

Best Practices aus dem Demographie Netzwerk



Aufbereitet in Kooperation
mit Studierenden der TU Dortmund



VOL. 2 | 06.2022

Das Demographie Netzwerk ddn versteht sich als Impulsgeber zu den komplexen Herausforderungen des Demografischen Wandels.

ddn verfolgt die Idee, aus dem Austausch zwischen verschiedenen Akteur*innen kreative Ideen zu entwickeln. Das Prinzip der Best Practices untersucht dabei erfolgreiche Beispiele aus der Praxis mit Blick auf deren Allgemeingültigkeit und Übertragbarkeit auf andere Bereiche und Unternehmen. Sie bringen somit, über Unternehmensgrenzen hinweg, Lösungsstrategien in Umlauf.

Fünf Unternehmen wurden ausgewählt und haben gute Beispiele eingebracht, die von Studierenden der TU Dortmund in inspirierende Impulse verwandelt wurden.

4

Berliner Stadtreinigung AöR
(BSR)

Alle für alle: Das Inklusionsprojekt „Grünteam“

Tabea Arnoldi / Jonas Sandmann

9

nwb Verlag

Wissenstransfer mit Plan

Luisa Tiemann / Emily Weidle

13

thyssenkrupp Steel Europe

Inklusion und Upcycling „august&alfred“

Anne Stritzke / Katharina Vieth

19

Deutsche Bundesbank

Wissenstransfer umgekehrt: Reverse Mentoring

Franca Leistenschneider / Sophie Charlotte Feldbrügge

23

Thielkasse

Beruf und Pflege — In einem digitalen Portfolio

Anna Schwarz / Gloria Bartenbach



1

Alle für alle: Das Inklusionsprojekt „Grünteam“

Berliner Stadtreinigung (BSR)



Tabea Arnoldi

tabea.arnoldi@tu-dortmund.de

Jonas Sandmann

jonas.sandmann@tu-dortmund.de

UNTERNEHMENSNAME

Berliner Stadtreinigung AöR
(BSR)

BRANCHE

Stadtreinigung/Abfallwirtschaft

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

rund 6.000

UNTERNEHMENSSTZ

Berlin

ANSPRECHPERSON

Birgit Lehmann
(Abteilungsleiterin
Gesundheitsmanagement
Integration)

KONTAKT

030 7592-4900
birgit.lehmann@bsr.de

Alle für alle: Das Inklusionsprojekt „Grünteam“

Tabea Arnoldi / Jonas Sandmann

Die Alterung von Belegschaften stellt insbesondere Unternehmen mit einem hohen Anteil körperlich belastender Arbeitsplätze vor vielfältige Herausforderungen. Die Berliner Stadtreinigung (BSR), das größte kommunale Abfallwirtschaftsunternehmen in Deutschland, verfolgt eine nachhaltige Integrationsstrategie, um leistungsgewandelten Beschäftigten eine dauerhafte Weiterbeschäftigung zu bieten.

Die Herausforderung

Insbesondere die Arbeit bei Müllabfuhr und Straßenreinigung ist immer noch von hohen körperlichen Belastungen geprägt. In Verbindung mit individuellen Dispositionen, alters-

bedingten Veränderungen oder privaten Entwicklungen können bei den Beschäftigten mit der Zeit Leistungseinbußen auftreten. Nicht selten ist dies auch mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten verbunden.

Für die BSR ist die Weiterbeschäftigung dieser Mitarbeitenden in einer adäquaten Tätigkeit wichtiger Teil der sozialen Verantwortung – wohlwissend, dass damit auch Mehrkosten verursacht werden, die sich auf Gebühren auswirken können. Angesichts dieser Entwicklung verfolgt das Unternehmen ein systematisches Gesundheits- und Eingliederungsmanagement.



Ergänzend wurde geprüft, welche externen Dienstleistungen hinsichtlich einzuspargerender Kosten, geringer Belastungsintensität und spezieller Fähigkeiten besonders geeignet für diese Beschäftigtengruppe erschienen.

Die Lösung

Im Rahmen eines Inklusionsprojekts „Grün-team“ wurden 10 Stellen für die interne Liegenschaftspflege eingerichtet. Erfolgreich war das Projekt auch deshalb, weil die Motivation durch die gegenseitige Unterstützung im Team, das selbstorganisierte Arbeiten und die personelle Qualifizierung gestärkt werden konnte und eine Überforderung der Beschäftigten vermieden wurde. Darüber hinaus wurden Geräte wie Mähmaschinen angeschafft, die eine besonders große ergonomische Entlastung versprochen und den Beschäftigten ein belastungsarmes Arbeiten ermöglichten.



Der erste Schritt

Um die Integration von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen sowohl wertschöpfend als auch wertschätzend zu gewährleisten, wurden ab 2016 zusätzliche Maßnahmen ergriffen und die Abteilung Integration gegründet. Ihre Aufgabe ist es, leistungsgewandelte Beschäftigte temporär oder dauerhaft im Betrieb zu vermitteln.

Das Ergebnis

Das BSR-Liegenschaftsteam wird von allen Seiten überaus positiv bewertet. Die Teilnehmenden schätzen die Chance, bei ihrer Arbeitgeberin weiter einer produktiven Tätigkeit nachgehen zu können. Das stressentzerrte Arbeiten, das ihnen entgegengebrachte Verständnis sowie die gelebte Kollegialität hinterlassen bei den „Grünteam“-Beschäftigten ein bleibendes Gefühl der Wertschätzung. Anwohner*innen schätzen zudem die akkurate Arbeit des Teams und das gepflegte Erscheinungsbild der anliegenden BSR-Liegenschaften.

Für die BSR zeigt sich die Wirksamkeit der Maßnahme vor allem in einer Reduktion von Fehlzeiten und in der zuverlässigen Erfüllung der übertragenen Aufgaben. Außerdem konnte durch die interne Übernahme der Tätigkeiten die Vergabe an externe Dienstleister

eingespart werden. Auch aus diesem Grund wird das Projekt als großer Erfolg gewertet, der mit weiteren ähnlichen Vorhaben verstetigt werden soll. ■



→ Ziel

- Beschäftigungsperspektiven für leistungsgewandelte Beschäftigte
- Schaffung neuer Tätigkeitsfelder und Verzicht auf Fremdvergaben
- Förderung des Zusammenhalts in der Belegschaft

→ Beschreibung

- Erfolgreiche Integration und Weiterbeschäftigung von Beschäftigten mit Leistungseinschränkungen
- Erfolgreiche Erprobung des Inklusionsprojekts „Grünteam“
- Betriebliche Liegenschaftspflege auf BSR-Grundstücken als Daueraufgabe statt Fremdvergabe an externe Dienstleistungsunternehmen

→ Unterstützung

- Abteilungsübergreifende Beteiligung und Lösungsfindung
- Zuschüsse zur technischen Ausstattung

→ Erfolgsfaktoren

- Wertschöpfende Weiterbeschäftigung/Personalbindung
- Leistungsadäquate Beschäftigung und Reduktion von Fehlzeiten
- Wertschätzung für individuelle Leistungen

→ Kosten

- Einspareffekte durch Insourcing von Fremdleistungen
- Finanzieller Aufwand für Anschaffung von Arbeitsgeräten

→ Nutzen

- Wertschöpfende und sinnstiftende Arbeit für leistungsgewandelte Beschäftigte
- Umsetzung einer integrativen Unternehmensstrategie
- Aufrechterhaltung der Gebührenstetigkeit

2

Wissenstransfer mit Plan

nwb Verlag



Luisa Tiemann

luisa.tiemann@tu-dortmund.de

Emily Weidle

emily.weidle@tu-dortmund.de

Wissenstransfer mit Plan

Luisa Tiemann / Emily Weidle

UNTERNEHMENSNAME

nwb Verlag

BRANCHE

Verlag für Steuer- und
Wirtschaftsrecht

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

309

UNTERNEHMENSSTZ

Herne

ANSPRECHPERSON

Sandra Senftleben
s.senftleben@nwb.de

KONTAKT

02323 141-900
service@nwb.de

Viele Unternehmen scheuen den Aufwand eines systematischen Wissenstransfers und übersehen dabei Chancen für die Wissensgeber*innen, die Wissensnehmer*innen und das Unternehmen. Wenn langjährige Angestellte ein Unternehmen verlassen, geht meist auch ihr Erfahrungswissen verloren. Der nwb Verlag geht einen anderen Weg: mit einem Vorlauf von bis zu drei Jahren wird das Wissen der Beschäftigten im Rahmen eines strukturierten Transfers gesichert.

Die Herausforderung

Die Generation der „Baby-Boomer“ verlässt in absehbarer Zeit den Arbeitsmarkt. Dies verursacht einen personellen Einschnitt, der

auf allen Ebenen bemerkbar sein wird, so auch im nwb Verlag. Das Unternehmen muss sich der Herausforderung stellen, das spezifische Wissen, die Erfahrungen und die sozialen Netzwerke der scheidenden Beschäftigten zu sichern, weiterzugeben und zu erweitern.

Der erste Schritt

Sobald bekannt ist, dass ein*e Beschäftigte*r auf einer Schlüsselposition das Unternehmen absehbar verlassen wird (z.B. aufgrund von Rente oder bei internem Jobwechsel), wird ein Wissenstransfer initiiert. Das so entstehende Zeitfenster von rund einem Jahr wird bewusst genutzt, um einen nahtlosen Übergang zu schaffen. Unterstützung holt sich

der nwb Verlag bei einem externen Experten. Gemeinsam wird der Weg für einen erfolgreichen Wissenstransfer erarbeitet.

Die Lösung

Ein strukturierter Wissenstransfer läuft in verschiedenen Schritten ab. In einem Gespräch zwischen dem externen Experten und der Führungskraft werden zunächst die Anforderungen an die neu zu besetzende Stelle identifiziert. Im zweiten Schritt werden dann in mehreren Treffen mit der wissensgebenden Person und dem Experten das zu sichernde Wissen über strukturierte Interviews gesammelt und priorisiert.

Im dritten Schritt erfolgt, abhängig von der Art der relevanten Inhalte, die Wahl der passenden Methode für den eigentlichen Transfer.

Konkret kann es sein, dass „Shadowing“ sinnvoll ist, weil neben Wissen auch die Einführung in Netzwerke teil des Transfers ist. Dabei be-

gleitet die wissensnehmende die wissensgebende Person über einen längeren Zeitraum, um die Kontakte und die typischen Umgangsweisen kennenzulernen. Außerdem werden Ansprechpersonen bestimmt, die der wissensnehmenden Person während der Transferphase und darüber hinaus zur Verfügung stehen.

Das Ergebnis

Die Bereitschaft der Beschäftigten ist groß, da dieser Prozess als sehr wertschätzend für die Wissensgeber*innen erlebt wird. Die Wissensnehmer*innen fühlen sich gut auf Ihre neue Aufgabe vorbereitet und das relevante Wissen kann mit externer Hilfe gezielt und bewusst gesichert und erfolgreich weitergegeben werden. Der prospektive Ansatz führt im nwb Verlag dazu, dass die Wissenstransferprozesse im Sinne aller Beteiligten durchgeführt werden können. ■

→ Ziel

- Frühzeitige Sicherung von relevantem Erfahrungswissen in Schlüsselfunktionen
- Erleichterter Einstieg neuer Mitarbeiter*innen

→ Beschreibung

- Drohender Wissensverlust, wenn Beschäftigte das Unternehmen verlassen
- Notwendigkeit für Wissenstransfer wird erkannt und angestoßen
- Initiierung des Transfers und Einbezug externer Expertise
- Identifizierung des zu erhaltenden Wissens

- Transferphase: strukturierte Wissensvermittlung m.H. vielfältiger Methoden

→ Unterstützung

- Einbindung eines externen Experten für Wissenstransfer

→ Erfolgsfaktoren

- Vorausschauendes und systematisches Vorgehen
- Passende Transfer-Formate und förderliche Rahmenbedingungen
- Offene Kommunikation und Wertschätzung trägt zum Wissenstransfer bei

→ Kosten

- Externer Experte
- Personalressourcen im Unternehmen
- Überkompensation durch Erhalt wertvoller Wissensressourcen

→ Nutzen

- Wettbewerbsvorteile für wissensintensive Unternehmen
- Aktivierung der Belegschaft, ihr Wissen zu reflektieren und weiterzugeben

3

Inklusion und Upcycling „august&alfred“

thyssenkrupp Steel Europe



thyssenkrupp

Anne Stritzke

anne.stritzke@tu-dortmund.de

Katharina Vieth

katharina.vieth@tu-dortmund.de

Inklusion und Upcycling „august&alfred“

Anne Stritzke / Katharina Vieth

UNTERNEHMENSNAME

thyssenkrupp Steel Europe

BRANCHE

Metallverarbeitung

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

ca. 28.000, davon
ca. 400 im Bereich Inklusion

UNTERNEHMENSSTZ

Duisburg

ANSPRECHPERSON

Frederik Hoffmann
Leitung Inklusion & Werkstätten
frederik.hoffmann@thyssenkrupp.com

KONTAKT

Kaiser-Wilhelm-Straße 100
47166 Duisburg

Bei „august&alfred“ handelt es sich um ein beispielhaftes Inklusionsprojekt von thyssenkrupp Steel Europe, das in Kooperation mit dem Modelabel Grubenhelden entstanden ist. In Handarbeit werden aus Silbermännchen, die als Schutz in den Stahlwerken getragen wurden, hochwertige Modeartikel und Accessoires gefertigt. Das Projekt ist in die Demografie- und Inklusionsstrategie des Unternehmens eingebettet. Es soll Fachkräften, die ihre frühere Tätigkeit aufgrund von Beeinträchtigungen nicht mehr wahrnehmen können, eine Beschäftigungsperspektive aufzeigen. Dadurch bleiben dem Unternehmen qualifizierte Kräfte erhalten und die Beschäftigten erfahren weiterhin betriebliche Wertschätzung.

Die Herausforderung

Damit den Beschäftigten der Übergang aus ihrem früheren Tätigkeitsbereich in die Inklusionswerkstätten gelingt, ist Aufklärung, Vertrauen und manchmal Überzeugungsarbeit erforderlich. Nicht selten haben die Beschäftigten zum Zeitpunkt ihrer Eingliederung bereits 30 Jahre und mehr Berufserfahrung. Daher ist es den Führungskräften ein besonderes Anliegen, den Beschäftigten mit Respekt und Wertschätzung zu begegnen und sie für ihren neuen Arbeitsplatz zu motivieren. Während der Arbeit muss darüber hinaus auf physische sowie psychische Einschränkungen Rücksicht genommen werden. Das kann etwa durch eine Anpassung des Produktionsrhythmus‘ geschehen.



Der erste Schritt

Soziale Verantwortung ist Teil der Unternehmens-DNA und Inklusionswerkstätten sind über Jahrzehnte etabliert. Insofern handelt es sich bei „august&alfred“ um ein vertrautes Konzept. Ganz konkret wurde „august&alfred“ im Anschluss an das „Inklusionsding des Jahres“ entwickelt. Dabei handelte es sich um einen Wettbewerb, bei dem hochwertige Möbel produziert und anschließend durch die Belegschaft bewertet wurden. Dies wurde zum Ausgangspunkt für die Entwicklung von

„august&alfred“. Auch hier war die Belegschaft in die Ideenfindung eingebunden. Die Vision lautete, dass das Vorhaben identitätsstiftend und die Verwertung von Silbermänteln zum Inhalt haben sollte. So fiel die Wahl auf die Herstellung von Mode. Ein Jahr lang wurde das Geschäftsmodell ausgearbeitet, die Silbermäntel eingesammelt und eine Kooperation mit dem Label Grubenhelden eingegangen.



Die Lösung

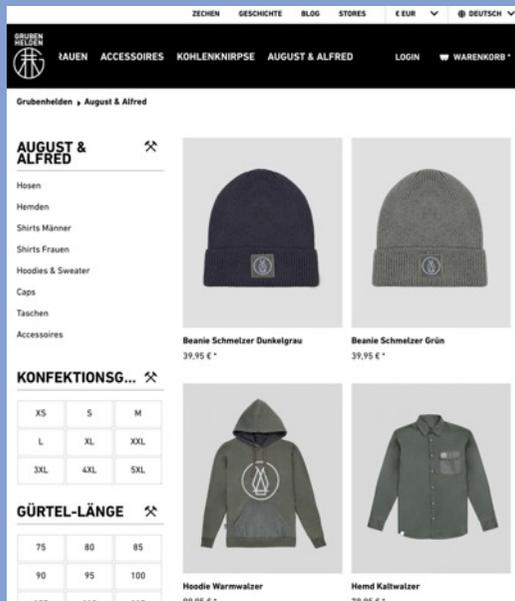
Im Mittelpunkt stehen die Inklusionswerkstätten, in denen die Beschäftigten bis zur Rente arbeiten und fachkundig begleitet werden. Sie leiten sich zumeist gegenseitig an; hierarchische Strukturen sind kaum vorhanden. Die Arbeitspläne können auf individuelle Bedarfe ausgerichtet werden. Für „august&alfred“ haben sich die Beschäftigten das nachhaltige Upcycling zur Aufgabe gemacht hat. Die Silbermäntel, die ehemals bei der Stahlerzeugung an den Hochöfen zum Einsatz kamen, wurden zu verschiedenen Produkten, wie Grillschürzen, umgenäht.





Das Ergebnis

Das Ergebnis ist eine herausstechende Modekollektion, die aus hochwertigen und teilweise komplett handgefertigten Accessoires und Kleidungsstücken besteht. In der Belegschaft und darüber hinaus kommen die Produkte sehr gut an. Das Projekt finanziert sich selbst. Das mache die Beschäftigten in den Werkstätten stolz, wird seitens der Leitung berichtet. Der Vorstand unterstützt das Projekt und wirbt öffentlichkeitswirksam dafür. In Zukunft soll das Projekt weiterverfolgt werden. Ziel ist es, an Reichweite zu gewinnen sowie weitere Produkte zu entwerfen und auf den Markt zu bringen. ■



→ Ziel

- Einbindung von Fachkräften, die ihrer bisherigen Arbeit nicht mehr nachgehen können
- Bestehende Qualifikationen sollen genutzt & Wissen bewahrt werden
- Wertschätzung und Sichtbarkeit für die Inklusionsarbeit

→ Beschreibung

- „august&alfred“ ist eine inklusiv hergestellte Modelinie
- Die verarbeitende Werkstatt liegt in Duisburg, weitere Standorte werden durch die Materialbeschaffung eingebunden
- Die Kooperation mit dem Label Grubenhelden und das Upcycling sichern die Finanzierung

→ Unterstützung

- Überzeugungsarbeit durch die Projektleitung
- Vorstand als engagierter Promoter
- Kooperationspartner bringt Erfahrungen aus der Modeindustrie ein

→ Erfolgsfaktoren

- Einbindung der Belegschaft
- Innovative Produkte
- Finanziell tragfähiges Geschäftsmodell
- Jahrzehntelange Erfahrung in der Inklusion
- Unterstützung durch Grubenhelden

→ Kosten

- Materialien standen bereits zur Verfügung
- Einsparungen in Produktion, Marketing und Vertrieb durch Kooperation

→ Nutzen

- Mode mit großem Identifikationsfaktor für Belegschaft und das Ruhrgebiet
- Vorhandenes Fachwissen wird erhalten und in anderen Bereichen genutzt
- Beschäftigten wird ein fließender Übergang in die Rente geboten

5

Wissenstransfer umgekehrt: Reverse Mentoring

Deutsche Bundesbank



Franca Leistenschneider
franca.leistenschneider@
tu-dortmund.de

Sophie Charlotte Feldbrügge
charlotte.feldbruegge@
tu-dortmund.de

Wissenstransfer umgekehrt: Reverse Mentoring

Franca Leistenschneider / Sophie Charlotte Feldbrügge

UNTERNEHMENSNAME

Deutsche Bundesbank

BRANCHE

Bankwesen / Öffentlicher Dienst

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

über 10.000

UNTERNEHMENSSTZ

Frankfurt am Main

ANSPRECHPERSON

Werner Neumer
werner.neumer@bundesbank.de

KONTAKT

Wilhelm-Epstein-Straße 14
60431 Frankfurt am Main

Betrieblicher Wissenstransfer zielt üblicherweise darauf ab, dass langjährige Mitarbeiter*innen und Führungskräfte ihren Erfahrungsschatz mit jüngeren, neuen oder aufstrebenden Beschäftigten teilen. Dabei kommen die „Novizen“ jedoch oft nur selten zu Wort. Die Deutsche Bundesbank dreht diesen Ansatz um: beim Reverse Mentoring gehen jüngere Beschäftigte mit leitenden Führungskräften in den Austausch und werden zu ihren Mentor*innen.

Die Herausforderung

Wie für viele Unternehmen typisch, sind auch in der Deutschen Bundesbank die Aufgabebereiche fachlich abgegrenzt und überwie-

gend hierarchisch strukturiert. Ein zentrales Anliegen ist es, mehr übergreifenden Austausch zu ermöglichen und zu fördern. Der Bedarf an neuen Angeboten und Maßnahmen für eine bessere Vernetzung und Zusammenarbeit ist in den vergangenen Jahren auch mit Blick auf den digitalen und demografischen Wandel gestiegen.

Der erste Schritt

Um diesen Ansprüchen gerecht zu werden, rief die Deutsche Bundesbank das Projekt Reverse Mentoring ins Leben. Für den „umgekehrten“ Wissenstransfer mussten zunächst potentielle Teilnehmende gefunden und über ein Matching gemeinsamer Interessenfelder

sogenannte Tandems gebildet werden. Ein Tandem besteht aus einem jüngeren Beschäftigten und einer Führungskraft und steht über die gesamte Laufzeit des Projekts in engem Austausch.

Die Lösung

Nach einem Projektauftritt und persönlichen Kennenlernen waren die Tandems aufgefordert, eigenständige Treffen zu organisieren. Wichtig war es, dass sie auch selbst entscheiden, worauf sie sich inhaltlich fokussieren wollten. So konnte selbstbestimmtes Lernen gefördert werden.

Für die Führungskräfte stand allgemein die Wissenserweiterung in Themenbereichen wie digitale Technologien, Social Media oder New Work im Vordergrund. Die jüngeren Beschäftigten konnten neue Erfahrungen machen, indem sie auf Augenhöhe in den Kontakt zu hochrangigen Führungskräften traten und mit diesen ihr Wissen teilten.

Das Projekt Reverse Mentoring soll dazu beitragen, eine offene Unternehmenskultur zu kultivieren. Die Belegschaft der Deutschen Bundesbank umfasst mehr als 10.000 Personen. Angesichts dieser Größe kommt der Personalbindung und dem internen Networking eine besondere Bedeutung zu. In Hinsicht auf den demografischen Wandel und den anstehenden Generationenwechsel ist es essenziell, die gegenseitige Wertschätzung zu fördern.

Das Ergebnis

Die Resonanz der Teilnehmenden war überaus positiv: Sie konnten Kontakte außerhalb der eigenen Teams knüpfen und viele persönliche Lernerfolge erzielen. Bislang starr erscheinende Hierarchien konnten überwunden werden. Die hervorragenden Bewertungen veranlassten die Deutsche Bundesbank, das Angebot zu verstetigen und Reverse Mentoring künftig jährlich über alle Standorte anzubieten. ■

→ Ziel

- Generationenübergreifender Wissenstransfer
- Kultivierung einer offenen Unternehmenskultur
- Innerbetriebliches Networking

→ Beschreibung

- Junge Beschäftigte können ihr Wissen an Führungskräfte weitergeben
- Austausch unterschiedlicher Arbeitsbereiche
- Programmlaufzeit von 6 Monaten pro Jahr

→ Unterstützung

- Eine gute Kommunikation über das Programm und die Ziele
- Interne Ansprechpartner*innen finden, um für das Projekt innerhalb des Unternehmens zu werben
- Zusätzliche Einbindung von Fachexpert*innen

→ Erfolgsfaktoren

- Selbstorganisation der Tandems
- Offenheit der Führungskräfte für neue Lernerfahrungen
- Selbstbewusstsein der jüngeren Beschäftigten, Mentor*innen zu sein

→ Kosten

- Freiräume schaffen für Treffen innerhalb der Arbeitszeit
- Optional externe Expert*innen für inhaltliche Impulse

→ Nutzen

- Stärkung der „digitalen Fitness“ von Führungskräften
- Wertschätzung von Nachwuchskräften
- Mehr Verständnis füreinander

5

Beruf und Pflege in einem digitalen Portfolio

Thielkasse

THIELKASSE

Anna Schwarz

anna2.schwarz@tu-dortmund.de

Gloria Bartenbach

gloria.bartenbach@tu-dortmund.de

Beruf und Pflege — In einem digitalen Portfolio

Anna Schwarz / Gloria Bartenbach

UNTERNEHMENSNAME

Thielkasse

BRANCHE

Joint Venture der RWE Power AG
& Westenergie AG

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

15 (Anmerkung: exkl. GF
und Werkstudent*innen)

UNTERNEHMENSSTZ

Essen

ANSPRECHPERSON

Samira Quinkenstein
samira.quinkenstein@thielkasse.de

KONTAKT

Alfred Thiel-Gedächtnis-
Unterstützungskasse GmbH
Kruppstraße 5
45128 Essen

Berufstätigen fällt es oft schwer, eine Balance zwischen ihren beruflichen und privaten Verpflichtungen zu finden. Einige Unternehmen setzen sich schon jetzt dafür ein, dass ihren Beschäftigten kompetente Hilfe zur Seite gestellt wird, um einen Ausgleich zu ermöglichen. Die Thielkasse unterstützt hierbei seit vielen Jahren mit einem umfangreichen Angebot von innovativen Leistungen in den Bereichen Pflege, Kinder, Vitalität und Engagement, sowie mit einem eingespielten Netzwerk von Fachexpert*innen, Kranken- und Pflegekassen.

Die Herausforderung

Beruf und Pflege miteinander zu vereinbaren, ist für Angehörige eine große Herausforderung. Sie sind dabei nicht selten auf sich allein gestellt und müssen eine Balance finden. Mit Blick auf die sich stetig verändernde Gesellschaft und den demografischen Wandel bedarf es flexibler und nachhaltiger Lösungen, um Vereinbarkeitskonflikte zu entzerren.

Der erste Schritt

Das Leistungsportfolio der Thielkasse wird kontinuierlich weiterentwickelt und angepasst. So können individuelle Präferenzen, gesellschaftliche Entwicklungen sowie Unternehmensziele Berücksichtigung finden. Um während der Corona-Pandemie durchgehende Unterstützung sicherzustellen, wurden viele Präsenzangebote in digitale Formate umgewandelt bzw. um diese ergänzt.

Die Lösung

Mit der Umstellung wurde parallel das digitale Angebot erweitert. Im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zum Beispiel werden ineinandergreifende Produkte und Leistungen in allen Pflegephasen angeboten. Das Thielkassenportal ist hierzu in die unterschiedlichen Phasen, von der Prävention bis zur Palliativsituation, eingeteilt. Es dient der Orientierung und Information zu den verschiedenen Themenfeldern, u.a. begleitenden Beratungsmöglichkeiten und Seminaren. Auch die Buchung und Steuerung der Leistungen wird zunehmend digitalisiert, indem ein Anmeldemanagement inklusive Terminübersicht implementiert wird. Diese Änderungen sollen allerdings nicht zu einem Verlust menschlicher Interaktion führen. Zu jedem Themenfeld gibt es persönliche Ansprechpersonen.

Neu sind auch Online-Fachveranstaltungen, an denen live teilgenommen werden kann und die im Anschluss Raum für persönlichen

Austausch bieten. Zusätzlich stehen aufgezeichnete Vorträge rund um die Uhr zur Verfügung. Ein medizinisch, juristisch und ethisch geprüftes Online-Tool erleichtert das Erstellen von Dokumenten, wie Vorsorge- oder Betreuungsvollmachten. Zudem bietet die Thielkasse einen digitalen Hausnotruf mit Bewegungssensor an, der Berufstätigen ein Gefühl der Sicherheit über das Befinden ihrer Angehörigen geben kann.

Das Ergebnis

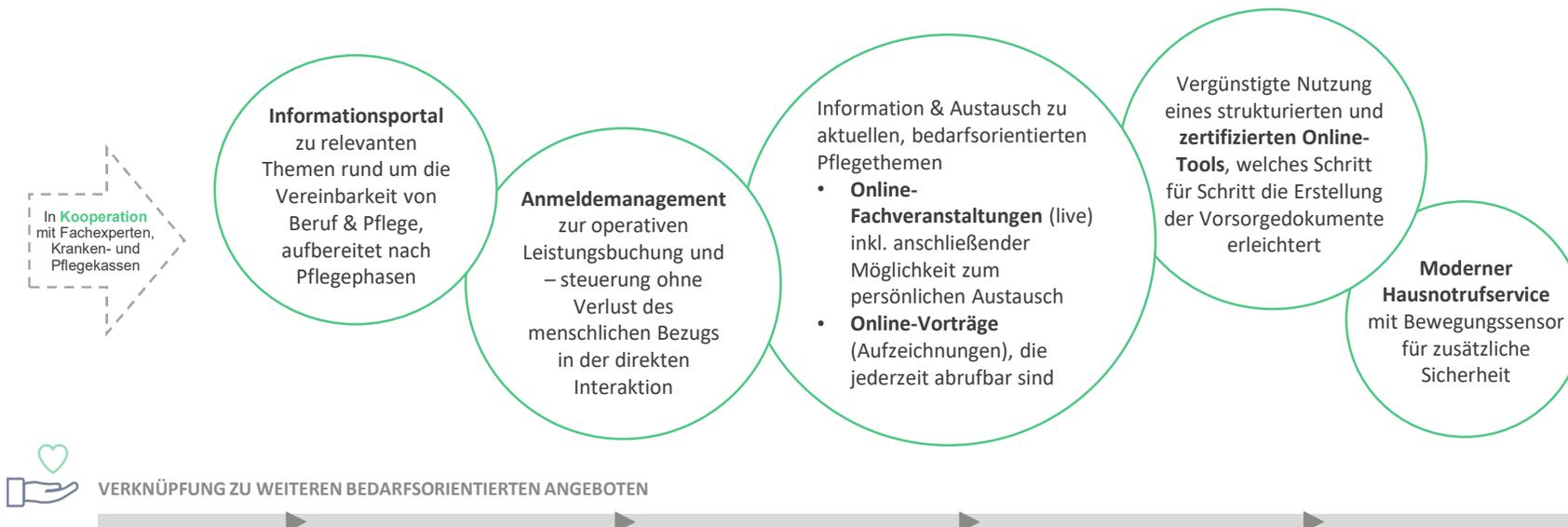
Das Feedback zu den Online-Angeboten ist durchweg positiv. Zusätzlich soll der persönliche Kontakt zu den Mitarbeiter*innen immer gepflegt werden. Aus diesem Grund bietet die Thielkasse eine Hybrid-Lösung aus Präsenz- und Online-Leistungen an. So werden Betroffene mit individuellen Vereinbarkeitslösungen unterstützt, mit den richtigen Stellen vernetzt und der menschliche Bezug bewahrt.

DIGITALE ANGEBOTE DER THIELKASSE

am Beispiel Vereinbarkeit von Beruf & Pflege

Ausgewählte ineinandergreifende **digitale Produkte und Leistungen** in jeder Pflegephase

Präventive Phase, Anbahnung der Pflegesituation, Pflegephase, Palliative Phase



→ Ziel

- Nachhaltige Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Bedarfsorientierte Unterstützung in jeder Phase – von der Prävention bis zur Palliativpflege
- Ausweitung des digitalen Angebotes ohne Verlust persönlicher Kontakte
- Reduzierung von Ausfallzeiten

→ Beschreibung

- Informationsportal zur phasen-spezifischen Orientierung der Pflegeplanung
- Digitales Anmeldemanagement für eine benutzer- und unternehmensfreundliche Abwicklung

- Aufeinander aufbauend: Information, Beratung und Leistungen aus einer Hand
- Online-Angebote wie Veranstaltungen, Vorträge, geprüfte Vorsorgedokumente

→ Unterstützung

- Kooperation mit Pflege- und Krankenkassen
- Zusammenarbeit mit Fachexpert*innen

→ Erfolgsfaktoren

- Langjährige Expertise und Konzernenerfahrung
- Etablierte Kontakte zu Dienstleistern

- Digitales Portfolio plus persönliche Ansprechpersonen
- Qualifiziertes Personal

→ Nutzen

- Höhere Personalbindung und Arbeitszufriedenheit
- Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege
- Reduzierung von Fehlzeiten und Absicherung von Prozessen
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität

ddn dankt allen
Mitwirkenden für die gute
Zusammenarbeit!



Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)

Leipziger Str. 119

10117 Berlin

Geschäftsstelle Berlin

030 7262 1393-0

info@ddn-netzwerk.de

www.demographie-netzwerk.de

KOOPERATIONSPARTNER



Technische Universität Dortmund

Heisenberg-Professur für Arbeits-
und Organisationssoziologie

Emil-Figge-Straße 50

44227 Dortmund

Dr. Jonathan Falkenberg

jonathan.falkenberg@tu-dortmund.de

Mona Bassyiouny

0231 755 7897

mona.bassyiouny@tu-dortmund.de

www.ao.sowi.tu-dortmund.de