



Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrsunternehmen

Das Unternehmen

Die Haftpflichtgemeinschaft Deutscher Nahverkehrs- und Versorgungsunternehmen (HDN) ist ein nichtrechtsfähiger Verein, der nach einem Umlageverfahren seinen Mitgliedern besonders kostengünstigen und über das übliche Maß hinausgehenden sowie umfassenden Versicherungsschutz gewährt. Über 100 Jahre Tradition und kontinuierliche Weiterentwicklung stehen unter dem Grundsatz als Dienstleister den Mitgliedern einen optimalen Versicherungsschutz zu bieten.

Ziel der Projektteilnahme

Die Geschäftsführung der HDN weiß, dass die Festigung und der Ausbau der Position als größter Spezial-Versicherer für den öffentlichen Nahverkehr von hochqualifizierten und motivierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abhängt. HDN möchte die Vereinbarkeit von Beruf und Familie fördern, nicht nur in Bezug auf die vielen hochqualifizierten Frauen. Auch Väter sollen unterstützt werden und durch ihre Kollegen in der Elternzeit sowie die aktiven Väter motiviert werden. Der Geschäftsführer, Rechtsanwalt Jörg Fleck möchte wissen, ob die Angebote des Unternehmens zur Förderung der Vereinbarkeit bekannt sind, dem Bedarf der Beschäftigten entsprechen und von ihnen auch geschätzt werden.

Betrieblichen Anforderungen

Die hohe Kundenbindung und -gewinnung erreicht HDN in erster Linie durch seine solide Finanzpolitik d.h. niedrige Verwaltungskosten bei erstklassigem Service. HDN garantiert seinen Mitgliedern und Kunden eine kompetente Beratung und Abwicklung von Schadensfällen, dazu gehört eine gute Erreichbarkeit ebenso wie eine möglichst kurze Bearbeitungszeit. Mitarbeiter erfüllen dies durch eine hohe Fachkompetenz bei ausgeprägter Kundenorientierung, Freundlichkeit, Flexibilität und Loyalität sind selbstverständlich.

Lösungsangebote des Betriebes

HDN bietet Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Familienaufgaben die unterschiedlichsten Arbeitszeitmodelle. Eine Gleitzeit mit Kernzeit gewährleistet zunächst die vereinbarten Erreichbarkeiten und zugleich zuverlässige Kommunikationszeiten. Je nach Lebensphase bzw. Familienaufgabe gestaltet sich dann die Zahl der Arbeitstage und -stunden, von der Teilzeit in der Elternzeit mit 1 bis 2 Tagen pro Woche bis zur Vollzeit-tätigkeit, die sich nach Bedarf auch in Büro-präsenz und Homeoffice aufteilen kann. Bei HDN interessiert man sich für die persönliche familiäre Situation der Beschäftigten und versucht für jede/n eine passende Lösung zu finden. Eine gut organisierte Teamarbeit mit belastbaren Vertretungsregeln und einer hohen Flexibilität garantiert Erreichbarkeiten und Funktionsabdeckungen. So werden auch die Urlaubszeiten einvernehmlich und familiengerecht geplant. Auf den Betriebsfesten sind dann regelmäßig alle dabei, so lernen sich die Unternehmensleitung, Beschäftigte und ihre Familien auch besser kennen. Einen

besonderen Stellenwert bei HDN hat die Gesundheitsvorsorge: neben speziellen Gesundheitsseminaren sorgen die kostenfreie Getränkeversorgung, die Ausgabe von Essensmarken und der „Obststeller“ für die tägliche Portion Gesundheit.

Gewinn durch Familienorientierung

Das Ziel kompetente und erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu binden, hat HDN durch die Förderung von Vereinbarkeit bereits erreicht. Beschäftigte, die in Elternzeit gehen, kommen zu 100% zurück und kommen bei Bedarf auch früher zurück. Die individuellen Lösungen in Abstimmung mit den familiären Anforderungen bieten jeder/m eine Chance beides unter einen Hut zu bringen. Das schätzen alle Betroffenen und auch die, die Familie noch planen.

Mit Auszeichnung bestanden

Nicht nur die Beschäftigten, die bereits Familienaufgaben bewältigen, fühlen sich bei HDN gut unterstützt und gut aufgehoben. Das umfangreiche Seminar- und Leistungsangebot zeigt, dass das Unternehmen viel für die Entwicklung und Gesundheit ihrer Beschäftigten tut. In bezug auf Vereinbarkeit und Familie wird für Beschäftigte alles möglich gemacht, was der betriebliche Ablauf zulässt. Herr Fleck macht sein Interesse für die Mitarbeiterzufriedenheit im Allgemeinen und Familie im Besonderen auch aus eigener Betroffenheit immer wieder deutlich. Das Verbesserungspotenzial liegt in der Kommunikation. Um Mütter, Väter und pflegende Angehörige noch besser zu unterstützen und zu motivieren muss das Thema „Familie“ stärker in den Focus gerückt und Betroffene verstärkt aktiviert und einbezogen werden. So sollten sie z.B. hauptverantwortlich Notfalllösungen für die tägliche Kinderbetreuung erarbeiten und Angebote für Ferienbetreuungen zusammenstellen. Die Rahmenbedingungen der HDN bezüglich der Arbeitszeitgestaltung, das Wichtigste beim Thema Vereinbarkeit, die vielen individuellen Lösungen hierbei und das Verständnis von Führungskräften und KollegInnen sind die wesentlichen Pluspunkte.

„HDN war bisher immer flexibel, ich bin da ganz zuversichtlich, dass auch bei der nächsten Herausforderung, eine Lösung gefunden wird.“, wie es ein Mitarbeiter treffend zusammenfasste.