

Branche	ÖPNV
Leistungsprofil	Nahverkehrsdienstleistungen in der Region Dortmund; Entwicklung von Grundstücksflächen; weitere kommunale Infrastrukturdienstleistungen durch verschiedene Tochter- und Beteiligungsgesellschaften
Beschäftigte insgesamt	Insgesamt ca. 3.800
Beschäftigte Verkehrsunternehmen DSW21	ca. 1.860
Preisträger in der Kategorie	Innovative personalpolitische Einzelmaßnahme
Ausgezeichnet für	PRO AGE – das Programm für Alternsgerechte Arbeit, Gesundheit und Entwicklung

DSW21 - DORTMUNDER STADTWERKE AG DORTMUND

Die ausgezeichnete Maßnahme im Überblick

„Wir bewegen unsere Stadt“ ist der Slogan der Dortmunder Verkehrsbetriebe DSW21. Über den öffentlichen Personennahverkehr hinaus stellt der Unternehmensverbund DSW21 mit insgesamt 10 Tochtergesellschaften für ganz Dortmund Infrastruktur und Dienstleistungen in den Bereichen Mobilität, Strom, Wärme, Wasser und Telekommunikation bereit. Durch Projekte wie aktuell „PHOENIX See“ oder „Stadtkrone Ost“ wird die Entwicklung und Attraktivität des Standortes Dortmund weiter erhöht.

DSW21 allein hat derzeit rund 1.860 Beschäftigte; etwa die Hälfte davon arbeitet im Fahrdienst (Bus & Bahn). Damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihre Arbeitstätigkeit möglichst dauerhaft - also bis zur Altersrente - ausüben können, wurden in den letzten Jahren verstärkt Maßnahmen zur systematischen und umfassenden betrieblichen Gesundheitsförderung installiert. Handlungsbedarf wurde insbesondere in Bezug auf den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit im Fahrdienst gesehen, denn die Fahrdienstuntauglichkeit von Fahrerinnen und Fahrern ist bei Verkehrsunternehmen wie DSW21 ein Kernproblem, welches sich durch den demografischen Wandel und alternde Belegschaften künftig weiter zu verschärfen droht.

Seit 2003 hat DSW21 „**PRO AGE**“ - das **Pro**gramm für **A**lternsgerechte Arbeit, **G**esundheit und **E**ntwicklung - eingerichtet. Damit soll dem demografischen Wandel im Unternehmen begegnet werden. Das ganzheitliche Konzept umfasst neben betrieblicher Gesundheitsförderung auch Strategien und Maßnahmen zur Qualifikationsentwicklung und Nachwuchssicherung. PRO AGE besteht aus zahlreichen Einzelmaßnahmen, die zum größten Teil bereits umgesetzt und selbstverständlicher Bestandteil der alltäglichen Entscheidungsprozesse geworden sind.

Für PRO AGE wurde DSW21 Anfang 2008 bereits im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs „Beschäftigung gestalten - Unternehmen zeigen Verantwortung“ vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausgezeichnet.

PRO AGE - das DSW21 Demografie-Konzept

Wie in vielen Unternehmen liegt das Durchschnittsalter der Belegschaft bei DSW21 aktuell bei über 40 Jahren. In weniger als 10 Jahren wird ein Drittel der Beschäftigten älter als 50 sein. Gleichzeitig verschärft sich der Nachwuchsmangel und die Rekrutierungsprobleme auf dem Arbeitsmarkt nehmen zu. Auf diese Folgen des demografischen Wandels hat sich DSW21 vorausschauend eingestellt und mit „PRO AGE“ ein per-



sonalpolitisches Handlungsprogramm geschaffen, um das Unternehmen „demografiefest“ zu machen und einem möglichen Fachkräftemangel entgegen zu wirken. Das Konzept bündelt verschiedene Ansätze und diverse Maßnahmen zur Förderung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der „alternden“ Belegschaften. Parallel dazu wurde die betriebliche Personalbedarfsplanung „verfeinert“ und es wurden Instrumente und Maßnahmen entwickelt, um etwa Know-how Verluste bei anstehenden Verrentungswellen zu vermeiden und zunehmenden Rekrutierungsengpässen auf dem Arbeitsmarkt zu begegnen.

PRO AGE umfasst folgende Handlungsfelder und Gestaltungsansätze:

- **Gesundheit:** Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch präventive Gesundheitskonzepte
- **Qualifikation:** Stärkere Einbindung älterer Mitarbeiter/innen in Personalentwicklung sowie Entwicklung und Förderung von Nachwuchskräften
- **Unternehmenskultur/-kommunikation:** Intensive innerbetriebliche Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Information der Mitarbeiter/innen und Führungskräfte zu den Themen Gesundheit und Demografie
- **Personalrekrutierung:** Verstärkte Einstellung von Älteren und Orientierung auf neue, am Arbeitsmarkt meist benachteiligten Zielgruppen
- **Personaleinsatz/-organisation, Sozialpolitik:** Familiengerechte Arbeits- und Sozialpolitik; Förderung des Know-how-Transfers; Mischarbeitsmodelle für Ältere

Gesundheitsförderung ist ein zentraler Ansatzpunkt, um die Beschäftigten auf lange Sicht leistungsfähig und das Unternehmen wettbewerbsfähig zu halten. Krankheiten vorbeugen, Gesundheitspotenziale stärken und das Wohlbefinden am Arbeitsplatz verbessern - auf diese Ziele ist die betriebliche Gesundheitsförderung ausgerichtet. Arbeitssituationsanalysen, eine enge Zusammenarbeit mit den Betriebsärzten, Mitarbeiterbefragungen sowie ein Arbeitskreis Gesundheit und ein künftiger betrieblicher Gesundheitsbericht schaffen bei DSW21 eine entsprechende „gesundheitsorientierte Infrastruktur“.

Besonders im Blick der betrieblichen Gesundheitsförderung sind die Belastungssituation der Fahrerinnen und Fahrer und ihre langfristige Einsatzfähigkeit, sprich ihre Fahrdiensttauglichkeit. Über den normativen Arbeitsschutz und die ergonomische Arbeitsplatzgestaltung hinaus wurden vielfältige Maßnahmen und Angebote etabliert, um die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter/innen zu fördern sowie das individuelle Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Dazu gehören beispielsweise psychologische Beratung und Betreuung sowie Seminare zu psychischen Belastungen oder zu Suchtgefahren am Arbeitsplatz. In Anti-Stress-Seminaren und Deeskalationstrainings lernen die Fahrer/innen mit psychischen Belastungen im Arbeitsalltag umzugehen und in heiklen Situationen gelassener zu reagieren. Die Trainings werden meist von erfahrenen Kollegen und Kolleginnen durchgeführt, die für ihre Referentenfunktion speziell geschult wurden.



Auch körperlich ist der Fahrdienst belastend und die Fahrerinnen und Fahrer müssen sich einer regelmäßigen Gesundheitsprüfung unterziehen. Bei Problemen kann der Betriebsarzt auch ein halbes Jahr Studiotraining auf Kosten der Betriebskrankenkasse empfehlen. Ansonsten gibt es betrieblicherseits diverse Angebote und Unterstützung, etwas für die persönliche Fitness und Gesundheit zu tun - vom Betriebssport, über Kooperationen mit externen Gesundheitsdienstleistern bis hin zum gesunden Kantinenessen.

Ein wichtiger Baustein von PRO AGE ist zudem die Personal- und Qualifikationsentwicklung. Hierzu gehören sowohl bewährte als auch neue Instrumente zur Führungskräfteentwicklung und internen Nachwuchsrekrutierung, wie etwa das 2005 von NEW DEALS prämierte Programm „PEP - Perspektiv Entwicklung Personal“ zur Identifizierung und Förderung von Fach- und Führungstalenten.

Patent- und Mentoringmodelle oder heterogen besetzte Teams sind Konzepte, um einen systematischen innerbetrieblichen Wissens- und Know-how-Transfer zu realisieren, bspw. bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiter/innen oder vorausschauenden Nachfolgeplanung. Darüber hinaus bietet das Unternehmen seinen Mitarbeiter/innen ein umfangreiches Fort- und Weiterbildungsangebot, und zwar bewusst ohne Altersgrenze.

Bei der externen Personalrekrutierung setzt DSW21 verstärkt (auch) auf neue Strategien und Zielgruppen - und macht damit gute Erfahrungen. So wird bspw. in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur älteren (50+) Arbeitssuchenden und Langzeitarbeitslosen eine Qualifizierung zum Busfahrer oder zur „Servicekraft im Fahrbetrieb“ geboten. Auf diese Weise konnten bereits erste offene Stellen erfolgreich besetzt werden. In Kooperation mit entsprechenden Maßnahmeträgern läuft

auch das Programm „Frauen in Fahrt“, bei dem speziell Berufsrückkehrerinnen für den Fahrdienst qualifiziert und eingearbeitet werden.

NEW DEALS

Mit PRO AGE wurden die betriebliche Personalpolitik und die Personalarbeit auf die Bewältigung des demografischen Wandels ausgerichtet. Der demografische Wandel wird dabei gleichermaßen als Herausforderung und Chance gesehen.

Neben vielfältigen betrieblichen Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zielt das Konzept auch auf eine stärkere Eigenverantwortung und Eigeninitiative der Beschäftigten, insbesondere was die eigene Gesunderhaltung oder auch das lebenslange Lernen betrifft. Gerade den Führungskräften wird hierfür eine wichtige Vorbild- und Multiplikatorenfunktion beigegeben.

Als wichtig für den Erfolg von PRO AGE wird die Kommunikation der vielfältigen Aktivitäten und Angebote ins Unternehmen betrachtet, um die Mitarbeiter/innen zu erreichen und zu aktivieren. Dies geschieht bspw. über die Mitarbeiterzeitung, das „Schwarze Brett“, Teambesprechungen und insbesondere über das Intranet, auf das jeder bei DSW21 Beschäftigte Zugriff hat, wenn nicht am Arbeitsplatz, dann vom PC zu Hause.

So ist denn auch seit Start von PRO AGE das Gesundheitsbewusstsein in der Belegschaft spürbar gestiegen und die Möglichkeiten zur individuellen Gesundheitsvorsorge werden zunehmend mehr genutzt.

Messbare Erfolge - nämlich die Verringerung der Fehlzeitenquote und der Anzahl der Fahrdienstuntauglichen / Erwerbsgeminderten - werden vor allem mittel- und langfristig erwartet. Erste positive Effekte sind bereits erkennbar.