



## Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

### Gemeinsam auf neuen Wegen: Wie Verwaltungen agil werden



Gemeinsam ausgezeichnet:  
Gemeinde Hohe Börde, Kreisverwaltung Groß-Gerau,  
Stadt Bünde und Stadtverwaltung Mechernich

Infos: Malte Borges | Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH, 04/2019  
[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“

# Weg vom Silodenken: Wie Verwaltungen agil werden

**Verwaltungen sind verstaubt und hinken dem Wandel der Arbeit hinterher? Die Gemeinde Hohe Börde, die Kreisverwaltung Groß-Gerau, die Stadt Bünde und die Stadtverwaltung Mechernich beweisen das Gegenteil. Dafür wurden sie nun vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit dem Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ausgezeichnet.**

Mit der Digitalisierung ändern sich auch die Erwartungen an die Verwaltung. Heute wollen die Bürgerinnen und Bürger mit ihrer Verwaltung einfach, transparent und schnell kommunizieren sowie in Entscheidungen einbezogen werden. Bei komplexen Vorhaben stößt die Arbeit in hierarchischen Strukturen an ihre Grenzen.

Verwaltungen setzen immer stärker auf agiles Arbeiten. Es gilt, Silodenken zu überwinden, unterschiedliche Fachbereiche über Organisationsgrenzen hinweg zu vernetzen und die Nutzerinteressen in den Fokus zu stellen. Das motiviert die Beschäftigten, hilft bei der Fachkräftesicherung und bietet den Bürgerinnen und Bürgern einen besseren Service – und erfordert ein Umdenken in der Führungs- und Unternehmenskultur.

### Wandel der Arbeitswelt stellt neue Fragen

Der Wandel der Arbeitswelt wirft neue Fragen auf: Was bedeutet es, wenn Beschäftigte dank Laptop und Smartphone nicht mehr an Büro und feste Arbeitszeiten gebunden sind? Wie kann eine mitarbeiterorientierte Personalführung aussehen? Wie lassen sich Chancengleichheit und Vielfalt in einer Organisation verwirklichen?

Wie stellen sich Verwaltungen mit den richtigen Kompetenzen zukunftsgerecht auf? Wie schützt man die Gesundheit der Beschäftigten? Wie wird die Behörde ein attraktiver Arbeitgeber? Alles Fra-

gen, denen sich die Gemeinde Hohe Börde, die Kreisverwaltung Groß-Gerau, die Stadt Bünde und die Stadtverwaltung Mechernich gestellt haben. Für ihren Einsatz für gute Arbeitsbedingungen haben sie am 4. Oktober 2018 im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) die Auszeichnung „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) von Staatssekretärin Leonie Gebers und Lutz Stratmann, Chef der Demografieagentur, erhalten. Im Rahmen des Audits haben sie die Beschäftigten befragt, ein Projektteam gegründet, Maßnahmen entlang der Themenfelder Führung, Gesundheit, Kompetenz und Chancengleichheit umgesetzt. Und sich damit Stück für Stück verändert.

### Gemeinde Hohe Börde: Mitarbeiter gewinnen und halten

Die [Gemeinde Hohe Börde](#) arbeitete an flexibleren Arbeitszeitmodellen, Leitfäden für Mitarbeitergespräche sowie einem neuen Fortbildungskonzept. Für Bürgermeisterin Steffi Trittel hat sich der Prozess gelohnt: „Wir spüren heute, dass es schwieriger wird, gutes Personal für unsere Stellen zu finden. Deshalb muss unsere Gemeinde neue Wege beschreiten, um Mitarbeiter zu gewinnen und bestehende zu halten. Das Audit hilft der Gemeinde Hohe Börde, sich als Arbeitgeber modern, zukunftsorientiert und flexibel aufzustellen.“



Gefördert durch:

Im Rahmen der Initiative:

Projektverantwortlich:

Kuratoren:





### Stadt Bünde: großer Schritt Richtung Zukunft

Für Henriette König, Amtsleiterin des Haupt- und Rechtsamtes der [Stadt Bünde](#), ist der Teamgeist entscheidend: „Unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind enger zusammengerückt, haben füreinander gedacht und gehandelt. Die Maßnahmen bedeuten einen großen Schritt in Richtung zukunftsorientierte und motivierende Verwaltungsarbeit. Der transparente Fluss von Informationen aus den verschiedenen Ämtern und aus dem Handeln des Verwaltungsvorstandes bündelt Wissens- und Erfahrungsschätze und schafft bessere Entscheidungsgrundlagen auf allen Ebenen.“

Besonderes Augenmerk legten die Beschäftigten der Stadtverwaltung Bünde auf „Gesundheit“, „Führung“ und „interne Kommunikation“. So wurde zum Beispiel beschlossen, jährlich die Führungskräfte zu einem Managementthema verpflichtend fortzubilden. Ebenso hat die Stadt ein neues Intranet als verlässliche Informations- und Kommunikationsplattform geschaffen. Dank des jährlichen Gesundheitstages und die „aktive Mittagspause“ können sich die Beschäftigten nun für den beruflichen Alltag fit halten.

### Stadt Mechernich: Gesundheit, Inklusion und Chancengleichheit

Gesundheit war auch das Hauptthema bei der [Stadt Mechernich](#) und natürlich die Fachkräftesicherung. Bei der Ausbildung hat die Stadt Mechernich ihr selbst gestecktes Ziel übertroffen und 2017 drei statt der geplanten zwei Auszubildenden eingestellt. Für 2019 sind zwei neue Auszubildende vorgesehen. Betriebsintegrierte Arbeitsplätze öffnen Menschen mit Behinderung den Weg in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Davon gibt es bislang drei – fünf sollen es werden. Die Betreuung dieser Mitarbeiter obliegt den Nordeifelwerkstätten, die mit der Stadtverwaltung eng zusammenarbeiten. Silvia Jambor, ehemalige Teamleiterin Personal, Organisation und EDV: „In Sachen Chancengleichheit waren wir schon immer gut unterwegs. Das ist die Bestätigung, dass wir alles richtig gemacht haben.“

### Kreisverwaltung Groß-Gerau: Fortsetzung folgt

Mit der Auszeichnung endet der Change-Prozess nicht. Eine Arbeitsgruppe im [Kreis Groß-Gerau](#) setzt sich mit Ideen und Maßnahmen auseinander, die im Entwicklungsplan nicht berücksichtigt werden konnten. Landrat Thomas Will: „Wir wollen uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Durch das INQA-Audit haben wir einen großen

Stein ins Rollen gebracht, der die Qualität der Arbeitsplätze und deren Attraktivität weiter steigern wird. Bei der Umsetzung der Maßnahmen – sei es die leistungsorientierte Bezahlung, Führungswerkstatt, Ausbildungsmarketing, Fortbildungen, Gesundheitsförderung oder Informationsfluss – werden alle Mitarbeiter/innen mitgenommen.“

### Umfassend und mitarbeiterorientiert

Diese Themen deckt das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ab. Es holt die Organisationen dort ab wo sie gerade stehen, aktiviert deren eigene Kräfte und unterstützt sie durch eine professionelle Prozessbegleitung. Ein leistungsfähiges Online-Tool verringert 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: Fast alle angemeldeten Unternehmen schließen das Audit erfolgreich ab.

### Inspiration durch Praxisberichte und Experimentierräume

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit hält weitere [Angebote für den öffentlichen Sektor](#) parat wie den [Praxisreport „Verwaltung der Zukunft“](#) mit Trends, Anregungen und Praxisbeispielen aus Kommunen, Landes- und Bundesbehörden. Unter dem INQA-Dach fördert das BMAS auch das Erproben neuer Arbeitsformen in Lern- und [Experimentierräumen](#): Hier suchen Vorgesetzte und Beschäftigte gemeinsam nach neuen Wegen, den Wandel der Arbeitswelt zu gestalten. Das können Angebote zum mobilen Arbeiten, neue Arbeitszeitmodelle, innovative Ansätze der Führung und Zusammenarbeit, digitale Wege für Weiterbildung und Wissenstransfer oder der Einsatz technischer Assistenzsysteme zur Gesundheitsprävention sein.



Die Säulen des Audits „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.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:

