

# Best Practices aus dem Demographie Netzwerk

aufbereitet in Kooperation mit Studierenden  
der TU Dortmund

Das Demographie Netzwerk ddn versteht sich als  
Impulsgeber zu den komplexen Herausforderungen  
des demographischen 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 Lösungs-  
strategien über Unternehmensgrenzen hinweg in Umlauf.

Vier Unternehmen haben fünf gute Beispiele einge-  
bracht, die von zehn Studierenden der TU Dortmund in  
inspirierende Impulse verwandelt wurden.

- 03** **ING DiBA**  
Lernen \_\_\_\_\_ **Lernen mit der ING-DiBa:  
Jeder kann alles lernen!**  
*Antonella Heidel / Lamia Altay*
- 07** **ING DiBA**  
Individueller Karriereweg \_\_\_\_\_ **Strukturierte Personalentwicklung  
bei der ING-DiBa**  
*Dijana Blekic / Hanna Kaldenbach*
- 11** **Siemens**  
Gesundheits- und Sicherheitskultur \_\_\_\_\_ **Siemens' Safe Space für die Arbeits-  
welt der Zukunft**  
*Sara Andralojc / Jana Lefarth*
- 14** **SIEGENIA**  
Wissenstransfer \_\_\_\_\_ **Strukturierte Sicherung  
von Erfahrungswissen**  
*Leonie Schäckel / Merle Teuber*
- 17** **Thielkasse**  
Ganzheitliches Beratungs-  
und Unterstützungsangebot \_\_\_\_\_ **Best Practice – Thielkasse**  
*Falk Engberding / Maya Krämer*

# Lernen mit der ING-DiBa: Jeder kann alles lernen!

*Antonella Heidel / Lamia Altay*

Es gibt Zeiten, in denen einem die Möglichkeit gegeben wird, seinen Horizont zu erweitern, über sich hinauszuwachsen, sich selbst zu entwickeln und neue Fähigkeiten anzueignen. Die ING-DiBa ermöglicht ihren Beschäftigten genau diese Art der Selbstentwicklung und fördert gleichzeitig die Lernkultur. Jede Person erhält die Chance, aus einem breiten Spektrum von Lernangeboten zu wählen und mit einem bereitgestellten Budget individuellen Interessen nachzugehen.

## Die Herausforderung

Die ING-DiBa orientiert sich an dem Leitmotiv, dass Lernen wie Zähne putzen sein sollte: mindestens zweimal am Tag. Von großer Bedeutung ist es dem Finanzdienstleister daher, ein leicht zugängliches Lernangebot zu bieten, das zudem abwechslungs-

reiche Inhalte bietet, die über das Berufsfeld der Beschäftigten hinausgehen. Die Herausforderung bestand in der Erstellung einer solchen ansprechenden Plattform, wozu geeignete Partner gefunden werden mussten.

## Der erste Schritt

Nachdem die ING-DiBa 2018 als Antwort auf den digitalen Wandel zur ersten agilen Bank Deutschlands transformierte, war der Ansporn groß, auch das Lernen am Arbeitsplatz zu digitalisieren. Mit der Zusage des Vorstands wurde das Programm LearnING etabliert und es begann die Suche nach externen Partnern und Anbieterplattformen, um den Beschäftigten ein innovatives Weiterbildungsportal bereitzustellen.

## Best Practice ING DiBA

### PROJEKTBE SCHREIBUNG

## Die Lösungen

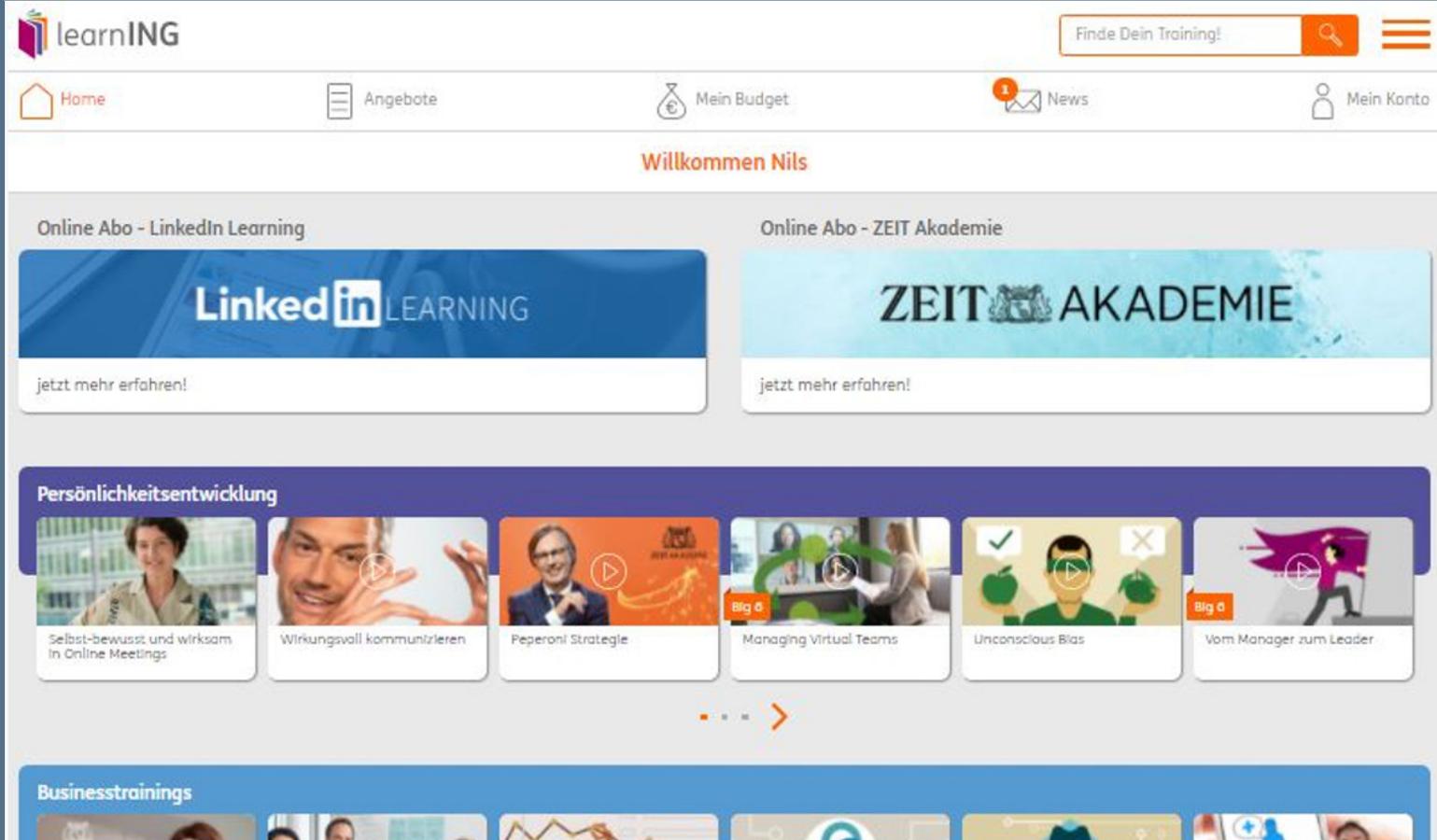
Die Online-Weiterbildungsplattform LearnING soll alle Mitarbeitenden ermutigen, sich neben dem Beruf weiterzuentwickeln. Die Förderung selbstbestimmten Lernens steht dabei im Mittelpunkt. Es wird ein Budget von 500 Euro bereitgestellt, mit dem Kurse bei einschlägigen Weiterbildungsanbietern ausgewählt werden können. Die Kurse decken Bereiche wie Persönlichkeitsentwicklung, Digitalisierung, Business und Sprachen ab. Darüber hinaus stehen Abo-Modelle, wie LinkedIn Learning oder die Zeit Akademie, zur Auswahl. Die Lernzeit bei LearnING ist Freizeit, sodass die Weiterbildungen und Workshops ausschließlich in der arbeitsfreien Zeit durchgeführt werden sollen.

Das Programm ist hochflexibel: So gibt es unter der Kategorie „Nix gefunden“ die Möglichkeit, andere Weiterbildungen zur Erstattung vorzuschlagen. Auch Gebühren für ein berufsbegleitendes Studium können mit dem LearnING-Budget erstattet werden. Beschäftigte, die analoge Lernformate präferieren, können Fachbücher über das Budget anschaffen. Für den Fall, dass die Weiterbildungskosten das Budget von 500 Euro übersteigen, kann das Budget über die Gesamtlaufzeit angespart und global verwendet wer-

den. Stellenspezifische Fortbildungen bleiben davon unberührt und werden wie gewohnt angeboten und übernommen.

## Das Ergebnis

Die Resonanz in der Belegschaft ist positiv. Bisher haben sich rund 60 % der Berechtigten auf der LearnING-Plattform registriert. Von ihnen hat bereits ein Drittel die Weiterbildungsangebote gern genutzt. Bei dem HR Excellence Award 2020 in der Kategorie Großunternehmen Learning & Development (Learning Culture) wurde LearnING als eines von drei hervorragenden Projekten ausgezeichnet.



The screenshot shows the 'learnING' website interface. At the top left is the 'learnING' logo. To its right is a search bar with the text 'Finde Dein Training!' and a magnifying glass icon. Further right are navigation icons for 'Home', 'Angebote', 'Mein Budget', 'News' (with a notification badge), and 'Mein Konto'. Below the navigation bar, a personalized greeting 'Willkommen Nils' is displayed. The main content area features two subscription banners: 'Online Abo - LinkedIn Learning' and 'Online Abo - ZEIT AKADEMIE', both with the text 'jetzt mehr erfahren!'. Below these is a 'Persönlichkeitsentwicklung' section with a carousel of six training cards: 'Selbst-bewusst und wirksam in Online Meetings', 'Wirkungsvoll kommunizieren', 'Peperoni Strategie', 'Managing Virtual Teams', 'Unconscious Bias', and 'Vom Manager zum Leader'. A 'Businesstrainings' section is partially visible at the bottom.

**ING-DiBa AG**

**BRANCHE:**

Finanzdienstleistungen

**ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN:**

über 4.000

**UNTERNEHMENSSTZ:**

Frankfurt am Main

**KONTAKT**

Theodor-Heuss-Allee 2  
60486 Frankfurt am Main  
Deutschland

**ANSPRECHPERSON:**

Ulrike Holzmann  
ulrike.holzmann-fuchs@ing.com

## Auf einen Blick:

### Ziel

- Digitale Lernkultur etablieren
- Selbstbestimmtes Lernen gewährleisten
- **Horizontenerweiterung:** Lernen über die aktuelle Stelle hinaus
- An Attraktivität bei Bewerber\*innen gewinnen

### Beschreibung

- Weiterbildungsbudget auf Online-Plattform für unbefristete Beschäftigte
- **Keine Einschränkungen oder Vorgaben:** Alle dürfen alles lernen
- Laufzeit bis Ende 2022

### Unterstützung

- Verträge mit einschlägigen Weiterbildungsanbietern
- Partnerschaft mit fünf Trainings-spezialisten

- Zusammenarbeit mit Plattform-anbieter

### Erfolgsfaktoren

- Freie Wahlmöglichkeit
- Anonymität und Datenschutz
- Professionelle Anbieter
- Ansprechende und aktuelle Inhalte

### Kosten

- LearnING Budget für alle unbefristeten Beschäftigten
- Servicekosten für Bereitstellung und Wartung der Plattform sowie von Inhalten

### Nutzen

- Selbstwirksamkeit und Lernerfolge bei Beschäftigten
- Wertschätzung und Anerkennung individueller Interessen
- Abwechslungsreiche Work-Life-Balance

# Strukturierte Personalentwicklung bei der ING-DiBa

*Dijana Blekic / Hanna Kaltenbach*

Die Arbeitswelt entwickelt sich permanent weiter. Ob digitale Technologien oder New Work – die Geschwindigkeit, in der sich Veränderungen abzeichnen, ist hoch. Ungewiss ist aber oftmals die Richtung. Das stellt Arbeitnehmer\*innen vor die Aufgabe, sich ständig weiterzuentwickeln. Die ING-DiBa Deutschland nimmt sich dieser Herausforderung an und bietet ihren Beschäftigten ein strukturiertes Entwicklungsprogramm.

## Die Herausforderung

Die ING-DiBa beschäftigt über 4.000 Personen. Durch verschiedene Lernangebote sollen die individuellen Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten ausgebaut und gefördert werden. Eine zentrale Herausforderung ist es, allen Beschäftigten die Möglichkeit geben, dieses Angebot wahrzunehmen.

Zur Steigerung der Motivation und Veränderungsbereitschaft sollen die Beschäftigten selbst entscheiden, was und wie sie lernen wollen.

## Der erste Schritt

Um den individuellen Karriereweg und die Weiterbildung der Beschäftigten zu fördern, hat die ING-DiBa ein selbstentwickeltes Programm ins Leben gerufen. Mit myway bietet das Unternehmen eine Möglichkeit, die individuelle Weiterentwicklung seiner Beschäftigten sicherzustellen. Maßnahmen und Karriereziele werden den Einzelnen nicht vorgesetzt. Jede Person entscheidet individuell, wie und wodurch sie sich weiterentwickeln möchte. Das Unternehmen stellt den Beschäftigten dabei verschiedene Ressourcen und eine Struktur an die Seite.

Best Practice  
ING DiBA

## PROJEKTBSCHREIBUNG

## Die Lösung

Mit myway eröffnet das Unternehmen den Beschäftigten einen strukturierten Fortbildungsweg. Zentraler Bestandteil ist der sogenannte IDP, der „Individual Development Plan“. Es handelt sich um ein strukturiertes Format, in dem die eigenen Zukunftsvorstellungen reflektiert und ausgelotet werden. Das Ziel kann etwa in einer fachlichen Spezialisierung oder in Führungsverantwortung bestehen. Der IDP kann im Rahmen eines Jahresgespräches mit einer Führungskraft (Lead) ausgestaltet werden. Hier kann auch ein\*e interne\*r Entwicklungsberater\*in hinzugezogen werden.

Die Beschäftigten wählen dann auf einem Lernportal die Inhalte und Kurse aus, welche ihren Entwicklungszielen entsprechen. Das Angebot umfasst branchenrelevante Inhalte für Beschäftigte aller Altersklassen und Karrierestufen. Allen Beschäftigten steht dazu ein Budget von jährlich 500 Euro zur Verfügung – bis zu 1.500 Euro können angespart werden. Um die Beschäftigten für myway zu motivieren, wirbt die ING-DiBa intern für das Programm.

## Das Ergebnis

Durch die Möglichkeit, die Weiter- und Fortbildungsmaßnahmen individuell gestalten zu können, motiviert das Unternehmen die Beschäftigten zum selbstgesteuerten Lernen. Schon jetzt sind rund 60 % im LearnING-Portal registriert. 36 % der registrierten Beschäftigten haben Teile Ihres Budgets bereits ausgegeben und die Angebote in Anspruch genommen. Besonders beliebt war darunter ein Lern-Abo, welches bereits über 800-mal abgeschlossen wurde.

**ING-DiBa AG**

## BRANCHE:

Finanzdienstleistungen

## ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN:

über 4.000

## UNTERNEHMENSSTZ:

Frankfurt am Main

## KONTAKT

Theodor-Heuss-Allee 2  
60486 Frankfurt am Main  
Deutschland

## ANSPRECHPERSON:

Yasmin Hazim  
Yasmin-hazim@ing.de

## Auf einen Blick:

### Ziel

- Chance auf Weiterentwicklung eröffnen
- Förderungen von Kompetenzen und Fähigkeiten
- Aneignung neuer Fachkompetenzen

### Beschreibung

- myway als strukturiertes Entwicklungsprogramm
- Möglichkeiten zur Reflexion und Selbstorientierung
- Begleitung durch Führungskräfte
- Budget von 500 Euro jährlich (max. 1500 Euro) zur Verwendung im Lernportal

### Erfolgsfaktoren

- Chance zur Weiterentwicklung durch Ausrichtung an individuellen Karrierezielen und Bedürfnissen

- Struktur des Programms gibt Orientierung
- Offene Gesprächskultur
- Interne Werbung

### Unterstützung

- Jahresgespräche mit einem Lead
- Freiwilliges Gespräch mit Entwicklungsberater\*innen
- Finanzierung durch Budgets
- Diverse Lernangebote in verschiedenen Bereichen

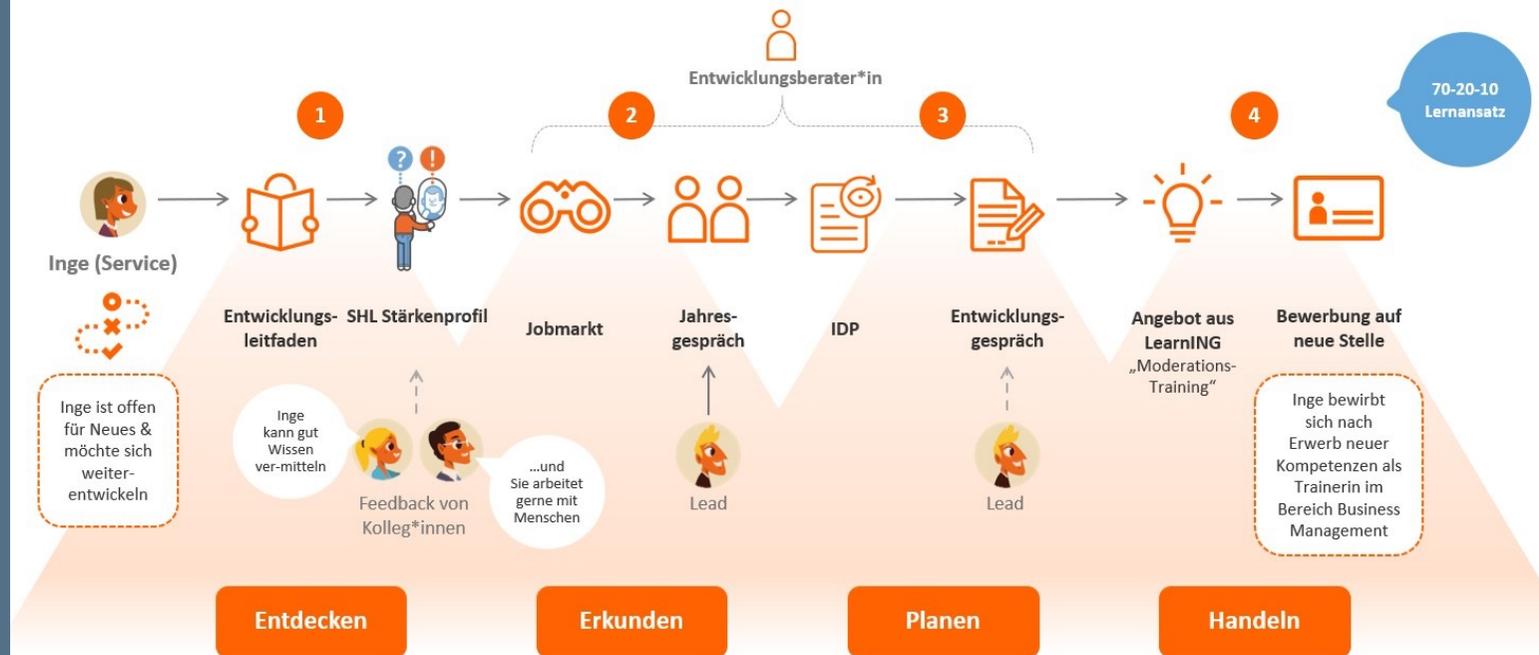
### Nutzen

- Verbesserung der Kompetenzen und Fähigkeiten der Beschäftigten
- Steigerung ihrer Motivation und Selbstwirksamkeit
- Langfristige Bindung der Beschäftigten

Best Practice  
ING DiBA

PROJEKTBEschreibung

## Wie kann „myway“ für Dich persönlich aussehen?



Best Practice  
Siemens

PROJEKTBECHREIBUNG



# Siemens' Safe Space für die Arbeitswelt der Zukunft

Sara Andralojc / Jana Lefarth

Das traditionsreiche multinationale Großunternehmen ist unter anderem in den Geschäftsfeldern der Automatisierung und Digitalisierung in der Industrie, Infrastruktur für Gebäude sowie Schienen- und Straßenverkehr aktiv. Das Unternehmen stellt die Arbeitssicherheit und Gesundheit der Beschäftigten voran, um die transformativen Herausforderungen unserer Zeit anzugehen. Ziel ist die nachhaltige Förderung der Arbeitsmotivation und Leistungsfähigkeit.

## Die Herausforderung

Auch an einem Unternehmen wie Siemens geht der demographische Wandel nicht vorbei. Die langfristige Bindung der Beschäftigten und der Erhalt ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit stehen schon seit längerem im Zentrum der Personalpolitik. Mit Programmen wie Zero Harm Culture und He-

althy @ Siemens adressiert das Unternehmen diese Themen, um die Arbeitssicherheit zu erhöhen und Fehlzeiten zu reduzieren. Mit einem herausragenden Beispiel geht der Standort in Bad Neustadt an der Saale voran.

## Die ersten Schritte

Im September 2019 wurde dort ein Bewusstseinsworkshops für sicherheits- und gesundheitsrelevante Themen konzipiert, der im November desselben Jahres als Pilot startete. Parallel wurde eine Plakatkampagne lanciert. Mit dem Slogan „Wenn du fehlst, fehlt uns was“ soll die Bedeutung eines jeden einzelnen für das Betriebsklima und den Unternehmenserfolg unterstrichen werden. Die ergonomische Ausstattung von Arbeitsplätzen und Fitnessangebote, die den hohen Altersdurchschnitt berücksichtigen, runden die Maßnahmen ab.



## Die Lösungen

Der firmeninterne Workshop offeriert einen Safe Space, um das Bewusstsein für die Themen Sicherheit und Gesundheit zu schärfen und Möglichkeiten zur Diskussion zu eröffnen. Als Einstieg dient ein kurzer Film, der mit Beschäftigten des Standortes für die Kursteilnehmenden gedreht wurde. Darin berichten diese von ihren persönlichen Erfahrungen mit Krankheit und Arbeitsunfällen. Auf diese Weise wird eine emotionale Beziehung zu den Themen hergestellt und die Identifikation gestärkt. Der Workshop wird vom Standort Healthy and Safe @ Siemens – Team geleitet und dauert insgesamt drei Stunden. Er basiert auf interaktiven Elementen, die Raum für kollegialen Austausch bieten. Zudem werden praktische Beispiele zu Arbeitssicherheit und Gesundheit aus dem Arbeitsalltag vermittelt. Auch schwierige Themen wie Fehlzeiten und Arbeitsunfälle werden bewusst angesprochen. Die Gruppen werden möglichst klein gehalten (rund 10 Personen), was vertrauensbildend wirkt und das Gemeinschaftsgefühl stärkt. Darüber hinaus kommen die Teilnehmenden aus unterschiedlichen Abteilungen des Werkes, um einen bereichsübergreifenden Austausch zu ermöglichen. Der Workshop ist für alle Beschäftigten – ob Produktion, Verwaltung oder Top-Management kon-

zipiert, damit die gesamte Belegschaft erreicht wird. Um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit nachhaltig im Bewusstsein zu verankern, bekommen die Teilnehmenden nach Abschluss des Workshops einen Aufkleber für ihren Mitarbeiterausweis: „Sprich mich an, wenn du dir Sorgen um meine Sicherheit oder Gesundheit machst.“ Damit soll eine offene Gesprächskultur etabliert und die Beschäftigten zur Fürsorge untereinander ermuntert werden.

## Das Ergebnis

Die Workshops stoßen auf ein durchweg positives Echo unter den Beschäftigten. Teilnehmende wie Verantwortliche berichten von einer spürbaren Verbesserung der Atmosphäre am Arbeitsplatz. Es zeichneten sich überdies messbare Erfolge in den Folgemonaten der Workshops ab: So sanken die Fehlzeiten im Vergleich zu den Vorjahreszeiträumen; ebenfalls ging die Anzahl der Arbeitsunfälle zurück. So konnte ein wichtiger Meilenstein erreicht werden, um die Akzeptanz und Sensibilisierung für die Themen Gesundheit und Sicherheit bei Siemens in Bad Neustadt zu festigen.

**SIEMENS**

## BRANCHE:

Automatisierung und Digitalisierung

## ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN:

ca. 2.000

## STANDORT:

Bad Neustadt a.d. Saale

## KONTAKT

Siemensstr. 15  
97616 Bad Neustadt a.d. Saale  
Deutschland

## ANSPRECHPERSONEN:

Claudia Ziegner  
claudia.ziegner@siemens.comMartin Jehn  
martin.jehn@siemens.com**SIEMENS**

## Auf einen Blick:

### Ziel

- Bewusstsein für Sicherheit und Gesundheit schärfen
- Offene Gesprächskultur etablieren und Zugang zum Thema erleichtern
- Wertschätzung und Fürsorge untereinander stärken
- Führungskompetenzen zu Gesundheit und Sicherheit weiterentwickeln
- Ideen und Verbesserungsvorschläge der Beschäftigten nutzen, um Prozesse und Ressourcen zu optimieren
- Verbesserte Kommunikation zwischen Beschäftigten und Führungskräften

### Beschreibung

- Bewusstseinstaining für Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Etablierung einer Gesundheits- und Sicherheitskultur durch kollegialen Austausch

### Anlässe zur Durchführung

- Gesundheitliche Anforderungen am Arbeitsplatz
- Sensibilisierung und Identifikation mit den Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit
- Bedarf, Fehlzeiten und Arbeitsunfälle zu reduzieren

### Erfolgsfaktoren

- Safe Space durch kleine Gruppen und Leitung durch das Healthy&Safe Team, wodurch eine angenehme und vertrauensvolle Atmosphäre entsteht
- Teilnahme aller Mitarbeiter\*innen
- Persönlicher und emotionaler Einstieg durch filmische Aufbereitung von Erfahrungen und Erlebnissen von Kolleg\*innen
- Sticker nach Abschluss des Workshops, der als Gesprächseinladung dient und Offenheit signalisiert

### Kosten

- Kosten für Organisation sowie Arbeitszeiten der Mitarbeiter\*innen
- Überkompensation durch Vermeidung von Arbeitsunfällen und kürzeren Fehlzeiten

Best Practice  
SIEGENIA

PROJEKTBE SCHREIBUNG



## Strukturierte Sicherung von Erfahrungswissen

*Leonie Schäckel / Merle Teuber*

Wenn langjährige Angestellte ein Unternehmen verlassen, kann auch das mit ihnen über die Jahre angeeignete Wissen verloren gehen. Die SIEGENIA GRUPPE, ein Unternehmen der Metallindustrie, hat deshalb ein Projekt initiiert, um einen strukturierten Wissenstransfer zu gewährleisten. Es soll helfen, das Erfahrungswissen der Beschäftigten zu sichern und es an nachfolgende Personen weiterzugeben.

### Die Herausforderung

Der demographische Wandel zeichnet sich in der Belegschaft der SIEGENIA GRUPPE immer stärker ab. Die Belegschaft altert und der anstehende Altersruhestand der „Babyboomer“ führen dazu, dass in den kommenden Jahren zahlreiche Beschäftigte mit Schlüsselqualifikationen und wertvollem Erfahrungswissen das Unternehmen verlassen werden.

Das Projekt soll deshalb dafür sorgen, sowohl explizites (leicht zu verschriftlichen) als auch implizites (schwer in Worte zu fassendes) Wissen zu erhalten, sodass das Unternehmen weiterhin davon profitieren kann.

### Der erste Schritt

Auslöser war das Ausscheiden eines langjährigen Beschäftigten aus Altersgründen. Um eine nahtlose Übergabe an den Nachfolger zu gewährleisten, wurde ein strukturiertes Wissensmanagement pilotiert. Neben Fachkräften aus dem Bereich Personalentwicklung und der Leitung Controlling war ein externer Experte für Wissenstransfer beteiligt. Gemeinsam erarbeiteten sie drei Schritte für einen erfolgreichen Wissenstransfer.

Best Practice  
SIEGENIA

PROJEKTBESCHREIBUNG

## Lösung

Das Pilotprojekt besteht aus drei Prozessschritten: Zuerst soll im Screening das zu übermittelnde Wissen und der bzw. die Wissensgeber\*in identifiziert werden. Dies erfolgt in Gesprächen mit Führungskräften oder bei der Planung von Personalentwicklungsmaßnahmen. Dabei wird der Bedarf aufgedeckt, in welchen Bereichen ein Wissenstransfer notwendig ist. Die Führungskraft entscheidet schließlich über die Aufnahme eines Transferfalls und legt organisatorische Eckpunkte fest. Im zweiten Schritt erstellen die Führungskraft und der bzw. die Wissensgeber\*in einen sogenannten Wissensbaum. Dieser bildet dessen relevantes und weit verzweigtes Wissen dar. Die Führungskraft priorisiert dann die Transferthemen. Im Anschluss wird ein Plan erstellt, in dem die Lernziele sowie Transfermethoden stehen. Außerdem werden Meilensteine terminiert und Ansprechpersonen benannt. Im dritten Schritt wird das relevante Wissen mithilfe des Wissensbaums an den oder die Wissensempfänger\*in weitergegeben. Dazu kommen verschiedene Formate (z.B. Gesprächsrunden) zum Einsatz.

## Ergebnis

Dank der Bereitschaft aller Beteiligten und des strukturierten Vorgehens konnte das relevante Wissen wie beabsichtigt weitergegeben werden. Der strukturierte Wissenstransfer bietet somit die besten Voraussetzungen, das wertvolle Wissen der Beschäftigten zu erhalten. Im Bereich Personalmanagement ist man mit dem Projekt sehr zufrieden und blickt optimistisch in die Zukunft: „Wir sind uns sicher, dass ein strukturierter Wissenstransfer mittelfristig ein fester Bestandteil in der Personalentwicklung der SIEGENIA GRUPPE sein wird.“

## SIEGENIA

BRANCHE:  
Metallindustrie

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN:  
ca. 2.600 weltweit  
(davon 1.700 in Deutschland)

UNTERNEHMENSSTZITZ:  
Wilnsdorf-Niederdielfen  
weitere Standorte weltweit

KONTAKT  
SIEGENIA GRUPPE  
Industriestraße 1–3  
57234 Wilnsdorf

ANSPRECHPERSON:  
Annette Schumann  
Annette.schumann@siegenia.com

**SIEGENIA**<sup>®</sup>  
brings spaces to life

## Auf einen Blick:

### Ziel

- Sicherung des Erfahrungswissens
- erleichterter Einstieg für neue Beschäftigte

### Beschreibung

- Beschäftigte verlassen (aus Altersgründen) das Unternehmen
- Screening: Identifizierung des bzw. der potenziellen Wissensgeber\*in
- Strukturierter Wissenstransfer wird angestoßen
- Wissensbaum: Erhebung des relevanten Wissens
- Anfertigung eines Projektplans
- Transfer: strukturierte Wissensübermittlung an den bzw. die Empfänger\*in

### Erfolgsfaktoren

- frühzeitiges und systematisches Vorgehen sowie Verantwortlichkeiten
- Wissensbaum für die Selektion und Priorisierung von Wissen
- entsprechende Transferformate und Rahmenbedingungen (insb. Zeit)
- Wertschätzung gegenüber Wissensgeber\*innen und Empfänger\*innen

### Unterstützung

- Einbindung eines externen Experten für Wissenstransfer

# THIELKASSE

---

Wir verbinden Menschen und Unternehmen

## Best Practice – Thielkasse

*Falk Engberding / Maya Krämer*

Viele Berufstätige müssen neben ihrem Beruf die Kinderbetreuung stemmen oder sich um die Pflege von Angehörigen kümmern. Der Spagat zwischen beruflichem und privatem Alltag ist herausfordernd und stellt nicht selten eine Überforderung dar. Die seit 1928 bestehende Thielkasse unterstützt Beschäftigte und Unternehmen durch verschiedene Leistungen darin, Beruf und Privatleben zu vereinbaren. Durch die gleichzeitige Berücksichtigung spezieller Unternehmensziele und gesellschaftlicher Entwicklungen kann eine Steigerung der Arbeits- und Lebensqualität erreicht werden. Die Thielkasse nimmt eine Schnittstellenfunktion ein und verfügt über ein langjähriges und engmaschiges Netzwerk aus Leistungserbringern.

### Herausforderungen

Die mit sozialen Verpflichtungen einhergehenden Belastungen können die Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Beschäftigten mindern. Zudem

kann dies ihre körperliche und seelische Gesundheit beeinträchtigen. Um dem entgegenzuwirken, bedarf es flexibler Regelungen im Betrieb und eines breiten Spektrums an flankierenden und individualisierbaren Leistungen. Vielen Unternehmen mangelt es jedoch an den erforderlichen Ressourcen, Kompetenzen oder Kontakten.

### Der erste Schritt

Um den Beschäftigten einen Ausgleich und Entlastung zu ermöglichen, verfolgt die Thielkasse einen ganzheitlichen sowie lebensphasenorientierten Ansatz. Durch die langjährige Erfahrung und das Wissen bei der Implementierung von Angeboten, Datenschutz und Personalprozessen, kann die Thielkasse mit Hilfe ihres großen Netzwerks an kooperierenden Unternehmen und Dienstleistern einen aufeinander abgestimmten und sich ergänzenden Leistungskatalog anbieten.

Best Practice  
Thielkasse

## PROJEKTBE SCHREIBUNG

## Die Lösungen

Das Leistungsspektrum orientiert sich an den drei zentralen Lebensbereichen: Kinder, Pflege und Vitalität. Jeder dieser Bereiche ist für die Lebensqualität von entscheidender Bedeutung, sodass für die unterschiedlichen Anforderungen der Beschäftigten individuelle Lösungen geschaffen werden müssen. Als Einstieg dient neben Informationsveranstaltungen in persönlicher Form vor Ort und digitalen Formaten auch ein Online-Portal. Die dort bereitgestellten Inhalte reichen von „Schwangerschaft und Geburt“, „Wiedereinstieg in den Beruf“ über „Vorsorge“ und „Palliativsituation“ bis hin zu „Ernährung, Bewegung, und Entspannung“. Als Erweiterung dienen rund um die Uhr erreichbare Hotlines, die als erste Anlaufstelle dienen und Lösungswege bzw. Angebote aufzeigen. Die Beschäftigten finden eine unmittelbare und kompetente Unterstützung durch geschulte Ansprechpersonen. Das Informations- und Beratungsangebot wird zum Beispiel durch Betreuungsangebote für Kinder, ambulante Vorsorgekuren und Gesundheitsseminare sowie haushaltsnahe Dienstleistungen ergänzt. Alle Leistungen können zukünftig übersichtlich auf einem Online-Portal gebucht werden. Auf diesem können auch unter-

nehmensspezifische Checklisten oder Anträge zur Bewilligung und Dokumentation abgerufen werden. Um Unternehmen und ihre Beschäftigten bestmöglich zu unterstützen, können die Leistungen je nach Bedarf erweitert bzw. individuell zugeschnitten werden. Dabei ist Langfristigkeit der zentrale Maßstab, um eine nachhaltige Verbesserung der Arbeits- und Lebensqualität zu sichern.

## Das Ergebnis

Die hohe Nachfrage nach den Vereinbarkeitsleistungen sowie das positive Feedback der Beschäftigten belegen die Wirksamkeit des von der Thielkasse angebotenen Dienstleistungskonzeptes. Besonders entscheidend ist dabei der ganzheitliche Charakter, sowie das einhergehende soziale Verantwortungsbewusstsein, welches den Maßnahmen zugrunde liegt. Die positiven Effekte äußern sich insbesondere in einer erhöhten Lebenszufriedenheit und stärkeren Identifikation mit den Betrieben.

Best Practice  
Thielkasse

PROJEKTBESCHREIBUNG

## BERUF & PFLEGE



### PRÄVENTIVE PHASE

Demenz- Wenn das Gedächtnis nachlässt  
INFOREIHE



Rechtliche Vorsorge: Vollmachten und  
Verfügungen INFOREIHE



Vollmachten und Verfügungen ONLINE-TOOL

Angehörige werden alt SEMINAR



Pflegelotsen BERATUNG

Rufkehlichen HAUSNOTRUF-SERVICE

ANNAHME DER BEZUGSSITUATION

[Startseite](#) [Datenschutz](#) [Impressum](#) [FAQ](#)

## UMGANG MIT DEMENZ - WENN DAS GEDÄCHTNIS NACHLÄSST



Wie verhalte ich mich, wenn ein geliebter Mensch anfängt Dinge zu vergessen? Ab wann muss ich es ernst nehmen? Wen kann ich fragen? Welche Anlaufstellen gibt es?

Die ersten Anzeichen einer demenziellen Erkrankung bringen viele Fragen mit sich und Angehörige wissen oft nicht, wie sie sich verhalten sollen.

## Thielkasse

### BRANCHE:

Joint Venture der RWE Power AG /  
Westenergie AG (Lösungen zur Verein-  
barkeit von Beruf und Privatleben)

### ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN:

15 (Anmerkung: exkl. GF  
und Werkstudenten)

### UNTERNEHMENSSTZ:

Essen

### KONTAKT

Alfred Thiel-Gedächtnis-  
Unterstützungskasse GmbH  
Kruppstraße 5  
45128 Essen

### ANSPRECHPERSON:

Samira Quinkenstein  
samira.qinkenstein@thielkasse.com

# THIELKASSE

## Auf einen Blick:

### Ziel

- Erleichterung und Unterstützung bei der Koordination von beruflichen und privaten Anforderungen
- Sicherung der Leistungsfähigkeit und Steigerung der Motivation der Beschäftigten

### Beschreibung

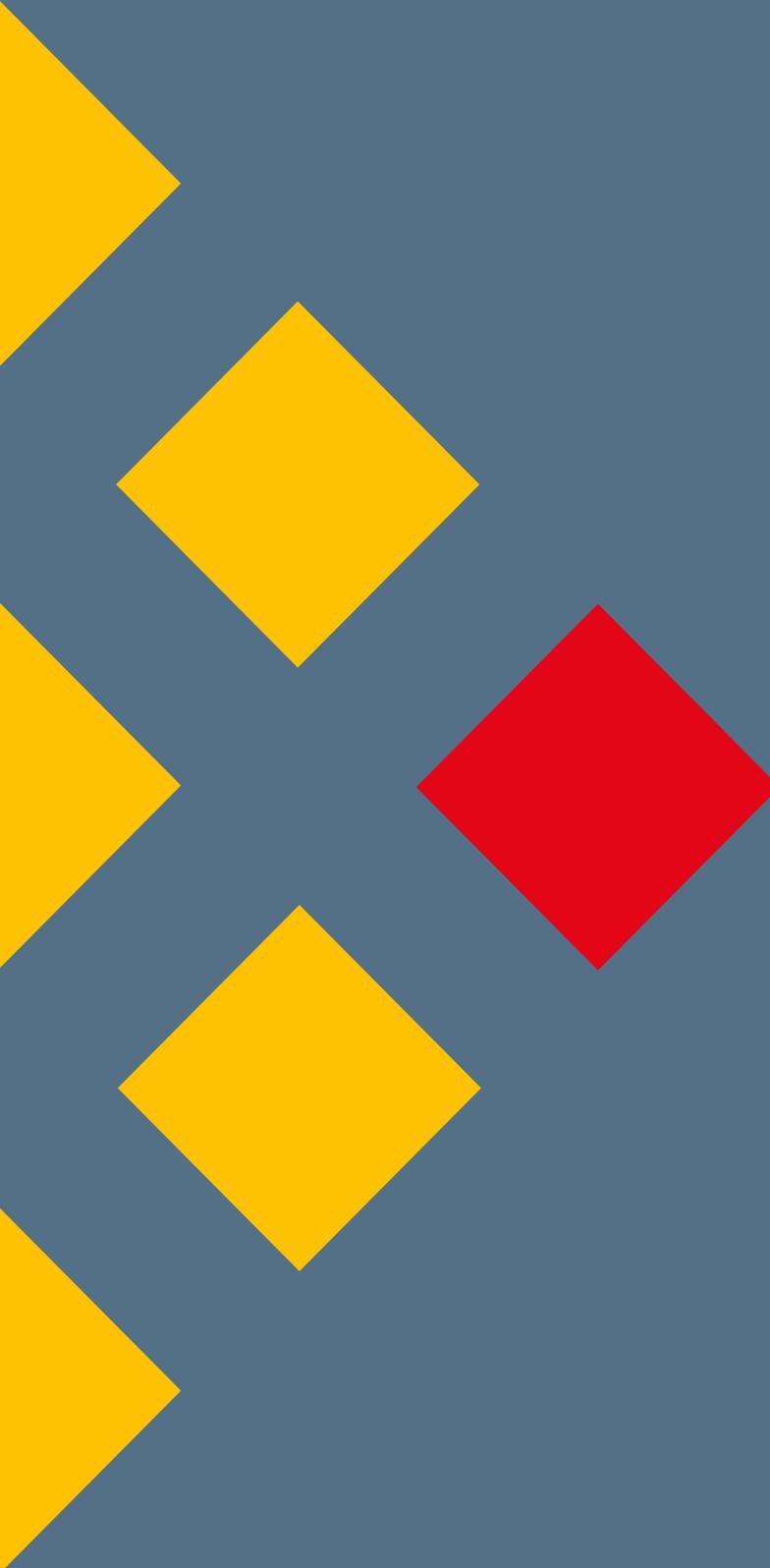
- Bestmögliche Unterstützung der Mitarbeiter\*innen und effiziente Leistungserbringung aus Unternehmenssicht
- Leistungen orientiert an drei Lebensbereichen: Beruf und Kinder, Pflege, Vitalität
- Leistungsmix aus Informationsveranstaltungen, Beratungs-Hotlines sowie Kinderbetreuungsangebote, ambulante Vorsorgekuren, Gesundheits- und Pflege-seminare
- Übersichtliches Online-Portal mit unternehmensspezifischen Inhalten zur einfachen Buchung von Leistungen

### Erfolgsfaktoren

- Ganzheitlichkeit durch vielfältiges Leistungsspektrum
- Langfristige, ineinandergreifende Betreuungsangebote für nachhaltige Verbesserung
- Individualität und Anpassbarkeit des Angebots
- Langjährige Konzerterfahrung und Wissen um Unternehmensprozesse
- Engmaschiges Netzwerk aus Kooperationspartnern und Leistungserbringern

### Unterstützung

- Zusammenarbeit mit Pflege- und Krankenkassen sowie externen Dienstleistern und Fachexpert\*innen



# ddn dankt allen Mitwirkenden für die gute Zusammenarbeit!

## KONTAKT

Das Demographie Netzwerk e.V. (ddn)  
Leipziger Str. 119  
10117 Berlin

Geschäftsstelle Berlin  
Telefon: 030 7262 1393-0  
E-Mail: [info@ddn-netzwerk.de](mailto:info@ddn-netzwerk.de)

[www.demographie-netzwerk.de](http://www.demographie-netzwerk.de)

## KOOPERATIONSPARTNER

Technische Universität Dortmund  
Heisenberg-Professur für Arbeits- und  
Organisationssoziologie  
Emil-Figge-Str. 50  
44227 Dortmund

Dr. Jonathan Falkenberg  
Telefon: 0231 755 2853  
E-Mail: [jonathan.falkenberg@tu-dortmund.de](mailto:jonathan.falkenberg@tu-dortmund.de)

[www.ao.sowi.tu-dortmund.de](http://www.ao.sowi.tu-dortmund.de)