

Organisatorisches Instrument zur Selbsteinschätzung für Inclusive Job Design

Einführung

Sie wurden ausgewählt, dieses Instrument zur Selbsteinschätzung auszufüllen, da Sie eine umfassende Sicht auf die Organisation haben und/oder für Strategie und Richtlinien verantwortlich sind. Dieses Instrument besteht aus sieben Tabellen mit Aussagen, die sich auf Aspekte innerhalb der Organisation beziehen, die wichtig sind, um die Methodik des Inclusive Job Design optimal umzusetzen.

Ziel dieses Instruments zur Selbsteinschätzung ist es zu „überprüfen“, ob all diese Aspekte vorhanden sind und wo ggf. Verbesserungen vorgenommen werden müssen.

Bitte lesen Sie die Einführung jeder Tabelle sorgfältig durch und beantworten Sie dann die Aussagen in der Tabelle unter der Einführung.

Inclusive Job Design

Inclusive Job Design ist das allumfassende Wort für die Neuordnung von Geschäftsprozessen und die Neuweisung von Aufgaben, damit hoch qualifizierte Angestellte für die Arbeit, für die sie ausgebildet wurden, besser eingesetzt werden können. Verwaltungsaufgaben, logistische und organisatorische Aufgaben wiederholender Art, die nicht zu ihren Kernaufgaben gehören, werden zu einem oder mehreren Arbeitspaketen zusammengefasst und wieder in die Arbeitsprozesse einbezogen. Diese neuen Positionen sind dann für Angestellte geeignet, die sonst außerhalb des Arbeitsprozesses stehen würden, weil sie nicht in bestehende Positionen eingefügt werden können. Dies macht auch die Durchführung dieser Aktivitäten kostengünstiger und schafft einen wirtschaftlichen Mehrwert für die Organisation. Es hat sich herausgestellt, dass Inclusive Job Design die Arbeitsqualität der aktuellen Angestellten verändert, sodass sie sich mehr auf ihre Kernaufgaben konzentrieren können. Es scheint auch, dass die Arbeitszufriedenheit der derzeitigen Angestellten zunimmt, weil sie ihre Kernkompetenzen stärker einsetzen können.

Strategie

Strategie ist ein Plan, den das Unternehmen entwickelt, um seinen Wettbewerbsvorteil auf dem Markt zu erhalten. Es besteht aus einer Reihe von Entscheidungen und Handlungsschritten, die als Reaktion auf die Veränderungen im externen Umfeld des Unternehmens, das seine Kunden und Wettbewerber umfasst, getroffen werden müssen.

Strategie ist die Art und Weise, wie ein Unternehmen seine Position verbessern will, vielleicht durch eine kostengünstige Produktion oder Lieferung, vielleicht durch die Bereitstellung eines besseren Wertes für den Kunden, vielleicht durch die Erzielung von Verkaufs- und Service-Dominanz. Es ist, oder sollte, die Art und Weise sein, wie eine Organisation sagt: „So schaffen wir einen einzigartigen Wert.“

Spezifische Elemente innerhalb der Strategie einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente zur Strategie der Organisation gehören.

- 1 Stimme überhaupt nicht zu
- 2 Stimme nicht zu
- 3 Unentschieden
- 4 Stimme zu
- 5 Stimme voll und ganz zu

Strategie „Wer wir sind“					
In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1 ... gibt es eine klare Vision einer inklusiven Gesellschaft.					
2 ... beinhalten die Mission, die Ziele und Werte einen arbeitgeberbasierten Ansatz.					
3 ... sind die Führungskräfte offen für Pioniere.					
4 ... sind die Führungskräfte verpflichtet, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden.					

Strategie „Was wir tun“					
In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
5 ... arbeiten wir an der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für unsere Teilnehmenden auf dem offenen Arbeitsmarkt.					
6 ... entwickeln wir unsere Dienstleistungen kontinuierlich weiter.					
7 ... nutzen wir Innovation, um neue Antworten auf das Handeln im sozialen Bereich zu finden					
8 ...suchen wir finanzielle Unterstützung für unsere Arbeit im sozialen Bereich.					
9 ... nutzen wir innovative Werkzeuge um unsere Marketingstrategie zu unterstützen, um neue Stellenangebote für unsere Teilnehmenden zu erschließen.					
10 ... arbeiten wir systematisch an innovativen Stellenbeschreibungen für unsere Teilnehmenden.					
11 ... haben wir Netzwerke mit lokalen Behörden und/oder Unternehmen.					
12 ... ist mindestens ein/e Mitarbeitende(in für die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern zuständig.					
13 ... haben wir ein Überwachungssystem für unsere Teilnehmenden.					
14 ... bewerten wir regelmäßig den Erfolg der Dienstleistung.					
15 ... tauschen wir Erfahrungen mit anderen aus, um die Leistung unserer Praxis zu verbessern.					

Struktur

Struktur stellt die Art und Weise dar, wie Geschäftsbereiche und Einheiten organisiert sind und enthält die Informationen darüber, wer wem gegenüber rechenschaftspflichtig ist. Mithilfe von Struktur werden die Aufgaben geteilt und dann koordiniert. Mit anderen Worten, die Struktur ist das Organigramm der Organisation.

Spezifische Elemente innerhalb der Unternehmensstruktur haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente zur Struktur der Organisation gehören.

Struktur						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... haben die Angestellten eine klare Aufgabenbeschreibung und Verantwortlichkeiten.					
2	... haben wir einfache Möglichkeiten für Angestellte, neue Ideen zu teilen.					
3	... werden die Kernprozesse so gesteuert, dass unsere Organisation neue Methoden erfolgreich implementieren kann.					
4	... beziehen wir relevante Interessengruppen in die Umsetzung neuer Methoden ein.					

Systeme und Prozesse

Systeme und Prozesse sind alle formalen und informellen Verfahren, die die Organisation Tag für Tag und Jahr für Jahr am Laufen halten: Investitionsrechnungsverfahren, Schulungssysteme, Kostenrechnungsverfahren, Budgetierungssysteme. Systeme und Prozesse sind die Verfahren und Abläufe des Unternehmens, die die täglichen Aktivitäten des Unternehmens und die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden, offenbaren. Systeme und Prozesse sind der Bereich des Unternehmens, der bestimmt, wie das Geschäft läuft, und darin sollte der Hauptschwerpunkt für Führungskräfte während des organisatorischen Wandels liegen.

Spezifische Elemente innerhalb der Systeme und Prozesse einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente Teil des Systems der Organisation sind.

Systeme und Prozesse						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... gibt es ein internes Kommunikationssystem, das alle wichtigen Informationen kommuniziert.					
2	... werden wichtige betriebliche Prozesse dokumentiert.					
3	... werden Ressourcen (z. B. Zeit - Budget - Humanressourcen) für die Durchführung von Projektinitiativen bereitgestellt.					
4	... arbeiten wir mit Feedbackschleifen und Auswertung.					
5	... erfassen wir den Mehrwert neuer Methoden.					
6	... haben wir ein effektives System für das Customer Relationship Management System.					
7	... reduzieren wir die administrativen Prozesse für erworbene Arbeitgeber.					
8	... haben wir einen systematischen Weg, über Entwicklungen und Verbesserungen zu diskutieren und zu entscheiden.					
9	... werden Projekte systematisch verwaltet.					
10	... haben wir eine Datenbank, in der arbeitssuchende Kunden hinterlegt sind.					

Führungsführungsstil

Führungsführungsstil repräsentiert die Art und Weise, wie das Unternehmen von Führungskräften geleitet wird, wie sie interagieren, welche Maßnahmen sie ergreifen und ihren symbolischen Wert. Mit anderen Worten, es ist der Führungsführungsstil der Unternehmensleitung. Organisationen mögen den Führungskräften zwar zuhören, aber sie glauben nur das, was die Führungskräfte tun. Nicht Worte, sondern Handlungen sind ausschlaggebend.

Spezifische Elemente innerhalb des Führungsführungsstil einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente zum Führungsführungsstil der Organisation gehören.

Führungsführungsstil						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... sind die Angestellten an der Entscheidungsfindung beteiligt.					
2	... fördern wir Teamarbeit.					
3	... werden Erfolge geteilt und gefeiert.					
4	... sind wir offen für Innovationen.					
5	... verfügen wir neben der Fokussierung auf den Teilnehmenden über einen arbeitgeberorientierten Ansatz.					
6	... vertrauen wir auf die Kompetenzen der Angestellten.					
7	... schulen wir unsere Angestellten in ethischem Verhalten im Zusammenhang mit Inclusive Job Design.					

Mitarbeitende

Die Angestellten konzentrieren sich darauf, welche Art von und wie viele Angestellte eine Organisation benötigen wird und wie sie angeworben, geschult, motiviert und belohnt werden. Angestellte werden oft auf zwei Arten behandelt. Auf der einen Seite geht es um Beurteilungssysteme, Gehaltstabellen, formale Schulungsprogramme und Ähnliches. Auf der anderen Seite geht es um Moral, Einstellung, Motivation und Verhalten.

Spezifische Elemente innerhalb der Mitarbeitende einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente auf die Mitarbeitende der Organisation zutreffen.

Mitarbeitende						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... sind sich die Angestellten ihrer Rolle und Verantwortung sowohl gegenüber ihren Teilnehmenden als auch gegenüber Unternehmen bewusst.					
2	... gibt es eine Stellenbeschreibung für einen Experten für Inclusive Job Design.					
3	... arbeiten die Angestellten in multidisziplinären Teams.					
4	... haben wir Angestellte mit kaufmännischen Kompetenzen.					
5	... haben wir Angestellte, die mit den wirtschaftlichen Aspekten eines Unternehmens vertraut sind.					
6	... haben wir Angestellte mit einer guten Beobachtungskompetenz.					

Kernkompetenzen

Kernkompetenzen sind Fertigkeiten, die Angestellte des Unternehmens sehr gut beherrschen. Sie umfassen auch Leistungsfähigkeit und Kompetenzen. Bei organisatorischen Veränderungen stellt sich oft die Frage, welche Kernkompetenzen die Organisation wirklich benötigt, um die neue Strategie oder Methodik zu stärken.

Spezifische Elemente innerhalb der Kernkompetenzen einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente zu den Kernkompetenzen der Organisation gehören.

Kernkompetenzen						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... sind die Angestellten in der Lage, maßgeschneiderte Pläne zu machen, um eine Person mit einer Beeinträchtigung für den neuen Arbeitsplatz / die neuen Aufgaben zu schulen.					
2	... stehen die Angestellten in einer guten Beziehungen zu Unternehmen und Nutzern.					
3	... gibt es Angestellte, die sich mit dem Arbeitsmarkt auskennen.					
4	... kennen die Angestellten die Kompetenzen ihrer Teilnehmenden.					
5	... haben wir Angestellte, die mit dem Inhalt des Arbeitsrechts und anderen verwandten Gesetzen vertraut sind.					
6	... haben wir Angestellte, die in der Lage sind, Arbeitsabläufe zu analysieren.					
7	... sind die Führungskräfte mit Change Management Konzepten vertraut.					
8	... geben die Angestellten zeitnahe Antworten.					
9	...haben wir Angestellte, die ein angemessenes Mitarbeitendeprofil für neu konzipierte Positionen erstellen können.					

Gemeinsame Werte

Spezifische Elemente innerhalb der gemeinsamen Werte einer Organisation haben einen positiven Einfluss auf die Bereitschaft der Organisation, die Methodik des Inclusive Job Design anzuwenden. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 - 5, inwiefern Sie zustimmen, dass diese Elemente Teil der gemeinsamen Werte der Organisation sind.

Gemeinsame Werte						
	In unserer Organisation ...	1	2	3	4	5
1	... entspricht unsere Mission der Intention des Inclusive Job Design.					
2	... entspricht unsere Vision der Intention des Inclusive Job Design.					
3	... begrüßen wir kulturelle Vielfalt.					
4	... legen wir Wert auf die Beschäftigung unserer Teilnehmenden im offenen Arbeitsmarkt.					
5	... legen wir Wert auf die Kernkompetenzen unserer Teilnehmenden.					
6	... legen wir Wert auf das ethische Verhalten unserer Angestellten.					