DEMOGRAFIEFEST
SOZIALPARTNERSCHAFTLICHER BETRIEB
Zertifikat des Landes Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium
für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Demografie
Agentur

DemografieCheck

DOKUMENTATION ORIENTIERUNGSGESPRÄCH UND ZIELVEREINBARUNG

Niedersächsische Staatstheater Hannover GmbH
30159 Hannover

Rahmen Orientierungsgespräch

Datum
21.04. und 21.07.2015

Ort
Staatstheater Hannover, Opernplatz 1, 30159 Hannover

Gesprächsteilnehmende

1. Jürgen Braasch (Kaufmännischer Geschäftsführer, Staatstheater Hannover)
2. Stefan Votel (Leiter Personal und Recht, Staatstheater Hannover)
3. Michael Piotrowski (Betriebsratsvorsitzender, Staatstheater Hannover)
4. Karsten Sorst (Stellv. Betriebsratsvorsitzender, Staatstheater Hannover)
5. Friederike Husheer (Projektmanagerin, Demografieagentur)

Status Demografiefestigkeit: Übersicht Handlungsfelder

Personalstrategie	Führung & Unternehmenskultur	Gesundheits-management	Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung	Qualifizierung & Kompetenz
Personalgewinnung	Wertschätzung & Anerkennung	Betriebliche Gesund-heitsförderung	Alter(n)sgerechte Arbeitsplatzgestaltung	Fort- & Weiterbildung
Personalentwicklung	Unternehmens-kommunikation	Präventionsangebote	Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege	Wissenstransfer
Personalbindung	Diversity Management	Arbeits- & Gesundheitsschutz	Arbeitszeitmodelle	Lebenslanges Lernen

Auswahl bestehender Maßnahmen und Aktivitäten

Personalstrategie

- Über Praktika und durch die Kooperation mit Berufs- und Fachschulen (z.B. für Holztechnik) gewinnt das Staatstheater gezielt Auszubildende, die nach erfolgreichem Abschluss übernommen werden.
- Durch die gezielte Qualifikation eigenen Personals wird ein möglicher Fachkräftemangel (z.B. im Bereich der Bühnentechnik) abgemildert.
- Die Altersstruktur und das Durchschnittsalter der Beschäftigten werden erfasst.
- Jährlich werden in fast allen Bereichen Mitarbeiter- und Zielvereinbarungsgespräche durchgeführt, in denen auch Karrieremöglichkeiten thematisiert werden.
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden an Innovations- und Veränderungsprozessen beteiligt (z.B. an der Gestaltung und Planung neuer Räumlichkeiten).

Führung & Unternehmenskultur

- Im Jahr 2010 wurde eine Betriebsvereinbarung zum „Partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ geschlossen. Die Vereinbarung trägt dazu bei, einen respektvollen Umgang miteinander zu fördern, ein Klima zu schaffen, in dem Konflikte angesprochen und bearbeitet werden können sowie sich an sachlichen Lösungen zu orientieren. Die Position einer/ eines Konfliktbeauftragten wurde geschaffen, um bei der Lösung von Problemen zu beraten und zu unterstützen.
- Führungsleitlinien wurden entwickelt und im Rahmen von Führungskräfteschulungen vermittelt.
- Neue Auszubildende werden mit einer Begrüßungsmappe und einer Begrüßungsveranstaltung im eigenen Ausbildungszentrum in Empfang genommen.
- Zur Stärkung der Gemeinschaft werden mehrere Aktivitäten oder Veranstaltungen im Jahr organisiert (z.B. Fußballturnier, Drachenboot-Wettbewerbe, Betriebs- und Weihnachtsfest).
- Im Staatstheater Hannover arbeiten Menschen aus insgesamt 41 Nationen.
- Frauen in Führungspositionen (fast 50 % der leitenden Angestellten sind Frauen) haben an einem speziellen Förderprogramm teilgenommen.

Gesundheitsmanagement

- Seit 2009 ist das Thema Gesundheit Teil der Unternehmensstrategie. Ein Arbeitskreis Gesundheit an dem auch der Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit beteiligt ist, koordiniert die Maßnahmen und Aufgaben.
- Krankenstands- und Arbeitsunfähigkeitsanalysen werden vierteljährlich aus eigenen Daten gefertigt. Ergänzt werden die Analysen durch Gesundheitsberichte von Krankenkassen.
- Diverse Sport- und Präventionsangebote stehen den Beschäftigten zur Verfügung, z.B. Joga-Kurse, Sprechstunde beim Physiotherapeut, Fitnessführerschein, Betriebsfahrräder.
- Den Beschäftigten wird nach Möglichkeit ein ergonomischer Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt.
- Im Rahmen des betrieblichen Eingliederungsmanagement wird Kontakt zu Langzeitkranken gehalten und Krankenrückkehrgespräche werden angeboten.

Arbeitsorganisation & Arbeitsgestaltung

- Im Rahmen eines Projekts mit der AOK wird die Arbeitsplatzsituation in ausgewählten Abteilungen analysiert und optimiert.
- Auf die Bedürfnisse von älteren Beschäftigten wird Rücksicht genommen. Unter anderem werden, dort wo es möglich ist, Schonarbeitsplätze eingerichtet

- Trotz branchenbedingt schwieriger Bedingungen, wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie z.B. durch Betreuungszuschüsse, Kontakthalten während der Elternzeit oder individueller Freistellungsmöglichkeiten im Fall eines pflegebedürftigen Angehörigen unterstützt.
- Im Rahmen der Möglichkeiten der jeweiligen Abteilung werden den Beschäftigten flexible Arbeitszeitmöglichkeiten angeboten (Teilzeit, Gleitzeit, Job-Sharing, Vertrauensarbeitszeit, Sabbaticals etc.)

Qualifizierung & Kompetenz

- Interne und externe Fort- und Weiterbildung steht grundsätzlich allen Beschäftigten offen. Fachkräfte (z.B. Bühnenmeister) werden meist aus den eigenen Reihen qualifiziert und gefördert.
- Im Rahmen von Nachfolgeregelungen gibt es gezielte Fortbildungsangebote nach Bedarf.
- Expertenwissen und Schlüsselpositionen werden auf Abteilungsebene erfasst.
- Qualifikationsbedarfsanalysen werden nach Bedarf durchgeführt.

Ziele

In Verbindung mit der Verleihung des Zertifikats werden anknüpfend an die Ergebnisse des Orientierungsgesprächs folgende Ziele zur Verstetigung der Demografiefestigkeit im Betrieb festgehalten:

- **Regelmäßige und systematische Analyse der Altersstruktur.**

- **Überprüfung und Anpassung der internen Kommunikationsstrukturen sowie Aktualisierung der bestehenden oder Schaffung neuer Kommunikationswege und -medien.**

- **Überprüfung und ggf. Optimierung der bisherigen Angebote im Bereich Gesundheit mit Blick auf die Nutzung und die Durchdringung der Belegschaft. Standardisierung der Krankenrückkehrgespräche und Schulung der Führungskräfte im Umgang mit den Gesprächen.**

- **Schließung einer Betriebsvereinbarung zum Thema Arbeitszeitgestaltung.**

- **Schaffung von Transparenz über die vorhandenen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten. Verbesserung des internen Wissenstransfers durch Förderung des Austauschs zwischen den Häusern und Abteilungen. Prüfung der Möglichkeiten und ggf. Realisierung eines Austausch- bzw. Rotationsprogramms für die Beschäftigten.**