

contraste
zeitung für selbstorganisation

426 37. JAHRGANG MÄRZ 2020 4,50 EUR
NACHRICHTEN PROJEKTE GENOSSENSCHAFTEN BIOTONNE KUNST & KULTUR



SCHWERPUNKT
**Wie wollen wir
2048 leben?**

**EIN SCHNUPPERABO
3 MONATE FREI HAUS
GIBT ES FÜR NUR 7,50 €!**
Endet automatisch und muss
nicht gekündigt werden!

Bestellungen im Internet
oder über
CONTRASTE e.V.
Schönfelderstr. 41A
34121 Kassel

www.contraste.org

INQA-Audit

Ist meine Verwaltung fit für die Zukunft?

Beschäftigte wollen heute in flachen Hierarchien arbeiten und ernst genommen werden. Wer sie also ermutigt und befähigt, ihre Kompetenzen einzubringen, wird sie langfristig binden und neue Fachkräfte gewinnen können. Das Audit-Programm „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) unterstützt BürgermeisterInnen und Landräte beim Aufbau dieser Arbeitskultur.

> Malte Borges

Entwickelt wurde das Audit im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von den Sozialpartnern. Durchgeführt wird es von der Demografieagentur für die Wirtschaft GmbH. Verwaltungen, Verbände und Unternehmen können dadurch zeigen, dass sie sich für eine mitarbeiterorientierte und zukunfts-fähige Beschäftigungskultur einsetzen.

Phase 1: Ideen entwickeln

Eine Mitarbeiterbefragung zu Beginn legt offen, wo die Verwaltung steht. Sie kann auch ergänzend zu einer Analyse psychischer Gefährdung durchgeführt werden.

Nach der Auswertung der Befragung entwickeln MitarbeiterInnen und Behördenleitung zusammen Maßnahmen, welche die Verwaltung auf dem Weg zur zukunfts-fähigen Organisation voranbringen sollen. Sie sind den wichtigsten personalpolitischen Handlungsfeldern zugeordnet: „Führung“, „Chancengleichheit und Diversity“, „Gesundheit“ sowie „Wissen und Kompetenz“.

Mancher Kommunalchef ist erstaunt, wie viele Ideen seine MitarbeiterInnen haben und wie groß der Wille zur Beteiligung ist, wenn sie sich mit deren Zielen identifizieren – sehr viel größer, als wenn die Maßnahmen von der Leitung

im stillen Kämmerlein erarbeitet werden. Haben sich Beschäftigte und Führungsebene auf gemeinsame Ziele geeinigt, erhalten sie als Bestätigung die Einstiegsurkunde des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“. Damit endet die erste Phase des Audits.

Phase 2: Umsetzung in der Praxis

In der zweiten Phase, dem Entwicklungsprozess, bringen Projektgruppen die Ideen in den Arbeitsalltag der Verwaltung ein. Gemeinsam werden große Themen angepackt: Wie stellen wir sicher, dass das Wissen in der Organisation erhalten bleibt? Welche Fort- und Weiterbildung ist notwendig? Wie wollen die MitarbeiterInnen geführt werden? Es kann aber auch um alltägliche, praktische Probleme gehen: Wie muss etwa ein standardisierter Prozess für Mailanfragen aussehen? Während der gesamten Zeit unterstützen erfahrene Prozessbegleiter die Projekte.

Zum Beispiel Bünde und Mittenwalde

Die Stadt Bünde – 2018 ausgezeichnet – hatte zum Beispiel beschlossen, jährlich die Führungskräfte zu einem Managementthema verpflichtend fortzubilden. Ebenso hat sie durch die Einführung eines Intranets eine hilfreiche Informati-

ons- und Kommunikationsplattform für die Beschäftigten geschaffen.

Die Stadtverwaltung Mittenwalde, eine der Trägerinnen des Zertifikats 2019, bindet seit dem Audit stets Schwerbehinderten- sowie Gleichstellungsbeauftragte in die Ausschreibungsprozesse ein. Den Beschäftigten wird im Rahmen der Gesundheitsförderung außerdem die Teilnahme an einem Fitnessprogramm bezuschusst.

Zwei Jahre Zeit

Der Clou: Welche Ziele auch mit dem Audit verfolgt werden, sie müssen innerhalb von zwei Jahren umgesetzt sein. Das unterscheidet das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ von reinen Analysen, deren Umsetzung nicht verbindlich von einem hochrangigen Kuratorium geprüft und unter Einhaltung von Qualitätsstandards freigegeben wird. Als bundesweit einziges Zertifikat wird es von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, Kammern, Bund, Ländern und der Bundesagentur für Arbeit gemeinsam getragen.

Verwaltungen haben es dann schwarz auf weiß. Sie bekommen das momentan renommierteste Zertifikat Deutschlands im Bereich Unternehmenskultur vom Bundesarbeitsminister überreicht. Es wird öffentlichkeitswirksam vermarktet und gibt der Behörde ein positives Image gegenüber BürgerInnen, Unternehmen und Fachkräften.

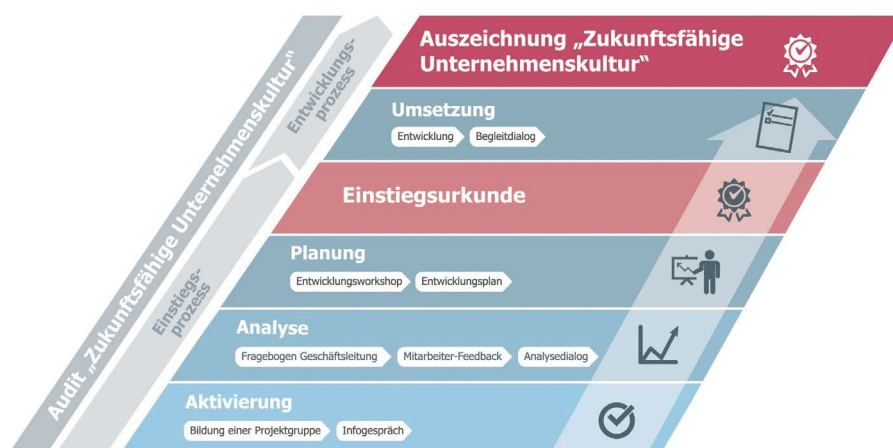
Wann ist der beste Zeitpunkt, um mit dem Audit zu beginnen?

Natürlich ist eine Überprüfung der Arbeitsprozesse im Grunde immer sinnvoll. Trotzdem gibt es immer wieder besondere Ereignisse, Brüche oder Entwicklungen, auf die das INQA-Audit besonders gut zugeschnitten ist:

- Nach Wahlen zur Orientierung für neue BürgermeisterInnen und LandrätInnen
- In Zusammenhang mit der Beurteilung einer psychischen Gefährdung der Beschäftigten



Das INQA-Haus zeigt die vier Themenfelder, in denen die Entwicklung der Unternehmenskultur vorangetrieben wird. Grafik: INQA



Das INQA-Audit gliedert sich in zwei Schritte. Den Entwicklungsprozess und den Umsetzungsprozess. Grafik: INQA

- Wenn aktuelle Personalprojekte anstehen oder gerade begonnen haben
- Wenn neue Aufgaben aus Rechtsvorgaben oder in Bezug auf Wissensmanagement und Digitalisierung zu bewältigen sind
- Vor oder nach einer Bürgerbefragung
- Bei hoher Fluktuation
- Bei Fachkräftemangel

Die so optimierten Rahmenbedingungen machen also nicht nur die Verwaltung als Arbeitgeberin mit Blick auf neue MitarbeiterInnen attraktiver. Sie kommen in erster Linie den Beschäftigten zugute und steigern die Bereitschaft, bei zukünftigen Prozessen aktiv zu unterstützen.

> Malte Borges ist Teamleiter INQA-Audit bei der Demografieagentur für die Wirtschaft. malte.borges@demografieagentur.de www.inqa-audit.de