

Organisationsentwicklung mit INQA-Audit

Jordan hat Einstiegsprozess des Audits abgeschlossen und Entwicklungsprozess gestartet

Das Holzgroßhandelsunternehmen W. & L. Jordan GmbH, Kassel, hat den Einstiegsprozess des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ abgeschlossen und dafür im April eine „Einstiegsurkunde“ erhalten.

Der Einstiegsprozess beinhaltete die Bildung einer betriebsinternen Projektgruppe aus verschiedenen Ebenen des Unternehmens. Deren Aufgabe war es herauszufinden, in welchen personalpolitischen Bereichen Handlungsbedarf besteht. Dazu führte sie eine Mitarbeiterbefragung durch. Auf Grundlage der Befragung entwickelte die Projektgruppe einen realisierbaren Plan, der festlegt, welche Maßnahmen und Aktivitäten nach und nach umgesetzt werden sollen. Mit der Aushändigung der Einstiegsurkunde begann die zweite Phase, also der Entwicklungsprozess. In der Phase sollen die zuvor definierten verbindlichen Maßnahmen zur Organisationsentwicklung innerhalb von zwei Jahren vollständig umgesetzt werden.

Langfristige Bindung

„Fehlende Fachkräfte sind für viele Unternehmen in unserer Branche eine ernsthafte Herausforderung. Antworten auf den demografischen

Wandel zu finden hat für Jordan daher hohe Priorität“, erklärte der Geschäftsführende Gesellschafter Jörg Ludwig Jordan. Ein zentraler Punkt sei die langfristige Bindung der bestehenden Belegschaft. „Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen unsere Unternehmenskultur als besonders attraktiv wahrnehmen. Wir beschäftigen uns zum Beispiel als Familienunternehmen intensiv mit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, betonte Jordan. „Zu Beginn bekamen wir durch eine umfassende Mitarbeiterbefragung in den personalpolitischen Handlungsfeldern Führung, Chancengleichheit & Diversity, Gesundheit und Wissen & Kompetenz eine klare Aussage zum Ist-Stand unserer Unternehmenskultur.“

Thomas Peter, Kaufmännischer Geschäftsführer, ergänzt: „Eine hoch motivierte Projektgruppe, bestehend aus einem Querschnitt der Mitarbeiterschaft sowie der Geschäftsleitung, identifizierte danach Maßnahmen in allen vier Themenfeldern. Jetzt gilt es, diese in einem intensiven Dialog umzusetzen. Der vorgegebene enge Zeitrahmen von zwei Jahren fordert zudem eine ziel- und ergebnisorientierte Bearbeitung und Umsetzung. Diese Verbindlichkeit und die Entwicklung aus der Belegschaft heraus garantiert Nachhaltigkeit.“

Im Themenfeld Wissen soll bei-



Die Firma Jordan erhielt die Einstiegsurkunde. Jetzt gilt es, die vereinbarten Maßnahmen konsequent umzusetzen. Foto: Jordan

spielsweise das interne Ideenmanagement durch die Einführung einer Software als App oder Desktop-Version etabliert werden. Regelmäßige Mitarbeitergespräche verbessern die Führungskommunikation.

Neues Führungsleitbild

Die Formulierung und Anwendung eines neuen Führungsleitbilds wird in die Wege geleitet. Employer Branding ist ein weiteres umfassendes

Projekt. Insgesamt arbeiten neun Gruppen an zwölf Themen. Sind alle Maßnahmen umgesetzt, wird Jordan im Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Unternehmen mit „Zukunftsfähiger Unternehmenskultur“ ausgezeichnet. „Besonders bemerkenswert ist es, wie stark sich einzelne Gruppenmitglieder bei der Entwicklung der Maßnahmen für ihre Projekte im Dialog mit der Geschäftsleitung einsetzen“, betont der externe Prozessbegleiter Manfred

Batz von Batz & Team. „Wir denken, dass wir mit dem Audit, das von den Sozialpartnern entwickelt wurde und von ihnen getragen wird, effiziente Prozesse schaffen und unsere Kommunikation wesentlich verbessern“, ergänzt Norman Virks vom Jordan-Betriebsrat.

Hintergrund

Das INQA-Audit

Das Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ist ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) und wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert sowie von der Demografieagentur für die Wirtschaft umgesetzt. Ziel ist es, Unternehmen und Verwaltungen bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung durch die Verbesserung des Arbeitsumfelds zu unterstützen. Geschäftsführung und Beschäftigte werden durch eine professionelle, externe Prozessbegleitung unterstützt. Sie erarbeiten individuelle, nachhaltige Maßnahmen in den zentralen personalpolitischen Handlungsfeldern Führung, Chancengleichheit, Gesundheit, Wissen und Kompetenz. Die Identifikation der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen soll gestärkt und damit die Basis für Innovationen und Zukunftsfähigkeit geschaffen werden.