



# ZukunftsCheck Arbeitswelt

Start der 2. Befragungswelle –  
für (noch) mehr Zukunftsrobustheit  
in Ihrer Organisation



Sparkassenverband  
Baden-Württemberg



UNIVERSITÄT  
HOHENHEIM



# ZukunftsCheck Arbeitswelt

## Hintergrund

### 1. Die lernende Organisation (Weiterbildung und Lernen)

In unserem Unternehmen...

- 1.) ... investieren wir nach genügend Zeit in die Weiterbildung fachlicher Kompetenzen („hard skills“).
- 2.) ... investieren wir genügend Zeit in die Weiterbildung persönlicher Kompetenzen („soft skills“).
- 3.) ... kommen neue Weiterbildungsformate zum Einsatz (z. B. E-Learning, Blended Learning, Hospitationen).
- 4.) ... wenden wir Grundlagen aus dem Changemanage an.
- 5.) ... lernen wir systematisch aus Fehlern (z. B. kolleg Beratung, Supervision oder die Auswertung von Da

- Es existiert eine Inflation von Themen der Arbeitswelt, die als zukunftsrelevant postuliert werden – meist unter dem Namen „**New Work**“.
- Der ZukunftsCheck Arbeitswelt stellt eine Orientierungshilfe für Sparkassen dar und wertet Einschätzungen und Sichtweisen auf zukunftsrelevante Trends systematisch aus – ein **innovatives Leuchtturmprojekt im HR-Bereich**.
- Daher wurde der ZukunftsCheck Arbeitswelt von einer branchenübergreifenden Jury auch für eine der besten vier HR Projekte (KMU) im Jahr 2019 bei den **HR Excellence Awards in Berlin** nominiert.

gen (d. h. Mitarbeitern den Sinn ihrer

- 2.) ... zeigen wir Mitarbeitern langfristige auf.
- 3.) ... fördern wir unsere Mitarbeiter in i ermutigen sie dazu, anspruchsvolle nehmen).
- 4.) ... nimmt die Gesundheit der Mitar Stellenwert ein.
- 5.) ... fördern wir flexible Arbeitszeite Gleitzeit etc.).
- 6.) ... fördern wir räumliche Flexibilitä Arbeiten etc.).
- 7.) ... erheben wir Mitarbeiterzufrie
- 8.) Insgesamt habe ich den Eindr Arbeitgeberattraktivität gut g



Sparkassenverband  
Baden-Württemberg

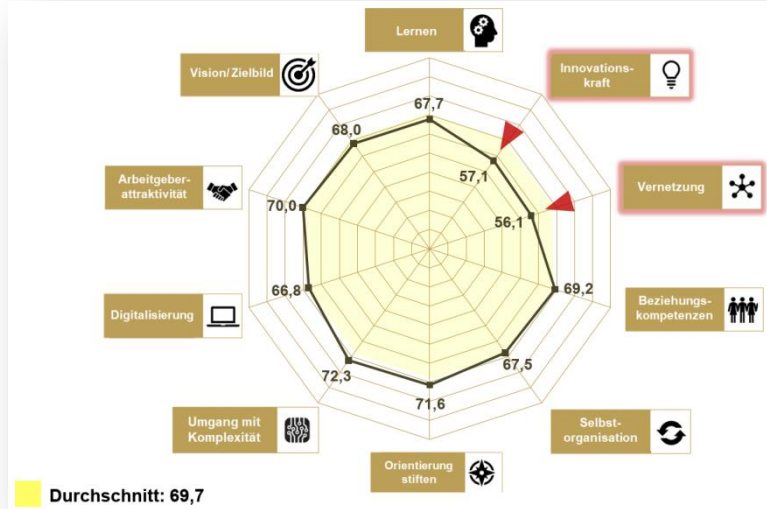


# Kernergebnisse der 1. Befragungswelle

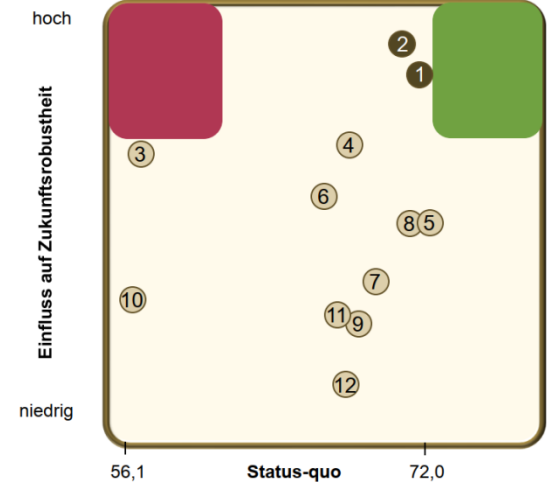
**88,0%** der Befragten sind der Ansicht, dass sich die Umwälzungen der Arbeitswelt in den nächsten Jahren stark auf ihr Unternehmen auswirken werden.

**Zwei Drittel** der Befragten glauben, dass ihnen noch zwei bis drei Jahre bleiben, um sich für die Herausforderungen zu rüsten!

Lediglich **15,6%** der Befragten haben den Eindruck, dass ihr Unternehmen gut für die anstehenden Herausforderungen gut gerüstet ist.



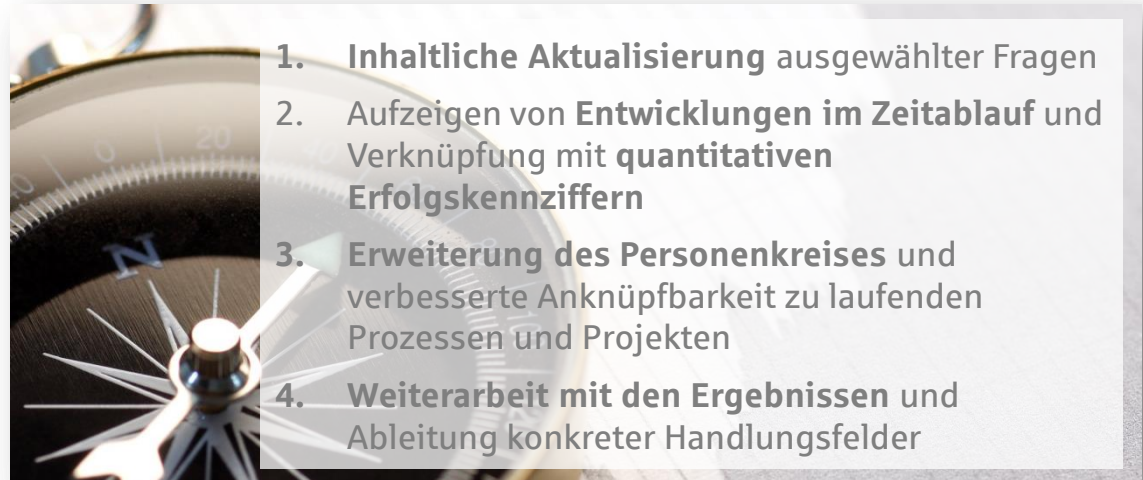
- 1 Offenheit für Veränderung\*
- 2 Veränderungskompetenz\*
- 3 Innovationskraft
- 4 Vision/ Zielbild
- 5 Umgang mit Komplexität
- 6 Digitalisierung
- 7 Arbeitgeberattraktivität
- 8 Orientierung stiften
- 9 Beziehungskompetenzen
- 10 Vernetzung
- 11 Lernen
- 12 Selbstorganisation



# ZukunftsCheck Arbeitswelt

## Kernergebnisse der 1. Befragungswelle

- **32 Sparkassen** in Baden-Württemberg mit 208 Personen, darunter 44 Vorstände, haben an der 1. Befragungswelle des ZukunftsCheck Arbeitswelt (2018 /2019) teilgenommen.
- Die **individuellen Ergebnisse** wurden im Rahmen von zweistündigen Präsentationen in den Sparkassen vor Ort ausführlich vorgestellt und diskutiert.
- Dabei kam der Wunsch zahlreicher Institute auf, den ZukunftsCheck Arbeitswelt in einer 2. Befragungswelle **weiter zu entwickeln:**



# Erweiterungen...

1. Durch die **inhaltliche Aktualisierung** ausgewählter Fragen, werden bestimmte Themen noch präziser auf den Punkt gebracht, was die Interpretation der Ergebnisse deutlich erleichtert.
2. Sollten Sie an der 1. Befragungswelle bereits teilgenommen haben, können im Ergebnisbericht nun **Entwicklungen in Ihrer Organisation** aufgezeigt werden. Darüber hinaus ist geplant, mittels Regressionsanalyse künftig einen direkten Zusammenhang zwischen **quantitativen Erfolgskennziffern** (z.B. Betriebsergebnis vor Steuern, Cost-Income-Ratio, etc.) und der aktuellen Zukunftsrobustheit Ihres Hauses aufzuzeigen.

# ...in der 2. Befragungswelle

3. Besonders im Fokus steht die **Erweiterung des befragten Personenkreises**. Künftig ist es möglich, den ZukunftsCheck Arbeitswelt mit bis zu 100 Personen durchzuführen. Hierdurch können gezielt Führungskräfte und Mitarbeiter/innen beteiligt werden, welche die Zukunftsfähigkeit Ihrer Organisation bereits in laufenden Projekten bearbeiten.
4. Durch den erweiterten Befragungskreis ist darüber hinaus eine **vertiefte Arbeit mit den Ergebnissen** möglich. Deshalb unterstützen wir Sie dabei, die Ergebnisse in einem gemeinsamen Workshop mit den von Ihnen definierten Beteiligten zu diskutieren und konkrete Handlungsfelder abzuleiten.

# Exemplarische Arbeit mit den Ergebnissen

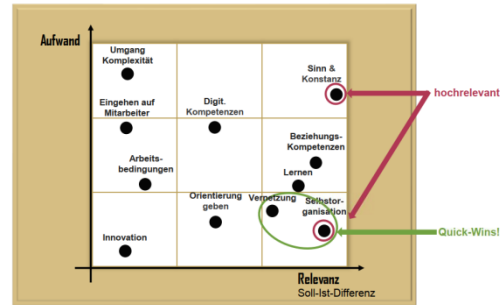
Wie homogen sind Sichtweisen? Sind wir uns einig?

Wo steht unsere Organisation in Bezug auf zukunftsrelevante Themen?

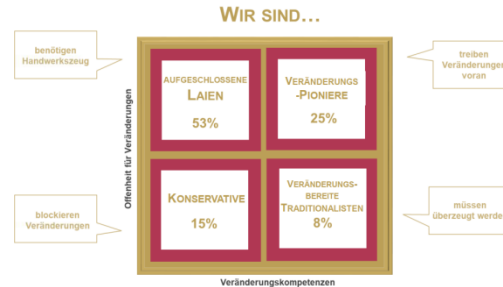
An welchen Stellen sehen wir Handlungsfelder? Was benötigt die Bank aus unserer Sicht?

**ROLLEN VON FÜHRUNGSKRÄFTEN:**

WAS IST RELEVANT? WIE WEIT IST DER WEG DORTHIN?



VERÄNDERUNGSFÄHIGKEIT IN DER ORGANISATION:



- Über die Herstellung von Transparenz zu zukunftsrelevanten Sichtweisen wird eine **Synchronisation** der Beteiligten erreicht.
- Durch die Gegenüberstellung von IST- und SOLL-Zuständen wird sichtbar, wie stark Kompetenzen bereits ausgeprägt sind und wo **unternehmensindividuelle Stellschrauben** für Zukunftsrobustheit liegen.
- Ein Abgleich der Treiber für Zukunftsrobustheit (Was muss getan werden?) und der Veränderungsfähigkeit (Wollen & Können?) ermöglicht die Ableitung von konkreten **Handlungsempfehlungen** im Team.

# ZukunftsCheck Arbeitswelt

## Prozessvorschlag

1

**Individuelle Auftragsklärung** zur  
Einpassung des ZukunftsCheck  
Arbeitswelt in Ihre laufenden Projekte



2

**Durchführung der  
Online-Befragung**  
mit bis zu 100 befragten Personen



3

**Vorstellung und Weiterarbeit** mit  
den repräsentativen Ergebnissen  
im Rahmen eines Workshops



4

Auf Wunsch:  
**Begleitung bei Folgemaßnahmen**  
(z.B. Überführung von Handlungsfeldern  
in eine Führungskräfteentwicklung)



Sparkassenverband  
Baden-Württemberg



# Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit mit Ihnen!

Weitere Informationen zu unseren  
Projekten der Organisations-  
entwicklung finden Sie unter

<https://www.spk-akademie.de>  
und <https://goldpark.de>

**Magnus Kyre** | Berater Organisationsentwicklung

Sparkassenakademie Baden-Württemberg  
0711 127-82015  
[magnus.kyre@sv-bw.de](mailto:magnus.kyre@sv-bw.de)

**Dr. Isabella Doré** | Partner

Goldpark AG  
069 2729989-73  
[isabella.dore@goldpark.de](mailto:isabella.dore@goldpark.de)