



DEMOGRAFIE EXZELLENZ AWARD 2018

DIE NOMINIERTEN UNTERNEHMEN

Wir freuen uns 2018 auf eine
Event-Location mit Weitsicht:
Herzlich willkommen zur
Award-Gala im Steigenberger
Grandhotel Petersberg bei
Bonn.

Der Wettbewerb

Hintergrund

Die Erwerbsbevölkerung in Deutschland wird in den nächsten 20 Jahren um neun Millionen Menschen zurückgehen. Zugleich wird sie im Durchschnitt immer älter werden. Diesen Rahmendaten des demografischen Wandels kann sich Deutschland nicht entziehen.

Wie gut Unternehmen und Körperschaften diesem Trend begegnen, davon hängen zukünftig immer mehr ihre Wettbewerbsfähigkeit, Innovationskraft und Produktivität ab.

Ziele

Wir wollen die jeweiligen Beispiele und Leuchtturmprojekte sichtbar machen, denen dies besonders gut gelingt. Unternehmen und Organisationen, von denen man lernen kann und die sich Gedanken um die Zukunft machen. Mit dem Award werden Unternehmen und Körperschaften ausgezeichnet, die hervorragende Leistungen auf dem Gebiet der demografieorientierten Unternehmenspolitik erbracht haben.

Gesucht werden Leuchtturm-Projekte zur demografieorientierten Personal-, Produkt- und Dienstleistungspolitik. Leuchtturm-Projekte, die andere Unternehmen und Institutionen zum Nachahmen anregen. Mittlerweile zum zehnten Mal wird 2018 der Demografie Exzellenz Award verliehen. Er ist Anerkennung für Geleistetes und zugleich Inspiration für Zukünftiges. Er soll beispielhafte Projekte ins Licht der Öffentlichkeit rücken und anderen Mut machen, den Beispielen zu folgen.

Wir freuen uns auf eine spannende und interessante Veranstaltung mit Ihnen!



Dr. Sabine Voermans
Techniker Krankenkasse



Claus Kruse
bdu Forum Baden-Württemberg



Prof. Uwe Schirmer
DHBW Lörrach



Gerhard Wiesler
Kienbaum Consultants International

Sehr geehrte Preisträgerinnen und Preisträger,

Erfahrung ist in der Arbeitswelt ein großer Schatz, den sich niemand von heute auf morgen erarbeiten kann. Erfahrung braucht Zeit. Unternehmen sind gut beraten, die demografischen Zeichen der Zeit zu erkennen und die sich bietenden Chancen zu nutzen. Voneinander und miteinander lernen - das gilt für alle Generationen.

Nicht umsonst sprechen wir in Verbindung mit dem demografischen Wandel von einer „Herausforderung“. Intelligente Ideen, Konzepte und Maßnahmen sind unabdinglich, um einen steigenden Altersdurchschnitt der Mitarbeiter positiv zu nutzen, ihre Leistungsfähigkeit und Motivation zu steigern. Der Demografie Exzellenz Award zeigt, wie vielfältig diese Ideen sein können - von Projekten zu Diversity, lebenslangem Lernen oder betrieblichem Gesundheitsmanagement. Allen Preisträgern gemein ist ihr großes und vorbildliches Engagement. Ihre Konzepte tragen auf vielfältige Art und Weise dazu bei, dem Thema Demografie Aufmerksamkeit zu widmen und es in ihren Unternehmen und in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

Ich wünsche Ihnen einen spannenden Abend, anregende Gespräche und gratuliere Ihnen allen, die sich dem Thema so ausgezeichnet widmen.

Karen Walkenhorst
Mitglied des Vorstands | Techniker Krankenkasse



Programm

- | | |
|-----------|---|
| 18:00 Uhr | Empfang |
| 18:30 Uhr | Begrüßung durch den
Vorstand des DEA e. V. |
| 18:40 Uhr | Keynote Karen Walkenhorst
Mitglied des Vorstands, Techniker Krankenkasse |
| 19:00 Uhr | Preisverleihung |
| 19:30 Uhr | Intermezzo Interview mit Jochen Kienbaum |
| 19:45 Uhr | Preisverleihung |
| 20:00 Uhr | Netzwerken beim Flying Buffet |

Moderation: Thomas Heyer | Fernsehjournalist WDR

Kategorien

Der Award wird in diesem Jahr in 9 Kategorien vergeben:

fremd & heimisch

Fokus: Integration, Migration, interkulturelle Ansätze
Für Menschen aus aller Welt ist Deutschland Einwanderungsziel und neue Heimat. Das verändert unsere Gesellschaft, den Arbeitsmarkt und auch die Beschäftigtenstrukturen in den Betrieben. Mit welchen Lösungen stellt sich Ihr Unternehmen auf die wachsende Vielfalt an Hintergründen und Kulturen ein?

gesund & glücklich

Fokus: Betriebliches Gesundheitsmanagement, Förderung der Arbeitszufriedenheit
Das Wohlbefinden der Beschäftigten ist ein unternehmerischer Erfolgsfaktor – es zu fördern, eine nachhaltige Investition. Wie erhalten und fördern Sie die Gesundheit und Leistungsfähigkeit Ihrer Beschäftigten in den unterschiedlichen Bereichen?

wissen & lernen

Fokus: Lebenslanges Lernen, Wissenstransfer
Rasanter technologischer Fortschritt und sozialer Wandel machen den Wissenserwerb zum Schlüsselfaktor im Unternehmen. Know-how zu schaffen, zu sichern und weiterzugeben, ist die daraus resultierende Anforderung. Wie meistert Ihr Unternehmen diese Aufgabe?

organisieren & optimieren

Fokus: Anpassung von Strukturen und Prozessen
Veränderte Märkte, diversifizierte Zielgruppen und Belegschaften erfordern, dass Unternehmen sich weiterentwickeln – und sich manchmal auch ganz neu erfinden. Transformation ist eine Reise in die Zukunft. Welche Route haben Sie genommen?

alt & jung

Fokus: Generationsübergreifende Projekte
Oft wird „demografische Entwicklung“ gleichgesetzt mit „weniger Nachwuchs“ und „alternde Belegschaft“. Dabei werden die Chancen einer veränderten Altersstruktur leicht übersehen. Welche Wege geht Ihr Unternehmen, um das produktive Miteinander und den Generationenübergang zu fördern?

kommunal & vernetzt

Kommunalpolitische Projekte
Ob in Schulen, sozialen Einrichtungen oder im öffentlichen Raum, vor Ort in den Städten und Gemeinden sind viele demografische Herausforderungen mit Händen zu greifen. Hier werden kreative und pragmatische Projekte entwickelt, die „Demografie Exzellenz“ greifbar machen. Auch in Ihrer Kommune?



innovativ & digital

Fokus: Technologische Lösungen und Innovationen
Innovationen und Technologien bringen Unternehmen voran. Ob als Produkt, Service oder im Unternehmen selbst – Technologie ermöglicht passgenaue Lösungen für alle Lebensphasen und Lebenslagen. Auf welche Weise nutzen Sie die Potenziale neuer Technologien?

helfen & coachen

Fokus: Unterstützung und Hilfe in Sondersituationen
Beschäftigte verbringen oft mehr Zeit im Betrieb als zu Hause. Damit steigt der Stellenwert des kollegialen und sozialen Zusammenhalts im Unternehmen. Die Unterstützung durch einen solidarischen Arbeitgeber ist überaus wertvoll, etwa für Beschäftigte in besonderen Lebenslagen. Was macht Ihr Unternehmen zu einer „caring company“?

arbeiten & leben

Fokusthemen: Vereinbarkeit Familie und Beruf, Betriebliches Gesundheitsmanagement
Arbeit ist nicht alles im Leben, im Zuge des Wertewandels rücken Work-Life-Balance und Privatleben wieder in den Fokus. Zugleich gehen Arbeit und Lebensgestaltung immer mehr ineinander über. Wie antwortet Ihr Unternehmen auf die daraus resultierenden Anforderungen?

Die nominierten Unternehmen

STUDENTENWERK
SCHLESWIG-HOLSTEIN

fremd & heimisch

PROJEKTTITEL

Wohnen für Hilfe
Wohnpartnerschaften in Deutschland

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Wohnen für Hilfe vermittelt je nach Stadt internationale und nationale Studierende, Auszubildene und/oder Flüchtlinge an Menschen, die Wohnraum zur Verfügung stellen und im Gegenzug Unterstützung anstelle von Miete erhalten.

Als grobe Faustregel gilt dabei: „Pro qm bezogenen Wohnraum wird eine Stunde Hilfe im Monat geleistet. Nebenkosten wie Strom, Gas und Wasser etc. werden vom Wohnraumnutzer monetär entrichtet. Pflegeleistungen sind dabei vollkommen ausgeschlossen.“

Wohnen für Hilfe führt Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen aus verschiedenen Generationen und Kulturen zusammen und trägt so nicht nur zum Generationenaustausch bei, sondern fördert die Solidarität, die Integration und die Teilhabe verschiedener Personengruppen und beugt der Ausgrenzung vor. Es entstehen Wohnpartnerschaften, die nicht nur Zweckallianzen darstellen, sondern in denen es um gegenseitige Unterstützung und um das Miteinander geht. Nicht zuletzt entstehen Freundschaften, die über die Wohnpartnerschaft hinweg dauern.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der katastrophale Wohnungsmarkt in Großstädten, der immer teurer wird, die Einsamkeit von älteren Menschen, die in großen Häusern mit leeren Zimmern leben und die Idee generationsübergreifend Brücken zu schlagen. Brücken zwischen Jung und Alt, National und International und Reich und Arm.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... nicht nur finanzieller, sondern auch bürokratischer Art wie z.B. Steuerrecht, Versicherungsrecht, Aufenthaltsrechte etc.

KONTAKTDATEN

Universität zu Köln
Wohnen für Hilfe
Frangenheimstr. 4
50931 Köln
☎ 0221 4707933
✉ wfh-hf@uni-koeln.de

fremd & heimisch

PROJEKTTITEL

Ich. Du. Wir. - Patenschaften auf Augenhöhe

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Die Spendenorganisation Stiftung Bildung hat erfolgreich seit gut zwei Jahren bundesweit rund 4.000 Patenschaften zwischen Kindern und Jugendlichen mit und ohne Fluchterfahrung gestiftet und freut sich darauf, auch die nächsten Jahre gemeinsam mit Projektpartner*innen weitere Patenschaften zu initiieren und zu stärken. Die Stiftung Bildung ist mit diesem Patenschaftsprogramm Teil des Bundesprogramms „Menschen stärken Menschen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und fördert mit diesen Patenschaften außerdem Kinder- und Jugendpartizipation und -engagement. Durch die Patenschaften können Kinder und Jugendliche mit und ohne Fluchterfahrung zu zweit oder in größeren Gruppen mit ehrenamtlicher Betreuung miteinander lernen und leben, Ausflüge planen und Projekte gestalten – bundesweit an und um Kita und Schule. So werden gemeinsame Erfahrungen und Erlebnisse gesammelt und Integration einfach miteinander gelebt. Zudem wird ehrenamtliches Engagement in Kita- und Schulfördervereinen wie auch der Aufbau von nachhaltig Ehrenamt stärkenden regionalen Landesverbandsnetzwerken durch Vernetzung und Qualifizierung gefördert und unterstützt.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Das BMFSFJ hat das Programm „Menschen stärken Menschen“ aufgrund der Menschen mit Fluchterfahrung, die seit 2015 verstärkt nach Deutschland kamen, ins Leben gerufen. Die Stiftung Bildung nahm die besonderen Herausforderungen wahr, denen auch die Kitas und Schulen durch den Zuzug der Menschen mit Fluchterfahrung entgegen blicken und erkannte, dass das Bundesprogramm gute Möglichkeiten bot, diese Herausforderungen anzugehen und das vielfältige Engagement im Bildungsbereich zu stärken. Durch das Patenschaftsprogramm konnte und kann ein stärkeres offenes Miteinander geschaffen werden. Engagierte, Lehrkräfte und Erzieher*innen können durch freiwillige Weiterbildungen zusätzliches Wissen erlangen, um mit der neuen Situation gut umgehen zu können.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... die nur jährlichen auf ein Kalenderjahr bezogenen Zuwendungen des BMFSFJ an die Arbeitsphasen der Zielgruppe der Kindergärten, Schulen, Kita- und Schulfördervereine und ihren Ehrenamtlichen Bundesland spezifisch anzupassen, da diese im Rhythmus von Schuljahren und mehrjährig planen.

KONTAKTDATEN

Katja Hintze und Gina Friedrich

Projektleitung und Projektmanagement Patenschaftsprogramm bundesweit
Büro der Stiftung Bildung:

☎ 030 80962701

✉ katja.hintze@stiftungbildung.com und gina.friedrich@stiftungbildung.com

fremd & heimisch

PROJEKTTITEL

Geeignete Bewerber durch regelmäßige Veröffentlichungen über das Engagement der Firma erreichen und als Mitarbeiter gewinnen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Da wir ein sehr kleines Unternehmen sind und wußten, daß es bei Gewinnung von weiteren Mitarbeitern künftig schwer werden würde, haben wir bereits 1999 eine Website erstellen lassen um regelmäßig über unsere Firma zu berichten. Aber auch ständige Pressemitteilungen wurden von uns in der Regio verbreitet wo wir über Schüler, Mitarbeiter und soziales Engagement berichteten. Ziel war es unser Unternehmen interessant zu machen für weitere Bewerber. Durch Spenden und verschiedene Sponsorenaktivitäten für Schulprojekte, Krankenhaus, Jugendfeuerwehr und Anderes machten wir auf uns aufmerksam. Seither bekommen wir immer viele Bewerbungen. Die Dr. Walser Dental gibt jedem Mitarbeiter die gleiche Wertschätzung und handelt stets wertorientiert. Wohlfühlatmosphäre und einen sicheren Arbeitsplatz für jeden Mitarbeiter ist oberstes Gebot für das Unternehmen. Gleichzeitig die Förderung jedes Mitarbeiters in seiner persönlichen und beruflichen Entwicklung.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Sich als kleines Unternehmen so interessant und auch sich aufmerksam machen, daß sich geeignete Mitarbeiter angesprochen fühlen und sich bewerben.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Wie erreiche ich Wahrnehmung?

KONTAKTDATEN

Dr. Walser Dental GmbH

Fritz-Reichle-Ring 18

78315 Radolfzell

☎ 07732 3300

✉ info@walser-dental.com

🌐 www.walser-dental.com

gesund & glücklich

PROJEKTTITEL

Weltseniorentag mit Senioren-Flashmob, Senioren-Speeddating und einer Senioren-Silent-Disco in einem angesagten Club feiern.

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Wir feiern zum fünften Mal den Weltseniorentag in Hamburg. Dieses Jahr mit 11 anderen Vereinen/Verlagen. Dieses Jahr findet die erste weltweite Senioren-Silent-Disco in einem Club statt. So lernen unsere Gäste 60+ gleich wieder Neues zum Thema Digitale Welt. Sie bekommen alle große Kopfhörer, die mit dem DJ per Bluetooth verbunden sind. Die Nutzung werden die jungen Leute natürlich den Gästen 60+ erklären. Die Gäste werden vom Bus oder der U-Bahn von den jungen Leuten zum Club begleitet.

Eintritt ist für Jung und Alt kostenfrei, wir übernehmen die Leihgebühr und das erste Getränk, ein Begrüßungssekt, damit auch Menschen 60+ teilnehmen können, die sich solch eine Teilnahme sonst nicht leisten können.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der Weltseniorentag „Der internationale Tag der älteren Generation“ (engl. International Day of Older Persons) wird auf Beschluss der Vereinten Nationen vom 19. Dezember 1990 seit 1991 an jedem 1. Oktober begangen. Leider hat dieser Tag keinerlei Beachtung in Deutschland gefunden. Das wollten wir ändern und zwar mit viel Aufmerksamkeit für das Alter und mit dem Alter. So entstand die Idee und die Umsetzung zu diesen Aktivitäten am Weltseniorentag.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... die Menschen 65+ zu erreichen und entsprechende Spenden für eine Umsetzung zu erhalten. Wichtig ist uns, dass wir keinen Eintritt nehmen, um auch Menschen die in versteckter oder offener Altersarmut leben, eine Teilhabe zu ermöglichen. Auch die Aufforderung, es in anderen Städten umzusetzen, gestaltet sich sehr schwierig. Grund fast immer: die Kosten - nicht der gute Wille.

KONTAKTDATEN

Dagmar Hirche

Wege aus der Einsamkeit e.V.

Lübecker Str. 1

22087 Hamburg

☎ 040 42236223200

✉ info@wegeausdereinsamkeit.de



gesund & glücklich

PROJEKTTITEL

myo - die Kommunikationsplattform für die Pflege

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Viele Bewohner in Pflegeheimen können sich nicht an Erlebnisse aus ihrem Alltag erinnern und ihrer Familie von diesen berichten. Viele Angehörige können aus zeitlichen Gründen oder auf Grund weiter Distanz das Pflegeheim nicht regelmäßig besuchen und haben dadurch wenig Einblick in die fürsorgliche Arbeit dort. So entstand die Idee der Kommunikationsplattform myo. Durch die myo App können pflegende Angehörige über Ausflüge, Veranstaltungen und andere Ereignisse mit Fotos, Videos, Sprach- und Textnachrichten informieren. Durch die regelmäßigen App-Updates können alle Familienmitglieder nun am Leben ihrer Liebsten teilnehmen. Dabei können die Pflegenden auch mitteilen, ob der Bewohner bpsw. eine neue Zahnpasta benötigt, ohne dafür extra zum Telefon greifen zu müssen. Der Austausch über die App erlaubt es Pflegenden ihre Arbeit transparenter zu präsentieren und motivierende Anerkennung von Angehörigen zu erhalten. Auch ein interner Austausch ist mit der myo App möglich. myo ist komplett DSGVO-konform, die Daten sind verschlüsselt, werden nicht an Dritte weitergegeben und bleiben Eigentum der Nutzer. myo spart den Pflegenden Zeit, die sie wieder mit dem Bewohner verbringen können.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die beiden Gründer von myo haben letztes Jahr ein Pflegepraktikum absolviert und sind während dieser Zeit auf die Lücke in der Kommunikation zwischen Pflegeheimen und Angehörigen der Bewohner aufmerksam geworden. Viele der Angehörigen haben nur einen geringen Überblick über die große Nächstenliebe und Aufmerksamkeit, sowie Leistungen, die den Bewohnern in Pflegeheimen entgegengebracht und angeboten werden. Das Bild der Pflege, das durch die Medien gezeichnet wird, entspricht im Großteil nicht der Wahrheit. Die eigentlich tolle Arbeit und die Außenwahrnehmung weichen enorm voneinander ab. Dieser Missstand erweckte in den beiden Gründern den starken Wunsch, eine Lösung für das bestehende Problem zu entwickeln, woraufhin die Idee der myo App entstand.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die größte Herausforderung für myo besteht darin, ein digitales Produkt in einem kaum digitalisierten Umfeld zu etablieren. Der Pflegebereich befasst sich momentan primär mit der Gewinnung neuer Pflegenden und tatsächlich ist der Mangel an Fachkräften alarmierend und ein Problem, welchem viel Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Das Thema Digitalisierung darf jedoch nicht in den Hintergrund geraten. Die durch myo entstehende Transparenz führt zu einer Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs, wodurch neue Talente gewonnen werden können. Somit wird deutlich, dass myo nicht nur das Potential dazu hat, Zettel und Stift zu ersetzen, sondern mit Hilfe der gesteigerten Digitalisierung gleichzeitig ein wichtiges Mittel zur Bekämpfung des Pflegefachkräfte-Mangels darstellt.

KONTAKTDATEN

Myosotis GmbH

Rykestraße 2

10405 Berlin

☎ 0151 52 74 1336

✉ info@myo.de

gesund & glücklich

PROJEKTTITEL

Basale Interaktion - verständnisvolle Kommunikation mit pflegebedürftigen und dementen Menschen kennt keine Demenz

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Das Ziel des Projekts „Basale Interaktion“ ist eine personenzentrierte, ressourcenorientierte Neuausrichtung der Pflege und Begleitung an Demenz erkrankter Bewohnerinnen und Bewohner. Damit soll zum einen eine Steigerung von Wohlbefinden, Lebensqualität, Mobilität und Kommunikationsfähigkeit der Bewohner*innen erreicht werden. Zudem eine höhere Arbeitszufriedenheit der in der Pflege und Betreuung involvierten Mitarbeiter*innen, sowie die Stärkung des Selbstbildes des Berufsstandes, eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und eine positive Teamentwicklung.

Das Projekt Basale Interaktion (BI) beinhaltet mehrere Bausteine: 1.) Schulung und Coachings der Mitarbeiter*innen zu Basaler Interaktion. 2.) Drei Mitarbeiterbefragungen (1 Befragung pro Projektjahr), um die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen erfahren zu können. Die Ergebnisse werden in gemeinsamen Workshops zur Weiterentwicklung der Einrichtung und Umsetzung des Konzeptes genutzt. 3.) Messung der Lebensqualität der Bewohner*innen mit Hilfe von zwei Instrumenten, um die Auswirkung der Basalen Interaktion auf die Lebensqualität festzuhalten.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Strategische Ausrichtung der Einrichtung: St.Hedwig als Begegnungsstätte für Jung & Alt. Dadurch einen Paradigmenwechsel vom „Siechtum im Altenheim“ zur Chance einer hohen Lebensqualität im Alter.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

- Die Organisation der vielen Schulungen und Coachings in Verbindung mit der Dienstplanung.
- Die Motivation der Mitarbeiter*innen an den Schulungen, Coachings, Workshops und den Befragungen teilzunehmen.
- Über 3 Jahre hinweg das Ziel nicht aus den Augen zu verlieren.
- Mit allen Ergebnissen aus den unterschiedlichen Befragungen kontinuierlich zu arbeiten und in Ziele und weitere Projekte zu übersetzen.

KONTAKTDATEN

Jutta Asal- von Wuthenau

Caritas-Altenzentrum St. Hedwig

Leipziger Str.8

67663 Kaiserslautern

☎ 0631 3436-1103

☎ 0631 3436-1199

✉ jutta.asalvonwuthenau@cbs-speyer.de

wissen & lernen

PROJEKTTITEL

Erfahrungswelt

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

In der Erfahrungswelt bringen wir angehende Ruheständler und Auszubildende zusammen, um ein besseres Generationenverständnis aufzubringen und den Wissenstransfer zu gewährleisten. Durch die offene Kommunikation bauen Jung und Alt Vorurteile ab und sie erweitern ihren Horizont. Die Erfahrungswelt schult die menschlichen und die fachlichen Fähigkeiten der Auszubildenden und lässt die älteren Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Aufbau der folgenden Generationen wertschätzend mitwirken.

Die Qualität dieses Diversity-Projektes ist so überzeugend, dass es in den offiziellen Ausbildungsplan aufgenommen wurde und jede/jeder Azubi des zweiten Ausbildungsjahres diese Projektphase durchläuft. Wichtig ist im Projektverlauf der „wertschätzende Umgang“ miteinander!

ERFAHRUNGEN der Generationen GEMEINSAM NUTZEN

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Demografischer Wandel mit seinem Schwerpunkt altersgemischter Teams.

Der demografische Wandel wird die Altersstruktur in Deutschland grundlegend umgestalten. Der Anteil Älterer steigt, in der Bevölkerung, ebenso in den Unternehmen. LINAMAR SEISENSCHMIDT steht damit vor der Aufgabe, qualifizierten Nachwuchs zu finden sowie das Wissen und die Erfahrungen der Älteren sichern zu müssen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Es gab keine größere Herausforderung, da die Teilnehmer durch unser Diversity Management schon sensibilisiert waren und die unterschiedlichen Generationen ein großes Interesse für einander zeigten.

KONTAKTDATEN

Thomas Winkler, Diversity Manager

Daimlerstraße 11

58840 Plettenberg

☎ 02391 915-119

✉ t.winkler@seissenschmidt.com



wissen & lernen

PROJEKTTITEL

Human Resources Business Partner Toolbox (HR BP Toolbox)

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Die Toolbox ist IT basiert und befähigt die HR BP der DTAG seit Mai 2018 durch unternehmensinterne Wissensvermittlung, ihre Aufgaben als strategische Partner des Business effizienter wahrzunehmen, sowie die Entwicklung vom Experten für Prozesse u. Einzelfälle zu einem Experten für ganzheitliche Lösungen bei herausfordernden Fragestellungen des Business.

Im Fokus steht das Erlernen der notwendigen Kompetenzen in den eigenen Entwicklungsfeldern.

Die Toolbox bietet alle benötigten Informationen mobil, flexibel, jederzeit auf einen Blick und fördert die individuelle Entwicklung mit Fokus auf strategische Themen.

Dabei dient die Toolbox ebenfalls als Basis eines konzernübergreifenden Austauschs zwischen den Business Partnern, um so Wissensvermittlung und voneinander lernen zu fördern, sowie aktiv zu gestalten.

Im Ergebnis können derzeit mehr als 300 HR BP an über 60 deutschen Standorten auf das Tool zugreifen. Der internationale Rollout wird weltweit an allen Standorten der Deutschen Telekom AG ab dem 01.10.2018 erfolgen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Im Rahmen einer Reorganisation des HR Bereichs der Deutschen Telekom wurden die Aufgaben und die Rolle des Human Resources Business Partners (HR BP) neu definiert.

Aufgrund der hier geplanten, noch stärkeren Ausprägung des HR BPs in Bezug auf die strategische Beratung des Business wurde ein erhöhter Unterstützungsbedarf der HR BP zur Ausgestaltung ihrer neuen Rolle deutlich.

Dieser wird durch die HR BP Toolbox gedeckt.

Im Fokus steht hierbei das Erlernen der notwendigen Kompetenzen in den eigenen Entwicklungsfeldern.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Besonders herausfordernd war die Erstellung des Self-Assessments, welche es dem HR BP individuell ermöglicht die persönlichen Lernfelder zu identifizieren.

Dazu war eine umfassende Analyse der erforderlichen Qualifikationen u. Kompetenzen des neuen Rollenverständnis notwendig und daraus resultierend die Ableitung der individuellen Lerninhalte in verschiedenen Lernformaten. Und abschließend diese sowohl national als auch international zur Verfügung zu stellen.

Ebenso die Erstellung der Beratungsanlässe (durch die HR BP selbst), zur Wissensvermittlung und voneinander lernen.

KONTAKTDATEN

DEUTSCHE TELEKOM AG

Group Headquarters & Services (GHS)

Inge Rader, HR GHS

Friedrich-Ebert-Allee 140

53113 Bonn

☎ 0228 181 78366

✉ i.rader@telekom.de



wissen & lernen

PROJEKTTITEL

F4DIA - „Fit für die digitalisierte Arbeitswelt“

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Ziel ist, Unternehmen (insbesondere KMU) und deren Mitarbeiter/innen für die digitalisierte Arbeitswelt fit zu machen. Das Personalentwicklungsprojekt soll das lebenslange Lernen, die Flexibilität und die Veränderungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen fördern. Im Projekt kooperieren die Partner GARP Bildungszentrum, TRUMPF GmbH + Co. KG, Verein zur Förderung der Berufsbildung (VFB), Pädagogische Hochschule Ludwigsburg und Staatsgalerie Stuttgart. Sie haben zielführende Qualifizierungsmodule nach der Methodik des agilen Projektmanagements entwickelt.

Die Teilnehmer sind nach der Qualifizierung zum „Multiplikator für die digitalisierte Arbeitswelt“ (IHK-Zertifikat) in der Lage, in ihrem Arbeitsumfeld digitalisierte Prozesse zu erkennen, auf diese zu reagieren, sie positiv zu begleiten und anzuleiten. Zur bedarfsgerechten Umsetzung dokumentieren und präsentieren die Teilnehmer eine Projektarbeit. Alle Projektarbeiten fließen in einen Leitfaden ein, der als Praxishandbuch der Allgemeinheit zur Verfügung gestellt wird. Ein Durchgang ist erfolgreich abgeschlossen, der nächste startet im Oktober.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg fördert Projekte zu „Digitalisierung und berufliche Weiterbildung“.

Die Digitalisierung bedeutet für Wirtschaft, Gesellschaft und den Einzelnen große Chancen und Herausforderungen. Digitale Transformation findet in jedem Unternehmen statt und wirkt sich in allen Bereichen deutlich aus.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

In vielen KMU ist die digitale Transformation noch nicht wie in größeren Unternehmen angekommen. Das Thema hat in der letzten Zeit an Bedeutung und Dynamik gewonnen. In der Regel haben KMU keine Personalentwicklung und tun sich deshalb mit der strukturierten und gezielten Weiterentwicklung ihrer Mitarbeiter schwer. Außerdem bedeutet die aktuell sehr gute Auftragslage einen Zeitmangel für Qualifizierung.

KONTAKTDATEN

GARP Bildungszentrum

Dr. Werner Waiblinger, Geschäftsführer

☎ 07153 8305-12

✉ waiblinger@garp.de

Evelyn Philipp, Projektleiterin F4DIA

☎ 07153 8305-55

✉ philipp@garp.de

TRUMPF GmbH + Co. KG

Gerd Duffke, Programmleiter PE-Projekte

☎ 07156 303-31120

✉ gerd.duffke@trumpf.com



organisieren & lernen

PROJEKTTITEL

Better@Home - Besser länger zuhause leben

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Better@Home ist eine Plattform-Lösung, die es älteren und pflegebedürftigen Menschen ermöglicht, durch ein innovatives Ökosystem bestehend aus AAL und zusätzlicher medizinischer als auch Concierge-Leistungen so lange wie möglich sicher und selbstbestimmt zuhause zu leben. Dies bedeutet eine höhere Sicherheit und vereinfachte Kommunikationsmöglichkeiten zwischen Bewohner und dem pflegenden Umfeld, ohne in Notsituationen auf proaktives Mitwirken des Pflegebedürftigen angewiesen zu sein. Dabei setzen wir auf eine eigene Software sowie auf bereits vorhandene Produkte und Dienstleistungen unserer Partnerunternehmen, die kundenspezifisch konfiguriert werden können: Sensorik, Software und Service kommen bei Better@Home aus einer Hand.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Es gibt momentan mehrere gesellschaftliche Megatrends: Singularisierung, Urbanisierung, Alterung der Bevölkerung, Landflucht und viele mehr. Anders gesagt: Menschen leben bis ins hohe Alter oftmals alleine in einer Wohnung, die Angehörigen wohnen weiter weg, die hausärztliche Versorgung wird immer schlechter. Das Pflegeheim erscheint den wenigsten als optimale Lösung – doch wer passt nun auf? AAL-Systeme können hier unterstützen. Bisher gibt es wenige überzeugende Lösungen am Markt, da weder Kommunen noch Immobilienwirtschaft, weder Krankenkassen noch Pflegedienste alleine ein funktionierendes Geschäftsmodell auf die Beine stellen konnten. Unser Ansatz ist es, alle Parteien an einen Tisch zu bringen und verschiedene Stakeholder an der Finanzierung zu beteiligen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR....

Unsere Plattform integriert verschiedene Hardware, vernetzt alle Beteiligten und aktiviert die Dienstleister, die der Nutzer in einem bestimmten Moment benötigt. Die größte Herausforderung zum Start war es deshalb, Projektpartner zu akquirieren, die mit ihrer Erfahrung die unterschiedlichen Bereiche der Wertschöpfungskette abdecken. Wir mussten Überzeugungsarbeit leisten, dass unser One-Stop-Shop-Konzept attraktiver ist als alle bisherigen AAL Konzepte am Markt.

KONTAKTDATEN

☎ 030 23578583

✉ info@better-at-home.de

organisieren & lernen

PROJEKTTITEL

Lebensqualität für Generationen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

„Lebensqualität für Generationen“ ist eine aktive Kooperation vom BRK Kreisverband Kronach, der Gemeinde Steinbach am Wald, dem Landkreis Kronach, der Regierung Oberfranken und regionalen Unternehmen, die für alle Kooperationspartner sowie für die Bürger der Region eine kompetente Anlaufstelle bietet. Die über nahtlose Betreuungslösung zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf umfassend berät, diese organisiert sowie neue Strukturen aufbaut.

Durch professionelle Betreuungsstrukturen vom Kleinkind bis ins hohe Alter wird Berufstätigen die Verknüpfung von Beruf und Familie erst ermöglicht und die Lebensqualität in der Region nachhaltig verbessert.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Unternehmen vor Ort haben die Risiken der demografischen Entwicklung frühzeitig erkannt und sich zusammengeschlossen, um Lösungen zu suchen.

Fakten: Alterung der Bevölkerung, längere Lebensarbeitszeit und dadurch höhere Arbeitsunfähigkeits- und Krankheitsrate, im Landkreis Kronach sinkt die Zahl der 16 -19 Jährigen um 42%, Sicherung der Fachkräfte, das Arbeitspotential der Frauen erhöhen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Zum Start des Projektes war es wichtig, die schon vorhandenen Angebote aller Institutionen, Verbände usw. zu erfassen, um Doppelstrukturen zu vermeiden und um zu prüfen, welche Strukturen noch aufgebaut werden müssen. Die rechtlichen Vorgaben machten es oft schwierig, schnelle und unkomplizierte Lösungen auf den Weg zu bringen.

Das Ziel war es, ohne Hilfe von öffentlichen Zuschüssen ein tragfähiges Konzept zu entwickeln, welches sich dauerhaft etabliert.

KONTAKTDATEN

Antje Angles

Leitung Betreuungsnetzwerk „Lebensqualität für Generationen“

BRK Kreisverband Kronach

Friesener Straße 46

96317 Kronach

☎ 09261 607266

✉ a.angles@kvkronach.brk.de

organisieren & lernen

PROJEKTTITEL

Entwicklung und Einführung eines neuen Kompetenzmodells für die Deutsche Rentenversicherung Bund

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Damit die Instrumente der Personalentwicklung zu den künftigen Herausforderungen der Deutschen Rentenversicherung Bund passen, müssen sie regelmäßig weiterentwickelt oder auch neu konzipiert werden. Fragen wie „Was sind die Kernaufgaben in der Zukunft?“ oder „Was brauchen neue und langjährige Mitarbeitende, um diesen gut begegnen zu können?“ müssen dabei gestellt werden – auch wenn sie nicht immer konkret zu beantworten sind. Was jedoch aus diesen Fragen ableitbar ist, sind Kompetenzen, die es den Mitarbeitenden ermöglichen, den Anforderungen erfolgreich zu begegnen. Steuerungskompetenz, Veränderungskompetenz, Innovationskompetenz, Nachhaltigkeit, ganzheitliches Denken und Handeln, Kundengewinnung, Netzwerken und Fachkompetenz sind die acht Kompetenzen, die u.a. mit wissenschaftlicher Begleitung im Projekt erarbeitet wurden. Festgeschrieben sind sie in einem Kompetenzmodell, das nun die Basis für die Weiterentwicklung der Instrumente der Personalentwicklung bildet – zum Beispiel für eine neue Form der Leistungsrückmeldung und der Auswahl, für Entwicklungsgespräche und alternative Karrierewege.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Fachkräftemangel, weniger Nachwuchskräfte und die mit dem eGovernmentgesetz beschlossene vollständige Digitalisierung der Geschäftsprozesse in der Sachbearbeitung sowie damit einhergehend, die Veränderung der Arbeitsplätze und Prozesse, erforderten neue Formen der Führung, der Zusammenarbeit und der Kommunikation. Vor allem brauchte es neue Instrumente, um den Mitarbeitenden der Deutschen Rentenversicherung Bund für ihre persönliche Entwicklung verlässliche Karrierewege aufzeigen zu können sowie insgesamt eine bessere Verknüpfung aller Instrumente der Personalentwicklung. Zudem war aufgrund der Einführung neuer IT-Systeme das bestehende Beurteilungsverfahren ausgesetzt und bedurfte vor Wiederaufnahme einer Überarbeitung.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... bei der Vielzahl von Einflüssen und die auf die Deutsche Rentenversicherung Bund wirkenden Trends, Kompetenzen zu identifizieren, die für die jeweiligen Handlungsfelder am wirksamsten sind. Die Veränderungsnotwendigkeit sollte sich auch in den Beschreibungen der Kompetenzen ausdrücken. Dabei ging es vor allem um Veränderungen der eigenen Haltung zur Arbeitgeberin, zu der eigenen Tätigkeit und dem eigenen Wirkungskreis. Eine weitere große Herausforderung steht noch bevor: Um die Mitarbeitenden der Deutschen Rentenversicherung Bund für diesen Weg gewinnen zu können, wurde ein Wertedialog und eine aktive Auseinandersetzung mit den eigenen organisationsbezogenen Werten begonnen.

KONTAKTDATEN

Deutsche Rentenversicherung Bund

Ruhrstraße 2
10709 Berlin

Bernhard Wilken, Abteilungsleiter Personal

☎ 030 865 31515

✉ bernhard.wilken@drv-bund.de

Susanne Thomä, Personalentwicklung

☎ 030 865 31870

✉ susanne.thomae@drv-bund.de



Das Generationentheater

alt & jung

PROJEKTTITEL

GenT - Das Generationentheater

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Das Generationentheater ist eine Personal- und Organisations-Entwicklungsmaßnahme, die in kürzester Zeit einen großen Teilnehmerkreis für die Arbeit in altersgemischten Teams befähigt und für ein respektvolles Miteinander gewinnt.

Es ist eine ganz neue Form des Stegreiftheaters, das spielerisch

- über die Generationen mit ihren Werten, Haltungen, Erwartungen und Stärken aufklärt,
- mit Mythen und Vorurteilen aufräumt und
- TeilnehmerInnen über das eigene Erleben für ein erfolgreiches generationsübergreifendes Miteinander mobilisiert.

Das Generationentheater holt diejenigen auf die Bühne, die auch im richtigen (Arbeits-)Leben aufeinandertreffen - hierarchie-, alters- und abteilungsübergreifend - vom Azubi über den Abteilungsleiter bis hin zum Management, und das in großen Gruppen von 50 bis 250 TeilnehmerInnen. Dabei bezieht es jede/n von Anfang an mit ein – als Generationenvertreter auf der Bühne, als Nachrichtensprecher vor der Bühne oder als „Teleprompter“ im Publikum.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Ich bekam einen Anruf aus der Personalabteilung eines großen Versicherers: Ob ich einen Impulsvortrag mit anschließendem Workshop für Führungskräfte zum Thema „Führen von Generationen“ anbieten könnte. Es knirsche, so die Personalerin, im generationsübergreifenden Miteinander.

Meine Überlegungen gingen deutlich über einen Impulsvortrag hinaus: Für mich stand fest, dass Menschen ins Erleben gebracht werden müssen. Es sollte eine Veranstaltung werden, über die man noch lange spricht, die eine möglichst große Gruppe erreicht, die die TeilnehmerInnen in Interaktion bringt und so die Nachhaltigkeit in der Sache liefert. Entstanden ist dann das Generationentheater.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Die größte Herausforderung bestand darin, einen Methoden-Mix zu finden, der die Schwierigkeiten im generationsübergreifenden Miteinander thematisiert, aber die einzelnen Generationen keinen Gesichtsverlust erleiden lässt und die Stärken in den Vordergrund rückt.

KONTAKTDATEN

Kitazo AG

Stefanie Weßels

Hohenzollernstr. 19a

30161 Hannover

☎ 0511 2881 2882

✉ s.wessels@kitazo.de

🌐 www.generationentheater.de | www.kitazo.de

ZUKUNFTS-CHECK DORF

Demografischer Wandel - Herausforderung & Chance

Ein Initiative des
Eifelkreises Bitburg-Prüm 

alt & jung

PROJEKTTITEL

Zukunfts-Check Dorf: Demografischer Wandel -
Herausforderung & Chance

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Der ZCD ist eine Antwort auf die Herausforderungen von Dörfern im ländlichen Raum: Alterung der Bevölkerung, Gebäudeleerstand, Probleme der Nahversorgung und das soziale Miteinander. Nur eine engagierte Dorfgemeinschaft kann langfristig das Dorf lebendig und attraktiv halten. Der ZCD gibt Bürgerinnen und Bürgern die Chance, Dorfentwicklung aktiv mit zu gestalten und mit professioneller Unterstützung, ihr Dorf in sozialen, infrastrukturellen und baulichen Belangen fit für die Zukunft zu machen. Insbesondere junge Menschen erhalten dabei eine Möglichkeit, sich verstärkt mit ihrer Heimat zu identifizieren und finden eine Ebene, sich wirkungsvoll einzubringen. Dies fördert u.a. auch den Generationenübergang in den Gemeinderäten. Der ZCD wird in 170 Gemeinden durchgeführt und richtet sich somit an ca. 50.000 Einwohner. Parallel zum ZCD entwickelt der Eifelkreis ein Kreisentwicklungskonzept und nimmt am Modellvorhaben „Langfristige Sicherung von Versorgung und Mobilität in ländlichen Räumen“ des BMVI teil. Alle drei Handlungsebenen, Dorf, zentralörtliche Versorgung und Landkreis, sind somit in einen integrierten Entwicklungsprozess eingebunden.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der demografische Wandel und Strukturveränderungen in verschiedenen Bereichen (Landwirtschaft, Einzelhandel, Gesundheitsversorgung) stellen den Eifelkreis vor große Herausforderungen. Im Eifelkreis bedeutet das die Überalterung der Bevölkerung, wachsender Gebäudeleerstand insbesondere in den Ortskernen, Schließung von Nahversorgungs- und Infrastruktureinrichtungen, etc. Die Struktur des Eifelkreises, landwirtschaftlich geprägt, vergleichsweise dünn besiedelt mit kleinteiliger Siedlungsstruktur, bringt dabei eigene Herausforderungen und Chancen mit sich. Von 234 Ortsgemeinden haben 78% weniger als 500 Einwohner, 50% sogar weniger als 200 Einwohner und von den 100 kleinsten Gemeinden in Rheinland-Pfalz liegen 61 im Eifelkreis.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

...die zu leistende Überzeugungsarbeit. Die Verbandsgemeinden und die Ortsgemeinden zu begeistern und vom Nutzen des Zukunfts-Checks zu überzeugen hat dazu geführt, dass 170 von 234 Gemeinden im Kreis sich per Gemeinderatsbeschluss zur Teilnahme am Zukunfts-Check Dorf entschlossen haben. Der Zukunfts-Check Dorf ist so gestaltet, das die Gemeinden Hilfe zur Selbsthilfe erhalten. Somit entfaltet sich die Wirkung nicht nur auf der Ebene der baulichen sondern insbesondere auch auf der Ebene der sozialen Dorfentwicklung. Zusätzlich erfüllt das Ergebnis die formalen Anforderungen, die an ein Dorfentwicklungskonzept zu stellen sind.

KONTAKTDATEN

Kreisverwaltung Eifelkreis Bitburg-Prüm
Katharina Scheer, Geografin M.A.

Projektmanagement Zukunfts-Check Dorf

☎ 06561 15-5112

✉ scheer.katharina@bitburg-pruem.de

Edgar Kiewel, Dipl.-Ing. (FH)

Dorferneuerungsbeauftragter

☎ 06561 15-5109

✉ kiewel.edgar@bitburg-pruem.de



alt & jung

PROJEKTTITEL

Arbeitgeberattraktivität für die Generation Z

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

In 2017 wurde ein Demografieprojekt gestartet, in dem die Handlungsbedarfe für eine demografiefeste Personalpolitik identifiziert wurden. Eines der vereinbarten Maßnahmenpakete zielt auf die Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für die Generation Z.

Jüngere Generationen legen bei ihrem Wunscharbeitgeber u. a. Wert auf die soziale Verantwortung des Unternehmens, auf die Sinnhaftigkeit ihrer eigenen Arbeit und auf das Renommee des Arbeitgebers. Als Unternehmen, das die Sicherung von Sozialstandards zur Aufgabe hat, stellt SOKA-BAU mit der Arbeitgebermarke konsequent den gesellschaftlichen Beitrag, den das Unternehmen leistet, heraus. Insbesondere die Maßnahmen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) knüpfen an der besonderen sozialen Verantwortung von SOKA-BAU an und sind in der Unternehmensentwicklung verankert.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei SOKA-BAU liegt bei 46 Jahren und in den nächsten 10 bis 20 Jahren werden viele Fachspezialisten das Unternehmen altersbedingt verlassen. Um den erwarteten Fachkräftebedarf auch in Zukunft gut decken zu können, will SOKA-BAU seinen Bekanntheitsgrad als attraktiver Arbeitgeber in der Region weiter steigern, um potenzielle Bewerber der Finanz- und Versicherungsbranche anzusprechen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Es gab im Unternehmen in unterschiedlichen Bereichen zahlreiche Aktivitäten z. B. zu sozialem Engagement, Gesundheitsmanagement und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Eine große Herausforderung war und ist es, die Maßnahmen systematisch zu bündeln und in eine Gesamtstrategie einzubetten.

KONTAKTDATEN

Nawal Mussa

SOKA-BAU

Abteilung Personalforschung und -entwicklung

Wettinerstraße 7

65189 Wiesbaden

☎ 0611 7072065

✉ NMussa@soka-bau.de



GF – MED 2022

kommunal & vernetzt

PROJEKTTITEL

Medizin-Mentoring-Projekt im Landkreis Gifhorn

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

In Kooperation mit dem Hausärzterverband und der Kassenärztlichen Vereinigung begleiten Haus- und Fachärzte aus dem Landkreis Studierende als Mentorinnen und Mentoren während ihres Studiums und bieten bes. Einblicke in die medizinische Praxis eines niedergelassenen Arztes bzw. des örtlichen Krankenhauses. Es ist ein Eins zu Eins Mentoring. Das Mentoring ist für den gesamten Verlauf des Medizinstudiums angelegt. Im Idealfall ergeben sich berufliche Kooperationen und/oder andere Bleibe- oder Niederlassungsperspektiven im Landkreis Gifhorn.

Bausteine aus persönlichkeitsbildenden und fachlichen Anteilen werden zusätzlich angeboten wie:

Netzwerktreffen mit fachlichen und persönlichen Bezügen und Zusatzangeboten wie Shadowing oder Kontakte zu Famulaturplätzen im Landkreis Gifhorn. Zusätzliche Fortbildungen gibt es z.B. im berufspraktischen Bereich außerhalb des universitären Lernumfeldes in Kooperation mit dem Helios Klinikum und niedergel. Ärzten.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Haus- und auch Fachärzterversorgung im Landkreis droht deutlich abzunehmen. Trotz derzeitiger positiver Bevölkerungsentwicklung trifft die Überalterung uns jährlich mit zunehmender Tendenz. Um Mediziner aufs Land zu locken, bieten sich aus unserer Sicht vor allem der Aufbau persönlicher Beziehungen an. Hier setzt das Mentoring an, mit dem wir in anderen Projekten sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Insb. Studenten, die nicht aus Mediziner-Haushalten kommen, ziehen hieraus einen hohen Benefit. Sie bauen früh eigene Netzwerke auf und werden auf Augenhöhe als künftige Kollegen wahrgenommen. Im Gespräch mit einer Allgemeinmedizinerin wurde daher dieses Projekt geboren, stetig weiterentwickelt und den Bedürfnissen der Studierenden angepasst.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Medizinstudenten absolvieren ein intellektuell und zeitlich hoch anspruchsvolles Studium. Sie studieren in versch. Studienorten und ihre Möglichkeiten, Kontakte in der Region zu halten und Termine wahrzunehmen, sind begrenzt. Daher ist die Organisation des Projektes eine große Herausforderung mit der Gestaltung gelingender Mentoring-Beziehungen und zusätzlichen Angeboten, die die Bindung an den Landkreis Gifhorn verstärken sollen.

KONTAKTDATEN

Christine Gehrman

Leitung Stabsstelle Demografie/Gleichstellungsbeauftragte im Landkreis Gifhorn

Schlossplatz 1

38518 Gifhorn.

☎ 05371 82386

✉ christine.gehrmann@gifhorn.de



kommunal & vernetzt

PROJEKTTITEL

Ein BürgerBus für Efringen-Kirchen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

In unserer Gemeinde Efringen-Kirchen (ein Zentralort, neun dörfliche Teilorte) leben sehr viele ältere Menschen noch zuhause, allein oder als Paar - aber eben im Dorf. Wenn sie zum Arzt oder Zahnarzt wollen, zur Bank, zur Post oder zum Einkaufen, waren sie bis 2017 auf die Hilfe und das Wohlwollen von Nachbarn, Freunden oder Verwandten angewiesen. Der öffentliche Bus fährt nur zwei- bis dreimal pro Tag, Bahnstation und Bushaltestellen sind schwer zu erreichen. Im Herbst 2016 habe ich zusammen mit 40 Frauen und Männern aus der Mitte der Gemeinde das Projekt „Ein Bürgerbus für Efringen-Kirchen“ gestartet. Seit April 2017 haben wir rund 3000 Fahrgäste befördert, darunter auch Schüler, Kindergartenkinder und Turngruppen. So ist ein engmaschiges Netz zwischen den Einwohnern der Teilorte und dem Zentralort entstanden. Wir holen unsere Bürger von zuhause ab, fahren sie zu ihrem Wunschziel und bringen sie anschließend wieder nach Hause. Die Fahrten sind kostenlos. Telefondienst und Fahrdienst arbeiten ehrenamtlich und unentgeltlich.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Um die Teilorte besser mit dem Zentralort zu verbinden, hatte die Gemeinde einen „Gemeindebus“ von der SWEG fahren lassen. Kosten für ein Jahr: 125.000 Euro. Der Bus beförderte im Durchschnitt (kostenpflichtig) pro Woche sechs Fahrgäste. Aus Ärger über diese Verschwendung kommunaler Gelder haben Franz Kiefer und ich die Möglichkeit eines Bürgerbusses für Efringen-Kirchen recherchiert und mit Hilfe der Gemeinde realisiert.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

Mitstreiter zu finden. Ärger ist ein guter Motivator, aber wir brauchten ja von Anfang an pro Woche fünf Fahrer und vier Disponentinnen. In einer Info-Veranstaltung mit 80 Teilnehmern haben sich die ersten gemeldet, ein Workshop brachte dann eine Liste mit ca. 45 Personen zusammen, von denen die meisten noch heute dabei sind.

Eine große Herausforderung war auch, die Gemeinde von der Tragfähigkeit des Konzeptes zu überzeugen und zum Kauf des Busses zu bewegen. Von der ersten Idee bis zur ersten Fahrt haben wir dafür 11 Monate gebraucht.

KONTAKTDATEN

BürgerBus Efringen-Kirchen

Christiane Breuer

Egringer Str. 4

79588 Efringen-Kirchen

☎ 07628 95300

☎ 0171 930 6464

✉ buergerbus@efringen-kirchen.de | chrissie.breuer@gmail.com



kommunal & vernetzt

PROJEKTTITEL

Wohnungspolitik als Strukturförderpolitik im interkommunalen Verbund: Die SWS GmbH im Landkreis Gießen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Als Teil der Metropolregion Frankfurt-Rhein-Main bekommt der Landkreis Gießen deutlich zu spüren, was es heißt, wenn der demografische Wandel sich insbesondere auf Fragen des Wohnens zuspitzt. Um die Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels und im Hinblick auf zunehmende Wohnungsknappheit genau zu identifizieren und anzugehen, entschied sich der Landkreis zum einen für den Aufbau eines Demografiemonitorings als Bedarfsermittlungsinstrument sowie für den Aufbau einer interkommunalen Gesellschaft als Ort für die Schaffung von Wohnungsbau- und Strukturförderungskonzepten – die „Sozialer Wohnungsbau und Strukturförderung im Landkreis Gießen GmbH“. Der große Vorteil dieser Gesellschaft ist, dass nicht jede Kommune alle für eine nachhaltige Wohnungs- und Wohnungsbaupolitik notwendigen Prozesse alleine etablieren muss. Weniger als ein Jahr nach Gründung der SWS GmbH zeigt sich, dass das Konzept des Landkreises aufgeht. Wurden zwischen 2013 und 2017 im Kreisgebiet lediglich zehn Projekte über die soziale Mietwohnraumförderung des Landes umgesetzt, wurde durch die SWS GmbH mittlerweile die Realisierung von knapp 100 Wohneinheiten angestoßen und gefördert.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Die Situation auf dem Wohnungsmarkt in der Universitätsstadt Gießen spitzt sich seit Jahren zu. Insbesondere die Nachfrage nach bezahlbarem Wohnraum ist groß. Hinzu kommen eine hohe Bildungs- und Familienzuwanderung sowie der Rückgang preisgebundener Wohnungen im Kreisgebiet. Das Gießener Umland bekommt diesen Druck zunehmend zu spüren, allerdings mit dem Ergebnis, dass nicht allen Bedarfen angemessen entsprochen wird – auch im Hinblick auf die Nachhaltigkeit der Schaffung von Wohnflächen. Die kommunale Familie wurde sich Schritt für Schritt einig, dass die aufkommenden Herausforderungen nur gemeinsam und dann zu stemmen sind, wenn man sich Fragen des Flächenfraßes, der Ressourcenschonung und der Erhaltung von Bausubstanz stellt.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... es, die kommunalen Parlamente zu überzeugen und auf die neue interkommunale Handlungsebene zu führen. Der Prozess dorthin wurde durch Informationsveranstaltungen und durch Bürgerbeteiligungsforen gekennzeichnet. Ein wesentliches Moment, das dazu beitrug, diesen Prozess hin zu einer interkommunalen Zusammenarbeit zu beschleunigen, war eine Wohnraumversorgungsanalyse. Daten und Fakten belegten Herausforderung, die nicht länger negiert werden konnten. Es gelang, die Diskussion auf eine neue qualitative Ebene zu heben und vielen Kommunen deutlich zu machen, dass es nun politische Antworten braucht.

KONTAKTDATEN

Dr. Julien Neubert

Demografiebeauftragter Landkreis Gießen

Riversplatz 1-9

35394 Gießen

☎ 0641 93901733

✉ julien.neubert@lkgi.de



innovativ & digital

PROJEKTTITEL

Teilautomatisierung und elektronische Signatur

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Grundlage für die dienstrechtliche Beurteilung ist eine Stellungnahme der unmittelbaren Führungskraft. Diese Stellungnahme dient dem Beurteiler als Basis zur dienstrechtlichen Beurteilung. Zusätzlich führt der Beurteiler eine eigene Analyse/Einschätzung durch, die er in die abschließende Beurteilung mit einfließen lässt. Zur anwenderfreundlicheren Erstellung einer Beurteilung wurde der Prozess teilautomatisiert u.a. in Form von vorformulierten Textbausteinen für die Stellungnahmen als auch für die Beurteilungen.

Erfolge durch die qualifizierte elektronische Signatur:

48.000 händische Unterschriften entfallen

24.000 Briefe werden eingespart

12.000 Papierrückmeldungen entfallen

Die Prozesslaufzeit wird erheblich reduziert

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Das Beurteilungsverfahren für die Beamten bei der Deutschen Telekom ist zweistufig. Die Führungskräfte liefern Stellungnahmen in Form einer Leistungs- und Kompetenzeinschätzung. Der Dienstvorgesetzte erstellt die Beurteilungen. Er wird bei der Erstellung der Beurteilungen durch Beurteiler /-innen unterstützt. Dieses Beurteilungssystem ist rechtssicher, jedoch sehr zeit- und personalaufwändig.

Eine rechtliche Prüfung ergab: Verwendung von Textbausteinen darf zur Erstellung dienstlicher Beurteilungen herangezogen werden. Ansatz: Teilautomatisierung der Stellungnahmen/ Beurteilungen durch hinterlegte Textbausteine und Algorithmen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... die Erstellung von knapp 5000 unterschiedlichen Textbausteinen für die Stellungnahmen und Beurteilungen.

KONTAKTDATEN

✉ Gisela.Martina@telekom.de

✉ Christian.Zander@telekom.de

✉ Jürgen.Schwarzbeck@telekom.de



Dr. Radomsky
Coaching und Training

innovativ & digital

PROJEKTTITEL

Abenteuer Ruhestand: Online Selbstcoaching-Programm

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Das Onlineprogramm unterstützt Leistungsträger der Babyboomer-Generation, ihren (Un)Ruhestand vorzubereiten - flexibel und berufsbegleitend. Zeitaufwand: 1-2 h wöchentlich über 12 Wochen. Teilnehmernutzen: Die Teilnehmer entwerfen ihre individuelle Vision für alle Lebensbereiche, entwickeln neue Ziele und erste Schritte für die neue Lebensphase. Sie erhalten Impulse zu einem positiven Altersbild. Außerdem erproben sie wirksame Methoden der Selbstführung, mit denen sie ihre Motivation stärken, kraftvolle Überzeugungen aufbauen und Emotionen steuern.

Basisprogramm: 12 Module: 6 Impulsvideos, 20 Impulstexte, 6 Quiz, 26 Selbstreflexionsübungen (Selbstlernkurs)Exklusivprogramm (Kleingruppe): Zusätzlich 3 Webinare, Austausch mit einem Lernpartner oder im Forum, individuelles Online-Coaching (3 x 60 min). Für Firmenkunden auf Wunsch auch als Blended Learning. Firmennutzen: Kreative BGM-Maßnahme, die gleichzeitig die Corporate Social Responsibility im demografischen Wandel stärkt. Das Besondere: Erstes Onlineprogramm im deutschsprachigen Raum für Menschen, die ihre nachberufliche Phase erfüllt gestalten und ihre Potenziale weiter entfalten wollen - für sich und die Gesellschaft.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Wussten Sie, dass der Eintritt in den Ruhestand zu den Lebensereignissen gehört, die den meisten Stress erzeugen (Holms & Rahe)? Ein Bekannter von uns - bekannt für sein dröhnendes Lachen - war bis zum Renteneintritt Key Account Manager in einem Pharmaunternehmen. Zunächst strahlte er, weil er nicht mehr stundenlang im Auto sitzen musste. Er erzählte von großen Plänen, doch nach einigen Wochen verstummte er. Er vermisste viel: menschliche Kontakte, Aufgaben, Verantwortung, Anerkennung, eine klare Tagesstruktur... Als wir ihn 15 Monate nach seinem letzten Arbeitstag wiedersahen, wirkte er depressiv. Wir erkannten ihn kaum wieder. Diese Begegnung regte uns an, ein präventives Online Selbstcoaching-Programm zu entwickeln und damit eine Unterstützungslücke zu schließen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... die Teilnehmer des Pilotkurses anzuregen, in den offenen Austausch miteinander zu gehen.

KONTAKTDATEN

Dr. Radomsky Coaching & Training

Hirseländerweg 141B

12559 Berlin

☎ 030 202 390 70

✉ mail@alcudina.de

🌐 www.alcudina.de

Dr. Christine Radomsky | 📞 0172-1652918 | Xing | LinkedIn | Twitter @sinncoach

Dr. Michael Radomsky | 📞 0172-3937091 | FB @sinncoach | pinterest.de/sinncoach



innovativ & digital

PROJEKTTITEL

Grannyguard- Hilfe ohne Knopfdruck

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Konventionelle Notrufsysteme erfordern eine aktive und korrekte Bedienung. Dies ist oft jedoch nicht der Fall, da die verunglückte Person verwirrt, dement oder ohnmächtig ist. Grannyguard ist ein aktives System, welches automatisch erkennt, dass jemand gestürzt ist.

Grannyguard erkennt Notfälle sofort - Stürze, ausbleibende Aktivität, bedrohliche Kälte, starke Hitzeentwicklung sowie aktivierte Rauchmelder werden erkannt. Grannyguard arbeitet rund um die Uhr 24x7, im Hellen wie im Dunkeln.

Weiterhin können in der stationären Pflege z.B. nächtliche Bewegungen oder das Verlassen des Raumes ebenfalls gemeldet werden.

Alarmierung ohne Knopfdruck - Angehörige oder Pfleger werden automatisch und unverzüglich benachrichtigt – per SMS oder per Sprachanruf in beliebiger Reihenfolge. Verunfallte Personen können somit direkt angehört und angesprochen werden. Grannyguard lässt sich mittlerweile auch an Backend-Systeme anbinden.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Wir beschäftigen uns seit 2007 mit Sensorik für den AAL-Markt und entwickeln seit 4 Jahren an der Grannyguard-Lösung, weil es bisher kaum Systeme gibt, die zuverlässig, 24x7 und berührungslos arbeiten. Uns ist insbesondere der Datenschutz und das Arbeiten im Hintergrund wichtig. Wir wollen keine Kamera- und/oder Mikrofondaten ins Internet / in Cloud-Konstrukte streamen. Grannyguard erkennt die kritische Situation selber und holt eigenständig Hilfe. Weiterhin ist der Einsatz stigmatisierungsfrei; das Gerät ist sehr unauffällig und „bedienungslos einfach“.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... alles in eine kleine Unterputz-Schalterdose zu bekommen. Die Gesetzeslage erfordert großzügige Luft- und Kriechstrecken in Hinblick auf den Berührungsschutz, weil das Gerät mit 230V Niederspannung versorgt wird. Darüber hinaus war die Eigenerwärmung absolut zu minimieren, da ein thermisches Sensorprinzip benutzt wird. Zu guter Letzt sind die Antennen eine große Herausforderung gewesen. Insbesondere das 900 MHz Band für den GSM-Betrieb erfordert lange Strahler, daher haben wir eine eigene Dual-Band-Antenne entwickelt.


Grannyguard ist mittlerweile VDE-zertifiziert und wird zukünftig um weitere lebensrettende Features erweitert.


KONTAKTDATEN

pikkerton GmbH

Kienhorststrasse 70

13403 Berlin

 www.pikkerton.de

 www.grannyguard.de



helfen & coachen

PROJEKTTITEL

Erstklassig, termingerecht, familienfreundlich.

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Das Familienunternehmen Leisenheimer – Die Malerwerkstätte besteht seit 1909 und wird heute in der vierten Generation vom Ehepaar Iris und Holger Leisenheimer geführt. Gemeinsam leiten sie in Windesheim den Betrieb mit 17 Mitarbeitern, der Leistungen vom Anstrich bis zur Wärmedämmung bietet.

Oberste Priorität haben stets die Wünsche der Auftraggeber. Basis und Herzensangelegenheit ist den Leisenheimers dabei eine gute Mitarbeiterführung. Nur so gelingt ihnen der Balanceakt eines ganzheitlichen Miteinanders von Kunden, Mitarbeitern und Arbeitgeber. Dazu lässt sich das Unternehmerpaar für seine Angestellten auch immer wieder etwas Neues einfallen und erhielt bereits zahlreiche Auszeichnungen.

Kurze Wege, ein offenes Ohr für die Anliegen der Kollegen, eigenverantwortliches Arbeiten sowie die Fachkräftesicherung durch eine eigene Malerausbildung sind den „Leisenheimers“ sehr wichtig.

So wundert es kaum, dass der Meisterbetrieb seit 30 Jahren Träger der goldenen Ehrennadel für die Ausbildung ist.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Benchmarking 2017 | 1. Platz

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... attraktiver Arbeitgeber von Rheinland-Pfalz zu werden.

KONTAKTDATEN

Leisenheimer

Die Malerwerkstätte seit 1909

Iris Leisenheimer

Bahnhofstr. 29

55452 Windesheim

☎ 06707 8989

🌐 www.leisenheimer.com

NAMICS
DEUTSCHLAND GMBH

helfen & coachen

PROJEKTTITEL

Digitale DNA. Wissen schafft Transformation.

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Als Digitalagentur verfolgt Namics einen zentralen Zweck: Gewinner im digitalen Wandel zu schaffen. Dabei geht es sowohl um die Kunden, die mit unseren Digitallösungen ihre Ziele erreichen als auch um deren Endkunden, die wir damit begeistern und unsere Mitarbeiter/innen*, die durch die erfolgreiche, oft preisgekrönte Arbeit selbst zu Gewinnern werden.

Um diesen Zweck zu erfüllen, braucht es vor allem einen reibungslosen Wissenstransfer. Er muss das Know-how von über 550 Experten - verteilt auf sechs Standorte und über 50 Fachbereiche - zugänglich, transparent und erlebbar machen. Eine enorme Aufgabe, der wir uns mit der Initiative "Digitale DNA. Wissen schafft Transformation." stellen. Darunter fassen wir verschiedene Maßnahmen, die sich dem Schaffen, Sichern und Weitergeben von Wissen widmen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Das auf mehrere Jahre angelegte Projekt entstand aus der Überlegung heraus, bestehendes Wissen für alle zugänglich zu machen - für jeden innerhalb und zum Teil auch außerhalb der Organisation. Nur wer Wissen zugänglich und transparent macht, kann eine Unternehmenskultur etablieren, die Gewinner im digitalen Wandel schaffen. Hinzu kommt unser Leistungsversprechen, dass ebenfalls nur durch aktiven Wissenstransfer umgesetzt werden kann: <https://www.namics.com/unternehmen/ueber-uns/#leitbild>

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... den Wissenstransfer über alle sechs Standorte durch übergreifende Maßnahmen zu etablieren und eine digitale DNA und damit eine digitale Kultur zu etablieren.

KONTAKTDATEN

Sebastian Weber
Senior Communication Manager

☎ 089 649 136 840

✉ sebastian.weber@namics.com

🌐 www.namics.com



helfen & coachen

PROJEKTTITEL

ELSA und LIF - Lernhilfen für Kinder, die mehr persönlichen Kontakt benötigen

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

ELSA und LIF sind Lernhilfen für Kinder, die mehr persönlichen Kontakt benötigen, als es die Schullandschaft in Ganztagschulen in Großgruppen zulässt. Wir unterstützen Kinder bereits im Grundschulalter, um dortigen Schulversagen entgegenzuwirken und die Kinder für Wissenserwerb und Lebenswelt zu begeistern. Wir sind schulartenunabhängig und integrativ tätig. Verpflichtende Lesezeit pro Nachmittag sichert ein schnelles Erlernen der Lesekompetenz.

Die ELSA und LiF Gruppen bieten jährlich einen 10tägigen Schwimmkurs in Kooperation mit DLRG, damit allen Kindern das Schwimmen während der Grundschulzeit beigebracht werden kann. Zur Einübung von Sozialkompetenz plus einer Sicht über den Tellerrand hinaus, erforschen wir in den Ferien das benötigte Grundschulwissen von Erwachsenen im Berufsalltag - und was passieren würde, wenn diese Erwachsenen mal „keinen Bock“ hätten, im Job ihren Aufgaben nachzukommen.

Der Betreuungsschlüssel liegt bei 1:3 mit ehrenamtlichen Lernbegleitern, die zwischen 16-75 Jahren alt sind und aus unterschiedlichen Biographien stammen. So erfahren Kinder mehr vom Leben, als nur die eigene Familiensituation. Kinder werden so motiviert, unabhängig von der Ausgangssozialisierung, die eigenen Möglichkeiten und Berufswünsche anzugehen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Der Bedarf, Familien früh zu unterstützen, damit Kinder unabhängig von der Herkunftsfamilie oder Sprachkenntnis, schulisch so fit sind, damit die Grundlagen da sind, einen guten Abschluss zu machen. Wir streben an, dass die Kinder nach Klasse 4 auch eine weiterführende Schule eigenständig und gut absolvieren können - und nicht wie oft flächendeckend üblich war, erst im Schulabschlussjahr schlechten Schülern beim Bewerbungsschreiben Hilfen zu bieten.

Unsere Gesellschaft braucht integrierte und weltoffene Menschen - dazu gehört gegenseitiger Respekt, Toleranz für Menschen mit Lernbehinderung, ein Schulabschluss und die Möglichkeit einen Beruf zu erlernen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... im Wandel der Schulreformen die Mitwirkungsmöglichkeiten an den Standorten zu erhalten.

KONTAKTDATEN

Dipl. Sozialpädagogin Marion Hannig-Dümmler M.A.

Kreisdiakonieverband

Amrichshäuserstr. 4

74653 Künzelsau

☎ 07940 2192

✉ m.duemmler@diakonie-kuenzelsau.de

✉ info@diakonie-kuenzelsau.de

🌐 www.diakonie-kuenzelsau.de

arbeiten & leben

PROJEKTTITEL

Gesund? Aber sicher! – Das Kompetenznetzwerk Gesundheit

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Über Fachkräftemangel, Arbeitsgestaltung und -verdichtung kann man jammern oder versuchen, effektive Antworten zu finden. Unsere Antwort ist das Kompetenznetzwerk Gesundheit mit vielfältigen Playern. In diesem Netzwerk fördern wir Wissensaustausch und Zusammenarbeit aller Akteure und schaffen neue Kommunikationsstrukturen und Projekte. In praxisnahen Fortbildungen schulen wir wertvolle Multiplikatoren. Mit niederschweligen Angeboten führen wir die Sozialunternehmen an die Themen Digitalisierung und neue Technologien im Gesundheitsbereich heran.

Durch die Sensibilisierung zum Gesunden Arbeiten steigt die Arbeits- und Mitarbeiterzufriedenheit in den Unternehmen und somit die Bindung an den Arbeitgeber. Hierdurch entsteht ein großer Mehrwert für alle Beteiligten. Unsere Vision ist ein diakonisches Kompetenznetzwerk Gesundheit. Es ist Kraftquelle, fördert Vertrauen und Zusammenarbeit und ermöglicht, Neues zu Denken. Das Kompetenznetzwerk Gesundheit öffnet den Weg zu exzellenten Arbeitsbedingungen.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Gesunde Arbeitsgestaltung ist eine zentrale Voraussetzung für die langfristige Bindung von Mitarbeitenden. Der Bedarf an qualifiziertem und gutem Personal in der Alten-, Behinderten-, Kinder- und Jugendhilfe ist sehr groß. Wissensaustausch, Vernetzungen, virtuelles Lernen und Coaching wird durch die Digitalisierung vereinfacht und stellt Mitarbeitende und Sozialunternehmen vor neue Herausforderungen. Der Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitenden ist somit essentiell. Vor diesem Hintergrund bauen wir das Kompetenzzentrum Gesundheit in das Kompetenznetzwerk Gesundheit um.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... alle Player an einen Tisch zu bekommen. Das Kompetenznetzwerk Gesundheit arbeitet mit 2 Verbänden (Diakonie Baden und Württemberg), einem öffentlichen Partner (BGW) und freien Playern (Unternehmen, Berater) zusammen. Aktuell sind wir mit weiteren Akteuren (Krankenkassen, Verbänden) im Gespräch.

Weitere Herausforderungen sind aktuell, das interdisziplinäre Netzwerk auszubauen und zu pflegen sowie ein Netzwerk für kleine und mittelständische Unternehmen zu konzipieren und zu entwickeln.

KONTAKTDATEN

Janine Mastel

Kompetenznetzwerk Gesundheit

Das Diakonische Werk der Evangelischen Landeskirche in Baden e.V.

☎ 0721 9349-731

✉ Mastel@diakonie-baden.de

arbeiten & leben

PROJEKTTITEL

Pflegekurse - „Wenn Eltern alt werden“ & „Wenn Eltern alt sind“ - Selbstbestimmtes Leben trotz Herausforderung Pflege

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Viele Beschäftigte haben das gleiche Problem: Die Eltern werden oder sind alt und häufig ist damit eine Pflegesituation verbunden. Die psychischen und körperlichen Belastungen bei berufstätigen Pflegenden nehmen immer mehr zu. Dafür wurden zwei Kurse mit präventiven Charakter konzipiert. Ziel ist es, die Gesundheit und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter zu stärken. Durch Informationen zu Handlungsoptionen in einer Pflege-/ Gesundheitssituation, der individuellen Auseinandersetzung mit sensiblen Themen und den Erfahrungsaustausch in den Kursen können vorhandene Belastungen abgebaut werden. Des Weiteren werden Kompetenzen zur besseren Bewältigung der Situation aufgebaut. Der Kurs „Und was jetzt? Herausforderung, wenn Eltern alt werden“ stellt den Umgang mit älter werdenden Eltern und der eigenen veränderten Rolle in den Mittelpunkt. Er liefert Anstöße, sich bewusst den Herausforderungen zu stellen, um für sich an Sicherheit und Handlungsspielraum zu gewinnen. In dem Kurs „Wenn Eltern alt sind: Selbstbestimmtes Leben trotz Herausforderung Pflege“ liegt der Fokus auf der Vermittlung von Instrumenten, um die Gesundheit des Pflegenden zu stärken und die Pflege bestmöglich zu vereinbaren.

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der pflegebedürftigen Menschen in Deutschland an. Einen wichtigen Teil tragen die pflegenden Angehörigen bei, die die Pflege selbst übernehmen. Um die Vereinbarkeit von Beruf & Pflege zu unterstützen sowie die Gesundheit der Beschäftigten zu stärken, wurden die Pflegekurse ausgearbeitet und erstmalig in 2018 angeboten. Bereits seit längerer Zeit bieten wir verschiedene Leistungen zur Unterstützung bei einer Pflegesituation an, z. B. Informationsveranstaltungen, Online-Kurse sowie Akut Beratungen, bei denen Pflegeberater unseres Familienservices in allen Fragen zur Pflege persönlich zur Seite stehen.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... die passenden Inhalte für die beiden Pflegekurse zu finden, da wir sowohl präventiv als auch kurativ unterstützen wollten. Hierbei war es uns wichtig, dass bei dem Präventivseminar zuerst für das Thema Pflege sensibilisiert wird, z. B. durch die Erläuterung zu Veränderungen und Bedürfnissen im Alter – wie ticken „alte“ Eltern? Bei dem Kurativseminar wird die Zielgruppe angesprochen, welche sich bereits in einer Pflegesituation befindet. Ein Baustein ist z. B. Wege aus der Überlastungsfalle (Stress- und Ressourcenmanagement) aufzuzeigen. Auf Grund der großen Nachfrage sowie des positiven Feedbacks werden die Kurse 2019 dauerhaft implementiert.

KONTAKTDATEN

Alfred Thiel-Gedächtnis-Unterstützungskasse GmbH

c/o innogy SE | Laura Datko

Flamingoweg 1

44139 Dortmund

☎ 0231 438-1230

✉ laura.datko@innogy.com



arbeiten & leben

PROJEKTTITEL

Zukunft- aber sicher! FABIDO - ein partizipatives Projekt

KURZBESCHREIBUNG DES PROJEKTS

Projektziele:

- Konzeptionelle Vorbereitung für eine berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik bei FABIDO
Entwicklung von Maßnahmen, um dem Führungs- und Fachkräftemehrbedarf gezielt zu begegnen
- Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber
- 38 Repräsentanten aller betrieblichen Ebenen und Funktionen arbeiteten in vier Teilgruppen an vier unternehmensrelevanten Themenfeldern: Ist-Soll-Abgleich Lebens- und Berufsphasen/ Steigerung der Arbeitgeberattraktivität/ Führungs- und/oder Fachkarriere/ Zusammenarbeit der Generationen
- konzentrierte halbjährige Arbeitsphase mit ca. 30 Terminen (Kick-off- Veranstaltung, Steuerungsgruppensitzungen, Teilgruppensitzungen, Meilensteinveranstaltung)
- Erarbeitung eines Maßnahmenpakets mit 25 Maßnahmen
- Genehmigung des Gesamtkonzepts durch die Geschäftsführung, Einrichtung einer Fokusgruppe, die die Umsetzung in drei Umsetzungswellen bis Frühjahr 2020 begleitet

AUSLÖSER FÜR DAS PROJEKT

Eine interne Fluktuationsprognose bestätigte den durch Studien belegten Trend einer demografiebedingten hohen Fluktuation von Führungs- und Fachkräften in den kommenden 10 Jahren. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, mit geeigneten Maßnahmen, einen Generationenwechsel vorzubereiten. Zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften an unser Unternehmen, bedarf es einer nachhaltigen Unternehmens- und Personalpolitik, bei der die betrieblichen Belange mit immer stärker divergierenden Bedürfnissen der Beschäftigten in Einklang gebracht werden. Eine berufs- und lebensphasenorientierte Personalpolitik wird diesen Anforderungen am ehesten gerecht.

DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG WAR ...

... das Management der Komplexität: unterschiedliche betriebliche Interessen und Anforderungen innerhalb einer ambitionierten Zeitplanung zu realistischen Ergebnissen zu führen.

KONTAKTDATEN

Stadt Dortmund

FABIDO - Familienergänzende Bildungseinrichtungen für Kinder in Dortmund

Personalentwicklung - Sabina Winterkamp

Untere Brinkstr. 81-89

44141 Dortmund

☎ 0231 50 26575

✉ swinterk@stadtdo.de



DEMOGRAFIE EXZELLENZ AWARD 2018

Mit freundlicher Unterstützung

