Zukunftsfähige Unternehmenskultur
Das Audit der
Initiative Neue Qualität der Arbeit

Die Weichen Richtung Zukunft stellen

Wirksam. Mitarbeiterorientiert. Maßgeschneidert.
Wie Führung und Belegschaft mit dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ gemeinsam für den Erfolg arbeiten

- Führung
- Chancengleichheit & Diversity
- Gesundheit
- Wissen & Kompetenz

www.inqa-audit.de

▶ Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist ein zentrales Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit, im Folgenden „INQA“ **(www.inqa.de)**, zur Umsetzung einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur in Unternehmen und Verwaltungen. Das Audit wird sozialpartnerschaftlich getragen. Die Konzeption des Audit-Prozesses erfolgte unter Mitwirkung und intensiver Einbeziehung der Mitglieder des Steuerkreises der Initiative, der sich aus Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften, des BMAS, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und weiterer Institutionen zusammensetzt. Mit der Durchführung des Audits ist die Demografieagentur für die Wirtschaft beauftragt.

Impressum

Die Weichen Richtung Zukunft stellen
Wirksam. Mitarbeiterorientiert. Maßgeschneidert.
Wie Führung und Belegschaft gemeinsam
für den Erfolg arbeiten

Herausgeber
Bundesministerium für Arbeit und Soziales
und die Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH
im Rahmen der Initiative Neue Qualität der Arbeit:

Geschäftsstelle
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstr. 40–42
10317 Berlin
www.inqa.de

Redaktion/Konzept/Text
Friederike Nordmeyer, Dennis Dochtermann, Malte Borges
Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH
Doreen Molnár, Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Fotonachweis
INQA-Audit
Uwe Völkner/Fotoagentur FOX:
Titel, S. 5, S. 6
INA.KINDER.GARTEN Berlin: S. 1
Gemeinde Hohe Börde: S. 2
Geert Pieters: S. 5
Stefan Schreiber: S. 8, S. 9
Time Prints KG: S. 10

Produktion/Druck
5. Auflage, 2019
BMAS-Hausdruckerei, Bonn

▶ **Hinweis in eigener Sache**
In dieser Broschüre wird auf eine möglichst geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo aus Gründen der Lesbarkeit die männliche Schreibweise benutzt wird, bezeichnet sie Frauen und Männer gleichermaßen.

Inhalt

Was ist das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“? **2**

Die Vorteile **3**

Die Themenfelder **4**

Der Einstieg **6**

Die Umsetzung **7**

Die Auszeichnung **8**

Die Zusatzleistungen **10**

Das Filialkonzept **11**

Das Reaudit **12**

Die Kosten **13**

»Wir arbeiten an immer besseren Bedingungen für unsere Kollegen, damit diese gerne und viele Berufsjahre bei uns arbeiten. Das Audit unterstützt uns dabei, die für unsere Mitarbeiter relevanten Themen zu identifizieren und dann gemeinsam anzugehen.«

Astrid Dummin, Personalleiterin INA.KINDER.GARTEN Berlin

Was ist das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“?

Demografischer Wandel, Digitalisierung und Diversität – drei Herausforderungen in der komplexen Arbeitswelt von heute: Es gilt, qualifizierte Fach- und Nachwuchskräfte zu gewinnen, zu motivieren und zu binden und sich als Arbeitgeber attraktiv und zukunftsorientiert aufzustellen. Innovations- und Leistungsfähigkeit von Unternehmen und Verwaltungen sind nur mit motivierten, qualifizierten und gesunden Beschäftigten zu erreichen. Wer am Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ teilnimmt, erhält praktische Hilfestellungen: Mit dem dahinterstehenden Prozess entwickeln Sie eine mitarbeiterorientierte und wertschätzende Unternehmenskultur. Wenn die Arbeitszufriedenheit und damit die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten steigt, profitieren alle davon.

Das Audit verschafft Klarheit darüber, wie zukunftsorientiert Unternehmen und Verwaltungen in den zentralen personalpolitischen INQA-Handlungsfeldern (Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz) aufgestellt sind und wo Verbesserungspotenziale liegen. Gemeinsam mit den Beschäftigten werden nach einer Bestandsaufnahme Maßnahmen zur Verbesserung umgesetzt und damit ganzheitlich Veränderungsprozesse eingeleitet.

Das Audit schafft einen klaren Blick auf die Bedürfnisse der Organisation und macht die Anregungen der Beschäftigten transparent. Im Prozess gilt es, den aktuellen Status quo zu ermitteln und die Bereiche mit Entwicklungspotenzial zu identifizieren. Einzigartig: Reine Absichtserklärungen reichen nicht! Wer das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ erhalten möchte, muss in seiner Organisation konkrete Veränderungsprozesse in allen vier Handlungsfeldern durchführen.

Im Audit-Prozess werden die beteiligten Organisationen dort abgeholt, wo sie stehen, und deren eigene Potenziale aktiviert. An begonnene Maßnahmen kann angeknüpft werden, bereits geplante Vorhaben lassen sich im Audit-Prozess integrieren. Jeder kann teilnehmen – als »Einsteiger« oder auch als »Fortgeschrittener« in Sachen Unternehmenskultur. Das Audit ist immer eine sinnvolle Investition in die Zukunftsfähigkeit der eigenen Organisation.

Die Vorteile

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ nützt Ihrem Unternehmen, Ihrer Behörde oder Ihrem Verband, weil es …

- wirksam, mitarbeiterorientiert und maßgeschneidert ist,
- als qualitätsgesichertes Verfahren sozialpartnerschaftlich getragen wird,
- eine objektive Standortbestimmung der Organisationskultur liefert,
- die Innovations- und Leistungsfähigkeit stärkt,
- eine öffentlichkeitswirksame Auszeichnung ist.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ nützt den Beschäftigten, weil es …

- die erlebte Organisationskultur verdeutlicht und Potenziale für Verbesserungen aufzeigt,
- Feedback zur Arbeitgeberattraktivität liefert,
- praxisbezogene Verbesserungsvorschläge einbezieht und
- zur aktiven Mitgestaltung der Organisationskultur motiviert.

»Wir spüren bereits heute, dass es immer schwieriger wird, gutes Personal für unsere Stellen zu finden. Das Audit hat uns dabei geholfen, uns als Arbeitgeber modern, zukunftsfähig und flexibel aufzustellen und auf diese Weise neue Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende zu halten.«

Steffi Trittel, Bürgermeisterin Gemeinde Hohe Börde

Die Themenfelder

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" überzeugt mit seiner themenübergreifenden, ganzheitlichen Ausrichtung. Die INQA-Themenfelder Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz stehen im Mittelpunkt. Daraus ergeben sich wertvolle Impulse zu wichtigen Aspekten wie:

- Gestaltung von Führung über alle Hierarchieebenen
- Offene Kommunikation nach innen und außen
- Flexible Arbeitsformen
- Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen
- Lebensphasenorientierte Personalpolitik
- Vielfalt und individuelle Bedürfnisse
- Lebenslanges Lernen und betriebliche Weiterbildung
- Wissenssicherung und -transfer
- Talentförderung und Innovation

Die INQA-Themenfelder Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit sowie Wissen & Kompetenz stehen mit all ihren Facetten beim Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" im Mittelpunkt.

Im Themenfeld **Führung** werden u. a. folgende Fragen behandelt: An welchen Leitlinien orientieren sich die Führungskräfte? Was bedeutet mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation? Wie gestaltet man lebensphasenorientierte Personalpolitik? Welche Chancen bieten neue Arbeitszeitmodelle?

Im Themenfeld **Chancengleichheit & Diversity** stehen u. a. folgende Fragestellungen im Mittelpunkt: Wie werden die soziale, kulturelle und personelle Vielfalt sowie Fairness in der Belegschaft gefördert? Welche Maßnahmen wirken sich positiv auf die individuellen Bedürfnisse der Beschäftigten aus? Wie lassen sich Berufs- und Privatleben besser miteinander vereinbaren?

Im Themenfeld **Gesundheit** geht es u. a. um die Fragen: Wie bleiben die Beschäftigten auf Dauer gesund und arbeitsfähig? Welche Maßnahmen im betrieblichen Gesundheitsmanagement sind sinnvoll? Wie lässt sich die physische und psychische Belastung am Arbeitsplatz minimieren?

Im Themenfeld **Wissen & Kompetenz** werden u. a. die folgenden Fragen bearbeitet: Wie sichern und dokumentieren wir unser wertvolles Wissen? Wie erfolgt die Weitergabe von Wissen und Expertise? Welche Vorbereitungen wurden getroffen, um das Erfahrungswissen in der Organisation zu halten, wenn Beschäftigte das Unternehmen oder die Verwaltung verlassen?

▶ PRAXISBEISPIEL

Führung

Eine öffentliche Verwaltung definiert als Ergebnis aus dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" das Ziel, ein einheitliches Führungsverständnis zu entwickeln. Die Projektgruppe wollte mehr Transparenz schaffen. Aus diesem Grund werden zukünftig die Entscheidungsspielräume für Führungskräfte klarer definiert und die jährlichen Mitarbeitergespräche vereinheitlicht. Die interne Kommunikation verläuft strukturierter und offener.

- Mitarbeiterorientierte Führung und Kommunikation
- Arbeitsorganisation und Veränderungsmanagement
- Partizipation und Motivation

▶ PRAXISBEISPIEL

Chancengleichheit & Diversity

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf war der Schwerpunkt in einem mittelständischen Unternehmen. Im Rahmen des Entwicklungsprozesses hat die Projektgruppe verschiedene Home-Office-Modelle für Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen entworfen. Die ganze Belegschaft erhält Freiräume, um Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bringen.

- Diversitätsmanagement
- Gender, kulturelle Vielfalt, Inklusion, sexuelle Orientierung
- Lebensphasen und Lebensentwürfe, Individualität
- Alter und Generationen

▶ PRAXISBEISPIEL

Gesundheit

Pragmatisch und zielgenau widmet sich ein kleiner Handwerksbetrieb dem Thema Gesundheit. Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" hat den Handlungsbedarf ermittelt. Ziel ist ein betriebliches Gesundheitsmanagement, das auch mit begrenzten Ressourcen machbar ist. Nach Feststellung des Bedarfs und der Wünsche der Belegschaft will die Geschäftsleitung zunächst die Angebote der Krankenkassen und Genossenschaften prüfen. Diese werden durch eine Kooperation mit anderen Anbietern vor Ort ergänzt. Die gesteckten Ziele werden im Auditierungsverlauf regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst. Fazit des Unternehmers: Auch kleinere Betriebe können sinnvoll in die Gesundheitsvorsorge ihrer Beschäftigten investieren – und fahren gut dabei.

- Individuelle physische und psychische Gesundheit
- Gesundheits- und resilienzfördernde Unternehmenskultur

▶ PRAXISBEISPIEL

Wissen & Kompetenz

Speziell mit Blick auf den Wissenstransfer beschäftigt sich ein Großunternehmen mit dem INQA-Themenfeld Wissen & Kompetenz. Denn innerhalb des Betriebs scheiden in absehbarer Zeit viele Beschäftigte altersbedingt aus. Die Erkenntnis: Die Sicherung und Weitergabe von Wissen muss stärker als bisher gefördert werden. Es gilt zu verhindern, dass implizites Wissen ausscheidender Beschäftigter verloren geht. Das Thema »Wissensmanagement« wird systematisch verfolgt und durch Weiterbildungsmaßnahmen und Kooperationen mit Schulen und Universitäten ergänzt.

- Personalentwicklung und Talentförderung
- Lebenslanges Lernen und Qualifizierung
- Wissenstransfer und Innovation

Der Einstieg

Wer sich für das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ entscheidet, nimmt an zwei Auditierungsphasen teil. Es beginnt mit dem Einstiegsprozess: Auf der Basis einer fundierten Bestandsaufnahme definiert die Organisation passgenaue Entwicklungsziele und erstellt einen realisierbaren Maßnahmenplan.

▶ Moderation & Begleitung

Eine qualifizierte Prozessbegleitung strukturiert, moderiert und lotst die Organisation durch das Auditierungsverfahren. Sie arbeitet auf Vertrauensbasis und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Auf der Grundlage ihrer abschließenden Bewertung der konkreten Maßnahmen wird nach erfolgreichem Abschluss der zweiten Auditierungsphase (Entwicklungsprozess) die Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ vergeben.

▶ Schritt 1: Aktivierung

Nach Vertragsabschluss wird eine betriebsinterne Projektgruppe eingerichtet, der Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsleitung, der Führungsebene(n), der Belegschaft und des Betriebsrats angehören. Die Projektgruppe lernt in einem Infogespräch das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ kennen und ist im gesamten weiteren Verfahren aktiv eingebunden.

▶ Schritt 2: Analyse

Es folgt die Bestandsaufnahme, um die Stärken der Organisation und ihrer bisher gelebten Organisationskultur zu ermitteln. Hierzu werden die Leitung und die Beschäftigten getrennt mit Online-Fragebögen befragt. Die Projektgruppe diskutiert die Ergebnisse im Analysedialog.

▶ Schritt 3: Planung

Im Rahmen eines Entwicklungsworkshops entsteht ein Entwicklungsplan, der sich an den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Organisation ausrichtet. Er legt fest, welche konkreten Maßnahmen und Aktivitäten in Angriff genommen werden sollen. Grundlage für die thematischen Schwerpunkte sind dabei die vier INQA-Themenfelder.

▶ Schritt 4: Einstiegsurkunde

Die Einstiegsurkunde bescheinigt der Organisation, dass Leitung und Belegschaft gemeinsam bereit sind, kontinuierlich an einer zukunftsfähigen Unternehmenskultur mit fairen und verlässlichen Arbeitsbedingungen zu arbeiten.

»Durch das INQA-Audit haben wir einen großen Stein ins Rollen gebracht, der die Qualität der Arbeitsplätze und die damit verbundene Attraktivität enorm gesteigert hat.«

Thomas Will, Landrat Kreis Groß-Gerau

Die Umsetzung

▶ Schritt 5: Umsetzung

Die zweite Phase des Auditierungsprozesses dient der Umsetzung der im Entwicklungsplan gemeinsam formulierten Maßnahmen. Die erfahrene Prozessbegleitung steht hier für Begleitdialoge zur Verfügung.

Übrigens: Die Unternehmen und Verwaltungen bestimmen – im Rahmen der maximalen Gesamtlaufzeit von 24 Monaten – das Tempo des Veränderungsprozesses selbst. Sobald sie ihren Plan umgesetzt haben, findet eine abschließende Gesamtbewertung statt. Sind die Anforderungen erfüllt und tatsächlich Veränderungsprozesse in allen vier Themenfeldern umgesetzt, erfolgt die Verleihung des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur".

Ressourcen- und Zeiteinsatz für das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur"

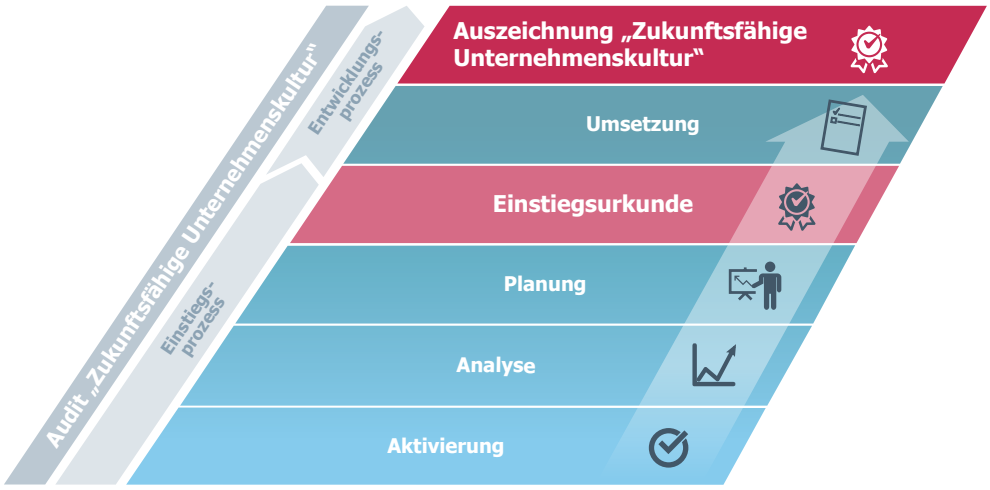
Der laufende Betrieb bleibt vom Verfahren des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" ungestört. Im Gegenteil: Es ergeben sich sogar Synergien hinsichtlich der Maßnahmen und Aufgaben im Tagesgeschäft. Im Verhältnis zum Ergebnis ist der zeitliche und auch personelle Aufwand angemessen. Die Teilnehmenden der Projektgruppe sind selbstverständlich stärker in den Auditierungsprozess eingebunden. Zur Dauer der Prozessphasen:

- **Phase 1** Einstiegsprozess: 3 – 6 Monate
- **Phase 2** Entwicklungsprozess: bis zu 21 Monate

Das Tempo bestimmt die jeweilige Organisation selbst. Spätestens zwei Jahre nach dem Start soll der Entwicklungsprozess abgeschlossen sein.

▶ Gültigkeit

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" ist zwei Jahre gültig. Danach besteht die Möglichkeit einer Reauditierung.



Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" – Ablauf der zwei Auditierungsphasen

Die Auszeichnung

▶ Schritt 6: Auszeichnung

Liegt der Abschlussbericht der Prozessbegleitung vor, entscheidet ein Kuratorium nach vorheriger Prüfung über die Vergabe der Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Im Kuratorium sind vertreten: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, Bertelsmann Stiftung, Das Demographie Netzwerk e. V. (ddn) und Great Place to Work Deutschland.

Mit der Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ lässt sich Wirkung erzielen – nach innen wie nach außen. Beschäftigte identifizieren sich stärker mit ihrer Organisation, wenn sie wissen, dass hier großer Wert auf die Weiterentwicklung der Arbeits- und Unternehmenskultur gelegt wird. Potenzielle Beschäftigte werden aufmerksam und lernen die Organisation als zukunfts- und mitarbeiterorientiert kennen. Im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte ist die Auszeichnung der Initiative Neue Qualität der Arbeit besonders wertvoll.

Die auditierte Organisation erhält für ihre interne und externe Kommunikation:

- Die Einstiegs- und die Auszeichnungsurkunde „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“
- Eine Audit-Plakette
- Unterstützung bei der Pressearbeit
- Nutzungsrechte der Audit-Logos

»Das INQA-Audit hat uns eine neue Perspektive auf unsere Arbeit gegeben und gleichzeitig uns und unseren Mitarbeitenden gezeigt, was wir bereits gemeinsam erreicht haben.«

Elke Habig, Geschäftsleitung Habig Supermärkte KG

WILLKOMMEN IN DER MARKTHALLE AM MUSACKER
Fisch
Käse
demeter
demeter Bananen
1,49
1210
ERDBEEREN
7,48

Die Zusatzleistungen

Wenn es etwas mehr sein darf: Zusatzleistungen im Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“
Im Standardverfahren des Audits wird die Zukunftsfähigkeit der teilnehmenden Organisationen (weiter) entwickelt. Optionale Zusatzleistungen steigern den Wert des Audit-Prozesses für die Organisation:

▶ Zusatzfragen zur Bestandsaufnahme

Bei der Befragung der Beschäftigten können weitere spezifische Aspekte betrachtet werden. Hierfür kann die Standardbefragung um individuelle Fragen ergänzt werden. Die angefügten Fragen lassen sich entweder separat betrachten oder gemeinsam mit den Standardfragen im Entwicklungsworkshop auswerten.

▶ Erweiterte Prozessbegleitung

Mit den Kosten des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ sind die Moderation der Workshops und Begleitung des Prozesses durch eine qualifizierte Prozessbegleitung bereits abgedeckt. Wenn Leistungen über den Rahmen des Audits hinausgehen, steht die Prozessbegleitung dafür gerne zur Verfügung – z. B. für Sonderauswertungen oder eine zusätzliche Beratung in der Umsetzungsphase.

▶ Prüfeinheiten für Detailanalysen

Unternehmen und Verwaltungen verfügen über ganz unterschiedliche Organisationseinheiten und -prozesse: Verwaltung, Produktion, mit oder ohne Kontakt zu Kunden, flexible Arbeitszeitmodelle ... Die klassische Befragung liefert einen guten Überblick über die Gesamtsituation in der Organisation. Um einzelne Bereiche ausdifferenziert zu betrachten, kann die Organisation im Rahmen der Befragung in Einheiten aufgeteilt werden. Die Aufteilung liefert ohne nennenswerten zusätzlichen Aufwand detaillierte Informationen über einzelne Bereiche.

▶ Papierfragebögen

Für die Teilnahme an der Befragung sind ein Internetzugang und ein Browser erforderlich. Wenn dies nicht für alle Befragten sichergestellt werden kann, lassen sich optional Papierfragebögen für einzelne Prüfeinheiten einsetzen. Die Papierfragebögen und deren Auswertung werden separat abgerechnet.

Ein detailliertes Angebot unterbreiten wir Ihnen gerne.

»Durch das Audit hat sich in allen Betriebsbereichen etwas verändert. Die Kommunikation untereinander und das Verständnis füreinander sind dadurch deutlich gestiegen.«

Stefan Adam, Geschäftsführer mageba GmbH (links im Bild)

Das Filialkonzept

Ein Blick aufs Detail

Wenn mehr Details für einzelne Bereiche gewünscht werden, greift das Filialkonzept mit »Prüfeinheiten«.

Bei bis zu fünf Prüfeinheiten werden die Befragungsergebnisse gemeinsam in einer Gesamtauswertung ausgegeben, darüber hinaus findet eine alternative Auswertung statt: Jede Prüfeinheit erhält dann ein eigenes Ergebnis im Vergleich zur Gesamtorganisation. Eine Auswertungsmatrix stellt alle Werte ganz übersichtlich zusammen.

Und was machen Sie damit? Sie erkennen Handlungsbedarf in einzelnen Bereichen innerhalb der Organisation. Und: Sie finden heraus, wie sich gute Ergebnisse einzelner Einheiten auf die gesamte Organisation übertragen lassen. Die Kosten sind überschaubar. Der Aufwand richtet sich nach Anzahl der Prüfeinheiten.

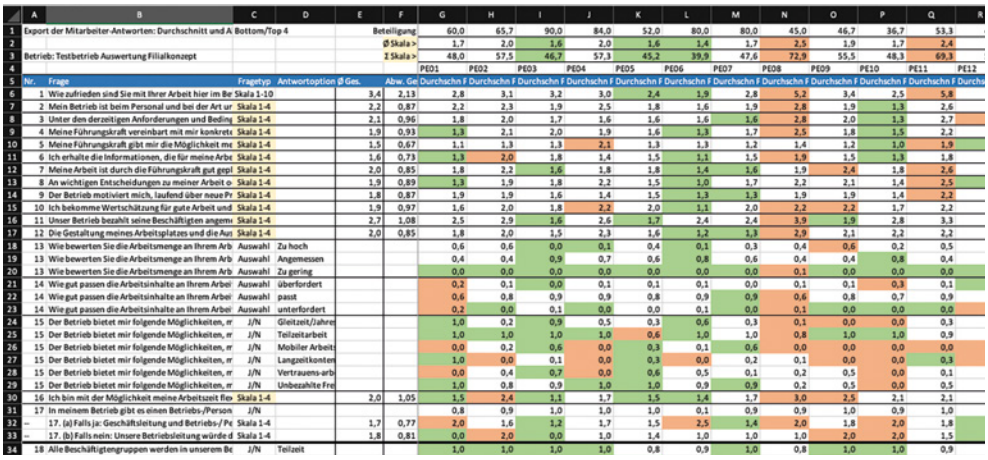
Kosten je Prüfeinheit

1 – 5	▶	420 Euro
6 – 9	▶	400 Euro
10 – 19	▶	380 Euro
20 – 49	▶	365 Euro
≥ 50	▶	350 Euro

Das Filialkonzept lohnt sich:

- ▶ Präzise Ermittlung des Ist-Zustands in den vier INQA-Themenfeldern für jede einzelne Prüfeinheit
- ▶ Positive Ergebnisse werden für die gesamte Organisation nutzbar gemacht
- ▶ Clustern der Einzelergebnisse nach Standorten oder Organisationseinheiten
- ▶ Zielgenaue Unterstützung von Prüfeinheiten mit Handlungsbedarf
- ▶ Kostengünstige Differenzierung von sehr unterschiedlichen Bereichen einer Organisation

Weitere Infos finden Sie auf der Website:
www.inqa-audit.de/zusatzangebote



	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
1	Export der Mitarbeiter-Antworten: Durchschnitt und A		Bottom/Top 4			Beteiligung	60,0	65,7	90,0	84,0	52,0	80,0	80,0	45,0	46,7	36,7	53,3	
2						Ø Skala >	1,7	2,0	1,6	2,0	1,6	1,4	1,7	2,5	1,9	1,7	2,4	
3	Betrieb: Testbetrieb Auswertung Filialkonzept					Σ Skala >	48,0	57,5	46,7	57,3	45,2	39,9	47,6	72,9	55,5	48,3	69,3	
4							PE01	PE02	PE03	PE04	PE05	PE06	PE07	PE08	PE09	PE10	PE11	PE12
5	Nr.	Frage	Fragetyp	Antwortoption	Ø Ges.	Abw. Ge	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchschn F	Durchs
6	1	Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit hier im Be	Skala 1-10		3,4	2,13	2,8	3,1	3,2	3,0	2,4	1,9	2,8	5,2	3,4	2,5	5,8	
7	2	Mein Betrieb ist beim Personal und bei der Art ur	Skala 1-4		2,2	0,87	2,2	2,3	1,9	2,5	1,8	1,6	1,9	2,8	1,9	1,3	2,6	
8	3	Unter den derzeitigen Anforderungen und Bedin	Skala 1-4		2,1	0,96	1,8	2,0	1,7	1,6	1,6	1,6	1,6	2,8	2,0	1,3	2,7	
9	4	Meine Führungskraft vereinbart mit mir konkrete	Skala 1-4		1,9	0,93	1,3	2,1	2,0	1,9	1,6	1,3	1,7	2,5	1,8	1,5	2,2	
10	5	Meine Führungskraft gibt mir die Möglichkeit me	Skala 1-4		1,5	0,67	1,1	1,3	1,3	2,1	1,3	1,3	1,2	1,4	1,2	1,0	1,9	
11	6	Ich erhalte die Informationen, die für meine Arbe	Skala 1-4		1,6	0,73	1,3	2,0	1,8	1,4	1,5	1,1	1,5	1,9	1,5	1,3	1,8	
12	7	Meine Arbeit ist durch die Führungskraft gut gepl	Skala 1-4		2,0	0,85	1,8	2,2	1,6	1,8	1,8	1,4	1,6	1,9	2,4	1,8	2,6	
13	8	An wichtigen Entscheidungen zu meiner Arbeit o	Skala 1-4		1,9	0,89	1,3	1,9	1,8	2,2	1,5	1,0	1,7	2,2	2,1	1,4	2,5	
14	9	Der Betrieb motiviert mich, laufend über neue Pr	Skala 1-4		1,8	0,87	1,9	1,9	1,6	1,4	1,5	1,3	1,3	1,9	1,9	1,4	2,2	
15	10	Ich bekomme Wertschätzung für gute Arbeit und	Skala 1-4		1,9	0,97	1,6	2,0	1,8	2,2	2,0	1,1	2,0	2,2	2,2	1,7	2,2	
16	11	Unser Betrieb bezahlt seine Beschäftigten angem	Skala 1-4		2,7	1,08	2,5	2,9	1,6	2,6	1,7	2,4	2,4	3,9	1,9	2,8	3,3	
17	12	Die Gestaltung meines Arbeitsplatzes und die Aus	Skala 1-4		2,0	0,85	1,8	2,0	1,5	2,3	1,6	1,2	1,3	2,9	2,1	2,2	2,2	
18	13	Wie bewerten Sie die Arbeitsmenge an Ihrem Arb	Auswahl	Zu hoch			0,6	0,6	0,0	0,1	0,4	0,1	0,3	0,4	0,6	0,2	0,5	
19	13	Wie bewerten Sie die Arbeitsmenge an Ihrem Arb	Auswahl	Angemessen			0,4	0,4	0,9	0,7	0,6	0,8	0,6	0,4	0,4	0,8	0,4	
20	13	Wie bewerten Sie die Arbeitsmenge an Ihrem Arb	Auswahl	Zu gering			0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
21	14	Wie gut passen die Arbeitsinhalte an Ihrem Arbei	Auswahl	überfordert			0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1	0,3	0,1	
22	14	Wie gut passen die Arbeitsinhalte an Ihrem Arbei	Auswahl	passt			0,6	0,8	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9	0,6	0,8	0,7	0,9	
23	14	Wie gut passen die Arbeitsinhalte an Ihrem Arbei	Auswahl	unterfordert			0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	
24	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Gleitzeit/Jahres			1,0	0,2	0,9	0,5	0,3	0,6	0,3	0,1	0,0	0,0	0,3	
25	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Teilzeitarbeit			1,0	1,0	1,0	1,0	0,6	1,0	1,0	0,8	1,0	1,0	0,9	
26	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Mobiler Arbeits			0,0	0,2	0,6	0,0	0,3	0,1	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	
27	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Langzeitkonten			1,0	0,0	0,1	0,0	0,3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,3	
28	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Vertrauens-arb			0,0	0,4	0,7	0,0	0,6	0,5	0,1	0,2	0,5	0,0	0,1	
29	15	Der Betrieb bietet mir folgende Möglichkeiten, m	J/N	Unbezahlte Fre			1,0	0,8	0,9	1,0	1,0	0,9	0,9	0,2	0,5	0,0	0,5	
30	16	Ich bin mit der Möglichkeit meine Arbeitszeit fle	Skala 1-4		2,0	1,05	1,5	2,4	1,1	1,7	1,5	1,4	1,7	3,0	2,5	2,1	2,1	
31	17	In meinem Betrieb gibt es einen Betriebs-/Person	J/N				0,8	0,9	1,0	1,0	1,0	0,1	0,9	0,9	1,0	0,9	1,0	
32	–	17. (a) Falls ja: Geschäftsleitung und Betriebs-/Pe	Skala 1-4		1,7	0,77	2,0	1,6	1,2	1,7	1,5	2,5	1,4	2,0	1,8	2,0	1,8	
33	–	17. (b) Falls nein: Unsere Betriebsleitung würde d	Skala 1-4		1,8	0,81	0,0	2,0	0,0	1,0	1,4	1,0	1,0	1,0	2,0	2,0	1,5	
34	18	Alle Beschäftigtengruppen werden in unserem Be	J/N	Teilzeit			1,0	1,0	1,0	1,0	0,8	0,9	1,0	0,8	1,0	1,0	0,9	

Eine visuelle Auswertung der Befragung zeigt Entwicklungspotenziale und mögliche Best-Practice-Prüfeinheiten.

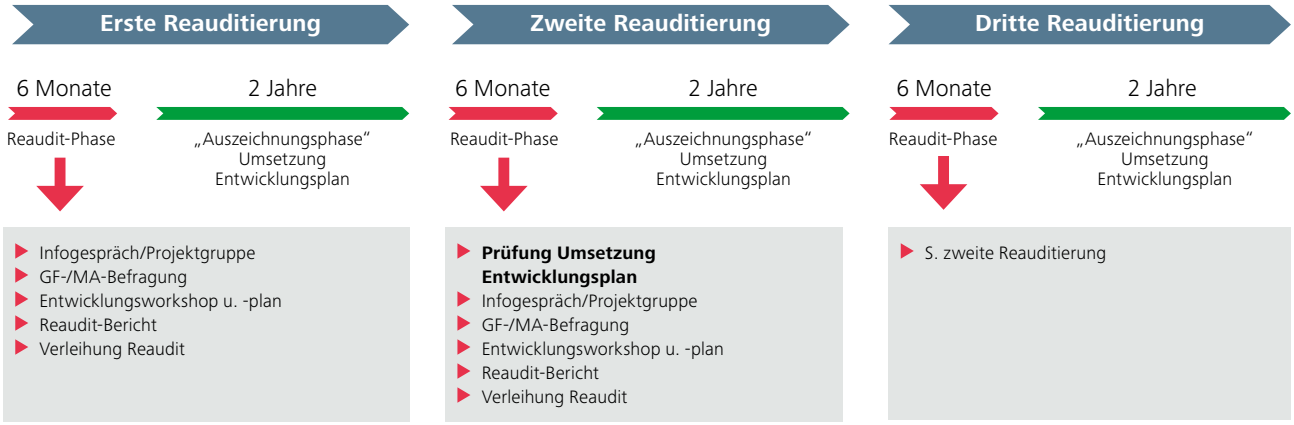
Das Reaudit

Die Arbeitswelt entwickelt sich. Organisationen, die den Audit-Prozess durchlaufen, nutzen diese Trends für eine zukunftsgerechte, moderne Personalpolitik. Bereits nach Erhalt der Auszeichnung knüpfen die Organisationen an die erfolgreiche Umsetzung an und nutzen die internen Prozesse zur nachhaltigen Verstetigung. Zur weiteren Unterstützung und Förderung kann weiterhin auf das bewährte Projektmanagement-Tool des Audit-Prozesses zurückgegriffen werden.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" gilt für zwei Jahre. Danach können die Unternehmen und Verwaltungen eine Reauditierung durchlaufen. Der Aufwand für die Organisationen ist vergleichbar mit dem Einstiegsprozess und dadurch überschaubar.

Ablauf und Prozess haben sich bereits bewährt: Befragung, Analyse, Entwicklungsworkshop, qualifizierte Prozessbegleitung und die interne Projektgruppe. Ein möglicher Vergleich mit den vorhergehenden Befragungsergebnissen bietet zudem einen zusätzlichen Mehrwert hinsichtlich der Wirkung des Veränderungsprozesses. Auf Basis der Bewertung der Prozessbegleitung entscheidet das Kuratorium über die Verleihung des Reaudits.

Die Reauditierung kann kontinuierlich in regelmäßigen Abständen fortgesetzt werden und sichert dadurch die erfolgreiche Verstetigung der initiierten Veränderungsprozesse im Rahmen des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur".



»Durch das Audit haben wir unsere Unternehmenskultur nach innen gestärkt: Unter Einbindung aller Mitarbeiter entwickelten wir neue Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mitarbeiterkommunikation und Gesundheitsförderung. Dieser Einsatz hat sich definitiv für alle gelohnt.«

Alexandra Bergelt, INQA-Projektleiterin bei rehaVital Gesundheitsservice GmbH

Die Kosten

Kostenbeteiligung für die Teilnahme am Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Beschäftigte	Preise (zzgl. MwSt.)*
20 – 49	6.800 Euro
50 – 99	9.800 Euro
100 – 249	12.800 Euro
250 – 499	16.800 Euro
500 – 1.999	19.800 Euro
2.000 – 4.999	24.800 Euro
5.000 – 9.999	29.800 Euro
Ab 10.000	34.800 Euro

Im Preis enthalten:

- Befragungen der Geschäftsleitung und der Beschäftigten
- Professionelle Prozessbegleitung
- Arbeitgeberhandbuch als Leitfaden für die Gestaltung von Veränderungsprozessen

Noch wirkungsvoller mit Zusatzoptionen:

- Filialkonzept – der Blick fürs Detail
- Spezifische Zusatzfragen
- Papierfragebögen und Sprachversionen
- Erweiterte Unterstützung in der Umsetzungsphase
- Sonderlösungen für Netzwerke, interkommunale Zusammenarbeit

* Die Preise beziehen sich auf die Durchführung des Standardverfahrens. Bei individuellen Anforderungen – beispielsweise bei der Bereitstellung von Papierbögen für das in der Regel onlinegestützte Mitarbeiter-Feedback – sind die Preise hierzu bitte anzufragen.

Neugierig geworden?
Wer mehr über das Audit
„Zukunftsfähige Unternehmenskultur“
wissen möchte, meldet sich bei:

Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Günther-Wagner-Allee 23
30177 Hannover
Telefon: 0511 16990-915
E-Mail: info@inqa-audit.de

www.inqa-audit.de

Gefördert durch:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

Projektverantwortlich:

Demografie Agentur

Kuratorium:

BertelsmannStiftung

GREAT PLACE TO WORK.

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

ddn Unternehmen. Generationen. Regionen.