

DIVERSITY BEI DER BARMER GEK

GANZHEITLICH UND NACHHALTIG GEDACHT

Diversity ist bei der BARMER GEK seit Jahren wichtiger Bestandteil der Personalpolitik. Um das Thema nachhaltig in der Organisation zu implementieren, kommt es dem DGFP-Mitgliedsunternehmen nicht darauf an, möglichst viele Maßnahmen zu entwickeln. Vielmehr fließt Diversity hier in bestehende und neue Instrumente des Personalbereichs ein.



ZAHLEN UND FAKTEN BARMER GEK

Branche:	Öffentlicher Dienst/Sozialversicherung
Anzahl Mitarbeiter/-innen:	ca. 15.000 Vollzeitstellen sowie 577 Auszubildende
Anteil Frauen in der Belegschaft:	62,8 %
Anteil Frauen in Führungspositionen:	20,8 %
Anteil Mitarbeiter mit Behinderungen:	7,1 %

(Alle Zahlen Stand 01.08.2013)

Mit Diversity-Management verfolgt die BARMER GEK das Ziel, die Potenziale ihrer Beschäftigten in vollem Umfang zu nutzen. Gleichzeitig soll damit dem Bedürfnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach individueller Förderung entsprochen werden. Hintergrund auch hier der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel und damit die Wichtigkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die entsprechenden Maßnahmen sind bei der BARMER GEK in einen ganzheitlichen Ansatz eingebettet: Diversity ist verankert im Führungsleitbild, dem Kompetenzmodell, dem Personalauswahlverfahren sowie im Beurteilungssystem für Führungskräfte und Beschäftigte. Hinzu kommt die Sensibilisierung aller Beteiligten für die Thematik. Die BARMER GEK ist überzeugt, dass ein Kulturthema wie Diversity in allen Aufgabenbereichen der Personalarbeit mitgedacht werden muss, um im Gesamtunternehmen anzukommen. Außerdem tragen eigens ausgebildete interne Trainerinnen und Trainer das Thema in die Geschäftsstellen. Interne und externe Kommunikation vervollständigt das Diversity-Management der Krankenkasse und trägt zu der gewünschten Positionierung als attraktiver Arbeitgeber bei.



FÜHRUNG AUCH IN TEILZEIT MÖGLICH

Frauenförderung spielt im Diversity-Management der BARMER GEK eine wichtige Rolle. Um dieses Thema nachhaltig voranzutreiben, hat das DGFP-Mitgliedsunternehmen neben Personalentwicklungsmaßnahmen wie Mentoring und speziellen Trainings für Frauen ein bundesweites Kennzahlensystem entwickelt. Die Organisationseinheiten erhalten darin individuell berechnete Zielzahlen zum Frauenanteil in Führungspositionen. Beim Erreichen der Ziele agiert die Personalabteilung als unterstützender Partner. Gefördert wird außerdem das Thema Führung in Teilzeit, zum Beispiel in Form von Job-Sharing Modellen. Das ist nicht nur im Rahmen der Frauenförderung wichtig. Die Balance von Beruf und Privatem ist zunehmend auch für Männer von Bedeutung.



Fotos: © BARMER GEK



FAMILIENBEWUSSTE FÜHRUNG

Diversity bedeutet für die BARMER GEK auch, die Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Flexible Arbeitszeiten, Eltern-Kind-Arbeitszimmer und die Beratung pflegender Beschäftigter sind nur einige der Angebote. Wichtig ist dem Unternehmen außerdem die Sensibilisierung von Führungskräften – beispielsweise im Rahmen von Trainingsmodulen wie „Familienbewusste Führung“. Da für die BARMER GEK eine nachhaltige Weiterentwicklung im Vordergrund steht, nimmt die Krankenkasse seit 2006 am Zertifizierungsverfahren der audit berufundfamilie gGmbH teil.

ERHALT DER ERWERBSFÄHIGKEIT

Ein lebensphasenorientiertes Personalentwicklungskonzept ermöglicht es darüber hinaus, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom Anfang bis zum Ende ihres Berufslebens zu fördern und zu unterstützen. Unterschiedliche Förderprogramme zu verschiedenen Zeitpunkten im Erwerbsverlauf spielen darin ebenso eine große Rolle, wie beispielsweise Maßnahmen zum Erhalt der Erwerbsfähigkeit im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements.



FAZIT

- Im Personalbereich wurde das Diversity-Management an den unterschiedlichsten Stellen verankert. Die Implementierung z. B. im Auswahlverfahren wie auch das Kennzahlensystem führen nach Aussage des Unternehmens zu einem deutlich geschärften Blick auf Diversity-Aspekte.
- Eine wichtige Aufgabe ist die interne und externe Kommunikation der Maßnahmen in Bezug auf Diversity. Die BARMER GEK möchte damit aktuellen und potentiellen Beschäftigten zeigen, dass sie als Arbeitgeber viel zu bieten hat.
- Die BARMER GEK hat sich das Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führung langfristig zu erhöhen. Aufgrund der Zusammensetzung der Belegschaft wird künftig auch das Diversity-Kriterium Alter an Bedeutung zunehmen. Hierzu werden weitere Aktivitäten angestoßen werden.

KONTAKT

Martina Brokbals, Leiterin Employer Branding
Fon 0800 332060 99-1205
martina.brokbals@barmer-gek.de



WWW.DGFP.DE/VIELFALT



DGFP

DEUTSCHE GESELLSCHAFT
FÜR PERSONALFÜHRUNG E. V.