



Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Prozesse für die Zukunft ebnen



Amtsgericht Wolfenbüttel schließt Einstiegsprozess ab

Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 04/2020
www.demografieagentur.de | malte.borges@demografieagentur.de | 0511-16990-927

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





„Die Mitarbeiter haben das Wort“

Amtsgericht Wolfenbüttel

Das Amtsgericht Wolfenbüttel ist eine von drei Pilotorganisationen, die mit Unterstützung des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ durchlaufen. Die erste Hürde – der Einstiegsprozess mit Festlegung der Änderungsmaßnahmen – ist genommen. Nun geht es an die Umsetzung.

Wolfenbüttel ist eine Kreisstadt mit prachtvollem Fachwerk und einem Schloss mitten in der Altstadt. Die Stadt ist Bischofsitz, Fachhochschulstandort und beheimatet mehrere mittelständische Unternehmen. Im Amtsgericht arbeiten derzeit 59 Beschäftigte – Richter, Rechtspfleger, Mitarbeiter in Serviceeinheiten, Justizwachtmeister sowie Gerichtsvollzieher – und bearbeiten bürgerliche Rechtsstreitigkeiten, Strafsachen und die freiwillige Gerichtsbarkeit.

Um sich für die Herausforderungen der neuen Arbeitswelt zu rüsten, hat das Amtsgericht Wolfenbüttel beschlossen, innovative Wege zu gehen: Auf dem Gesundheitskongress des Landesministeriums für Inneres und Sport am 15. Oktober 2018 in Hannover nahm es die Einstiegsurkunde für das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ entgegen. Damit ist das Amtsgericht bundesweit die erste Gerichtsorganisation, die im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderten Projektes ausgezeichnet wird.

Auf der Grundlage einer Befragung der Leitung und der Beschäftigten hat die Projektgruppe, die aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verschiedener Arbeitsbereiche besteht, einen detaillierten Entwicklungsplan erarbeitet. Dieser sieht unterschiedliche Maßnahmen vor, die sich den vier Themengebieten Führung, Gesundheit, Diversity und Wissen zuordnen lassen. So hat die Projektgruppe beispielsweise einen hohen Handlungsbedarf im Bereich Gesundheit erkannt. Vor dem Hintergrund des hohen Altersdurch-

schnitts der Beschäftigten hat sie darüber hinaus vorgesehen, die Bedürfnisse der älteren Beschäftigten zu erheben, um gezielt darauf zu reagieren. Zudem soll der Umgang mit dem Know-how von ausscheidenden Kolleginnen und Kollegen systematisiert werden.

Und auch dem Themenfeld Führung wird eine hohe Bedeutung beigemessen: So will das Amtsgericht eine Gruppenstruktur mit einer weiteren Führungsebene einführen. Ziel ist es, noch stärker als bisher Wertschätzung im Arbeitsalltag zu vermitteln und das Miteinander zu verbessern.

Bei der Verleihung der Einstiegsurkunde durch den Geschäftsführer der Demografieagentur, Lutz Stratmann, lobte dieser das hohe Engagement, mit dem sich die Projektgruppe dem Entwicklungsprozess stellt. Unterstützt wird das Amtsgericht Wolfenbüttel von der Prozessbegleiterin der Demografieagentur, Irene Stroot. Sie moderiert im gesamten Prozess die Projektgruppe und unterstützt dabei, den nun vorliegenden Entwicklungsplan umzusetzen, damit das Amtsgericht 2020 die Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ aus den Händen des Bundesarbeitsministers entgegennehmen kann.



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:



Interview mit Personalrätin Birgit Rother, Amtsgericht Wolfenbüttel



Was hat Sie dazu bewogen, mit Ihrem Unternehmen am INQA-Audit teilzunehmen?

Aus Sicht des Personalrates war ausschlaggebend, dass wir eine externe Betrachtung unserer Behörde erhalten. Eine professionelle Prozessbegleitung, also jemand Neutrales von außen, begleitet uns dabei, die Rückmeldung der Beschäftigten als Impulse für Veränderungen aufzunehmen und entsprechende Maßnahmen umzusetzen. Gut finde ich die konsequente Orientierung an den Bedürfnissen und Ideen der Mitarbeiter. Vertreter sämtlicher Berufsfelder unseres Gerichts sind in der Projektgruppe präsent.

Welche Schwerpunkte haben Sie im Audit gesetzt?

Unsere Maßnahmen sind sehr vielfältig und spannend. Aktuell sind wir dabei, auf unsere hohe Altersstruktur zu reagieren. Erfahrene Kolleginnen und Kollegen werden uns in absehbarer Zeit verlassen. Um die wertvollen Erfahrungen zu sichern,

erproben wir gerade Methoden aus dem Wissensmanagement. Um alle und insbesondere auch die älteren Kollegen beim lebenslangen Lernen mitzunehmen, führen wir eine Lernform ein, die sich direkt am Arbeitsplatz umsetzen lässt. Das Audit bietet eine hervorragende Möglichkeit, sehr individuelle Maßnahmen umzusetzen, die perfekt zu uns passen. Da kommt nichts von der Stange.

Was waren besondere Herausforderungen?

Die größte Herausforderung besteht für uns alle wohl darin, uns Zeit für das Audit zu nehmen. In Zeiten von hohen Arbeitsbelastungen kommt es drauf an, die Motivation aufrecht zu halten – sich selbst und die Kollegen zu motivieren. Da bietet das Audit eine gute Struktur, um am Ball zu bleiben. Wir führen regelmäßige „Blitzlichter“ für alle Beschäftigten durch, um Erfolge zu kommunizieren. Die Maßnahmen laufen teilweise zunächst nur in einzelnen Arbeitsbereichen. Daher ist nicht immer für alle sichtbar, dass etwas passiert.

Wie ist Ihr persönliches Fazit bisher?

Das Audit bietet für uns eine hervorragende Möglichkeit, die Veränderungen bei uns zu unterstützen und sehr individuell zu begleiten. Wir stehen ganzheitlich auf dem Prüfstand. Daher sind die Themenfelder der Maßnahmen völlig offen. Diese entwickeln sich aus den Bedürfnissen der Mitarbeiter heraus.

Durch das Audit machen wir auf uns als erstes bundesweit auditiertes Gericht – auch über die Justiz hinaus – aufmerksam und gehen als gutes Praxisbeispiel voran. Wir ermutigen damit andere Behörden, trotz der festen Strukturen Veränderungen als Chance zu sehen und Optimierungen umzusetzen.



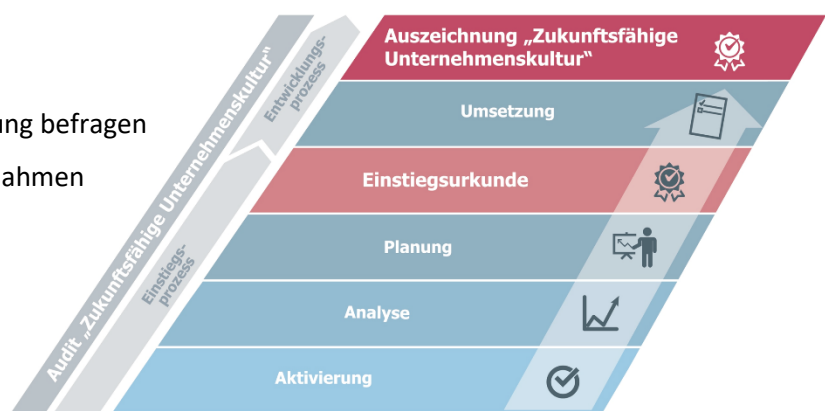
Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ...

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

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist ein sozialpartnerschaftlicher Prozess als Antwort auf die Herausforderungen durch den demografischen Wandel und zunehmende Digitalisierung. Betriebe werden dort abgeholt, wo sie gerade stehen und gezielt in den vier INQA-Säulen (siehe INQA-Themenhaus) weiterentwickelt.

Der Prozess im Überblick:

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



Das gesamte Audit 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.

Für eine eventuell erforderliche Fachberatung können gegebenenfalls Fördermittel aus Beratungsprogrammen – z.B. unternehmensWert:Mensch – in Anspruch genommen werden.

Weitere Informationen: www.inqa-audit.de



Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

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

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

