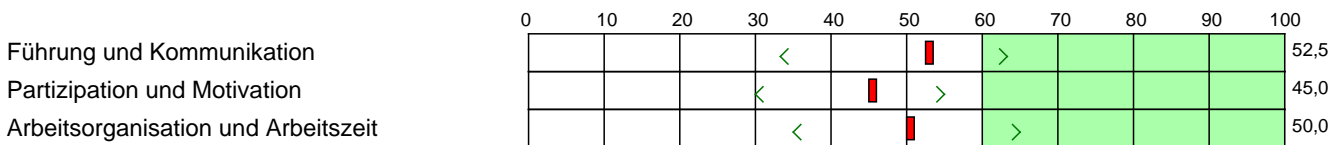


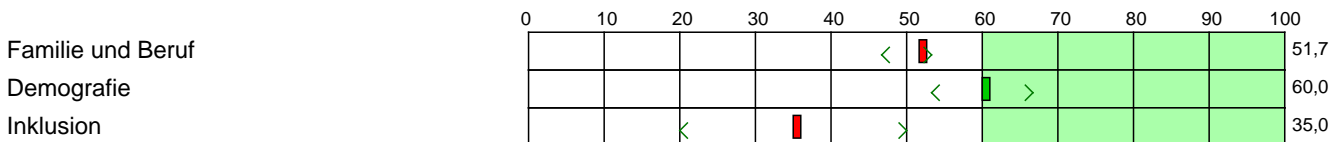
# 1x1-Check Zukunftsorientierte Organisationskultur

## Orgacheck: Testfirma1

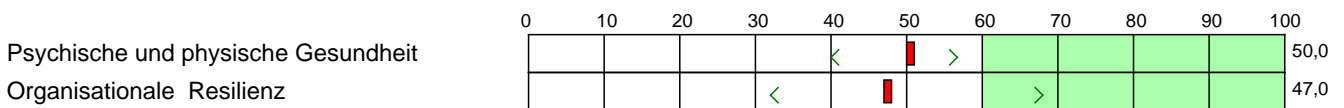
### Personalmanagement und Mitarbeiterführung



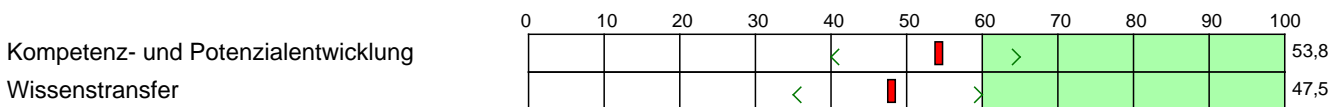
### Chancengleichheit und Diversity



### Gesundheit und Resilienz



### Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung



█ = Durchschnittswert (rot: außerhalb des Sollbereich)  
<> = minimaler und maximaler Einzelwert

## 1x1-Check Zukunftsorientierte Organisationskultur

### Orgacheck: Testfirma1

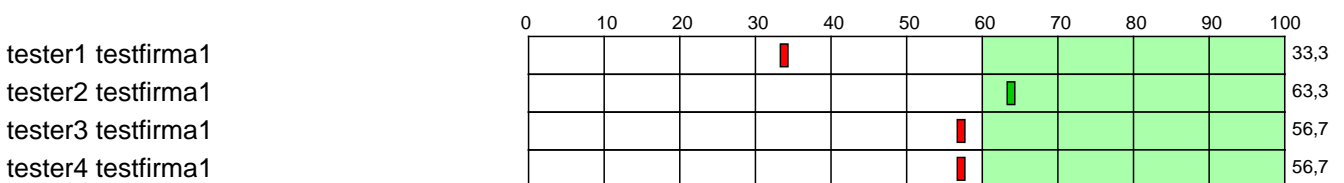
Dieser Check orientiert sich an den INQA-Säulen einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit, Wissen und Kompetenz. Er gibt Ihnen eine Antwort auf die Frage: Wie zukunftsorientiert ist unsere Organisationskultur? Mit dieser fokussierten Analyse, die Sie mit einem definierten Führungs- und Mitarbeiterkreis durchführen, können Sie weiterarbeiten und spezifische Entwicklungsmaßnahmen ergreifen. Der 1x1-Check Organisationskultur ist für angemeldete Nutzer kostenfrei!

### Personalmanagement und Mitarbeiterführung

Vor dem Hintergrund der Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt sind Unternehmen aufgefordert, neue Wege im Personalmanagement und in der Mitarbeiterführung zu gehen. Dazu gehören eine offene Kommunikationskultur, die Teilhabe (Partizipation) und Motivation der Mitarbeiter sowie eine flexible Arbeitsorganisation und –zeit.

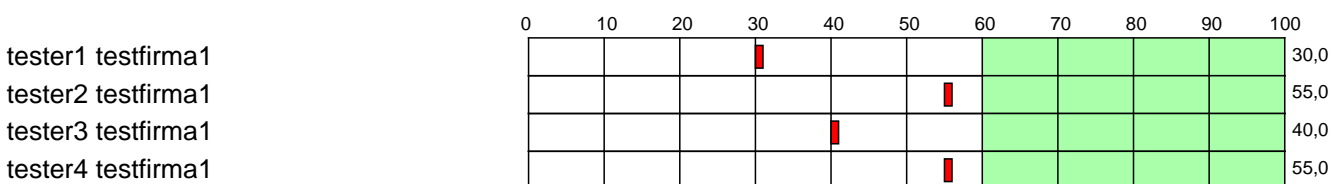
### Führung und Kommunikation

Eine zukunftsorientierte Personalführung zeigt sich in einem offenen und wertschätzenden Kommunikationsklima. Führungskräfte und Mitarbeiter sprechen regelmäßig über Ziele, Leistungen und gegenseitige Erwartungen. Probleme im Arbeitsalltag werden direkt angesprochen und der kollegiale Austausch abteilungsübergreifend gefördert.



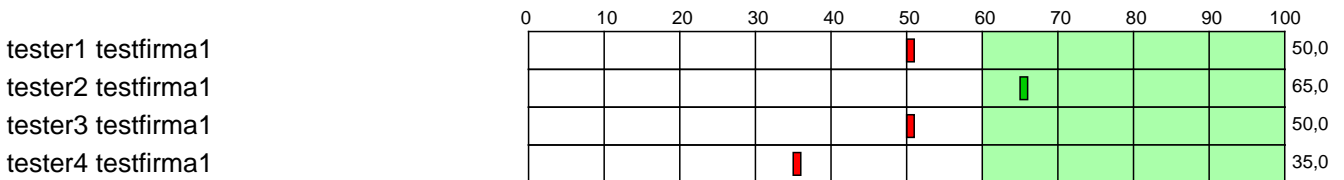
### Partizipation und Motivation

Die Beteiligung und Motivation der Mitarbeiter ist ein zentrales Element einer modernen Personalführung. Dazu gehört, dass die Bedürfnisse der Mitarbeiter bei der Gestaltung von betrieblichen Prozessen berücksichtigt werden. So werden die Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse eingebunden. Auch haben sie bei der Arbeitsdurchführung Handlungs- und Entscheidungsspielräume. Schließlich werden sie am Unternehmenserfolg angemessen beteiligt.



### Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

Mit Blick auf Arbeitsorganisation, Arbeitsort und Arbeitszeit wählt eine zukunftsfähige Personalführung innovative Ansätze statt klassische Steuerungslogiken und Hierarchiedenken. Dabei agiert sie lebensphasenorientiert und berücksichtigt die unterschiedlichen individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsalltag. Dies hat zur Folge, dass hohe Flexibilität und eine lebensphasenorientierte Arbeitsgestaltung durch verschiedene familienorientierte Laufbahn- und Karriere- sowie Auszeitmodelle möglich werden.

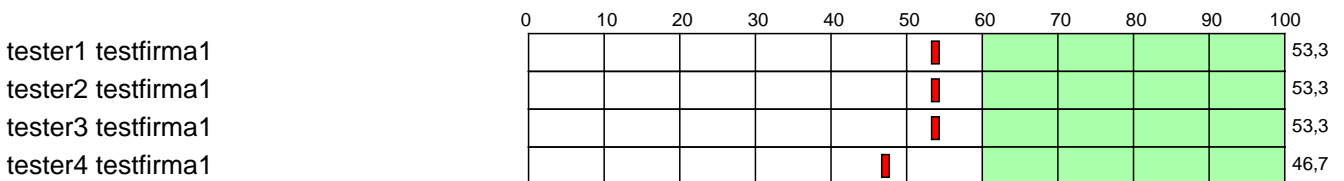


### Chancengleichheit und Diversity

Eine zukunftsorientierte Unternehmenskultur setzt auf Vielfalt, Chancengleichheit, Wertschätzung von Verschiedenheit. Teams, in denen verschiedene Altersgruppen - Frauen wie Männer aus unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft mit verschiedenen Fähigkeiten und Erfahrungen sowie Voraussetzungen - zusammenkommen, können oft innovativer und erfolgreicher arbeiten.

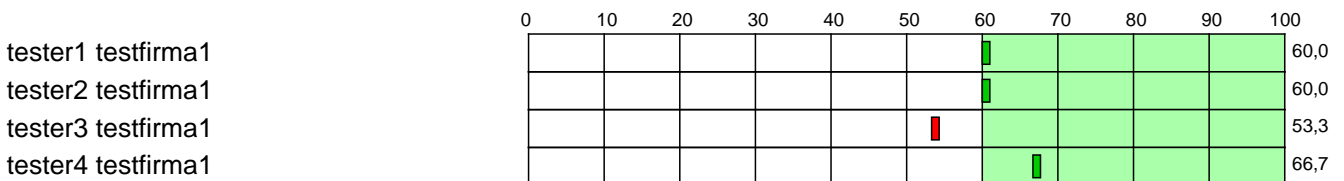
### Familie und Beruf

Zukunftsorientierte Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren. Dazu gehören flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützungsangebote, die die Fortführung der Karriere ermöglichen. Auch sorgen diese Unternehmen dafür, dass die Mitarbeiter in „Auszeiten“ (Elternzeit, Pflegezeit) in das betriebliche Miteinander integriert bleiben.



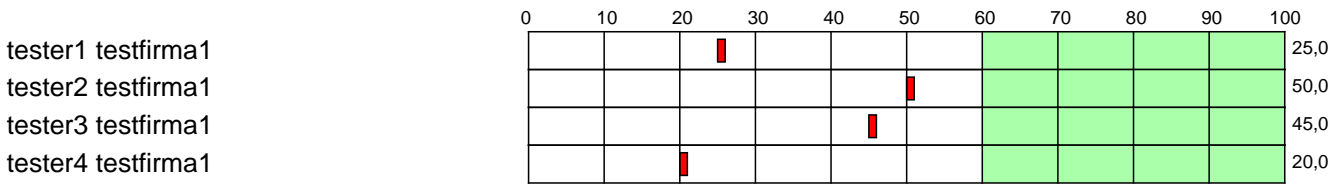
### Demografie

Der demografische Wandel erfordert, dass Unternehmen ihre Personalplanung und Arbeitsorganisation auf das Leistungsvermögen älterer Mitarbeiter ausrichten. Deren Potenziale gilt es, gezielt zu nutzen. Ebenso fördern zukunftsorientierte Unternehmen die Zusammenarbeit verschiedener Generationen, z.B. durch altersgemischte Teams.



### Inklusion

Die Wertschätzung der Vielfalt ist elementarer Bestandteil einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur. Innovative Unternehmen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen, soziale und kulturelle Hintergründe der Mitarbeiter bewusst zusammen. Die Mitarbeiter werden in ihrer Verschiedenheit geachtet (z.B. Migranten, Akademiker, Ungelernte, ...). Und der Einsatz benachteiligter Personengruppen (z.B. Schwerbehinderte, Langzeitarbeitslose, ...) wird gefördert.

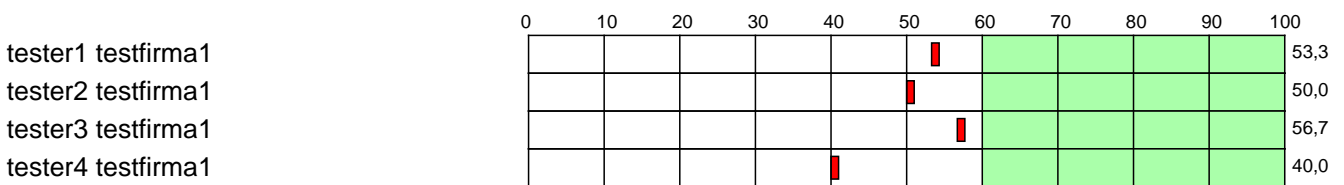


### Gesundheit und Resilienz

Gesundheit und Wohlbefinden sind Voraussetzungen für Motivation, Leistungs- und Innovationsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – und somit auch für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens. Neben der individuellen Gesundheit gehört dazu auch die Resilienz (Widerstandskraft) der Organisationseinheiten, denn sie macht den entscheidenden Unterschied, wenn es gilt, Herausforderungen entschlossen zu begegnen.

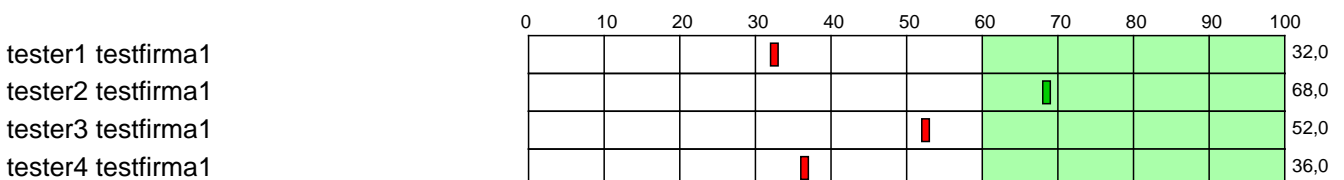
### Psychische und physische Gesundheit

Grundlage einer systematischen Gesundheitsförderung ist die Analyse gesundheitlichen Risiken aller Arbeitsplätze und Altersgruppen. Auf dieser Basis werden den Mitarbeitern Maßnahmen zur Gesunderhaltung angeboten. Durch Aufklärung über psychische Belastungsfaktoren und individuelle Unterstützungsangebote werden die Mitarbeiter bei der Stress- und Burnout-Prophylaxe unterstützt. Dabei hilft ein Netzwerk externer Partner (z.B. Krankenkassen, Ärzte, ...).



### Organisationale Resilienz

Damit nicht nur die einzelnen Mitarbeiter, sondern alle Organisationseinheiten (Teams, Abteilungen) ihre Widerstandskraft stärken, werden Veränderungen und Herausforderungen als natürliche Gegebenheiten angenommen. Es herrscht eine Kultur der Fehlertoleranz und Ermutigung. Die Organisationseinheiten sind aufgerufen, aktiv zu gestalten und entschlossen zu handeln. Ein vermeintliches Scheitern wird als Lernchance genutzt. Dies ist für die Gestaltung der Zukunft entscheidend.

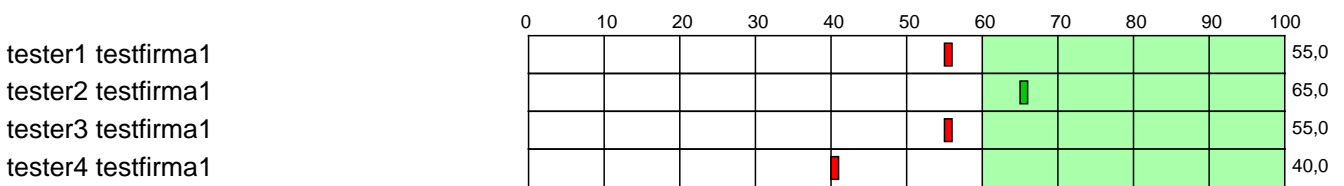


### Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung

Die Fähigkeit, erfolgskritisches Wissen im Betrieb zu identifizieren und sich dieses schneller anzueignen als die Wettbewerber, ist ein zentraler Erfolgsfaktor. Strategisch denkende Unternehmen investieren deshalb in die kontinuierliche Weiterbildung ihrer Mitarbeiter und sorgen dafür, dass vorhandenes Know-how bestmöglich genutzt wird. Sie zeichnen sich durch ein umfassendes Wissens- und Kompetenzmanagement aus.

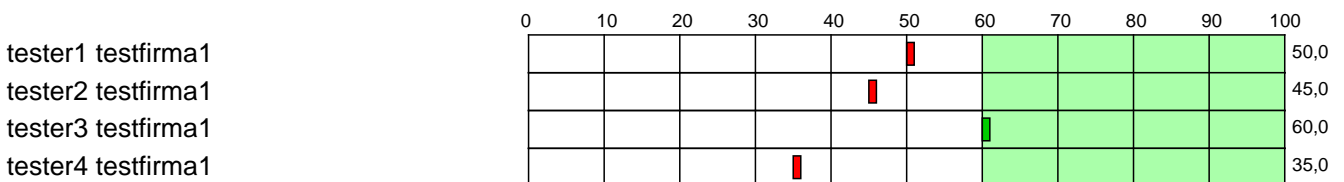
### Kompetenz- und Potenzialentwicklung

Damit das Unternehmen den zukünftigen Marktanforderungen gerecht werden kann, müssen die Kompetenzen der Mitarbeiter regelmäßig erfasst und entwickelt werden. Wesentlich ist auch, versteckte Potenziale aufzudecken, die in der aktuellen Aufgabe noch nicht gefragt sind, zukünftig aber entscheidend sein können.



### Wissenstransfer

Ein lernendes Unternehmen stellt sicher, dass vorhandenes Know-how bestmöglich genutzt und weitergegeben wird. Es sind Kooperationsformen etabliert, die einen systematischen Wissenstransfer in der Organisation verankern (z.B. Altersgemischte Teams, Mentoren-Modell, Patenschaften, Lernpartnerschaften, Wissensgemeinschaften). Lernen und Know-how-Transfer findet im Arbeitsprozess statt. Und es gibt einen zeit- und ortonabhängigen Zugang zum betrieblichen Wissen.



## 1x1-Check Zukunftsorientierte Organisationskultur

### Orgacheck: Testfirma1

---

#### Personalmanagement und Mitarbeiterführung

---

##### Führung und Kommunikation

- Führungskräfte und Mitarbeiter sprechen offen und wertschätzend miteinander. + [40|60|80|80]
- Führungskraft und Mitarbeiter sprechen regelmäßig über erbrachte Leistungen, Ziele und Verbesserungsmöglichkeiten. + [40|60|60|60]
- Die Führungskräfte informieren ihre Mitarbeiter über Ziele, Herausforderungen und Strategien des Unternehmens. + [20|60|40|40]
- Es herrscht eine offene Feedback-Kultur: Führungskraft und Mitarbeiter sagen sich wechselseitig, was sie aneinander schätzen und noch voneinander wünschen. + [40|60|60|60]
- Probleme und Konflikte werden im Arbeitsalltag direkt angesprochen. + [20|60|60|60]
- Der kollegiale Austausch auch über Abteilungen hinweg wird gefördert. + [40|80|40|40]

>> *Durchschnitt*

[33|63|57|57]

---

##### Partizipation und Motivation

- Die Mitarbeiter haben bei der Arbeitsdurchführung Handlungs- und Entscheidungsspielräume. + [60|80|80|80]
- Die Meinungen, Ideen und Bedürfnisse der Mitarbeiter werden bei der Gestaltung von betrieblichen Prozessen berücksichtigt. + [20|60|40|60]
- In Entscheidungsprozesse werden die Mitarbeiter eingebunden. + [40|60|40|60]
- Die Mitarbeiter werden am Unternehmenserfolg beteiligt. + [0|20|0|20]

>> *Durchschnitt*

[30|55|40|55]

---

##### Arbeitsorganisation und Arbeitszeit

- Bei der Arbeitsorganisation und Arbeitszeit werden die individuellen Bedürfnisse der Mitarbeiter berücksichtigt. + [60|80|60|60]
- Die Mitarbeiter können ihre Arbeitsgestaltung ihrer jeweiligen Lebensphase anpassen. + [60|60|60|40]
- Es existieren verschiedene familienorientierte Laufbahn-, Karriere- und Auszeitmodelle. + [40|60|40|20]
- Die Mitarbeiter können zwischen verschiedenen Arbeitszeitmodellen wählen. + [40|60|40|20]

>> *Durchschnitt*

[50|65|50|35]

---

## Chancengleichheit und Diversity

---

### Familie und Beruf

- Je nach familiärer Situation (Kinderbetreuung, Pflege, ...) kann die Arbeit flexibel gestaltet werden. + [60|60|60|60]
- Unterstützungsangebote und passende Arbeitszeitmodelle ermöglichen Beschäftigten mit Betreuungs- und Pflegeaufgaben die Fortführung ihrer Karriere. + [60|60|60|40]
- In beruflichen Auszeiten (Elternzeit, Pflegezeit, ...) werden die Mitarbeiter in das betriebliche Miteinander integriert. + [40|40|40|40]

>> *Durchschnitt*

[53|53|53|47]

---

### Demografie

- Die Personalplanung und Arbeitsorganisation ist auf das Leistungsvermögen älterer Mitarbeiter ausgerichtet. + [60|60|60|80]
- Die Potenziale älterer Mitarbeiter werden gezielt genutzt. + [60|60|60|60]
- Die Zusammenarbeit der verschiedenen Generationen wird gefördert, z.B. durch altersgemischte Teams. + [60|60|40|60]

>> *Durchschnitt*

[60|60|53|67]

---

### Inklusion

- Die Vielfalt und Verschiedenheit der Beschäftigten ist elementarer Bestandteil der Unternehmenskultur. + [40|60|40|40]
- Alle Mitarbeiter werden in ihrer Verschiedenheit geachtet (Migranten, Behinderte, Ungelernte, ...). + [20|60|60|20]
- In der Zusammenarbeit werden unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen, soziale und kulturelle Hintergründe der Mitarbeiter bewusst genutzt. + [40|60|60|20]
- Die Beschäftigung benachteiligter Personengruppen (z.B. Schwerbehinderte, Langzeitarbeitslose, ...) wird gezielt gefördert. + [0|20|20|0]

>> *Durchschnitt*

[25|50|45|20]

---

## Gesundheit und Resilienz

---

### Psychische und physische Gesundheit

- Es ist Ziel, die individuelle Gesundheit und Lebensbalance der Mitarbeiter kontinuierlich zu fördern. + [40|60|60|20]

- Die Belastungen und Gesundheitsrisiken der verschiedenen Arbeitsplätze werden systematisch erfasst. + [60|60|60|40]
- Es werden Maßnahmen zur Gesundheitsförderung für die verschiedenen Beschäftigtengruppen angeboten (z.B. für Mitarbeiter in Produktion, Verwaltung, Außendienst). + [60|60|60|40]
- Die Mitarbeiter werden über physische und psychische Belastungsfaktoren aufgeklärt. + [60|40|40|40]
- Es gibt Vorsorge-Angebote (z.B. zur Stress- /Burnout-Vorbeugung, Vorsorgeuntersuchungen). + [60|40|60|60]
- Es existiert ein Netzwerk externer Partner zur Förderung von Gesundheit und Rehabilitation (z.B. Krankenkassen, Sportvereine, Ärzte, Therapeuten ...). + [40|40|60|40]

>> *Durchschnitt*

[53|50|57|40]

---

### Organisationale Resilienz

- Veränderungen und Herausforderungen werden als natürliche Gegebenheiten angenommen. + [40|80|60|60]
- Herausforderungen werden als Chance gesehen, die eigene Widerstandskraft zu entwickeln. + [40|80|60|40]
- Teams werden ermutigt, sich etwas zuzutrauen, aktiv zu gestalten und entschlossen zu handeln. + [20|60|60|40]
- Fehler werden toleriert und als Lernchancen genutzt. + [20|60|40|20]
- Organisationseinheiten werden dabei unterstützt, die vorhandenen Ressourcen auch unter schwierigen Bedingungen effektiv zu nutzen. + [40|60|40|20]

>> *Durchschnitt*

[32|68|52|36]

---

### Wissenstransfer und Kompetenzentwicklung

---

#### Kompetenz- und Potenzialentwicklung

- Die Fähigkeiten und Potenziale der Mitarbeiter werden systematisch erfasst. + [60|60|60|40]
- Mit Blick auf aktuelle und zukünftige Arbeitsanforderungen werden die Mitarbeiter kontinuierlich weiterqualifiziert. + [60|60|60|40]
- Die Mitarbeiter werden angeregt, sich weiterzuentwickeln und ihre Potenziale jenseits der aktuellen Aufgabe zu entdecken. + [40|80|40|40]
- Für Talente und Potenzialträger werden passende Entwicklungsprogramme und -projekte umgesetzt. + [60|60|60|40]

>> *Durchschnitt*

[55|65|55|40]

---

#### Wissenstransfer



- Es ist sichergestellt, dass vorhandenes Know-how bestmöglich genutzt und weitergegeben wird. + [60|60|80|20]
  - Es sind Kooperationsformen etabliert, die einen systematischen Wissenstransfer in der Organisation verankern (z.B. altersgemischte Teams, Mentoren-Modell, Patenschaften, Lernpartnerschaften). + [40|40|60|40]
  - Lernen und Know-how-Transfer findet konsequent und kontinuierlich im Arbeitsprozess statt. + [60|60|60|60]
  - Es gibt einen zeit- und ortsunabhängigen Zugang zum betrieblichen Wissen (Know-how-Datenbank, Intranet, Wiki). + [40|20|40|20]
- >> *Durchschnitt* [50|45|60|35]