

## "Gemeinsam Entwicklungswege finden"



©DAAD/Michael Jordan

Der DAAD unterstützt und fördert seine Mitarbeiter auf vielfältige Weise. Das gilt auch für Fragen des Gesundheitsmanagements und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ein Gespräch mit Nicole Friegel, Leiterin des Bereichs Interne Services beim DAAD.

### **Frau Friegel, welche Entwicklungsmöglichkeiten bietet der DAAD seinen Mitarbeitern?**

Die Aufstiegschancen sind bei uns größer als bei vergleichbaren Organisationen. Es gibt sehr viele Tätigkeitsfelder und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Das gilt zum einen hierarchisch, aber auch für die Möglichkeit, sich vertiefend mit bestimmten Themen auseinanderzusetzen und ein Spezialwissen zu erlangen. Zugleich bieten wir unseren Mitarbeitern immer wieder die Chance, in andere Bereiche zu wechseln und sich dort weiterzuentwickeln. Das gilt gerade nach der 2015 in Kraft getretenen Reform unserer Organisationsstruktur, die die thematische Vielfalt der Arbeit des DAAD besonders deutlich spiegelt – von der regional aufgefächerten Stipendienvergabe und Betreuung von Projekten bis zur Vermittlung des spezifischen DAAD-Expertenwissens. Die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Abteilungen und Themenfeldern haben wir im DAAD aber schon immer gelebt.

### **Wie unterstützt der DAAD die Fortbildung und Weiterentwicklung seiner Mitarbeiter?**

Mitarbeitern, die sich für eine leitende Funktion interessieren, bieten wir ein Führungskräftenachwuchstraining an. Das entsprechende Know-how wird im Rahmen eines modularen Trainings zum Beispiel zu den Themen Projektmanagement, Führungskompetenzen, Konfliktmanagement, Überzeugungskraft oder auch Anwendung von Führungsinstrumenten vermittelt. Neue Mitarbeiter können unser Mentorenprogramm nutzen: Jeder, der neu einsteigt, kann darum bitten, für rund sechs Monate einen Mentor zur Seite gestellt zu bekommen, der nicht aus dem eigenen Bereich oder Team kommt. Auch dadurch lässt sich der Blick auf die vielfältige Arbeit des DAAD weiten. Im Rahmen unseres Einstiegsmanagements bieten wir zudem ein Bündel an Maßnahmen an, zu denen auch eine Führungskraft als ständiger Ansprechpartner im ersten halben Jahr des neuen Mitarbeiters zählt. Die Führungskraft ist hier nicht nur eine fachliche Stütze, sondern steht auch für Orientierungsgespräche über Einarbeitung und Verhalten im Team zur Verfügung. Es sollte darüber hinaus ein konstruktives Feedbackgespräch stattfinden, das es auch dem neuen

Mitarbeiter ermöglicht zu sagen, was gefällt, was fehlt und was ihm oder ihr aufgefallen ist. Es muss gesehen werden: Wo muss der Mitarbeiter eine fachliche Unterstützung haben, die über die Einarbeitung im Team hinausgeht?

### **Wie unterstützt der DAAD seine Mitarbeiter in gesundheitlichen Fragen?**

Wir haben ein Betriebliches Gesundheitsmanagement entwickelt, das hinsichtlich der betrieblichen Gesundheitsförderung vom umfangreichen Betriebssportangebot bis zu einer individuellen Sozialberatung reicht, die im Haus sehr gut und ohne Hemmschwellen angenommen wird. Unser betriebsärztlicher Dienst unterstützt uns über das normale Maß hinaus – von Fragen der Arbeitssicherheit bis zu Seminaren und Workshops zu psychischen Problemen. Auch Fortbildungen gehören für uns zum Gesundheitsmanagement und zur Prävention; so haben wir bereits vielfältige entsprechende Vorträge angeboten. Wir erstellen einen jährlichen Gesundheitsbericht und richten regelmäßig einen Gesundheitstag aus. Darüber hinaus verfolgen wir im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements mit zahlreichen verhältnisorientierten Maßnahmen das Ziel eines möglichst gesunden DAAD.

### **Für Ihren zuletzt 2013 im großen Rahmen ausgerichteten Gesundheitstag wurden Sie sogar für den „Human Resources Excellence Award“ nominiert. Was zeichnete das Konzept Ihres Gesundheitsstages aus?**

Der Gesundheitstag ist fester Bestandteil unseres Betrieblichen Gesundheitsmanagements. Nach kleineren Veranstaltungen und einem großen, allgemeineren Gesundheitstag gemeinsam mit der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) ist es uns 2013 gelungen, unter dem festen Oberthema „Psychische Fitness – wie geht das?“ rund 40 Aktivitäten und 20 Vorträge zu bündeln. Damit haben wir Lösungswege für ein wichtiges Thema aufgezeigt, das zugleich immer wieder tabuisiert wird. Der Gesundheitstag hat nicht nur den Austausch mit Experten und Fachleuten ermöglicht, sondern auch nachhaltige Strategien für gesündere Verhaltensweisen vorgestellt. Besonders erfreulich war, dass der Gesundheitstag vom gesamten DAAD mitgetragen und begleitet wurde: von unserem Steuerungskreis Betriebliches Gesundheitsmanagement über Vertreter der verschiedenen Abteilungen bis zur Geschäftsleitung. Das war ein schönes Miteinander. Im September 2016 werden wir, diesmal gemeinsam mit unseren Partnerorganisationen AvH, Studienstiftung des Deutschen Volkes und HRK, einen großen Gesundheitstag ausrichten. Das Thema lautet in diesem Jahr „Wissen schaf(f)t Beweglichkeit!“.

### **Besonders anerkannt ist auch Ihr Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) für längerfristig erkrankte Beschäftigte. Erst im Frühjahr 2015 wurde es vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) ausgezeichnet. Worauf legen Sie beim BEM Wert?**

Wir sprechen die betroffenen Mitarbeiter behutsam an und gehen systematisch und zielorientiert vor. Wir möchten zusammen mit den Kollegen herausfinden, wo Probleme liegen, und diese dann gemeinsam angehen. Dieses Angebot wird gerne angenommen. Das zeigt uns, dass das Vertrauen groß ist. Die Beschäftigten können neben zwei BEM-Verantwortlichen zusätzlich auch den Betriebsarzt oder eine Sozialberaterin für das Betriebliche Eingliederungsmanagement benennen. Der gesamte BEM-Prozess ist für den jeweiligen Mitarbeiter transparent und nachvollziehbar. Zugleich legen wir großen Wert auf Vertraulichkeit und Diskretion. Und wir vermitteln selbstverständlich Lösungsstrategien und thematisieren etwa Fragen wie „Was ist gesundes Führen?“ oder „Wie führe ich mich selbst?“

### **Zum persönlichen Wohlbefinden gehört für viele Mitarbeiter auch ganz wesentlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wie ist der DAAD hier aufgestellt?**

Wir bieten derzeit über 90 verschiedene Arbeitszeitmodelle. Teilzeitarbeit und Gleitzeit sind für die Arbeit im DAAD traditionell von Bedeutung, natürlich nicht nur mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mit einer Betriebsvereinbarung haben wir uns von der Kernzeit verabschiedet und mit einem Jahresarbeitszeitkonto können unsere Beschäftigten unkompliziert Arbeitsstunden sammeln und später freinehmen. Da ist insbesondere für Eltern zur Überbrückung der Ferienzeit oder bei Erkrankungen von Kindern interessant. In der Internationalen Kita in Bonn haben wir Belegplätze und kooperieren zudem mit einer privaten Kindertagesstätte und professionellen Mitarbeiterunterstützungsprogrammen, etwa bei Notfällen oder der Kinderferienbetreuung. Wenn wir über die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sprechen, müssen wir aber auch über die andere Altersgruppe reden. Die Zahl der Beschäftigten, die sich um pflegebedürftige Angehörige kümmern möchten, nimmt zu. Wir wenden beim DAAD nicht nur die bereits bestehenden gesetzlichen Möglichkeiten, etwa im Rahmen des Pflegezeitgesetzes, an, sondern bieten zusätzliche Unterstützung. So stehen unseren Mitarbeitern auch zu diesem Themenfeld professionelle externe Kooperations- und Ansprechpartner zur Verfügung.