



Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ Gemeinsam neue Wege gehen in Pflege und Betreuung



Gemeinsam ausgezeichnet:
DRK-Kreisverband Euskirchen, rehaVital Gesundheitsservice GmbH,
Betreute Grundschulen e.V., Franconian International School,
Havel-Kids Kinderbetreuung gGmbH

Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 04/2019
www.demografieagentur.de | malte.borges@demografieagentur.de | 0511-16990-927

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:





Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Gemeinsam neue Wege gehen in Pflege und Betreuung

Der DRK-Kreisverband Euskirchen, die rehaVital Gesundheitservice GmbH, der Verein Betreute Grundschulen e.V., die Franconian International School und die Havel-Kids Kinderbetreuung gGmbH schöpfen neue Potenziale aus dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Für Ihre Anstrengungen im digitalen Wandel und für bessere Arbeitsbedingungen in der professionellen Pflege und Betreuung wurden sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausgezeichnet.

Auch bei Pflege und Betreuung verändert die Digitalisierung den Arbeitsalltag. Nach einer Befragung der Initiative Neue Qualität der Arbeit zu „Wertewelten in der Pflege“ erhofft sich eine große Mehrheit eine Entlastung durch elektronische Dokumentation (91 Prozent) und technische Assistenzsysteme (61 Prozent). 71 Prozent glauben, dass digitale Technik die Sicherheit und Gesundheit der Pflegenden verbessert. Allerdings sehen nur 27 Prozent darin eine Maßnahme gegen den zunehmenden Personalmangel. Diese Zahlen sind in der Broschüre [„Digitalisierung in der Pflege. Wie intelligente Technologien die Arbeit professionell Pflegender verändern“](#) zusammengefasst.

Aber wie kann eine mitarbeiterorientierte Personalführung aussehen? Wie können Handlungsspielräume geschaffen werden und moderne Technologien den Arbeitsalltag der Belegschaft erleichtern?

DRK-Kreisverband Euskirchen: alle ins Boot

Schon vor dem Audit legte Geschäftsführung des [DRK-Kreisverbandes Euskirchen](#) in der Eifel Wert darauf, auf die Bedürfnisse und Interessen aller Beschäftigten einzugehen. Mit 40 dezentralen Einrichtungen stellt dieses Anliegen den Kreisverband vor strukturelle und organisatorische Herausforderungen. Ziel des Audits

war, das Repertoire guter Arbeitsbedingungen über die bestehenden Erfolge bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie hinaus auszubauen und zu ergänzen.

Ein besonderes Augenmerk legten die internen Projektgruppen dabei auf Chancengleichheit und Inklusion. „Uns war es wichtig, unsere Mitarbeitenden bei Veränderungsprozessen mit ins Boot zu nehmen, ihre Ideen und Impulse ernst zu nehmen. So können wir sichergehen, dass alle Entscheidungen auch mitgetragen werden“, betont Geschäftsführer Rolf Klöcker.

rehaVital: gemeinsames Leitbild

Die Mitarbeiterkommunikation und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie waren Schwerpunkte der [rehaVital Gesundheitservice GmbH](#) aus Berlin. Für mehr Transparenz wurden Mitarbeiterforen zum regelmäßigen Austausch gegründet. Ein neu eingerichteter Rückzugsort soll neuen Denk- und Lösungsansätzen der Beschäftigten Raum geben. Darüber hinaus dient ein Gesundheitszirkel der Verbesserung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Gesundheitsförderung.

Ein neues, internes Leitbild bildet das Fundament eines einheitlichen Werteverständnisses. „Durch das Audit haben wir unsere Unternehmenskultur nach innen gestärkt und in unsere



Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Projektverantwortlich:

Kuratoren:





Zukunftsfähigkeit investiert. Dieser Einsatz hat sich definitiv gelohnt“, bestätigt auch Alexandra Bergelt, Projektleiterin bei rehaVital.

Betreute Grundschulen: Profile schärfen

In internen Projektgruppen setzte der Verein [Betreute Grundschulen e.V.](#) aus Aachen 25 Maßnahmen um. „Eine Herausforderung für einen kleinen Verein“, betont Stefanie Koszucki, Geschäftsführerin des Vereins: „Der Aufwand für Verwaltung und Organisation war beträchtlich. Die Auszeichnung ist dem persönlichen Engagement der Kolleginnen zu verdanken.“ Mit der AWO wurde ein gemeinsames Intranet sowie ein Profil für jede Außenstelle realisiert, das Begleitprogramm für Azubis ausgebaut, ein Fortbildungsprogramm und Gesundheitsangebote für alle Mitarbeitenden, ein eintägiges Einführungsseminar sowie spezifische Fortbildungen erarbeitet und umgesetzt. Außerdem gründeten die Beschäftigten einen Betriebsrat und überlegten sich Aktionen, um mehr pädagogische Fachkräfte zu gewinnen, gerade auch Männer, die bislang – wie in diesem Bereich üblich – deutlich unterrepräsentiert sind.

Franconian International School: Work und Life in der Balance

Bei der Franconian International School in Erlangen stehen Arbeitsorganisation und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Vordergrund. Die Anwesenheitspflicht auf dem Schulgelände wurde seit langem zwischen Lehrpersonal und Schulleitung diskutiert. Thomas Heinrich, Business Manager: „Mit Hilfe des Audits haben wir schnell eine Lösung gefunden, mit der alle zufrieden sind.“ Die Gruppe hat wichtige Maßnahmen zur Stärkung des Gemeinschaftsgefühls der Mitarbeitenden umgesetzt. Regelmäßige „Social Events“ sorgen jetzt dafür, dass das internationale Kollegium noch enger zusammenrückt. Thomas Heinrich blickt nach vorne: „Wir sehen das Audit als vollen Erfolg. Die Projektgruppe hat daher beschlossen, die Maßnahmen weiter zu begleiten.“

Havel-Kids Kinderbetreuung gGmbH erhält als eines von zwei Unternehmen das Reaudit

Premiere bei der Urkundenverleihung: Zwei Unternehmen wurden mit einem Reaudit ausgezeichnet. Nachdem sie vor schon zwei Jahren erfolgreich mit dem Audit waren, entschieden

sie sich für ein erneutes Durchlaufen des Auditierungs-Prozesses. Die [Havel-Kids Kinderbetreuung gGmbH](#) in Berlin setzte hierbei auf die Organisationsentwicklung und die Integration neuer MitarbeiterInnen. Der Fokus lag auf der Fachkräftegewinnung, der internen Kommunikation mit einem neuen Info-Buch und einer Ausweitung des Wissensmanagements. „Moderne Kommunikationsmethoden und mitarbeiterorientierte Prozesse machen Havel-Kids zukunftsfähig“, das attestiert auch Prozessbegleiter Ferdinand Kögler.

Unterstützung für den Pflegealltag

Seit 2004 setzt sich das Netzwerk Initiative Neue Qualität der Arbeit in der Pflege für gesunde Arbeitsbedingungen ein. Neben Projekten und Veranstaltungen helfen die vielfältigen [Publikationen](#) bei der Information von Führungs- und Pflegekräften, etwa über die Zusammenhänge von Sicherheit und Gesundheit und wirtschaftlichem Erfolg in der Pflege. Handlungshilfen bieten Anleitungen und Lösungen für Pflegeeinrichtungen jeder Art und Größe.

Audit: umfassend und mitarbeiterorientiert

All diese Themen deckt das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ab. Es holt die Betriebe und Verwaltungen dort ab, wo sie stehen, es aktiviert deren eigene Kräfte und unterstützt diese Entwicklung durch professionelle Prozessbegleiter. Ein leistungsfähiges Online-Tool unterstützt die Teilnehmer: Es reduziert den Organisationsaufwand, steuert durch den Prozess und fasst die Arbeitsergebnisse anschaulich zusammen.



Die Säulen für eine „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

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.inqa-audit.de



Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH

Günther-Wagner-Allee 23 | 30177 Hannover
Telefon: 0511 / 16990-900 | www.demografieagentur.de
info@demografieagentur.de

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektverantwortlich:



Kuratoren:

