



Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Kommune mit Zukunftsfaktor



Hopfenhaus, Groß Santerleben
Foto: Thomas Iein, [CC BY](#), Magdeburger Tourismusverband Elbe-Börde-Heide e.V.

Gemeinde Hohe Börde lässt sich als erste Verwaltung in Sachsen-Anhalt
zukunfts-fähig zertifizieren

Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 03/2019
www.demografieagentur.de | malte.borges@demografieagentur.de | 0511-16990-927

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:



Hohe Börde erhält Audit-Zertifikat

Kommune mit Zukunftsfaktor

Deutschland gehen die Fachkräfte aus, die Zahl der offenen Stellen steigt kontinuierlich an. Vom Maschinenbaukonzern bis zum Handwerksbetrieb sind die Auftragsbücher prall gefüllt; um sie abzuarbeiten, wären dringend neue Kollegen erforderlich. Doch sie zu finden, kommt in vielen Branchen derzeit einem Lottogewinn gleich. Auch kommunale Arbeitgeber haben Probleme, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu finden.

Das betrifft auch die Gemeinde Hohe Börde in Sachsen-Anhalt, die im Osten an die Landeshauptstadt Magdeburg grenzt. Sie beschäftigt rund 250 Beschäftigte in der Verwaltung, der Kinderbetreuung und im Betriebshof. Mehrere langjährige Mitarbeitende verabschieden sich demnächst in die wohlverdiente Rente – oder haben dies bereits getan. Ihre Stellen neu zu besetzen und geeigneten Nachwuchs zu finden, hat sich in den vergangenen Jahren zu einem echten Problem ausgewachsen: „Wir spüren, dass es immer schwieriger wird, gutes Personal für unsere Stellen zu finden. Deshalb musste unsere Gemeinde neue Wege beschreiten, um Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende zu halten“, sagt Bürgermeisterin Steffi Trittel. Mit dem Verlust der personellen Ressourcen gehe zugleich ein Verlust an Wissen und Kompetenzen einher, den sich langjährige Mitarbeiter während ihrer Zugehörigkeit aufgebaut haben.

Wettbewerbsfähig am Arbeitsmarkt

„Der demografische Wandel und die Umbrüche in der Arbeitswelt sorgen heute dafür, dass sich Betriebe in Deutschland zunehmend auf die Sicherung ihrer Fachkräfte konzentrieren müssen“, sagt Lutz Stratmann, Geschäftsführer der Demografieagentur für die Wirtschaft. Wie das gelingen kann? Beispielsweise durch gute Arbeitsbedingungen, durch Wertschätzung und Mitsprache. Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ ist ein Instrument dafür.

Im April 2017 entschloss sich der Gemeinderat Hohe Börde, am Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ teilzunehmen. „Die

Bürgermeisterin Steffi Trittel ist sehr engagiert und immer offen für neue Ideen. Sie war von Anfang an von den Möglichkeiten des Audits begeistert, weil damit konkrete Maßnahmen einhergehen“, berichtet Heidi Werner, die als Prozessbegleiterin für die Demografieagentur tätig ist. „Sie begreift die Gemeinde als Unternehmen, das ebenso wie ein Wirtschaftsunternehmen wettbewerbsfähig sein und bleiben müsse.“ Steffi Trittel sei vor allem die Bindung der Belegschaft wichtig gewesen. Gerade junge Kolleginnen und Kollegen ziehe es gern in die benachbarte Großstadt, zumal dort die Karrierechancen attraktiver seien.

Befragung aller Beschäftigten

Der Auditierungsprozess begann mit einer Onlinebefragung der Verwaltungsleitung und aller Mitarbeitenden. Die Fragen orientieren sich am INQA-Themenhaus und umfassen Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen und Kompetenz. Heidi Werner wertete die Ergebnisse mit der Arbeitsgruppe aus. Zunächst sei viel Skepsis zu spüren gewesen, erinnert sich Kerstin Pitschmann, stellvertretende Bürgermeisterin der Gemeinde. „Aber nach den anfänglichen Schwierigkeiten waren die meisten begeistert.“



Alle Bereiche, alle Ebenen

Für das Auditierungsverfahren bildete die Gemeinde zunächst eine Arbeitsgruppe aus elf Beschäftigten inklusive der Bürgermeisterin. Sie analysierten die Befragungsergebnisse, ermittelten Herausforderungen und Verbesserungsbedarfe und einigten sich auf Maßnahmen hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und der Unternehmenskultur. Ein umfassender Entwicklungsplan bildete die Grundlage der weiteren Arbeit.

Am 15. November 2017 erhielt die Gemeinde Hohe Börde für ihre Bemühungen die Einstiegsurkunde zum Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Auf einer Personalversammlung, an der über 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnahmen, wurden gleichzeitig die ersten Ergebnisse präsentiert.

Alles auf den Prüfstand

Für die Umsetzung entstanden mehrere Projektgruppen, die sich aus Beschäftigten der Verwaltung, dem Bauhof und den Kindereinrichtungen zusammensetzen. „Wichtig war es hierbei, dass Beschäftigte auf allen Ebenen gemeinsam daran mitarbeiten, ob Sachbearbeiter, Personalrat oder Führungskraft“, sagt Werner. So war ein großer Teil der Belegschaft in die Prozesse integriert und die Arbeit auf viele Schultern verteilt.



Die Gemeindeverwaltung etablierte einen Führungszirkel sowie regelmäßige Mitarbeitergespräche; für eine bessere Kommunikation sorgen nun Newsletter und elektronische Foren. Sämtliche Organisationsabläufe wurden hinterfragt, teils überarbeitet sowie flexible Arbeitszeitmodelle eingeführt. Gesundheit war ein wichtiges Thema: Deshalb stand beim Audit die Analyse möglicher Stressoren auf der Agenda. Für ein gutes Arbeitsklima gibt es jetzt mehr Teambuildingmaßnahmen, Potenzialanalysen der Beschäftigten sorgen für Entwicklungsmöglichkeiten. Um den Wissensverlust durch Abgänge aufzufangen, hat die Gemeinde eine Wissensdatenbank etabliert, die auch die Einarbeitung neuer Kollegen erleichtert.

Auszeichnung vor großem Publikum

Für ihr Engagement wurde die Gemeinde Hohe Börde im Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Berlin auf großer Bühne ausgezeichnet. Ihr Maßnahmenkatalog war im Vorfeld von Vertretern der Kooperationspartner des INQA-Audits bewertet worden. Leonie Gebers, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, und der Geschäftsführer der Demografieagentur Lutz Stratmann übergaben die verdiente Urkunde „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Das ist aber nicht das Ende. Die Gemeinde will ins Reaudit gehen. „Das Audit hat inzwischen eine enorme Eigendynamik entwickelt. Alle Projektleiter wollen unbedingt wieder dabei sein“, so stellvertretende Bürgermeisterin Pitschmann. Ziel des Reaudits ist es, die erreichten Ergebnisse auf den Prüfstand zu stellen und weiterzuentwickeln“, betont Bürgermeisterin Steffi Trittel. Sie hat bereits mehrere andere Kommunen ermuntert, das Audit ebenfalls durchzuführen und sich zukunftsicher aufzustellen. Die Auszeichnung setzt die Gemeinde seit 2018 öffentlichkeitswirksam bei Neuausschreibungen ein – schließlich hat sie sich mit ihrem ersten Audit als erste Kommune in Sachsen-Anhalt dem mitarbeiterorientierten Change-Prozess gestellt und das Thema Fachkräftebindung angegangen.



Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ...

... ist ein zentrales Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). ES unterstützt die Förderung und Umsetzung einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur in Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden. Das Audit begleitet Organisationen dabei, die eigene Personalarbeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des demografischen Wandels fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen. Es unterstützt sie dabei, sich Klarheit darüber zu verschaffen, wie zukunftsorientiert ihre Organisations- und Personalpolitik ist, wie sie in den zentralen personalpolitischen Handlungsfeldern Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz aufgestellt sind und wo Verbesserungspotentiale liegen.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist sozialpartnerschaftlich getragen. Die Konzeption des Audit-Prozesses erfolgte unter Mitwirkung und intensiver Einbeziehung der Mitglieder des INQA-Steuerkreises, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften, des BMAS, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und weiteren Institutionen zusammensetzt. Mit der Durchführung des Audits ist die Demografieagentur für die Wirtschaft beauftragt.

Der Prozess im Überblick:

- Projektgruppe gründen
- Beschäftigte und Geschäftsführung befragen
- Befragung auswerten und Maßnahmen definieren
- Einstiegsurkunde
- Maßnahmen umsetzen
- Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“



Der gesamte Audit-Prozess wird von professionellen Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern moderiert und strukturiert. Sie unterstützen die Projektgruppe bei der Durchführung des Audit-Prozesses, führen den Entwicklungsworkshop durch und kümmern sich um den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Weitere Informationen finden Sie unter: www.inqa-audit.de



Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover
Tel.: 0511 / 16990-900 | www.demografieagentur.de
info@demografieagentur.de



**GEMEINDE
HOHE BÖRDE**
liebenswert,
ländlich,
modern.

Gemeinde Hohe Börde

Bördestraße 8 | 39167 Hohe Börde, Ortsteil Irxleben
Tel: 039204 / 7810 | www.hoheboerde.de
info@hohe-boerde.de

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

