


Best Practices aus dem Demographie Netzwerk

Aufbereitet in Kooperation mit
Studierenden der TU Dortmund

VOL. 4 | 03.2024



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

Das Netzwerk 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.



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

4

Stadtteillabor des HS Gesundheit
Bochum

Eine Stimme für die Ungehörten

Hannah Greune / Selma Kadic / Tim Zikesch

9

Stiftung bürgerlichen Rechts
Hospital zum Heiligen Geist mit
Oberalten-Stift, Marien-Magda-
lenen-Kloster und Altendank

Fit durch E-Sport: wie Senior*innen sich ihre Lebensqualität zurückspielen.

Zafer Ünsal / Marcel Jedwilayties

13

Reinhold Mendritzki Kaltwalz-
werk GmbH & Co. KG

Gesundheit = Zukunft = Stahl

Janine Laura Bach / Annika Müller

18

Evonik Industries AG

Zwischen Sportarena und Arbeitsmarkt

Julia Gadecki / Aurora Stamm / Rebecca Mindthoff

23

BR Berlin Recycling GmbH

Intelligente Tourenplanung und -matching mit KI „KI kann etwas bewirken“

Felix Fankhänel / Anna-Lena Schlinkbäumer

27

Volksbank Ulm-Biberach eG

Gewinnung von Quereinsteiger*innen- Recruiting neu denken

Steffen Steichert / Subraja Thiruchenthuranathan / Seyma Akyüz



1

Eine Stimme für die Ungehörten

Stadtteillabor der HS Gesundheit Bochum –
Hochschule für Gesundheit

Hannah Greune

Selma Kadic

Tim Zikesch

Eine Stimme für die Ungehörten

Hannah Greune / Selma Kadic / Tim Zikesch

UNTERNEHMENSNAME

Stadtteillabor der HS Gesundheit
Bochum – Hochschule für Gesund-
heit

BRANCHE

Tertiärer Bildungsbereich

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

10 Stadtteelforscher*innen,
1 Professorin, 2 Studentische Mit-
arbeiterinnen (Gefördert durch die
Universität Gießen)

UNTERNEHMENSSTZ

Bochum (Nordrhein-Westfalen)

ANSPRECHPERSON

Christiane Falge
christiane.falge@hs-gesundheit.de

KONTAKT

Gesundheitscampus 6-8,
44801 Bochum
0234 777270

Prof. Dr. Christiane Falge gründete 2016 das Stadtteillabor an der Hochschule für Gesundheit in Bochum als Ort der partizipativen Gesundheitsforschung. Wissenschaftler*innen und Studierende forschen hier mit Bewohner*innen über den Zusammenhang zwischen Lebensverhältnissen und Gesundheit. Projektziel: Gesundheitsstrategien entwickeln für vermeintlich schwer erreichbare Communities zur Verringerung sozialer und gesundheitlicher Ungleichheit.

Die Herausforderung

In armen Stadtteilen sterben Menschen 10 Jahre früher als in wohlhabenden Gegenden, und Gesundheitsangebote sind für sie schwer

erreichbar. Kleinräumige Daten sind nötig, um den Zusammenhang zwischen Armut und Gesundheitsproblemen zu adressieren. Aufgrund fehlender langfristiger Fördermittel startete Falge ein Stadtteillabor für Community-Forschung, indem sie viel Zeit in dem Stadtteil verbrachte und Vertrauen zu den Communities dort aufbaute.



Das Kollektiv Bochumer Stadtteilgesundheitszentren mit dem Stadtteilgesundheitszentrum Poliklinik Hamburg auf der Community Health Konferenz

Copyright: Christiane Falge

Der erste Schritt

Der erste und wichtigste Schritt war, sich zunächst einen Zugang zur Nachbarschaft zu verschaffen. Der Forscherin musste es gelingen von ihrer Position als „Außenseiterin“ in den Augen der Bewohner*innen, ein gewisses Maß an Vertrauen herzustellen und dies dauerhaft zu festigen.

Die Lösung

Falge gelang dies durch die Anwendung ethnographischer Methoden wie das „deep hanging out“. Indem sie sich häufig an öffentlichen Plätzen der Hustadt aufhielt, erhielt sie als „Fremde“ Aufmerksamkeit. Sie kam ins Gespräch mit Bewohner*innen, konnte Vertrauen zwischen sich und den Menschen entwickeln, was den Feldzugang herstellte. Das Vertrauen wuchs auf eine dauerhafte Ebene

und Falge knüpfte Kontakte, aus denen ein Netzwerk entstand, das die Basis für die Stadtteilforschung mit der Community darstellte. Falge wohnte an drei Tagen der Woche bei einer syrischen Familie und forschte dort zu Inklusionshemmnissen.

Die Sprachbarrieren mit der Familie wurden mit digitalen Hilfsmitteln, wie Google Translate und mit „Händen und Füßen“ überwunden. 2019 begann Falge mit ihrer Kollegin Silke Betscher Stadtteilforscher*innen in qualitativen Methoden zu schulen, welche seitdem in zahlreichen Projekten vor Ort forschen und die Ergebnisse auf Stadteilebene in Form von Interventionen umsetzen. Communitywissen kommt dabei eine hohe Bedeutung zu und unterstützt aktuell die Planung eines Stadtteilgesundheitszentrums in Bochum.

Das Ergebnis

Die Stadtteilforscher*innen wurden zu professionellen Forscher*innen, die Aufwandsentschädigungen erhalten. Zahlreiche kollaborative Drittmittelprojekte konnten ein-

geworben und Daten zur Voraussetzung für bessere Lebensverhältnisse erhoben werden. Proteste und Aktionen gegen gesundheits-schädliche Umstände entstanden aus resultierendem Community Empowerment. ■



„Wir müssen Gesundheit neu denken, indem wir die Annahme von Unzugänglichkeit dekonstruieren und Diversitätslücken und Ungleichheiten aufdecken. Community Forschung führt somit zu Community Empowerment.“

Christiane Falge

Gründerin des Stadtteillabors der HS Gesundheit Bochum



Die Stadtteilforscher*innen auf der Community Health Konferenz Bochum

Copyright: Christiane Falge

→ Ziel

- Community-basierte Wissensproduktion; Gesundheitskonzepte entwickeln
- Empowerment von Communities; Verbesserung von Lebensverhältnissen
- Gesundheit als soziale Frage etablieren, Gesundheit politisch denken

→ Beschreibung

- Gesundheitsbezogene Community Forschung
- Forschung deckt gesundheitsbezogene Ungleichheitsverhältnisse auf
- Das heißt: Lebensverhältnisse müssen untersucht und verändert werden

→ Unterstützung

- Hochschulinterne Förderung, Drittmittel (BMBF, DFG, JPI-Europe, Stadt)
- Ehrenamt, Studierende, Studentische Hilfskräfte, Kommune, Vereine/Verbände
- Stadtteillforscher*innen, Bewohner*innen, Soziale Träger (z.B. IFAK e.V.)

→ Erfolgsfaktoren

- Empowerment trotz Marginalisierung
- Dekonstruktion der Fiktion der Schwer-Erreichbarkeit
- Mit Community Forschung Diversitätslücke adressiert

→ Kosten

- 400.000€ über 3-4 Jahre
- Aufwandsentschädigung Stadtteillforscher*in: 15€/Stunde
- Keine kontinuierliche Förderung →Drittmittel
- Engagement (Falge)

→ Nutzen

- Gesellschaftlich: Gesundheitsversorgung verbessern; Menschen motivieren, für ihre Rechte einzustehen
- Wissenschaftlich: Dezentrierung von universitärer Wissensproduktion

2

Fit durch E-Sport: wie Senior*innen sich ihre Lebensqualität zurückspielen.

Stiftung bürgerlichen Rechts Hospital zum Heiligen Geist mit Oberalten-Stift, Marien-Magdalenen-Kloster und Altendank

Zafar Ünsal

Marcel Jedwilayties

Fit durch E-Sport: wie Senior*innen sich ihre Lebensqualität zurückspielen.

Zafer Ünsal / Marcel Jedwilayties

UNTERNEHMENSNAME

Stiftung bürgerlichen Rechts
Hospital zum Heiligen Geist mit
Oberalten-Stift,
Marien-Magdalenen-Kloster und
Altendank

BRANCHE

Gesundheitsbranche

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

1000

UNTERNEHMENSSTZ

Hamburg

ANSPRECHPERSON

Nizar Müller
Tel.: 040 60601 – 115

Im Alter fit zu bleiben ist eine große Herausforderung. Im Hospital zum Heiligen Geist gibt es nun durch die Kooperation mit dem Schweizer Start-up Sphery einen neuen Ansatz, welcher neben den gesundheitsfördernden Aspekten auch die intrinsische Motivation von Senior*innen fördert und als Ort der Begegnung fungiert. Mit dem ExerCube hat die Stiftung nun einen generationsübergreifend erfolgreichen Weg gefunden.

Die Herausforderung

Die größten Herausforderungen für dieses Projekt bestanden in dem hohen Kostenaufwand und in der Raumfindung, die durch die Folgen der Covid-Pandemie erschwert wur-

de. Die fehlende Anerkennung von E-Sports in Deutschland macht das Auffinden von Fördergeldern für „Mixed Reality“ Konzepte äußerst schwierig. Zudem gibt es keine Förderung oder Anerkennung durch Krankenkassen.

ExerCube Inklusion, zwei Mieterinnen
des Hospital zum Heiligen Geist
Copyright: Deutsche Fernsehlotterie



Der erste Schritt

Durch den Kontakt auf einer Gesundheits- und Fitnessmesse mit dem Schweizer Start-Up Sphery und der möglichen Förderung für 3 Jahre, fand der ExerCube schließlich Einzug in die Stiftung. Zusätzlich musste der ExerCube, welcher eigentlich für Leistungssportler*innen entwickelt wurde, mit Hilfe des Schweizer Entwickler*innen-Teams an die Bedürfnisse von Senior*innen angepasst werden.

Die Lösung

Die Senior*innen werden bei der Nutzung des ExerCubes von Physiotherapeut*innen und Fitnesstrainer*innen angeleitet. Es werden

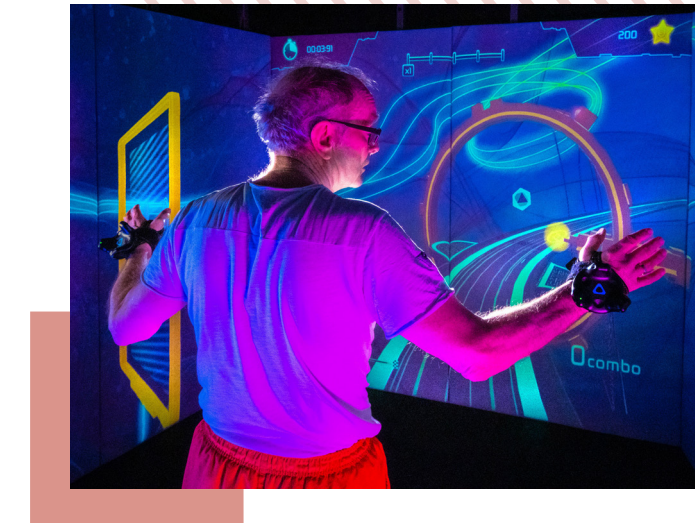


ExerCube Inklusion, Mieterinnen des Hospital zum Heiligen Geist

mehrere Programme zur Leistungssteigerung angeboten und durch kurze 10–20-minütige Übungseinheiten werden Koordinationsfähigkeit, Beweglichkeit, Gleichgewichtssinn und Reaktionsvermögen trainiert. Besonders sticht dieses Projekt dadurch hervor, dass Senior*innen durch den spielerischen Ansatz intrinsisch motiviert werden. Zudem bietet der ExerCube auch die Option, mit Familie und Freund*innen als Freizeitaktivität genutzt zu werden wird. Aktuell ist die Stiftung auf der Suche nach Lösungen für eine Weiterfinanzierung des Projekts nach Ablauf des Förderzeitraums.

Das Ergebnis

Zusätzlich zur Leistungssteigerung und der damit einhergehenden Erhöhung der Lebensqualität fungiert der ExerCube auch als Ort der Begegnung, an dem sich die Benutzer*innen auch mit ihren Kindern und Enkelkindern sowie untereinander messen können, was einen großen positiven Effekt für das Sozialleben innerhalb der Stiftung zu Folge hat.



ExerCube Inklusion, Mieter des Hospital zum Heiligen Geist

„Die Leute merken, und das war bei uns auch der Gamechanger, [...] dass es wirklich was bringt. Sie werden vom Körper her stabiler [...] und haben einfach mehr Lebensqualität. Und wenn sich das rumspricht [...] Dann entsteht halt auch eine Nachfrage.“

Nizar Müller
Innovations- und Projektmanager

Fit durch E-Sport: wie Senior*innen sich ihre Lebensqualität zurückspielen.

→ Ziel

- Erhöhung der Lebensqualität
- Verbesserung der Gesundheit
- Schaffung und Stärkung sozialer Kontakte

→ Beschreibung

- Spielerische Verbesserung der Gesundheit
- Validierte physiotherapeutische Trainingsmethoden
- Mixed-Reality Ansatz

→ Unterstützung

- Deutsche Fernsehlotterie
- EDEKA

- Hamburger Sparkasse
- Keine Unterstützung durch die Krankenkassen

→ Erfolgsfaktoren

- Förderungen und Partnerschaften mit anderen Unternehmen
- Flexibilität des Start-Ups bei der Anpassung ihres Produktes
- Motivierte Senior*innen

→ Kosten

- Einmalige Anschaffungskosten
- Personalkosten
- Betriebskosten (Miete, Strom)

→ Nutzen

- Steigerung der Lebensqualität
- Mehr soziale Kontakte/Challenge unter den Senior*innen
- Verbesserung der Gesundheit

3

Gesundheit = Zukunft = Stahl

Reinhold Mendritzki Kaltwalzwerk
GmbH & Co. KG

Janine Laura Bach

Annika Müller

Gesundheit = Zukunft = Stahl

Janine Laura Bach / Annika Müller

UNTERNEHMENSNAME

Reinhold Mendritzki Kaltwalzwerk
GmbH & Co. KG

BRANCHE

Stahlindustrie

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

Über 900 Mitarbeitende an 7
Standorten weltweit

UNTERNEHMENSSTZ

Plettenberg

ANSPRECHPERSON

Christian Mundt
c.mundt@mendritzki.de

KONTAKT

Herscheider Str. 102
58840 Plettenberg
Tel.: +49 2391 812-1

Das Kerngeschäft der Reinhold Mendritzki Kaltwalzwerk GmbH & Co. KG liegt in der Verarbeitung von Stahl. Neben der Produktion steht das Wohl und die Gesundheit der Belegschaft an erster Stelle. So wurde es sich zur Aufgabe gemacht, gemeinsam mit den Mitarbeitenden an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu arbeiten. Dabei wurde viel Wert auf Transparenz gelegt, um alle Beschäftigten für einen erfolgreichen Projektverlauf gewinnen zu können.

Die Herausforderung

Die demografische Entwicklung wirkt sich auch auf das Kaltwalzwerk in Bochum aus. Mitarbeitende sind im Schnitt 46 Jahre alt. Die Herausforderung besteht insofern auch darin, Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass diese auch in höherem Alter nicht zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen.

Der erste Schritt

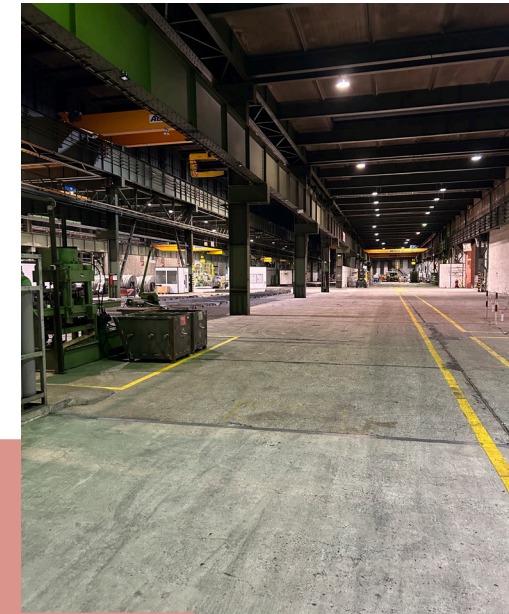
Zuerst wurden die Mitarbeitenden durch eine Gefährdungsbeurteilung zu psychischen Belastungen befragt. Doch es sollte mehr getan werden als die gesetzlich vorgeschriebenen Maßnahmen gut umzusetzen: Bei Arbeitsplatzbegehungen im Rahmen von Wieder-

eingliederungsmaßnahmen wurden mögliche Gefährdungen sichtbar. Wichtig waren dabei stets die konstruktive Einbeziehung der Mitarbeitenden und die Transparenz im Prozess.

Die Lösung

Die Gemeinsam mit den Mitarbeitenden wurden Gefahrenquellen identifiziert und mögliche Lösungen erarbeitet. Die Mitarbeitenden aktiv am Prozess teilnehmen zu lassen, zielte auf eine bestmögliche Umsetzung der Maßnahmen ab und darauf, die Nachhaltigkeit des Projekts zu stärken. Neben Maßnahmen zur Optimierung der Arbeitsplätze (z.B.: augenschonende Lichtverhältnisse) wurden auch die konkreten Arbeitstätigkeiten analysiert; nach Möglichkeit wurden einzelne Arbeitsschritte zusammengelegt und körperlich belastende Arbeitshandlungen - durch Einbezug neuer Technologien - minimiert.

Halle 2 des Werks in Bochum



Die Tätigkeitsprofile veränderten sich folglich: Körperlich fordernde Arbeiten wurden maschinell ersetzt und die Mitarbeitenden zur Überwachung der Maschinen eingesetzt. Beispielsweise wurde eine Hebehilfe installiert, welche schwere Paletten hebt, sodass ein rüchenschonenderes Arbeiten ermöglicht ist. Hierdurch wird die Tätigkeit auch in höherem Alter effizient umsetzbar. Zudem wurden

Schulungen für Mitarbeitende angeboten, Firmenläufe organisiert und ein Podcast, der speziell auf die Belegschaft zugeschnitten ist, thematisiert gesundheitsbewusstes Arbeiten - bzw. Leben.

Das Ergebnis

Der Erfolg des Projekts zeigte sich insbesondere in der Zufriedenheit der Beschäftigten, die nach der Umsetzung der Maßnahmen deutlich angestiegen ist. Auch der Krankenstand aufgrund von Überlastung scheint zurückgegangen zu sein, auch wenn hier aufgrund der Corona-Pandemie nur eine Einschätzung erfolgen kann. ■



Palettenhebehilfe



Messerwelle nach dem Umbau



Christian Mundt,
Personalleiter der Mendritzki Holding

„Einer der wesentlichsten Mendritzki-Werte ist, dass wir Wertschätzung leben. Und dazu gehört neben einer sorgsamem Arbeitsplatzgestaltung der offene Umgang mit den Kolleg*innen, denn die vielen vor uns liegenden Herausforderungen werden wir nur gemeinsam durch die Einbindung aller meistern können.“

Christian Mundt
Personalleiter der Mendritzki Holding

Gesundheit = Zukunft = Stahl
Reinhold Mendritzki Kaltwalzwerk GmbH & Co. KG

→ Ziel

- Wertschätzung gegenüber Mitarbeitenden → Optimierung der Arbeitsplätze
- Gesundheitsförderung und Prävention → Erhöhung der Produktivität
- Umgang mit gesellschaftlichen Entwicklungen → Arbeitgeberattraktivität

→ Beschreibung

- Befragung der Mitarbeitenden
- Besichtigungen der betroffenen Arbeitsplätze inkl. Gefährdungsbeurteilung
- Gemeinsames Erarbeiten von Maßnahmen und Lösungen

→ Unterstützung

- Geschäftsführung, Mitarbeitende, mittleres Management etc.
- BIT – Berufsforschungs- und Beratungsinstitut für interdisziplinäre Technikgestaltung e.V.
- Integrationsamt, Inklusionsamt, Schwerbehindertenvertretungen etc.

→ Erfolgsfaktoren

- Beteiligung des Betriebsrats
- Einbeziehung der Mitarbeitenden, Transparenz
- Lernen aus weniger erfolgreichen Projekten

→ Kosten

- 50 Teamsitzungen und unternehmensübergreifende Workshops in drei Jahren
- Arbeitszeit des Organisationsteams
- Anschaffung von teuren Hilfsmitteln (z.B. Hebehilfe)

→ Nutzen

- Weniger Krankmeldungen
- Optimierte Arbeitsbedingungen
- Gestiegene Zufriedenheit der Mitarbeitenden

4

Zwischen Sportarena und Arbeitsmarkt

Evonik Industries AG



WINTWINS

Julia Gadecki

Aurora Stamm

Rebecca Mindthoff

Zwischen Sportarena und Arbeitsmarkt

Julia Gadecki / Aurora Stamm / Rebecca Mindthoff

UNTERNEHMENSNAME

Evonik Industries AG

BRANCHE

Spezialchemie

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

ca. 34.000

UNTERNEHMENSSTZ

Essen

ANSPRECHPERSON

Sondra Küper
sondra.kuper@evonik.com
Eun-Ok Busch
eun-ok.busch@evonik.com

KONTAKT

Rellinghauser Straße 1-11
45128 Essen
Tel.: +49201177-01

Das WinTwins-Projekt ist ein Kooperationsprojekt zwischen der Sportstiftung NRW und dem Unternehmen Evonik Industries AG. Ziel des Projektes ist, dass junge Hochleistungssportler*innen Anschluss auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt halten und zugleich ihre sportlichen Ziele weiterverfolgen können. Gleichzeitig ist es eine innovative Lösung für Unternehmen wie Evonik, frühzeitig Fachkräfte zu gewinnen und zu binden.

Die Herausforderung

Das Projekt steht vor der Herausforderung, trotz der begrenzten Zeit und Verfügbarkeit der Sportler*innen aufgrund ihres Trainingsplans eine adäquate berufliche Entwicklung zu ermöglichen. Die Kooperationen mit Unternehmen müssen so gestaltet werden, dass es für beide Seiten eine überzeugende Verbindung wird. Von den Unternehmen wird ein besonderes Maß an Flexibilität hinsichtlich des Einsatzes der Sportler*innen erwartet. Evonik nimmt diese Herausforderung an und hat sehr positive Erfahrungen gemacht.

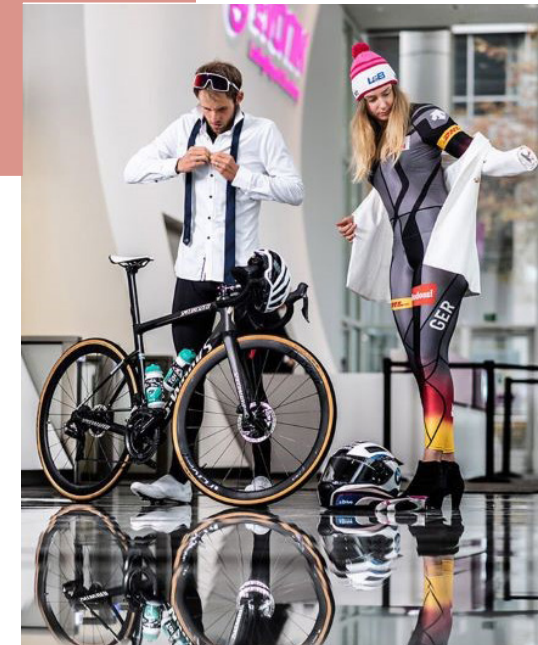
Der erste Schritt

Nach Workshops zwischen dem Evonik HR Special Sourcing Team und der Sportstiftung NRW startete die Projektumsetzung. Der Fokus lag auf Kompetenzfeststellung und -entwicklung, um eine gemeinsame Vision in der Auswahl und Unterstützung von Talenten zu erlangen. Anschließend wurde der Kontakt zwischen einzelnen, von der Sportstiftung NRW geförderten, Sportler*innen und HR Special Sourcing hergestellt, um diese zu beraten und im Bewerbungsprozess zu begleiten.

Die Lösung

Mittels einer auf die erwähnten Herausforderungen zugeschnittenen Kommunikationsstrategie werden insbesondere die positiven Effekte, die die Praktika der Stipendiat*innen im Unternehmen haben, dargestellt: Es werden Intranet- und Internetartikel veröffent-

licht, Artikel in der Mitarbeiterzeitung sowie Postings auf Social Media. Zudem geht HR Special Sourcing proaktiv auf Fachbereiche mit Personalbedarfen zu, die zu Kandidat*innen der Sportstiftung NRW passen, um diese erfolgreich zu vermitteln.



Neben der Begleitung der Sportler*innen im Bewerbungsprozess durch HR Special Sourcing, wird die Zielgruppe der Stipendiat*innen auf der Homepage der Sportstiftung NRW auf das Kooperationsprojekt aufmerksam gemacht.

Zudem hat die Sportstiftung NRW eine Onlineplattform für den Austausch zwischen interessierten geförderten Sportler*innen und Kooperationsunternehmen eingerichtet.

Das Ergebnis

Durch das Projekt ist der Bewerbungsprozess der Stipendiat*innen nahtlos in die HR-Abläufe integriert. Evonik gewinnt potentielle Fach- und Führungskräfte und fördert die Zwillingskarriere der Sportler*innen. Das Netzwerk ermöglicht die Weitervermittlung von Studierenden an kooperierende Unternehmen. Die Kooperation mit der Sportstiftung NRW besteht fortwährend, inklusive der Finanzierung von fünf Stipendien. ■



Eun-Ok Busch,
Copyright: Evonik Industries AG



Sondra Küper,
Copyright: Evonik Industries AG

„Im Rahmen des Kooperationsprojekts WinTwins lernen wir bei Evonik eine Vielzahl an Talenten kennen, die ganz unterschiedliche, mitunter wenig bekannte, Sportarten ausüben. Die bisherigen Praxiseinsätze belegen erfreulicherweise, dass die Offenheit und Wertschätzung der Kolleg*innen gegenüber den sportlichen Leistungen sowie den fachlichen und sozialen Kompetenzen der Stipendiat*innen, die Grundlage dafür sind, das Projekt für alle Beteiligten erfolgreich durchzuführen.“

Sondra Küper
HR Special Sourcing



→ Ziel

- Die Gewinnung von Fachkräften
- Arbeitgebermarketing nach innen und außen
- Sponsoring im Sinne des Employer Branding
- Praktische Berufserfahrung für Sportler*innen
- Berufsorientierung
- Sportler*innen bauen eigenes Netzwerk auf

→ Beschreibung

- Die Zusammenarbeit mit der Sportstiftung NRW
- Realisierung interner Promotion
- Vorstellung des Unternehmens Evonik Industries AG

- Praktika Vermittlung

- Allgemeine Unterstützung der Sportler*innen in der Berufsorientierung/-vermittlung

→ Unterstützung

- Interne und externe Bereit-/und Hilfestellung für das „WinTwins“-Kooperationsprojekt
- Unterstützung bei der Bewerbungsphase durch Special Sourcing

→ Erfolgsfaktoren

- Rückhalt, Interesse, Bereitschaft und Unterstützung durch Fachbereiche und Führungskräfte
- Die Sportler*innen zeigten beeindruckende Ambitionen in dem Projekt

→ Kosten

- Es entstehen Personalkosten, da die Arbeitszeit für das Projekt und damit verbundene Prozesse aufgewendet wird

→ Nutzen

- Gewinnung von teamorientierten, disziplinierten und motivierten Fachkräften
- Bindungsmaßnahme, für Evonik Mitarbeitende und die Stipendiat*innen
- Ausbau des eigenen Netzwerks der Sportler*innen

5

Intelligente Tourenplanung und -matching mit KI

„KI kann etwas bewirken“

BR Berlin Recycling GmbH

Felix Fankhänel

Anna-Lena Schlinkbäumer

Intelligente Tourenplanung und -matching mit KI - „KI kann etwas bewirken“

Felix Fankhänel / Anna-Lena Schlinkbäumer

UNTERNEHMENSNAME

BR Berlin Recycling GmbH

BRANCHE

Stadtreinigung/Abfallwirtschaft

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

490

UNTERNEHMENSSTZ

Berlin

ANSPRECHPERSON

Christian Schwebskirchl
christian.schwebskirchl@berlin-recycling.de

KONTAKT

Monumentenstr. 14
10829 Berlin
Tel.: 030 6097 200

Entsorgungslogistik und KI - passt das zusammen? Als größter kommunaler Papier- und Glasentsorger mit 500 Mitarbeitenden und 160 Fahrzeugen im Einsatz, arbeitet die Berlin Recycling GmbH bei der Tourenplanung und beim Matching zwischen Strecke und Fahrpersonal erfolgreich mit künstlicher Intelligenz. Ausschlaggebend waren neben erzielter Zeitersparnis und Effektivität vor allem gesundheitliche Faktoren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden.

Die Herausforderung

Fachkräftemangel und hohe Fluktuation, steigendes Alter des Fahrpersonals sowie eine zunehmende Anzahl von Beschäftig-

ten mit Leistungseinschränkungen bei hoher körperlicher Belastung waren die Motive für neue Ansätze zur Gesundheitsprävention und Fachkräftebindung. Hinzu kam die vermehrte Unzufriedenheit der Mitarbeitenden aufgrund unvorhersehbarer Tourendauern in der komplexen und heterogenen Siedlungsstruktur Berlins bei einem stadtweiten Full-Service.



Der erste Schritt

Die Tourenplanung beschränkte sich bis dato allein auf die Behälter- und Fahrzeugebene und machte eine zeitintensive Nachbearbeitung notwendig. Auch wurden vorher personalbezogene Kriterien wie Präferenzen und Alter außer Acht gelassen. Es wurde Zeit für eine umfassende Umstrukturierung des Prozesses. Hierfür wurden Start-Ups als geeignete Kooperationspartner ausgemacht, um innovative Ideen in die Tourenplanung einzubringen.

Die Lösung

Umgesetzt wurden zwei Projekte mit dem Gesamtziel der Schaffung eines smarten Systems zur Erstellung intelligenter, selbstplanender Touren inklusive Mitarbeitermatching und Prognosen für Neukunden.

Projekt 1 fokussierte das Tourenmatching, folglich die bestmögliche Kombination aus Fahrer*in und Tour. Erhoben wurden diverse

personen- und streckenbezogene Parameter, ferner individuelle Gebiets- und Streckenbewertungen sowie Präferenzen. Die Datenerhebung geschah per App auf freiwilliger Basis, die Mitarbeitenden wurden frühzeitig vor Projektbeginn sensibilisiert und informiert.

Projekt 2 sollte die Tourenplanung durch die Erfassung realer Vorholzeiten optimieren. Letztere bezeichnen die - je nach Standort stark variierende - zeitliche Dauer, den Müllbehälter zu holen, zu entleeren und an den Ursprungsort zurückzubringen. Erhoben wurden Vorholzeiten von über 100.000 Ladestellen mittels GPS-Geräten, die von den Fahrer*innen während ihrer Tätigkeit getragen wurden. Die dadurch ermittelten Daten boten die Grundlage für die Routenplanung und -bereitstellung sowie für Anpassungen in der Gebietsplanung.

„Eine KI, der man vertraut und die man gut mit Daten füttert, kann richtig was bewirken.“

Christian Schwebskirchl

Leitung Logistik bei Berlin Recycling GmbH

Das Ergebnis

Erste Erfolge durch die Nutzung von KI-Anwendungen zeigen sich in Form höherer Effektivität, besserer Planbarkeit sowie gesteigerter Zufriedenheit der Beschäftigten. Zeitliche Abweichungen von Tourenplanungen wurden um 70 Prozent reduziert. Durch die Umsetzung der Projekte wurden erste Kompetenzen mit KI-gestützten Werkzeugen aufgebaut, welche die Grundlage für weitere Innovationen darstellen. ■



Christian Schwebskirchl
Leitung Logistik bei Berlin Recycling GmbH

Intelligente Tourenplanung und -matching mit KI - „KI kann etwas bewirken“
BR Berlin Recycling GmbH

→ Ziel

- Erhöhung der Zufriedenheit des Fahrpersonals
- Erhaltung der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit des Fahrpersonals
- Reduzierung der individuellen Arbeitsbelastung

→ Beschreibung

- Automatisierte Tourenplanung mittels KI gestützter Teilprojekte
- Projekt 1: Algorithmus zum besseren Fahrer*innen – Tourenmatching
- Projekt 2: Tourenschtätzung mittels GPS ermöglicht genauere Planung

→ Unterstützung

- Unterstützung durch Start-Ups bei der technischen Umsetzung
- Algorithmus zum Tourenmatching: Lead machine learning GmbH
- Analyse von Millionen von GPS Daten durch Start-Up Adiuta Byte

→ Erfolgsfaktoren

- Lösungsorientierte Herangehensweise, Identifizierung bestehender Probleme
- Frühzeitige Informierung und Mitnahme von Betriebsrat und Beschäftigten
- Betriebsvereinbarung zum Datenschutz der Beschäftigten

→ Kosten

- Einmaliger hoher Arbeitsaufwand bei der Entwicklung der KI-Lösung
- Geringhaltung anfallender Kosten durch Nutzung bestehender Endgeräte
- Hohe Kosten im Falle einer umfassenden Digitalisierung aller Fahrzeuge

→ Nutzen

- Vereinfachte Arbeitsabläufe durch Prozessanpassungen
- Gesteigerte Mitarbeitendenzufriedenheit durch vorhersehbarere Einsatzzeiten
- Effizienter Einsatz von Personal und Fahrzeugen durch ideale Planung

6

Gewinnung von Quereinsteiger*innen– Recruiting neu denken

Volksbank Ulm-Biberach eG



Steffen Steichert

Subraja Thiruchenthuranathan

Seyma Akyüz

Gewinnung von Quereinsteiger*innen- Recruiting neu denken

Steffen Steichert / Subraja Thiruchenthuranathan / Seyma Akyüz

UNTERNEHMENSNAME

Volksbank Ulm-Biberach eG

BRANCHE

Genossenschaftliche
Bankengruppe

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

657

UNTERNEHMENSSTZ

Ulm

ANSPRECHPERSON

Richard Geiselhart
richard.geiselhart@volksbank-
ulm-biberach.de

KONTAKT

Frauenstraße 60
89073 Ulm
Tel.: 0731 1830

Die Volksbank Ulm-Biberach verzeichnet, wie viele Unternehmen, einen Fachkräftemangel. Um dieser Herausforderung zu begegnen, hat die Bank ein Programm aufgelegt, um Quereinsteiger*innen für die Bank zu begeistern. Insbesondere Beschäftigte aus dem Handel bringen durch den geübten Umgang mit Kunden, gute Voraussetzungen mit. Für das Recruiting von Quereinsteiger*innen hat die Personalabteilung den Prozess bedarfspezifisch und individuell gestaltet.

Die Herausforderung

Die fachliche Integration von Quereinsteiger*innen beansprucht mehr personelle Ressourcen und verursacht höhere Kosten für

Schulungen als bei Einstellung ausgebildeter Bankkaufleute. Auf der personalen Ebene ist die kollegiale Akzeptanz gegenüber den Quereinsteiger*innen die Herausforderung für eine erfolgreiche Integration der fachfremden Kolleg*innen ins Team der Belegschaft.

Der erste Schritt

Entwicklung eines Anforderungsprofils für das Recruiting sowie eines Einarbeitungsprogramms für Quereinsteiger*innen. Recruiting erfolgt über Portale wie Stepstone und im Intranet der Volksbank Ulm-Biberach. Zusätzlich wird ein möglicher Quereinstieg in Personalkampagnen kommuniziert.

Die Lösung

Um dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzuwirken, werden Jobmöglichkeiten für Quereinsteiger*innen angeboten. In Personalkampagnen werden Plakate mit erfolgreichen Karrierebeispielen präsentiert. Darüber hinaus finanziert die Bank bspw. Deutschkurse für neue Mitarbeitende mit niedrigem Sprachniveau.

Auf diese Weise sollen neue Mitarbeitende schnell in das Unternehmen integriert und mit den Arbeitsprozessen vertraut gemacht werden.

Das Ergebnis

Einige Quereinsteiger*innen haben bereits erfolgreich Karrieren im Unternehmen gemacht. Zur Unterstützung bei der Integration und Einarbeitung der Quereinsteiger*innen soll eine Führungskraft zum Gesamtbank-Coach weitergebildet werden. Ziel ist es, dass alle Quereinsteiger*innen innerhalb eines

halben Jahres für den Kundenservice arbeitsfähig sind. Dabei besteht ein ständiger Kontakt zwischen neuen Mitarbeitenden und dem Unternehmen (Austausch mit Führungskraft alle 1-2 Wochen, Mentor*in begleitet Quereinsteiger*in). ■

„Ein Quereinsteiger [...] hat eine tolle Entwicklung gemacht. Dieser arbeitet ab nächstem Jahr in einer Kundenberaterstelle. Man sieht schon da, das kann auch funktionieren, nicht nur für den Service, sondern wir geben auch Perspektive sich weiterzubilden in die Privatkundenberatung und auch in andere Bereiche der Bank.“

Richard Geiselhart
Personalentwicklung



Gewinnung von Quereinsteiger*innen-Recruiting neu denken
Volksbank Ulm-Biberach eG

→ Ziel

- Reduzierung des Fachkräftemangels
- Neue Erwerbspersonenpotenziale erschließen
- Fachfremde Kompetenzen und Potentiale der Mitarbeitenden nutzen

→ Beschreibung

- Angebot des Quereinstiegs durch Anpassung des Anforderungsprofils
- Möglichkeit der zeitlich kompakten Aus- bzw. Weiterbildung
- Mentoring-Programm: Unterstützung durch Führungskräfte

→ Unterstützung

- Finanzierte Sprachkurse für Quereinsteiger*innen mit niedrigem Sprachniveau
- Weiterempfehlung durch Quereinsteiger*innen
- Schnelle Erfolge der Teilnehmenden mit Karriereaufstieg im Unternehmen

→ Erfolgsfaktoren

- Innovative Personalabteilung/Recruiter*innen
- Partizipative Entwicklung des Konzepts, um alle Perspektiven aufzunehmen
- Führungskräfte begleiten den Prozess

→ Kosten

- Weiterbildung von Führungskräften (Mentoring)
- Ausbildung/Weiterbildung der Quereinsteiger*innen
- Entwicklung Recruiting-Konzept/Ansprache

→ Nutzen

- Element der Fachkräftesicherung erschlossen
- Bereits 10-15 Quereinsteiger*innen
- Imagegewinn als guter Arbeitgeber

