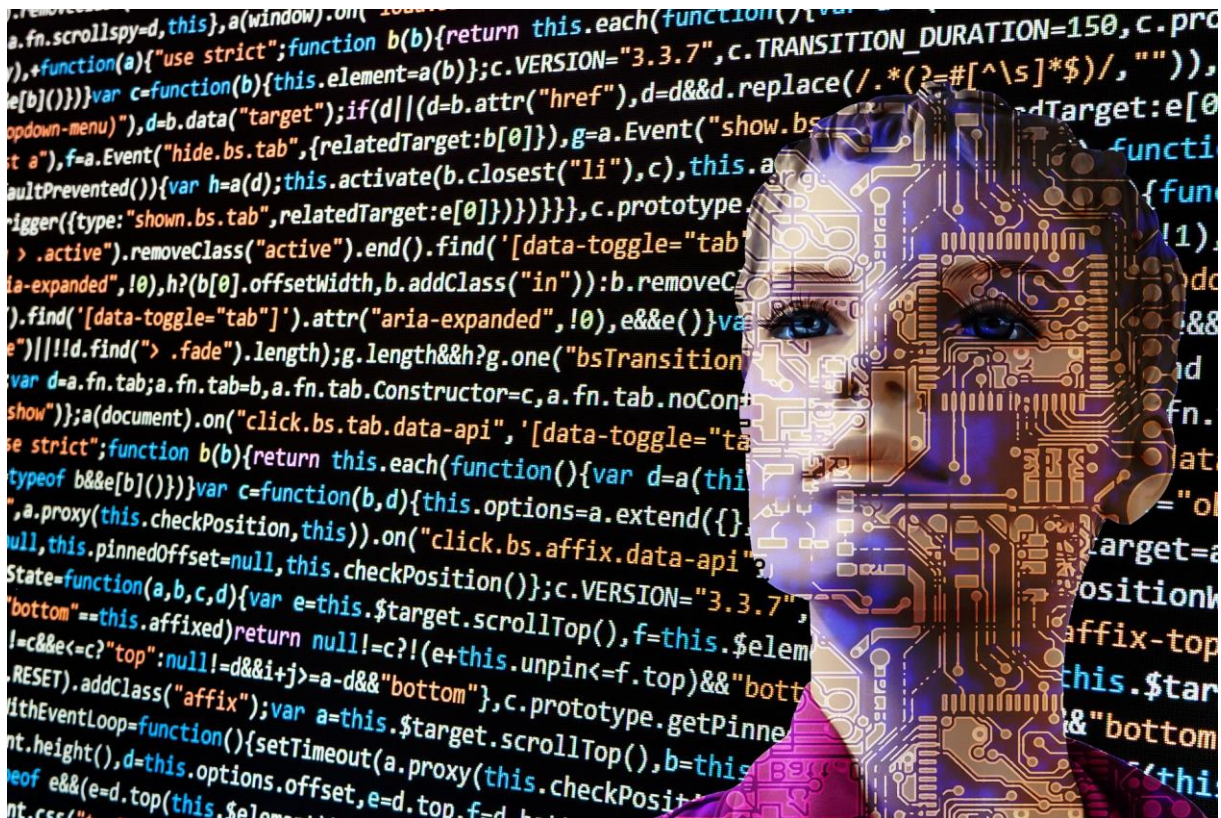




## Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

### IT-Fachkräfte finden und binden



### Arbeit 4.0 leben und davon profitieren

Kontakt: Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 12/2018  
[www.demografieagentur.de](http://www.demografieagentur.de) | [malte.borges@demografieagentur.de](mailto:malte.borges@demografieagentur.de) | 0511-16990-927

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





## Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

### Ausgezeichnete IT-Betriebe

**Die Pix Software GmbH, die Pixelconcept GmbH, die SpaceNet AG und die SPI GmbH arbeiten nicht nur mit digitalen Lösungen für morgen, sie haben sich auch intern neu aufgestellt und damit einen Startvorteil im Wettbewerb um IT-Fachkräfte. Dafür wurden sie nun vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ausgezeichnet.**

Die IT-Branche boomt, damit verschärft sich die Suche nach qualifiziertem Personal – in einem hart umkämpften Arbeitnehmermarkt. Laut DIHK-Arbeitsmarktreport ist jeder zweite IT-Dienstleister von Fachkräftengpässen betroffen. Vielen reicht ein gut bezahlter, sicherer Job nicht mehr. Laut Stepstone-Arbeitsreport ist für acht von zehn Fachkräften das Gehalt und eine sichere Anstellung entscheidend; doch wollen 97 Prozent mehr Zeit für Familie und Freunde haben, 92 Prozent freie Entscheidungen treffen können, 40 Prozent vor allem Spaß am Job.

#### Mehr als Kicker und Bier

Mit Kicker und Bier am Freitag ist es nicht getan. Viele Beschäftigte, gerade der Generation Y, wünschen sich individuelle Förderung, Wertschätzung, Perspektiven und eine offene Unternehmenskultur, in die sie sich einbringen können. Das Stichwort lautet: Employer Branding. Der Schlüssel dabei: Kommunikation. Durch den offenen Austausch mit den Beschäftigten erfahren Betriebe, was diese sich wünschen. Die Kommunikation untereinander ist wichtig und kommt oft zu kurz. Tenor auch der vier IT-Betriebe, als sie am 4. Oktober 2018 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales für ihre „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ zusammen mit 20 weiteren Betrieben von Staatssekretärin Leonie Gebers und Lutz Stratmann, Chef der Demografieagentur, ausgezeichnet wurden. Zwei Jahre zuvor hatten sie sich

auf den Weg gemacht, ihre Beschäftigten befragt, Projektteams gegründet, Maßnahmen entlang der Themenfelder Führung, Gesundheit, Kompetenz und Chancengleichheit umgesetzt. Ein Weg, der noch lange nicht zu Ende ist, sich aber bereits auszahlt.

#### SPI: über den Tellerrand hinaus

Das bestätigen auch Jeanette Rouvel und Dirk Vollmer, die beiden Geschäftsführer der [SPI GmbH](#) aus Ahrensburg. „Wir wünschten uns eine gelebte Unternehmenskultur, in der die Mitarbeiter einen fairen Interessenausgleich erfahren. Sie sollen Freiräume und Strukturen für kreatives Arbeiten mitbestimmen. Einzelne Beteiligte erfuhren vielleicht zum ersten Mal, was es bedeutet, unternehmerisch zu denken und Verantwortung über den eigenen Arbeitsbereich hinaus zu übernehmen.“ So arbeitete das Team an der Modernisierung des Arbeitsumfeldes, definierte Bedingungen für Homeoffice-Arbeitsplätze, sorgte für eine Verbesserung des Informationsflusses, erfasste den Weiterbildungsbedarf, optimierte den Rekrutierungsprozess, förderte die Transparenz im Unternehmen und das Miteinander.

#### Pix Software: Feedbackkultur neu belebt

„Das Audit ist die Chance, Strukturen zu verbessern und unseren Mitarbeitern mehr Sicherheit und Zufriedenheit zu schenken. Wir wollten echte Veränderungen anstoßen und haben unser bisheriges



Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





Denken in Frage gestellt“, skizzieren die Geschäftsführer Arne Schirmacher und David-Andreas Bergens von [Pix Software](#) in Niederkrüchten ihren Change-Prozess. Der Fokus lag auf den Themen Führung, Informationsweitergabe, Arbeitssicherheit und Mitarbeitergesundheit. Neben der Einführung von regelmäßigen Gesprächen und Abteilungsmeetings wurde erfolgreich ein Kommunikationsworkshop durchgeführt. „Mitarbeitergespräche haben jetzt einen ganz anderen Stellenwert; sie bieten Angestellten wie auch Geschäftsführung gleichermaßen neue Perspektiven“, erklärt Simone Bergens, Head of Human Resources, begeistert. Darüber hinaus wurden unter anderem eine neue Führungsebene etabliert und ein ganzheitliches Gesundheitssystem eingeführt.

### Pixelconcept: Intranet stärkt Kommunikation

Auch bei [Pixelconcept](#) in Kassel wurde das Audit von allen getragen. Viele Ideen kamen aus unterschiedlichen Abteilungen. Neben Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde abteilungsübergreifend ein Ablaufplan für die Einarbeitung und Integration von neuen Kollegen erarbeitet. In Workshops wurden diese Maßnahmen und Ideen entwickelt. Für die interne Kommunikation ist eine digitale Plattform von und für Mitarbeiter entstanden.

### SpaceNet: Wohlfühlfaktor entscheidet

Simone Horra, Personalreferentin und Mitverantwortliche für das Audit bei [SpaceNet](#) in München ist besonders stolz auf ihre Mitarbeiter: „Im Audit haben Mitarbeiter, die im normalen Unternehmensalltag wenig miteinander zu tun haben, abteilungsübergreifend an Projekten gearbeitet. Das hat den Zusammenhalt gestärkt und den Wohlfühlfaktor im Unternehmen gesteigert. In unserem technischen Umfeld ist es nicht einfach, Fachkräfte zu finden. Qualifizierte Mitarbeiter möchten wir daher mit einem optimalen Arbeitsumfeld langfristig halten. Durch neue Erkenntnisse im Audit haben wir weitere Maßnahmen entwickelt, die den Zusammenhalt stärken, die Motivation fördern und dafür sorgen, dass es unseren Mitarbeitern bei uns gefällt.“

### Dazu lernen, Freiräume bieten, Lösungen finden

Gerade die Erfahrungen der IT-Branche zeigen: Digitalisierung ist nicht nur ein wachsendes Geschäftsfeld, sie verändert auch Arbeitsstrukturen und die Unternehmenskultur. Gerade in der IT ist Wissen schnell überholt. Die Halbwertszeit des betrieblichen Wissens beträgt vier Jahre (im IT-Bereich 1,5 Jahre). Es braucht also einen kontinuierlichen Lernprozess,

um stetig am Ball zu bleiben. Entscheidend sind dabei der interne Wissenstransfer zwischen Abteilungen und Generationen. In der IT gilt es, jeden Tag komplexe Probleme zu lösen. Das geht am besten eigenständig, mit maximalem Spielraum und in flachen Hierarchien – Führung muss neu gedacht werden. Und schließlich spielt auch Gesundheit eine Rolle, da sich das viele Sitzen nachteilig auswirkt.

### Umfassend und mitarbeiterorientiert

All diese Themen deckt das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ab. Es basiert auf den vier Themensäulen der Initiative Neue Qualität der Arbeit:



Ein leistungsfähiges Online-Tool reduziert den Organisationsaufwand, steuert durch den Prozess und fasst die Arbeitsergebnisse anschaulich zusammen. Die Kosten reduzieren sich auf ein Minimum – ein erwünschter Effekt eines digitalisierten Prozesses. Der Erfolg gibt dem Audit Recht: Die Erfolgsquote beträgt mehr als 95 Prozent, während die Nachhaltigkeit höher als bei üblichen Einzelberatungen liegt: Schließlich sind die Maßnahmen durch die Beschäftigten selbst konzipiert und mit Unterstützung eines externen Prozessbegleiters eingeführt worden.

### Inspiration durch Experimentierräume

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit hält Angebote und [Publikationen](#) mit Trends, Anregungen und Praxisbeispielen aus den vier Themenfeldern bereit – kostenlos zum Download oder als Print.

Unter dem INQA-Dach fördert das BMAS auch das Erproben neuer Arbeitsformen in Lern- und [Experimentierräumen](#): Hier suchen Organisationen gemeinsam nach neuen Wegen, den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten – und probieren sie direkt aus.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





## Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ...

... ist ein zentrales Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). ES unterstützt die Förderung und Umsetzung einer zukunftsorientierten Unternehmenskultur in Unternehmen, Verwaltungen und Verbänden. Das Audit begleitet Organisationen dabei, die eigene Personalarbeit vor dem Hintergrund der Digitalisierung und des demografischen Wandels fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen. Es unterstützt sie dabei, sich Klarheit darüber zu verschaffen, wie zukunftsorientiert ihre Organisations- und Personalpolitik ist, wie sie in den zentralen personalpolitischen Handlungsfeldern Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz aufgestellt sind und wo Verbesserungspotentiale liegen.

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist sozialpartnerschaftlich getragen. Die Konzeption des Audit-Prozesses erfolgte unter Mitwirkung und intensiver Einbeziehung der Mitglieder des INQA-Steuerkreises, der sich aus Vertreterinnen und Vertretern der Wirtschaft und der Gewerkschaften, des BMAS, der Arbeits- und Sozialministerkonferenz, der Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände und weiteren Institutionen zusammensetzt. Mit der Durchführung des Audits ist die Demografieagentur für die Wirtschaft beauftragt.

### Der Prozess im Überblick:

- Projektgruppe gründen
- Mitarbeiter und Geschäftsführung befragen
- Befragung auswerten und Maßnahmen definieren
- Einstiegsurkunde
- Maßnahmen umsetzen
- Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“



Der gesamte Audit-Prozess wird von professionellen Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleitern moderiert und strukturiert. Sie unterstützen die Projektgruppe bei der Durchführung des Audit-Prozesses, führen den Entwicklungsworkshop durch und kümmern sich um den Fortschritt bei der Umsetzung der Maßnahmen.

Weitere Informationen finden Sie unter: [www.inga-audit.de](http://www.inga-audit.de)



### Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover  
Telefon: 0511 / 16990-900 | [www.demografieagentur.de](http://www.demografieagentur.de)  
[info@demografieagentur.de](mailto:info@demografieagentur.de)

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

