



Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Gütesiegel nach innen und außen



Quelle: BAM

Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung (BAM) setzt auf
INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 05/2020
www.demografieagentur.de | malte.borges@demografieagentur.de | 0511-16990-927

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





BAM erhält Einstiegsurkunde

Gütesiegel nach innen und außen

„Made in Germany“ – ein Gütesiegel, das weltweit für höchste Qualität und Zuverlässigkeit steht. Es schafft Vertrauen in Technik, Maschinen und Produkte. Doch damit ihre 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 nimmt jetzt am INQA-Audit teil.

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.

Mit mehr als 1600 Beschäftigten ist die BAM eine der größeren Organisationen, die sich bislang für das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ entschieden haben. Im November 2019 erhielt die Forschungseinrichtung die Einstiegsurkunde überreicht. Damit startet der Prozess, mit dem die Materialprüfungsanstalt nachhaltige Veränderungen hin zu mehr Mitarbeiterorientierung anstoßen will.

Wichtiger Baustein

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 Weber, zuständig für die Organisationsentwicklung in der BAM, den Grund für die Teilnahme. „Andererseits müssen wir mit beständig steigenden Anforderungen, etwa in Bezug auf Innovations- und Leistungsfähigkeit, umgehen.“ Auf dem



Stammgelände Unter den Eichen, Berlin-Lichterfelde
Quelle: BAM

Weg zur „Attraktiven Arbeitgeberin“, so das erklärte BAM-Ziel, ist das INQA-Audit jetzt ein fester Baustein geworden.

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

Hohe Diskutierfreude

Spannend für die BAM war auch, dass es sich bei dem Audit 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.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:



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

Alle mit ins Boot holen

Für Prozessbegleiterin Severin besteht die Herausforderung nicht in der Größe der BAM mit ihren 1600 Beschäftigten, sondern in Besonderheiten, die im öffentlichen Dienst gegenüber Wirtschaftsunternehmen liegen. „Hier scheinen mir vielfach Wege, Zeiten und Abstimmungsprozesse länger“, sagt sie. „Die BAM ist eine Ressortforschungseinrichtung. Hohe Diskutierfreude und detailliertes Hinterfragen sind ihre Merkmale. Hier galt es, intern immer wieder Treffen anzusetzen, in Arbeitsgruppen zusammenzukommen und immer wieder Konsens zu finden. Seit dem Analysedialog hat die 19-köpfige Projektgruppe noch einmal eine eigene Dynamik bekommen.“

Handlungsschwerpunkt Wissen & Kompetenz

Im Anschluss folgte bei der BAM die detaillierte INQA-Mitarbeitendenbefragung. Weil die BAM vom Wissen und den Kompetenzen der Mitarbeitenden lebt, ergab sich ein großer Handlungsbedarf vor allem im Bereich Dokumentation und bei der Weitergabe von Wissen. Insbesondere, wenn Mitarbeiter*innen die BAM verlassen und neue hinzustoßen, ist der Wissenstransfer ein

wichtiges Thema. An dieser Stelle wolle und müsse man sich aktiv weiterentwickeln, heißt es aus der BAM. Vorn stehe nun, die Maßnahmen in die Abteilungen zu transportieren. Insgesamt hat die Audit-Projektgruppe 17 Maßnahmen definiert, um die Unternehmenskultur der BAM voranzutreiben. Alle Maßnahmen müssen bis spätestens zum 17. Oktober 2022 abgeschlossen sein. Viele von ihnen sind zunächst nur ein erster Schritt in Richtung weiterer Aktivitäten über den Auditierungszeitraum hinaus.

Vernetzung ermöglichen

Als Beispiel für eine Entwicklungsmaßnahme nennt Personalentwicklerin Sommer die Maßnahme „BAMxchange MAXI“, die BAM-intern einen Arbeitsplatzwechsel für sechs oder zwölf Monate ermöglichen soll. „BAMxchange MINI“ hingegen ist ein zweiwöchiger „Schnupperaufenthalt“ oder als Vorbereitung auf „BAMxchange MAXI“ in einer anderen Organisationseinheit gedacht.

Wie Personalrätin Böck berichtet, gehen die beiden Projektleiterinnen jetzt, nach Erhalt der Einstiegsurkunde, durch die Abteilungen, um die Maßnahmen vorzustellen, Fragen zu beantworten und Ideen aufzunehmen. „Das ist keineswegs einfach, weil wir so ein großes Schiff sind. Aber noch sind wir optimistisch, dass wir die Dinge schaffen, die wir angeschoben haben. Aber wir sind erst am Anfang!“, sagt Böck.



Zweigstelle Adlershof
Quelle: BAM



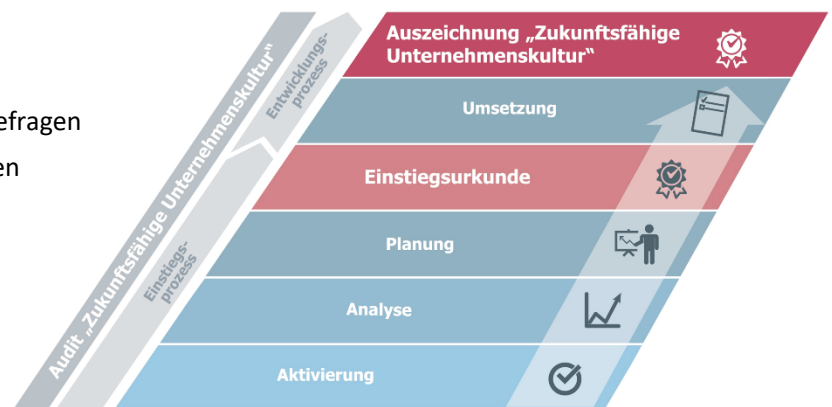
Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ...

... 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



Bundesanstalt für Materialforschung und -prüfung

Unter den Eichen 87 | 12205 Berlin
Tel.: 030 / 8104-0 | www.bam.de
info@bam.de

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

