

Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM)
setzt auf INQA-Prozess Kulturwandel

Gütesiegel nach innen und außen

Gemeinsam die BAM der Zukunft gestalten!

Wertschätzung

Zusammenarbeit

Zukunft

Vertrauen

Veränderung



- » Auf dem Weg zur attraktiven Arbeitgeberin
- » Innovations- und Leistungsfähigkeit steigern
- » Beschäftigte gewinnen, motivieren und binden

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:



„BAM erhält Prädikat“

Wenn die Qualität zählt

„Made in Germany“ – ein Gütesiegel, das weltweit für höchste Qualität und Zuverlässigkeit steht. Es schafft Vertrauen in Technik, Maschinen und Produkte. Doch damit deren Qualität auch wirklich stimmt, müssen die Bestandteile zuvor auf Herz und Nieren überprüft werden. Das übernimmt die Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) in Berlin. Aber auch nach innen zählt Qualität: Deshalb will sich die BAM dauerhaft als attraktive Arbeitgeberin etablieren und hat erfolgreich am INQA-Prozess Kulturwandel teilgenommen.

Mit mehr als 1 600 Beschäftigten ist die BAM eine der größeren Organisationen, die sich bislang für den INQA-Prozess Kulturwandel entschieden haben. Wie viele andere Unternehmen und Organisationen steht auch die BAM vor den komplexen Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt: „Bei uns besteht fortlaufend die Notwendigkeit, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen, zu motivieren und zu binden“, erklärt Sandra Urban, zuständig für die Organisationsentwicklung in der BAM. „Andererseits müssen wir mit beständig steigenden Anforderungen, etwa in Bezug auf Innovations- und Leistungsfähigkeit, umgehen.“ Auf dem Weg zur „Attraktiven Arbeitgeberin“, so das erklärte BAM-Ziel, ist der INQA-Prozess jetzt ein fester Baustein geworden.

Dem Personalrat waren bei der Entscheidung vor allem zwei Punkte wichtig: die Partizipationsmöglichkeit und die Transparenz, berichtet Dr. Kathrin Böck, Personalratsvorsitzende und Mitglied in der Projektgruppe: „Beim INQA-Prozess hat uns gereizt, dass es eine Mitarbeitendenbefragung gibt, deren Ergebnisse nicht im Sande verlaufen. Wir wurden freundlich „gezwungen“, Maßnahmen folgen zu lassen. Und nur, wenn diese gut umgesetzt wurden, würden wir am Ende das Prädikat erhalten.“

Hohe Diskutierfreude

Spannend für die BAM war auch, dass es sich bei dem Prozess um einen umfassenden Veränderungsprozess handelt. Mit der Bewertung und den Impulsen durch eine externe, professionelle Begleitung sei zudem die Nachhaltigkeit des Entwicklungsprozesses sichergestellt. „Das Aufgreifen und Bearbeiten von Perspektiven der Beschäftigten und der Führungskräfte trägt sicher zur Weiterentwicklung in den genannten Handlungsfeldern bei“, erklärt Personalentwicklerin Julia Sommer. Nach einem Aufruf im BAM-Intranet gab es laut Urban



Stammgelände der BAM Unter den Eichen, Berlin-Lichterfelde

Quelle: BAM

zahlreiche Interessierte für einer Mitarbeit in der INQA-Projektgruppe. Die Projektgruppen sammeln die Maßnahmen, priorisieren und steuern sie. In Abstimmung mit dem Personalrat wurde bei der Auswahl darauf geachtet, dass sämtliche Beschäftigtengruppen, also befristete und unbefristete Beschäftigte, unterschiedliche Arbeitsorte sowie sämtliche Hierarchieebenen vertreten sind. „Es brauchte seine Zeit, bis der Prozess mit seinen Besonderheiten „Beteiligung und Transparenz“ verinnerlicht und die Projektgruppe im Boot war“, berichtet Prozessbegleiterin Claudia Severin. „Für die Organisation selbst war es ein Prozess-im-Prozess, den sie gut gemeistert hat und auf dem sie aufbauen kann.“

Alle mit ins Boot holen

Für Severin bestand die Herausforderung nicht in der Größe der BAM mit ihren 1 600 Beschäftigten, sondern in Besonderheiten, die im öffentlichen Dienst gegenüber Wirtschaftsunternehmen liegen. „Hier scheinen mir vielfach Wege, Zeiten und Abstimmungsprozesse

„Die hierarchieübergreifende, interdisziplinäre Zusammenarbeit in einer Projektgruppe war eine zuerst etwas ungewohnte Arbeitsform in der sonst stärker linear organisierten Ressortforschungseinrichtung BAM. Die Projektgruppe hat sich in der Umsetzungsphase sowohl für die Akzeptanz der Maßnahmen als auch für die Kommunikation ins Haus als sehr gute Arbeitseinheit erwiesen.“
Julia Sommer, BAM-Personalentwicklerin

BAM-Zweig-
stelle in Berlin-
Adlershof

Quelle: BAM



länger“, sagt sie. „Die BAM ist eine Ressortforschungs-
einrichtung. Hohe Diskutierfreude und detailliertes Hin-
terfragen sind ihre Merkmale. Hier galt es, intern im-
mer wieder Treffen anzusetzen, in Arbeitsgruppen zu-
sammenzukommen und immer wieder Konsens zu fin-
den. Nach dem Analysedialog bekam die 19-köpfige
Projektgruppe eine eigene Dynamik.“

Handlungsschwerpunkt Wissen & Kompetenz

Im Anschluss folgte bei der BAM die detaillierte INQA-
Befragung. Weil die Bundesanstalt vom Wissen und
den Kompetenzen der Mitarbeitenden lebt, ergab sich
ein großer Handlungsbedarf vor allem im Bereich Doku-
mentation und bei der Weitergabe von Wissen. Insbe-
sondere, wenn Mitarbeiter*innen die BAM verlassen
und neue hinzustoßen, ist der Wissenstransfer ein
wichtiges Thema. An dieser Stelle wollte man sich aktiv
weiterentwickeln.

Insgesamt hat die Audit-Projektgruppe 17 Maßnahmen
definiert, um die Unternehmenskultur der BAM voran-
zutreiben. Hier einige Beispiele:

- das Jobrotationsprogramm „BAMxchange“, das
schon beim offiziellen Start im Juni 2021 zwei tem-
poräre Arbeitsplatzwechsel in Einvernehmen mit
der entsendenden und der aufnehmenden Organi-
sationseinheit vermitteln konnte und die interdis-
ziplinäre Vernetzung fördert.

- die Maßnahme „Gesunde Pause“: Am Standort Ad-
lershof wurden sowohl zahlreiche Sitzgelegenhei-
ten im Innenhof der Gebäude installiert als auch ein
„Grünes Besprechungszimmer“ für Besprechungen
im Freien angeschafft. Dies ermöglichte es Kol-
leg*innen auch während dem Lockdown im Früh-
jahr 2021, sich im Außenbereich mit ausreichend
Abstand zu treffen und auszutauschen.
- Mit dem „i.lab digital“ wurde während der Pande-
mie eine digitale Veranstaltungsreihe Innovation
etabliert, die es Kolleg*innen ermöglichte, sich über
zentrale und dezentrale Projekte der BAM zu infor-
mieren, sich methodisch weiterzubilden, Erfahrun-
gen auszutauschen und Feedback zu geben. Der Zu-
gang zu den Veranstaltungen wird im Intranet ver-
öffentlicht, alle Beschäftigten können sich spontan
einwählen.

Die Umsetzungsphase war stark durch die Covid-19-
Pandemie geprägt. Einige Maßnahmen im Bereich
Digitalisierung erhielten eine große Beschleunigung,
andere Maßnahmen, wie die Etablierung eines
Sportnetzwerks, ließen sich nur in eingeschränkter
Form umsetzen.

Mit dem Ende des Umsetzungszeitraums hat sich die
Projektgruppe dazu entschieden, die Zusammenarbeit
in informellem Rahmen weiterzuführen. Denn ab jetzt
muss an der Verstetigung in den einzelnen Organisati-
onseinheiten gearbeitet werden. Daher trifft sich seit
Sommer 2021 zweimonatig eine „Projektgruppe light“,
die sich weiterhin zu offenen Fragen austauscht, die
Weiterentwicklung der Maßnahmen vorantreibt und
über die nachhaltige Verstetigung informiert.

Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM)

Nach dem Motto „Wir gewährleisten Sicherheit in Technik und Chemie“ erforscht und bewertet die BAM Substanzen, Werkstoffe, Bauteile, Komponenten und Anlagen sowie natürliche und technische Systeme auf ihren sicheren Umgang und Betrieb – und das bereits seit mehr als 100 Jahren. Als wissenschaftlich-technische Bundesoberbehörde im Geschäftsbereich des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie berät die BAM die Bundesregierung, die Wirtschaft sowie Organisationen in Sachen Materialwissenschaft, Werkstofftechnik und Chemie.

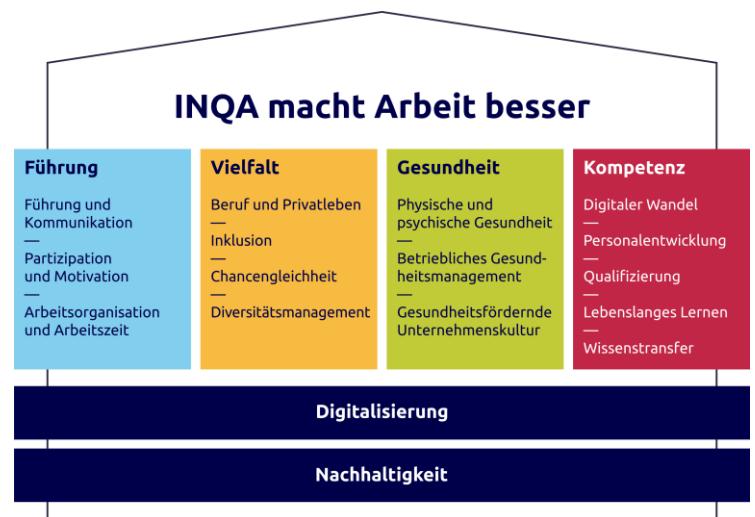
Der INQA-Prozess Kulturwandel ...

... wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und getragen von der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Sie setzt sich aus Vertretern von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern und weiteren Institutionen zusammen. Mit der Durchführung ist die Demografieagentur für die Wirtschaft beauftragt. Weitere Informationen finden Sie auf der Website www.inqa-kulturwandel.de.

Der INQA-Prozess Kulturwandel ist ein sozialpartnerschaftlicher Prozess als Antwort auf die Herausforderungen durch den demografischen Wandel und die zunehmende Digitalisierung. Betriebe oder Verwaltungen werden dort abgeholt, wo sie gerade stehen und gezielt in den vier INQA-Säulen weiterentwickelt. Nachhaltigkeit und Digitalisierung ziehen sich als Querschnittsaufgaben durch alle Themenfelder.

Der INQA-Prozess im Überblick:

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



Das gesamte INQA-Prozess wird von besonders ausgebildeten Prozessbegleitern flankiert. Er oder sie unterstützt die Projektgruppe bei der Durchführung, moderiert den Entwicklungsworkshop und kümmert sich um den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen. Wenn alles geschafft ist, wird die Organisation mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ausgezeichnet.

Weitere Unterstützung – durch wertvolles Fachwissen, konkrete Checks oder sogar eine geförderte Individualberatung – finden Sie auf der Website www.inqa.de.

Weitere Infos:



Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH
Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover
Telefon: 0511 / 16990-915 | www.demografieagentur.de
kulturwandel@demografieagentur.de



Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung
Unter den Eichen 87 | 12205 Berlin
Telefon: 030 / 8104-0 | www.bam.de
info@bam.de