitung. Bei uns beteiligt sich der Vorstand regelmäßig aktiv an den Übungen.

Das Konzept der Niedersächsischen Landesforsten AöR ist stark auf Gesundheitsförderung fokussiert. Welche anderen positiven Nebeneffekte haben die Maßnahmen für die Beschäftigten und das Unternehmen?
Als besonders positiver Begleiteffekt ist eine spürbar verbesserte Motivation bei unseren Forstwirten festzustellen. Wir führen diesen psychosozialen Aspekt zum einen auf das regelmäßige Treffen der im Regelfall dezentral in Kleingruppen im Wald tätigen Forstwirte untereinander, aber auch mit den ebenfalls am Gesundheitsprogramm teilnehmenden Führungskräften zurück. Unser Programm fördert somit auch das „Wir-Gefühl". Andererseits wird seitens der Beschäftigten registriert und anerkannt, dass „Fit im Forst" auch ein Ausdruck der Wertschätzung des Unternehmens gegenüber seinen Beschäftigten darstellt.

Fotos: Albrecht Noack

Gewinner in der Kategorie: Verbände und Organisationen

Claudia Weiß, die im Rathaus der Stadt Velbert für die Personalentwicklung zuständig und als Ausbildungsleiterin tätig ist, beantwortet einige Fragen zu ihrem Projekt „Vereinbarkeit von Beruf & Pflege".

Welche konkreten Folgen hat der demografische Wandel für die Stadt Velbert?

Büroalltag im Jahr 2050: Gesprächsthema Nummer eins in der Kaffeeküche sind die Enkel – und nicht der neueste Wochenendflirt. Der demografische Wandel lässt grüßen. Im Laufe der kommenden Jahrzehnte steigt nicht nur das Durchschnittsalter der Bevölkerung, auch die Belegschaften werden älter. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der Stadt Velbert beträgt derzeit 45,6 Jahre. Der Anteil der „mittelalten" Beschäftigten – die derzeitige Kernbelegschaft der Stadt Velbert – wird sinken.

Daraus resultierend entsteht ein Wissensdefizit durch das Ausscheiden älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und dem fehlenden und teilweise noch nicht hinreichend qualifizierten Nachwuchs und dem Fachkräftemangel.

Nur durch die Professionalisierung des Personalmanagements können diese Folgen vermieden werden. Durch Ausbildung von Nachwuchskräften (insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund), die zentrale Entwicklung und Bindung interner Potenziale (zum Beispiel Karrieremanagement und Weiterbildung), der Einführung eines Wissensmanagements und ein „50plus-Gesundheitsmanagement" sollen neue Strategien zum Erhalt der betrieblichen Innovationsfähigkeit geschaffen werden.

Demografiemanagement ist facettenreich und birgt sehr viele Herausforderungen. Warum hat die Stadt Velbert ihren Fokus auf die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege gelegt?

Über zwei Drittel der Pflegebedürftigen werden in häuslicher Pflege – traditionell überwiegend von Frauen – betreut. Aufgrund des Anstiegs der Lebenserwartung ist einerseits mit einer Zunahme der Zahl der pflegebedürftigen älteren Menschen zu rechnen, andererseits, dass die Pflege- und Betreuungsaufgaben zusätzlich zur Erwerbsarbeit übernommen werden müssen.

Für die Stadt Velbert kann das zur Folge haben, dass immer mehr Beschäftigte sich neben dem Beruf auch um die Betreuung ihrer Angehörigen kümmern wollen oder müssen. Das Thema ist noch mit vielen Tabus behaftet und oftmals fühlen sich Betroffene durch die Doppelbelastung überfordert und es entstehen Folgen für die Erwerbstätigkeit (wie Fehlzeiten, Krankenstand, verminderte Belastbarkeit usw.). Wie bei der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Kindern geht es auch bei der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege darum, tragfähige Lösungen zu entwickeln, die sowohl den Anforderungen des Arbeitgebers als auch den Belangen der Pflegenden Rechnung tragen.

Die Stadt Velbert vertritt eine an den Mitarbeitern orientierte Unternehmenskultur. Was bedeutet das in der praktischen Umsetzung?

Dass gerade beim Erbringen von Dienstleistungen ein klarer Zusammenhang zwischen Mitarbeiter- und Bürgerzufriedenheit besteht, ist seit Jahren hinreichend bekannt. Der unternehmerische Erfolg (dazu zählen auch die Dienstleistungen einer Kommunalverwaltung) lässt sich nur realisieren, wenn es der Verwaltungsführung gelingt, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Erreichung der Ziele zu gewinnen, nachhaltig zu motivieren und situationsadäquat zu führen. Wenn Entscheidungen und/oder Veränderungsprozesse nicht von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern getragen werden, ist die Aussicht auf Erfolg eher gering.

Der Preis in der Kategorie Verbände und Organisationen ging an die Stadt Velbert. Claudia Weiß nahm den Preis entgegen.

Foto: Albrecht Noack

Ausgelöst durch die demografische Entwicklung wird die Verbesserung der Arbeitsqualität und die Steigerung der Leistungsfähigkeit bei der Stadt Velbert zu einem zentralen Handlungsfeld. Neben der Bürgerorientierung wird der Schwerpunkt auf die verschiedenen Aspekte der Arbeitsqualität gelegt, wie:

- Ausbau von Führungskompetenzen
- Entwicklungsorientierung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Führungskräftebeurteilungen
- Teamorientierung und Fairness im Austausch untereinander
- Gesundheitsförderung
- Vorschlagswesen
- Immaterielle Leistungsanreize.

Wie wird das Projekt von den Mitarbeitern angenommen und genutzt?

Das Projekt wurde von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Anfang an gut angenommen. In der Auftaktveranstaltung im letzten Jahr hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, eigene Ideen für Maßnahmen und die Ausgestaltung des Projektes einzubringen.

Schwerpunkte lagen zunächst in der Bereitstellung von Informationsveranstaltungen zum Beispiel zu den Themenbereichen: Hilfen bei Demenz, Patientenverfügung und Vorsagevollmacht, Entlastung für pflegende Angehörige und Finanzierungsmöglichkeiten, Umzug ins Altenheim. Daneben gibt es das konkrete Beratungsangebot des Diakonischen Werkes im Kirchkreis Niederberg e.V. für Beschäftigte, die akute und schnelle Hilfe benötigen.

DIE SHORTLIST

Nicht nur die Gewinner haben zukunftsweisende Projekte und Arbeiten für den Personalmanagement-Award eingereicht. Die Zweit- und Drittplatzierten der drei Kategorien stellen wir Ihnen auf den folgenden Seiten vor.

Eine Übersicht aller weiteren Einreichungen in den drei Kategorien finden Sie als PDF-Dokument zum Download auf der Website des BPM unter: www.bpm.de

Kategorie Großunternehmen:

Berliner Stadtreinigung (BSR) für das Projekt „Demografiekonzept BSR"

Zeitpunkt der Einführung von demografiemanagementrelevanten Maßnahmen:

- Seit 2006

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:

Gesundheitsmanagement

- Gesundheits- und Sozialberatung, die vielfältige Kurse, unter anderem auch für Eltern, Pflegeleistende und für Ältere anbietet
- Ausbildung von 20 betrieblichen Gesundheitslotsen, die in ihren Bereichen für das Gesundheitsangebot werben und die Beschäftigten beraten
- Angebot von Diätberatung, Impfungen und zahlreichen Sonderleistungen, die im jährlichen Gesundheitsbericht aufgeführt sind

Strategische Allianzen

- Abschluss von Kooperationsverträgen mit zwei Krankenkassen, die die Präventionsmaßnahmen finanziell unterstützen
- Entwicklung eines betrieblichen Altersteilzeitmodells, durch das Leistungslöhner mit 60 Jahren in die Passivphase der Altersteilzeit gehen können

Fort- und Weiterbildungsmanagement

- Entwicklung und Durchführung eines Programms in Kooperation mit der Universität Hamburg zum Resourcenmanagement für Straßenreiniger

Sonstige Maßnahmen

- Maßnahmen im Bereich alternsgerechte Arbeitsorganisation (Nutzung von Niederflur-Müllfahrzeugen)
- Angebot von Jahres- und Langzeitkonten
- Dokumentation von Erfahrungswissen in Video-Interviews und Wikis als "Erfahrunsgzentrum" im Intranet um den kommenden Generationsübergang zu erleichtern

Fotos: BSR

Platz 3

Kategorie Großunternehmen:

REWE Group für das „Demografieprojekt Logistik"

Zeitpunkt der Einführung von demografiemanagementrelevanten Maßnahmen:

- Beginn des Projektes im Juli 2008
- Umsetzung der Maßnahmen ab dem 4. Quartal 2008 fortlaufend

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:

Gesundheitsmanagement

- Fitness- und Sportangebote, Gesundheitsreisen, Kooperationsangebote, Nichtraucherkurse und betriebliches Eingliederungsmanagement stehen allen Mitarbeitern zur Verfügung
- Gesundheitszirkel: moderierte Workshops zu dem Thema Gesundheit mit dem Ziel, Risikofaktoren oder Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und mit den Mitarbeitern Lösungsansätze zu erarbeiten
- Kantinenprogramm: Programm, um den Mitarbeitern in der Kantine ein gesundes, auf ihre Arbeit ausgerichtetes Menü anzubieten

Strategische Allianzen

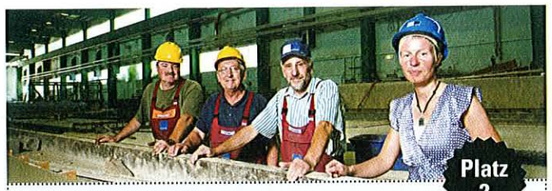
- Externe Kooperationen z.B. mit der Hauskrankenkasse BBK Gesundheit
- Intensiver Austausch zwischen den Arbeitsgruppen in den einzelnen Standorten bzw. Regionen
- Regelmäßige Workshops dienen als Informationsgrundlage für die unterschiedlichen Arbeitsgruppen
- Einführung einer Intranetplattform („TeamRoom"), um die Kommunikation und Synergieeffekte der Einzelmaßnahmen zu fördern

Fort- und Weiterbildungsmanagement

- Fachliche Weiterbildungen und das Führungskräfteentwicklungsprogramm Logistik
- Übernahme der Organisation und der Kosten bei der Weiterbildung nach dem Berufskraftfahrerqualifikationsgesetz
- Einführung eines Arbeitskreises „Ausbildung in der Logistik"

Sonstige Maßnahmen

- Entwicklung neuer Schicht- und Arbeitszeitmodelle zur Verringerung von Überstunden, Möglichkeiten für individuelle Arbeitszeitabsprachen
- Personalrecruitment, unter anderem: logistikspezifisches Bewerbungs- und Einstellungsverfahren; Erweiterung der Recruitingkanäle; verstärkte Einstellung von Auszubildenden, Frauen und älteren Arbeitnehmern; Schulkooperationen, etc.



Platz 2

Kategorie Kleine und mittelständische Unternehmen:

Hering Bau GmbH & Co. KG für das Projekt „Beschäftigung im demografischen Wandel – Werkzeuge eines Mittelständlers"

Zeitpunkt der Einführung von demografiemanagementrelevanten Maßnahmen:
- Herbst 2009

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:
Gesundheitsmanagement
- Sportangebote
- eigenes Gesundheitsstudio
- Workshops für Führungskräfte zum "Gesunden Führen"

Fort- und Weiterbildungsmanagement
- umfangreiches und an den Unternehmenszielen ausgerichtetes Weiterbildungsangebot für alle Mitarbeiter

Sonstige Maßnahmen
- Einführung von Lebensarbeitszeitkonten („Hering ZeitWertKonten"), um den Mitarbeitern die Chance zu eröffnen, für einen späteren betrieblichen Vorruhestand oder eine betriebliche Altersteilzeit Geldguthaben anzusparen

Platz 3

Kategorie Kleine und mittelständische Unternehmen:

Unternehmensgruppe Heinrich Schmid für das Projekt „Bildungsallianz Handwerk: von der Realschule zur Hochschule"

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:
Strategische Allianzen
- Heinrich Schmid initiiert Bildungsallianzen mit Realschulen, Berufsschulen (Duales Berufskolleg) und Dualen Hochschulen
- Ziel: Win-Win-Situation – quantitative und vor allem qualitative Erweiterung der potenziellen Bewerberzielgruppe für Heinrich Schmid; durchgängiger, bezahlter Aus- und Weiterbildungsweg mit konkreter Karriereperspektive für Realschüler

Fort- und Weiterbildungsmanagement
- Basierend auf der Bildungsallianz kann die Fachhochschulreife parallel zur dualen Berufsausbildung erworben werden, um anschließend ein Studium an der Dualen Hochschule zu absolvieren, ergänzt um den verkürzten Besuch der Meisterschule
- Ziel: Win-Win-Situation – Nachhaltige Sicherung des Fach- und Führungsnachwuchses für Heinrich Schmid; Erlangung sozial anerkannter Bildungsabschlüsse (Fachhochschulreife neben Gesellenbrief + Bachelor neben Meisterbrief) + Karrieremöglichkeit zum Abteilungs-, Niederlassungs- oder Regionalleiter auch für Realschüler

Platz 2

Kategorie Verbände und Organisationen:

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands, gemeinnütziger e.V. für das Projekt „rückenwind"

Zeitpunkt der Einführung von demografiemanagementrelevanten Maßnahmen:
- September 2010 bis September 2013

Betroffene Zielgruppe:
- Mitarbeitende 50+, Alleinerziehende, Wiedereinsteiger nach Familien- oder Pflegepause

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:
Gesundheitsmanagement
- Ermittlung der vorhandenen Potenziale der Mitarbeiter mit Hilfe einer DNLA-Potenzialanalyse (Discovery-of-Natural-Latent-Abilities, zu deutsch: „Aufdeckung der natürlichen Fähigkeiten"), um so Vorschläge für den Erhalt der Gesundheit der Mitarbeitenden machen zu können

Fort- und Weiterbildungsmanagement
- Das CJD fördert und qualifiziert Mitarbeitende und berücksichtigt dabei deren aktuelle Lebensphase sowie individuelle Aus- und Weiterbildungswege
- Die geplanten Maßnahmen beinhalten die Elemente Potenzialanalyse, fachliche Qualifizierungen mit nachfolgendem begleitenden Praxistransfer (training on the job, Hospitationen, Coaching)

Belev
Gesundes Arbeiten gestalten

Platz 3

Kategorie Verbände und Organisationen:

Diakonisches Werk Württemberg für das Konzept „BELEV – Gesundes Arbeiten gestalten"

Zeitpunkt der Einführung von demografiemanagementrelevanten Maßnahmen:
- Das Konzept wurde ab März 2010 in einer Expertengruppe entwickelt
- seit Beginn 2011 laufen in elf diakonischen Einrichtungen unabhängig voneinander Erprobungen, diese enden im März 2012
- Während dieser Erprobungen werden laufend weitere Optimierungen des Konzepts durch die Expertengruppe vorgenommen, ab Herbst 2011 werden weitere Einrichtungen BELEV umsetzen

Maßnahmen um dem demografischen Wandel zu begegnen:
Gesundheitsmanagement
- Gestaltung der Arbeitszeit, um Flexibilisierung zu ermöglichen
- Teamentwicklung, um den kollegialen Austausch zu stärken
- Führungskräfteentwicklung, um die Anerkennungskultur zu stärken
- Arbeitsorganisation, um Belastungen zu eliminieren und Ressourcen zu erkennen und zu stärken
- Neue Beschaffungswege, um Bedürfnisse der Mitarbeiter besser beachten zu können

Fotos: Hering Bau, Heinrich Schmid, Fotolia

„FAMILIE UND KINDER SCHEINEN EIN KLARES KARRIEREHINDERNIS ZU SEIN."

Silke König ist die glückliche Gewinnerin des BPM-Nachwuchsförderpreises im Jahr 2011. Die gebürtige Berlinerin hat ihren Abschluss als Diplom-Kauffrau an der Freien Universität Berlin erlangt und arbeitet derzeit als POS Managerin im Bereich Product & Brand Activation bei Sony Europe Limited.

Sorgten für einen gelungenen Gala-Abend: Die Gewinnerin des Nachwuchsförderpreises, Silke König, der ehemalige Politiker und Gala-Redner Klaus von Dohnanyi (r.), sowie Joachim Sauer.

Warum haben Sie sich dazu entschieden, sich in Ihrer Arbeit dem Thema „Flexible Arbeitszeitgestaltung für Fach- und Führungskräfte" anzunehmen?

Durch meine Berufsausbildung als Kauffrau für Bürokommunikation in einem Sportstudio und meiner besonderen Leidenschaft zum Sport sowie meiner Nebentätigkeit als Pilates-Trainerin habe ich schon sehr lange die Entwicklung der Themen im Bereich Gesundheitsmanagement und Work-Life-Balance mit großem Interesse verfolgt. Hier wurde einfach mein größtes Interesse wachgekitzelt. Durch das Studieren der Literatur bin ich dann auf die Thematik der besonderen Rolle der Führungskräfte gestoßen und auf deren besondere Doppelrolle: Zum einen sind sie selber stark von der Herausforderung betroffen, Beruf und Familie unter einen Hut zu kriegen, zum anderen müssen sie eine Vorbildfunktion einnehmen und zudem für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter sorgen. Das Thema hat mich einfach fasziniert, da ich feststellte, was für Potenziale die Unternehmen hier mit vielleicht zum Teil einfachsten Mitteln haben, ihre Leute zu unterstützen, zu motivieren und zu halten.

Gab es im Rahmen Ihrer Studie Ergebnisse, die Sie besonders überrascht haben?

Ja und nein. Leider hat es mich nicht sehr überrascht, dass die Entscheidung für ein flexibles Arbeitszeitmodell doch mit starken Ängsten der Angestellten sowie mit schlechteren Karriereaussichten verbunden ist. Das hat mir die Vielzahl an Beiträgen und Studien in der Fachliteratur schon suggeriert. Familie und Kinder scheinen ein klares Karrierehindernis zu sein. Überrascht hat mich dennoch, dass scheinbar die Wahl eines flexiblen Arbeitszeitmodells aus Gründen der Weiterbildung eher honoriert wird.

Welches Fazit haben Sie aus Ihren Untersuchungen gezogen?

Dass noch viel Aufklärungsarbeit getan werden muss! Dass jemand, der sich für ein flexibles Arbeitszeitmodell entscheidet keineswegs dem Unternehmen gegenüber weniger loyal ist und zumeist noch effizienter, vielleicht sogar besser organisiert und zufriedener ist. Die heute immer noch vielfach gelebte Anwesenheitskultur muss aus den Köpfen der Menschen verschwinden, um Erfolg zu bemessen.

»Die heute immer noch vielfach gelebte Anwesenheitskultur muss aus den Köpfen der Menschen verschwinden, um Erfolg zu bemessen.«

Welche Erwartungen haben Sie für die Zukunft an das Human Resources Management, wenn Sie die Ergebnisse Ihrer Arbeit betrachten?

Dass genau an diesen Punkten intensiver angesetzt wird: Aufklärungsarbeit betreiben und die Modelle im Unternehmen tatsächlich kräftiger stützen. Aber nicht nur Aufklärungsarbeit sondern aktives Handeln: Mitarbeiter, die sich egal, ob aus Gründen der Weiterbildung, Kinderbetreuung oder Pflege der Eltern dafür entscheiden, unterstützen. Ihnen müssen weiterhin die gleichen Karriere-/Entwicklungschancen eingeräumt werden wie bisher. Die Modelle dürfen nicht nur mittels Zertifikaten auf der Homepage propagiert werden, sondern müssen tatsächlich spürbar gelebt werden – aber bis dahin ist es wohl noch ein weiter Weg.

Foto: www.baumannsteghun.de