

INQA-Prozess Kulturwandel – Arbeit gemeinsam gestalten:

21 Organisationen erhalten Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“

- Der INQA-Prozess Kulturwandel unterstützt Unternehmen, Verwaltungen und Verbände, eine zukunftsfähige Arbeitskultur zu entwickeln.
- Für das erfolgreiche Durchlaufen des INQA-Prozess Kulturwandel erhielten nun 21 Organisationen das Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“.
- Von Arbeitsschutz und attraktiven Arbeitsbedingungen über Führung bis hin zur Vereinbarkeit: Vier prämierte Organisationen machen vor, wie Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt aussehen können.

Vom kleinen Ingenieurbüro über das mittelständische Pharmaunternehmen bis zur öffentlichen Verwaltung mit über 1.000 Beschäftigten: Verschiedenste Organisationen nehmen ihre Arbeitskultur in den Blick und suchen nach neuen, für sie passenden Antworten auf den Wandel der Arbeitswelt. Das gemeinsame Ziel: sich zukunftsfest aufstellen. Der INQA-Prozess Kulturwandel – „Arbeit gemeinsam gestalten“ unterstützt auf diesem Weg und zeichnet Organisationen, die diesen über zwei Jahre erfolgreich gegangen sind, mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ aus. So auch in diesem Jahr: Am Vorabend des Innovationstages 2022 verlieh Leonie Gebers, Staatssekretärin im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), 21 Organisationen feierlich die begehrte Auszeichnung. Gebers betonte dabei besonders:

„Der INQA-Prozess Kulturwandel macht aus Beschäftigten Mitgestalter. Arbeitgeber, die auf moderne Führung und Partizipation im Betrieb setzen, sind besser aufgestellt für die Herausforderungen der Zukunft. Denn sie investieren nachhaltig in ihre wichtigste Ressource: ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“ Leonie Gebers, Staatssekretärin im BMAS

Unterschiedliche Organisationen, individuelle Lösungen, ein Ziel

Der INQA-Prozess Kulturwandel setzt vor allem auf beteiligungsorientiertes Vorgehen in der Organisation, das heißt, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen von Anfang an mit einzubeziehen. So sollen nachhaltige Lösungen aus der Mitte der Belegschaft für die Belegschaft entstehen. Die folgenden vier Organisationen stehen beispielhaft dafür, wie die Arbeitskultur zukunftsfest weiterentwickelt werden kann – gemeinsam mit den Beschäftigten:

Barth Medienhaus: mehr Flexibilität und Vereinbarkeit

Die Corona-Pandemie hat dem Barth Medienhaus bestätigt: Eine Arbeitsumgebung, in der die Beschäftigten gesund bleiben und motiviert sind, ist ein zentrales Element für den Erfolg eines Unternehmens. Im INQA-Prozess Kulturwandel standen deshalb mehr Flexibilität und Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Fokus. So entwickelte das Unternehmen neue Arbeitszeitmodelle, die

dezentrales Arbeiten ermöglichen. Zudem finden Meetings nur noch online statt, wodurch die Beschäftigten viel Zeit sparen und auch Kolleg*innen im Homeoffice problemlos teilnehmen können.

Pascoe Naturmedizin: mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur

Beim Naturmedizinunternehmen Pascoe ist die Mitarbeiterorientierung Teil der DNA. Dazu gehört insbesondere, dass Beschäftigte Sinn bei ihrer Arbeit empfinden und nach ihren Stärken eingesetzt werden. Um die hohe Mitarbeiterzufriedenheit zu erhalten und die Beschäftigten sicher durch die Pandemie zu begleiten, wurde im INQA-Prozess Kulturwandel das mobile Arbeiten weiterentwickelt und ein Gesundheitsmanagement eingesetzt, das auf die verschiedenen Mitarbeiterbedürfnisse zugeschnitten ist.

Landkreis Goslar: verantwortungsvolles Führen

Die Verwaltung des Landkreises Goslar zählt mehr als 1200 Beschäftigte. Davon waren während der Pandemie mehr als 400 im Homeoffice – eine Herausforderung für Führung und Zusammenarbeit. Im INQA-Prozess Kulturwandel wurde deshalb umfassend am Führungsleitbild gearbeitet. Beschäftigte und Führungskräfte verpflichteten sich dabei, gemeinsam Verantwortung für gute Zusammenarbeit zu übernehmen. Das Ergebnis: eine offenere Kommunikationskultur und schnellere Entscheidungen.

Diese Organisationen erhielten das Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“

Organisationen, die erstmals mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit ausgezeichnet wurden:

- B&R Dienstleistungs GmbH - HKP Uelzen, Uelzen
- Handwerkskammer Hannover, Hannover
- Landkreis Goslar, Goslar
- Medizinischer Dienst Niedersachsen, Hannover
- Menke Nutzfahrzeuge GmbH & Co. KG, Soltau
- SEGLER-Förderanlagen Maschinenfabrik GmbH, Berge
- BBZ Bautzen e.V., Bautzen
- Leipziger Verkehrsbetriebe (LVB) GmbH, Leipzig
- AKOTEC Produktionsgesellschaft mbH, Angermünde
- Claus R. Menges GmbH, Gießen
- COHLINE GmbH Schlauchleitungssysteme, Dillenburg
- Gerhardt Bauzentrum GmbH & Co. KG, Butzbach
- kdV Rhein-Erft-Rur, Frechen
- Barth Medienhaus GmbH, Ettenheim
- FORCAM GmbH & ENISCO by FORCAM GmbH, Ravensburg
- Holzner Druckbehälter GmbH, Peißenberg

Organisationen, die den „INQA-Prozess Kulturwandel – Arbeit gemeinsam gestalten“ erneut durchgeführt haben und mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit ausgezeichnet wurden:

- Bauunternehmen G. Hildebrand GmbH & Co. KG, Butzbach

- EDEKA Habig, Salmünster
- focus Industrieautomation GmbH, Merenberg
- Pascoe pharmazeutische Präparate GmbH, Gießen
- Stadt Bünde, Bünde

Über den INQA-Prozess Kulturwandel – „Arbeit gemeinsam gestalten“

Der INQA-Prozess Kulturwandel – „Arbeit gemeinsam gestalten“ (vormals INQA-Audit) wird gefördert vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und umgesetzt von der Demografieagentur. Der INQA-Prozess unterstützt Unternehmen und Verwaltungen dabei, eine zeitgemäße Arbeitskultur zu schaffen, um auf den Wandel der Arbeitswelt reagieren zu können. Alle bisher beteiligten Organisationen bestätigen, dass sie besser auf die Herausforderungen der Corona-Pandemie reagieren konnten. Zu Beginn des Prozesses schafft eine Mitarbeiterbefragung die verlässliche Basis für die Entwicklung. Mithilfe einer externen Prozessbegleitung entwickeln Geschäftsführung und Beschäftigte gemeinsam individuelle Maßnahmen in den INQA-Handlungsfeldern Führung, Vielfalt, Gesundheit sowie Kompetenz. Dann haben die Organisationen zwei Jahre Zeit für die erfolgreiche Umsetzung. Nach erfolgreichem Abschluss des Prozesses wird die Organisation mit dem Prädikat „Zukunftsfähige Arbeitskultur“ (bis 2020 „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“) ausgezeichnet. Weitere Informationen unter www.inqa.de/prozess-kulturwandel