

NEW
DEALS

Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat
Ausgezeichnet 2021



EWZ – ENTWICKLUNGSZENTRUM FÜR BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG UND INTEGRATION GMBH

DORTMUND

Maßnahme: Unternehmenskultur, Diversity



Branche: Bildung und Qualifizierung | **Leistungsprofil:** Fort- und Weiterbildung für Menschen ohne Arbeit, im Beruf, mit Migrationshintergrund | **Beschäftigte:** 33

Im Dortmunder Norden, auf dem Gelände der ehemaligen Zeche Minister Stein, ist das Entwicklungszentrum angesiedelt. Mit dem Dortmunder Personalmanagement Prädikat wurde es 2021 vor allem für seine werte- und vielfaltsorientierte Personalpolitik ausgezeichnet.

Das Unternehmen ist Spezialist für die berufliche (Weiter-)Bildung und arbeitsmarktliche Integration von Arbeit suchenden Menschen.

An insgesamt drei Standorten in Dortmund werden Schulungen, Trainings und Coachings angeboten, in einem breiten Spektrum an Themen und möglichen Abschlüssen bis hin zur Kammerprüfung zum Berufsabschluss.

Auch Kurse zur Entwicklung der Deutschkenntnisse (Sprachniveau A2– C1) gehören zum festen Portfolio. Schwerpunktbranchen sind der Pflege- und Gesundheitsbereich sowie der Einzelhandel. Auch für Unternehmen werden Dienstleistungen rund um die Personalentwicklung angeboten.

PORTFOLIO

Mit diesem Angebot gehört das EWZ zu den etablierten und bekannten Dienstleistern in seinen Marktsegmenten im östlichen Ruhrgebiet. Zielgruppe des EWZ sind auch Menschen mit Migrationshintergrund, die die berufliche und gesellschaftliche Integration in Deutschland suchen. Ein knapp 40-köpfiges Team steht für diese Vielzahl an Aufgaben zur Verfügung, das von einem festen Kreis an externen Dozent*innen unterstützt wird, welche v.a. die jeweilige Fachlichkeit der Branche bzw. des Berufsbildes einbringen.

Es ist bewusst keine Leit- oder Richtlinie, die Grundlage des unternehmerischen wie personalpolitischen Handelns des Unternehmens ist.

Vielmehr wurde eine Philosophie entwickelt, welche die Basis bildet für das Agieren nach innen wie nach außen: „Das EWZ fördert und lebt seit seinem Bestehen Vielfalt. Unsere Teilnehmenden und

Mitarbeitenden sind Menschen mit unterschiedlichen nationalen, kulturellen und sozialen Hintergründen.

Wir möchten dazu beitragen, dass jeder Mensch die ihm innewohnenden Fähigkeiten nutzen kann und die Chance bekommt, auf Grundlage seines individuellen Lebensmodells am Erwerbsleben teilzunehmen.

Als Unterzeichner der ‚Charta der Vielfalt‘ vertreten wir diese Haltung deutlich nach außen.“

„Das EWZ fördert und lebt seit seinem Bestehen Vielfalt. Unsere Teilnehmenden und Mitarbeitenden sind Menschen mit unterschiedlichen nationalen, kulturellen und sozialen Hintergründen.“

NEW DEALS

Personalgewinnung

Personalgewinnung ist eine permanente Aufgabe und ergibt sich durch eine geringe Fluktuation und ein moderates Wachstum.

Sie erfolgt vor allem auf den folgenden Wegen: über Anzeigen in elektronischen Medien - Homepage, XING, Jobbörse der Arbeitsagentur, über Akquise aus dem Kreis der Teilnehmenden in den Kursen des Unternehmens, die eigene Ausbildung zum/zur Kauffrau/-mann für Büromanagement. Gerade der zweite Pfad hat schon häufiger zu überraschenden und positiven Ergebnissen geführt.

Die in vielen Kursen stattfindende Potenzial-einschätzung und die in der Regel längere Zusammenarbeit mit den Menschen in den Kursen und Maßnahmen bilden gute Grundlagen dafür, die fachliche und soziale Passfähigkeit zum Unternehmen und zur Belegschaft herauszufinden. Insgesamt hat sich diese Strategie so gut bewährt, dass freie Stellen nicht lange unbesetzt sind.

Klar strukturiert und aufwändig gestaltet ist der Onboardingprozess im Unternehmen. Systematisch werden alle Standorte, Arbeitsbereiche und Teams vorgestellt. Damit werden mehrere Ziele verfolgt: Neue Mitarbeitende lernen das gesamte Unternehmen, alle Arbeits- und Aufgabenbereiche und alle Kolleg*innen kennen.



EWZ
Entwicklungszentrum für
berufliche Qualifizierung
und Integration GmbH

Aus- und Weiterbildung

In der Aus- und Weiterbildung legt das EWZ entsprechend seines Anspruches fest, was wichtig ist: Förderung der Potenziale der Mitarbeitenden und Schaffung von Flexibilität zur gegenseitigen Unterstützung. Weiterbildung kann sowohl auf Initiative der Geschäftsführung als auch auf Anregung der Beschäftigten erfolgen.

So wird regelmäßig ein Schulungsplan aufgestellt, der zum einen die sich aus dem QM-System ergebenden Themen beinhaltet, wie auch weitere, die die Entwicklung des Unternehmens stützen. Zudem wird die individuelle Entwicklung der Beschäftigten nach Kräften unterstützt. Der Impuls hierfür kommt von der Geschäftsführung wie den Beschäftigten.



Die Entwicklung der individuellen Potenziale hat einen hohen Stellenwert. Dazu gehört auch, die Fähigkeit in der Belegschaft auf gegenseitige fachliche Unterstützung und Vertretung zu fördern. Dies gilt auch für Softskill-Themen, für welche die Geschäftsführung einen Bedarf erkannt hat.

Aktuell ist eine Reihe geplant, in der der Umgang mit Konflikten trainiert werden soll. Daran sollen mehr als zehn Beschäftigte teilnehmen.

Gespräche über den individuellen Weiterbildungsbedarf finden eher bedarfsbezogen statt, auf jeden Fall aber bei Ende der Probezeit, bzw. zur Entfristung des Vertrages.

Der offene Umgang miteinander und der regelmäßige Austausch zwischen den Mitarbeitenden und der Geschäftsführung (offene Tür) sind Basis für dieses Vorgehen.

Arbeitseinsatz und -organisation – hohe Eigenverantwortung und Autonomie

Unterhalb der Geschäftsführung gibt es keine Führungsebene mit fachlicher oder disziplinarischer Anweisungsbefugnis. Die Beschäftigten arbeiten in sich selbst steuernden Teams. Für bestimmte Themenkomplexe wurden fachliche Koordinatoren und Koordinatorinnen eingesetzt.

Diese Form der Arbeitsorganisation führt zu hoher Autonomie und Eigenverantwortlichkeit individuell sowie in den Teams mit enger Abstimmung mit den Kolleg*innen im und ggf. auch zwischen den Teams.

Der Letztentscheid liegt bei der Geschäftsführung. Ohne Vorgaben, Strukturen und Leitplanken funktioniert dieses nicht. Grundlage hierfür ist ein Qualitätsmanagementsystem, das eine Orientierungshilfe im Allgemeinen wie im Konkreten liefert.

Das EWZ hat damit die Not zur Tugend gemacht. Aus der Notwendigkeit zur Zertifizierung wurde ein System entwickelt, das hohen praktischen Nutzen für die gesamte Belegschaft stiftet.

Arbeitszeitgestaltung: Flexibilität ist Trumpf

Innerhalb eines Gleitzeitkorridors sind die Arbeitszeiten flexibel, wobei Umfang und Lage der Arbeitszeit im Wesentlichen von den Beschäftigten bestimmt werden.

So wird ein breites Spektrum an individuellen Arbeitszeitarrangements „gefahren“ - von 5 Stunden pro Woche bis an vollzeitnahe 37 Stunden. Freitag-nachmittags sollen die Wochenstunden möglichst wieder ausgeglichen werden.

Eine Selbstaufschreibung in MS-Excel auf Vertrauensbasis ist hierfür die Grundlage und sorgt für Transparenz. Die Geschäftsführerinnen übernehmen das Controlling dieser Aufschreibung, v.a. um zu hohe Belastungen erkennen und gegensteuern zu können.

Mehrarbeit, die über diese wöchentliche Flexibilität hinausgeht, muss beantragt und genehmigt werden. Diese Zeit wird in Freizeit ausgeglichen - auch in kompletten Tagen. Ziel ist es, eine Überlastung einzelner Beschäftigter zu vermeiden.

Diversity leben und gestalten

Diversity gehört zur DNA des EWZ. Es ist moralisch-ethischer Anspruch und spiegelt sich in vielen Facetten des Unternehmens wider, angefangen in der Unternehmensphilosophie. Dies setzt sich in zahlreichen Aktivitäten fort. Dazu gehört auch ehrenamtliches Engagement. Das EWZ wurde hierfür mehrfach ausgezeichnet. Die eigene Belegschaft ist bunt, was ebenso für die Teilnehmenden in den Kursen gilt.

Gekommen, um zu bleiben

Bindung der Belegschaft ist ein ausdrückliches Ziel des Unternehmens. Sie wird durch eine gute Kultur, offenen und fairen Umgang, hohe Selbstständigkeit im Arbeiten und ein ausdrückliches WIR-Gefühl gefördert.

Teamsitzungen im Gesamtteam und in den Bereichsteams, gemeinsames Essen („Dönerstag“), Ausflüge im Sommer und zum Jahresende unterstützen dieses Ziel. Auch privat organisierte Aktivitäten zeugen von dem Gelingen dieses Zieles.

Hinzu kommen interessante Arbeitsinhalte. Vor allem intrinsisch motivierte Menschen finden beim EWZ eine berufliche Heimat. Dazu gehört auch die Möglichkeit, sich persönlich und fachlich weiterzuentwickeln. Menschen mit hohem Statusdenken und ausgeprägtem (finanziellen) Karriereanspruch finden hier eher keine Erfüllung.

Die notwendige Anlehnung an den TVÖD und die Rahmenbedingungen der Finanzierung durch Arbeitsagenturen, Jobcenter und öffentliche Projekte setzen enge finanzielle Spielräume. Durch ein eigenes Entgeltsystem - an den TVÖD angelehnt - wurden jedoch Modifizierungen möglich, die den besonderen Anforderungen des EWZ entsprechen.

Das EWZ - Orientierung an Vielfalt und Potenzialen

Das EWZ hat als Klein- und Kleinstbetrieb mit derzeit 33 Beschäftigten einen angesichts der Unternehmensgröße umfassenden Ansatz für seine Personalpolitik entwickelt und durch vielfältige Maßnahmen umgesetzt. Es ist weniger der konzeptionelle Ansatz, der überzeugt, sondern die in sich geschlossenen Maßnahmen, die auf einer humanzentrierten Philosophie beruhen, in der Vielfalt, Potenzialorientierung, Respekt und Fairness die tragenden Säulen sind. Entsprechend ist das Unternehmen vor allem in den Handlungsfeldern von Personalmanagement aktiv, die für diesen Anspruch zentral sind.

Die Handschrift der beiden Geschäftsführerinnen ist dabei überaus spürbar. Neben diesem klaren Personenbezug wurden jedoch vielfältige Standards und Routinen eingeführt, die Stabilität und Nachhaltigkeit sicherstellen.



DIE INITIATIVE UND DAS PRÄDIKAT



NEW
DEALS

Dortmunder
Personalmanagement
Prädikat

Unter dem Label **NEW DEALS** haben sich 2004 Akteure der Dortmunder Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zusammengeschlossen, um gemeinsam das **Dortmunder Personalmanagement Prädikat** auszuloben.

Das Prädikat gilt als Qualitätslabel für eine zeitgemäße Personalpolitik und den gelungenen Ausgleich zwischen wirtschaftlichen und sozialen Interessen im Betrieb. Für die Vergabe gefragt sind innovative Konzepte und kreative Lösungen zur intelligenten Nutzung der betrieblichen Humanressourcen sowie zur Beschäftigungssicherung in Betrieb und Region.

Ausgezeichnet werden innovative Konzepte für ein ganzheitliches modernes Personalmanagement.

Unsere Unterstützer



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



DEW21



NEW DEALS Büro
c/o Soziale Innovation GmbH

Ansprechpartner:
Dr. Uwe Jürgehake

Tel: 0231 - 88 08 64 - 22

E-Mail: team@newdeals.de

Ansprechpartnerin
Wirtschaftsförderung Dortmund:

Gundula Grzesik

Tel: 0231 - 50 29 240

E-Mail: gundula.grzesik@stadtdo.de

Weitere Infos unter:

www.newdeals.de

**Kontaktieren Sie einfach
unverbindlich das NEW DEALS
Team, wenn Sie Fragen oder
Interesse am Prozess haben.**

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

