

SIND SIE FIT FÜR DIE ZUKUNFT?

Unternehmenskompetenzen werden immer mehr als Schlüssel zu Wettbewerbsfähigkeit und Unternehmenserfolg gesehen. Lassen der demografische und der digital-technische Wandel eventuell Handlungsbedarf in Ihrem Unternehmen erkennen?

Handlungsfeld	Mögliche Handlungsbedarfe	+ Ja - Nein ? weiß nicht
I. Markt-Wissen Know-how	Die Wünsche der Kunden und die Erwartungen des Marktes stellen ständig neue Anforderungen an das Wissen und die Qualifikation der Beschäftigten. Wir reagieren flexibel und innovativ darauf.	
II. Unternehmens- kultur	Ziele und Leitbild des Unternehmens sind transparent. Kommunikation und Zusammenarbeit der Beschäftigten ist durch gegenseitige Unterstützung und respektvollen Umgang geprägt. Gutes Arbeitsklima.	
III. Unternehmens- struktur	Anpassungen der Abläufe und Strukturen im Unternehmen an veränderte Anforderungen durch Markt und Kunden werden erfolgreich und effizient umgesetzt.	
III. Unternehmens- entwicklung	Beschäftigte aller Bereiche und Altersgruppen wirken an betrieblichen Veränderungsprozessen erfolgreich mit. Die Beschäftigten kennen ihre individuellen Einflussmöglichkeiten auf den Unternehmenserfolg und tragen zur wachsenden Problemlösungsfähigkeit bei.	
V. Arbeits- organisation	Die Zuweisung der Aufgaben ist trotz stetiger Veränderung eindeutig. Den Beschäftigten stehen die nötigen Handlungsfreiräume und Befugnisse zur Erledigung der Aufgaben zur Verfügung. Die geplanten Prozesse und Verantwortungsbereiche sind den Beschäftigten bekannt.	
VI. Anforderung, Kompetenz	Die physischen und psychischen Anforderungen an den Arbeitsplätzen im gesamten Unternehmen ermöglichen ohne Einschränkung eine Beschäftigung bis zum regulären Rentenalter.	
VII. Arbeitszeit	Die Arbeitszeiten ermöglichen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die Belastungen durch lange Arbeitszeiten, Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit sind gering. Das Arbeiten bis zur Rente ist sicher gestellt.	
VIII. Personal Rekrutierung	Die Gewinnung von Personal ist erfolgreich und mit angemessenem Aufwand möglich.	
VIII. Personal Bindung	Die Beschäftigten aller Bereiche und Altersgruppen identifizieren sich mit dem Unternehmen, die Fluktuation ist gering.	
VIII. Personal Motivation	Die Führungskräfte tragen entscheidend zur Motivation und Identifikation der Beschäftigten mit dem Unternehmen bei.	
VIII. Personal Leistungskapazität	Entstehen Personalengpässe bzw. starke Mehrbelastungen von Beschäftigten infolge von Krankheitsfällen.	
VIII. Personal Entwicklung	Weiterbildungsbedarfe und Entwicklungswünsche der Beschäftigten werden erkannt und aktiv in der Personalentwicklung berücksichtigt.	

In Anlehnung an den Steinbeis Unternehmens-Kompetenzcheck sowie auch www.demografie-aktiv.de

<http://www.steinbeis.de/de/publikationen/transfermagazin/transfer-012014/wie-kompetent-ist-ihr-unternehmen.html>