

# PRESSEMITTEILUNG



V.i.S.d.P.  
Zentrale Steuerung  
Karin Schütz  
Neu-Anspach, 08.02.2024

## **Arbeitsprozesse resilienzfördernd gestalten Die Stadtverwaltung Neu-Anspach verwirklicht nachhaltige Veränderungen im täglichen Betrieb**

Die Stadt Neu-Anspach hat im Dezember 2023 den Kulturwandel-Prozess der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) erfolgreich abgeschlossen. Die zahlreichen im Prozess entwickelten Maßnahmen betrafen vor allem die Bereiche Kommunikation und Gesundheitsmanagement. Auch in den INQA-Handlungsfeldern Führung, Vielfalt und Kompetenz wurden wirkungsvolle Ansätze erarbeitet.

Als Hauptziele wurden zu Beginn des Prozesses im März 2022 die Verbesserung der internen Kommunikation und Information sowie die Gesundheitsförderung, die bei den Beschäftigten im Vordergrund stand, definiert. Bei der Bildung der Projektgruppen wurde besonderer Wert auf die Repräsentation der einzelnen Belegschaftsgruppen gelegt. So setzten sich die Teams aus den Vertretenden unterschiedlicher Berufsgruppen (Verwaltung, Baubetriebshof, Kindertagesstätten), Generationen und Hierarchieebenen zusammen. Die Arbeit wurde von einer Arbeitsschutzkoordinatorin begleitet.

Im Zuge des Kulturwandel-Prozesses hat die Stadtverwaltung in allen vier INQA-Handlungsfeldern konsequente Transformationen eingeleitet. Im Bereich Führung wurden die bereits bestehenden Teambesprechungen auf alle Teams ausgeweitet und der Onboarding-Mechanismus verbessert. Zudem wurde eine regelmäßig stattfindende Führungskräftebeurteilung eingeführt.

Auch für Beschäftigte mit Familie wurden mit der Einführung eines Kinderbetreuungszuschusses wichtige Neuerungen realisiert. Für ältere Mitarbeitende wurden zusätzliche Weiterbildungsangebote geschaffen. In dem Kompetenzfeld wurde ein besonderes Augenmerk auf den effizienten Wissenstransfer gelegt, indem die Weitergabe und langfristige Sicherung der Daten nun durch ein EDV-Programm unterstützt werden sollen.

Das Gesundheitsmanagement in der Stadtverwaltung wurde vor allem durch die Organisation eines Gesundheitstages optimiert. Im Rathaus wurde der Arbeitsalltag der Beschäftigten nachhaltig verbessert: Es wurde ein Pausen- und Besprechungsbereich eingerichtet und in den Kindertagesstätten wurden die Personalräume renoviert und resilienzfördernd umgestaltet.

Insgesamt hat der INQA-Kulturwandel-Prozess zu nachhaltigen Veränderungen in der Stadtverwaltung geführt und einen gesünderen, effizienteren und familienfreundlicheren

Arbeitsplatz geschaffen. Die Beschäftigten haben die Informationen zu den Projektmaßnahmen positiv aufgenommen und verfolgt.

### **Über Stadt Neu-Anspach**

Die Stadt Neu-Anspach im Hochtaunuskreis mit ca. 15.000 Einwohnern ist eine moderne Stadt mit mittelständischer Wirtschaftsstruktur, hoher Lebens- und Freizeitqualität sowie guter schulischer Infrastruktur. Die Stadtverwaltung Neu-Anspach ist mit ca. 180 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Neu-Anspach und sorgt mit ihren Dienstleistungen für eine attraktive und familienfreundliche Stadt mit hoher Lebensqualität. Die Stadtverwaltung ist in verschiedenen Bereichen auch für die Nachbargemeinden Usingen, Grävenwiesbach und Schmitten zuständig: Unter anderem ist hier der gemeinsame Ordnungsbehördenbezirk für die Kommunen Neu-Anspach, Usingen und Grävenwiesbach angesiedelt.

### **Über den INQA-Prozess Kulturwandel – Arbeit gemeinsam gestalten**

Der INQA-Prozess Kulturwandel – „Arbeit gemeinsam gestalten“ (vormals INQA-Audit) wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert und von der Demografieagentur umgesetzt. Er unterstützte Unternehmen und Verwaltungen dabei, eine zeitgemäße Arbeitskultur zu schaffen, um auf den Wandel der Arbeitswelt reagieren zu können.

Zu Beginn des Prozesses hat eine Mitarbeiterbefragung eine verlässliche Basis für Veränderungen geschaffen. Mit Hilfe einer externen Prozessbegleitung entwickelten Geschäftsführung und Beschäftigte gemeinsam individuelle Maßnahmen in den INQA-Gestaltungsfeldern Führung, Diversity, Gesundheit und Kompetenz. Anschließend hatten die Organisationen zwei Jahre Zeit für die Umsetzung. Nach erfolgreichem Abschluss des Prozesses wurden sie mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ ausgezeichnet.

