

TRANSFORMATIONSINDEX

Firma:

Adresse:

Geburtsdatum:

Telefon:

E-Mail:

Gesprächspartner*in

Beschäftigungsumfang: Vollzeit Teilzeit Mini-Job

Der/ Die Teilnehmende besitzt eine/n

deutsche Staatsangehörigkeit

Drittstaatsangehörigkeit

Migrationshintergrund

Schwerbehindertenausweis

Höchster erreichter Schulabschluss

kein Schulabschluss

Hauptschulabschluss oder vergleichbaren Abschluss

die mittlere Reife / den Realschulabschluss

das Abitur / die Fachhochschulreife

Höchster erreichter Berufsabschluss

keine abgeschlossene Berufsausbildung

(außer)betriebliche Lehre / Ausbildung

einen Meisterbrief oder ein gleichwertiges Zertifikat

einen (Fach)Hochschulabschluss / eine Promotion

Bezeichnung der Ausbildung bzw. des Studiums eintragen:

TRANSFORMATIONSINDEX

Ja

Nein

1 ARBEITSORGANISATION & FÜHRUNG

Unternehmenskultur

1. Identifikation: Gibt es eine gemeinsame Mission, Normen und Werte, die von allen geteilt werden („Wir-Gefühl“)?
2. Integration: Werden die sozialen Beziehungen zwischen den Mitarbeitenden gestärkt, z. B. durch Teamarbeit?
3. Motivation und Zufriedenheit: Wird auf die Befindlichkeit der Mitarbeitenden geachtet, z. B. durch Fairness im Umgang oder Beteiligung der Belegschaft?
4. Koordination: Werden Arbeitsprozesse effizient gesteuert?
5. Innovation: Werden die Fähigkeiten aller Beschäftigten im Umgang mit Neuerungen gefördert?
6. Kundenzufriedenheit: Gibt es eine ansprechende und angemessene Form der Darstellung nach außen, z. B. Verhalten der Beschäftigten oder Marketing?

Agile Arbeitsformen

7. Wird die Arbeit durch Nutzung mobiler Geräte erleichtert? (Tablet, Smartphones und Laptops)
8. Welche der folgenden wesentlichen Merkmale agiler Arbeit treffen bei Ihnen zu:

kollaborativ (gemeinsam an etwas arbeiten, nicht nebeneinander her) handeln

eigenverantwortlich agieren

Fehlerkultur etablieren

Bereitschaft zeigen, sich zu korrigieren, um den Prozess und das Vorankommen zu ermöglichen

Ja

Nein

1

ARBEITSORGANISATION & FÜHRUNG

Workflow

9. Den Beschäftigten stehen Tools zur persönlichen digitalen Arbeitsorganisation zur Verfügung (mobiler 3D-Scanner, mobiler Monteur, mobile Videokonferenz-App, mobile Scansoftware, Digitales Management System, Dokumentenmanagement).
10. Echtzeit-Informationen zur Produktverfügbarkeit, Auftrags-, Servicestatus, Liefertermin etc. können abgerufen werden
11. Es gibt eine zentrale Plattform für das Wissensmanagement (Intranet, Wiki etc.).
12. Es existieren Richtlinien für den Umgang mit digitalen Medien (Passwortrichtlinien etc.)
13. Beschäftigte werden regelmäßig über neuartige IT-Gefahren aufgeklärt (z.B. Social Engineering, Phishing etc.)

Digital Leadership

14. Die Führungskräfte setzen großes Vertrauen in die Beschäftigten.
15. Ist die Führungskraft in Bezug auf mobiles Arbeiten und Home-Office bereits auf Herausforderungen gestoßen?
16. Die Führungskräfte sind von der Einführung innovativer digitaler Technologien überzeugt und tragen die Entscheidung als Befürworter (Multiplikatoren) in das Unternehmen.
17. Beschäftigte werden sensibilisiert für die Einführung digitaler Technologien.
18. Beschäftigte werden bei dem Auswahlprozess neuer Technologien mit eingebunden.
19. Die Beschäftigten erkennen den Mehrwert innovativer Technologien und sehen die Implementierung als Fortschritt und Erleichterung an.
20. Durch regelmäßige Reviews werden unter Einbeziehung der Beschäftigten Schwachstellen, Strategien und Prozesse analysiert und essentielle Änderungsmaßnahmen umgesetzt.

Ja

Nein

2 GESUNDERHALTUNG AM ARBEITSPLATZ

Resilienz

1. Ist Ihnen der Zusammenhang von fehlenden digitalen Kompetenzen und fehlender Resilienz von Schlafproblemen und erhöhtem Stress bekannt?
 - 1.1. Haben Sie bereits Maßnahmen ergriffen?
2. Werden digitale Kompetenzen von Ihren Beschäftigten erfasst?
3. Gibt es Konzepte zur Abgrenzung zwischen Arbeit und Privatleben?

Psychische Gesundheit

4. Ist eine psychische Gefährdungsbeurteilung vorhanden?
5. Findet ausreichend Kommunikation zwischen Führungskräften und Teammitgliedern als auch zwischen den Teammitgliedern untereinander statt?
6. Haben Sie sich mit folgenden Punkten in Ihrem Unternehmen bereits auseinandergesetzt? (Beispielsweise über Externe Anbieter, Mediatoren, Beratungen, persönliche Gespräche, usw.)

Jobbezogenes Problemlösungsvermögen schulen		Persönlichen Chronotypen berücksichtigen	
Bewältigungskompetenz steigern		Psychosoziale Gesundheit im Auge behalten	
Selbstständig Arbeitsziele setzen (z.B. To-Do-Listen)		Kontakte (Firma und Privat) aufrechterhalten	
Arbeitstage planen		Burn-out, Bore-out	

7. Werden Unterbrechungen und Störungen abgeschätzt und wenn möglich behoben? (z. B. Lösungen zum ungestörten Arbeiten suchen z.B. mit Apps, Cloud-Anwendungen, Blockarbeitsstil)

Ja

Nein

2

GESUNDERHALTUNG AM ARBEITSPLATZ

Physische Gesundheit

8. Gibt es bereits ein betriebliches Gesundheitsmanagement?
9. Gibt es Unterstützungstechnologie wie beispielsweise Exoskelette oder ergonomische Büromöbel?
10. Bieten Sie ihren Beschäftigten gesundheitsfördernde Maßnahmen an?

Gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen

11. Welche der folgenden Maßnahmen bieten Sie Ihren Beschäftigten für gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen an?

In Verbindung bleiben: technische, strukturelle und kulturelle Bedingungen um die Kommunikation von Führungskräften und Beschäftigten sicher zu stellen.

Virtuelle Beteiligung: Entscheidungen gemeinsam, gerade auch in virtuellen Beteiligungsprozessen, treffen.

Rahmenbedingungen festlegen: Häufigkeit und Dauer der Telearbeit (Home-Office, mobiles Arbeiten), Hinweise zur Pausengestaltung, Regelungen zur Erreichbarkeit, Umgang mit Meldepflichten klar festlegen.

Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung spezialisieren: geplante Maßnahmen angelehnt an geänderte Arbeitsbedingungen umwandeln und bewusst auf analoges Arbeiten hinweisen.

Individuelle Unterstützung: externe oder unabhängige Beratungsmöglichkeiten bei belastenden beruflichen oder persönlichen Situationen anbieten.

Ja

Nein

3

EINSATZ NEUER TECHNOLOGIEN

Disruptive Technologien

1. Haben Sie bereits einen Stress-Test in Ihrem Unternehmen durchgeführt? Welche Technologie gefährdet mein Geschäftsmodell bzw. Arbeitsplatz.

Künstliche Intelligenz (KI) und Internet der Dinge (IoT)

2. Es werden Datenbrillen (AR/VR-Technik) zur Produktpräsentation und -entwicklung eingesetzt.
3. Es werden simulierte Umgebungen als Hilfsmittel genutzt, um Prozesse in kurzer Zeit unter realen Bedingungen zu testen.
4. Es werden digitale Ressourcen verwendet (Internet der Dinge (IoT) Robotertechnik, 3D-Drucker, Trackingsysteme, RFID etc.).
5. Die Beschäftigten werden finanziell gefördert und bekommen zeitliche Spielräume, um digitale Verbesserungspotentiale aufzudecken und aktiv umzusetzen.
6. Es werden Software-Lösungen verwendet, die cloudbasiert sind (keine lokale Installation notwendig).
7. Welche der folgenden Aussagen zu künstlicher Intelligenz (KI) treffen Ihrer Erfahrung nach am Ehesten zu?

voll zu	überwie- gend zu	überwie- gend nicht zu	gar nicht zu	kann ich nicht be- urteilen	keine Antwort
---------	---------------------	------------------------------	--------------------	-----------------------------------	------------------

Ich finde das Thema spannend, hatte aber noch keine Zeit / Gelegenheit mich näher damit zu beschäftigen.

Für unser Unternehmen bringt KI einen klaren Nutzen für unsere Produkte bzw. unsere Dienstleistungen.

Entscheidungen, die von KI-Systemen getroffen werden, müssen für Anwender nachvollziehbar sein.

Unser Unternehmen ist bereits in KI-basierte Lösungen involviert.

3 EINSATZ NEUER TECHNOLOGIEN

voll zu überwie- überwie- gar kann ich keine
gend zu gend nicht nicht nicht be- Antwort
zu zu zu beurteilen

KI ermöglicht neue Geschäftsmodelle für unser Unternehmen.

KI-Systeme sollten als Unterstützung eingesetzt werden, nicht als Ersatz für menschliche Intelligenz.

8. Werden in Ihrem Unternehmen bereits KI-Lösungen eingesetzt bzw. wo sehen Sie Potential für KI-Lösungen?

Wir setzen bereits KI-Lösungen ein für... Wir planen (Zeithorizont 5 Jahre) eine KI-Lösung für... Wir sehen Potential für..., haben aber noch nichts unternommen keine Antwort

Permanente Zustandsüberwachung/
Condition Monitoring

Logistik / Materialfluss

Qualitätsmanagement

Optimierung von Prozessen

Energie-Verbrauchs-Optimierung

Wissensmanagement

Meta-Kompetenzen

9. Ordnen Sie folgende Meta-Kompetenzen nach Relevanz für die Tätigkeit ihrer Beschäftigten von 6 – wichtig bis 1 – unwichtig

1 2 3 4 5 6

Personenbezogene Kompetenz

Soziale Kompetenz

Prozesskompetenz

Strategische Kompetenz

Lösungskompetenz

Mensch-Maschinen-Interaktion Kompetenz

Ja

Nein

4 NACHHALTIGES ARBEITEN

Dekarbonisierung & CO2-Einsparpotentiale

1. Hat das Thema Nachhaltigkeit einen hohen Stellenwert für Ihr Unternehmen?
2. Was bedeutet Nachhaltigkeit für Ihr Unternehmen?

	voll zu	überwie- gend zu	überwie- gend nicht zu	gar nicht zu	kann ich nicht be- urteilen	keine Antwort
Nachhaltigkeit eröffnet neue Möglichkeiten und Chancen						
Nachhaltigkeit bedeutet für unser Unternehmen Ressourcen einzusparen						
Nachhaltigkeit bedeutet auch Engagement im sozialen Bereich (z.B. Umgang mit Mitarbeitern)						
Nachhaltige Unternehmen setzen sich Verbesserung des Umweltschutzes zu ihrem Ziel						
Nachhaltigkeit in Unternehmen ist wichtig für Innovationen						
Nachhaltigkeit ist die Zukunft der Wirtschaft						
Nachhaltigkeit eröffnet neue Märkte						

3. Beschäftigte unterstützen bei alternativen Fortbewegungsmittel (E-Roller, Fahrrad, usw.) Job-Ticket, Fahrgemeinschaften oder Home-Office anbieten.

ABSCHLIEßENDE FRAGEN

1. Welche Vision haben Sie kurz- und mittelfristig für Ihr Unternehmen?
2. Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf in Bezug auf Digitalisierung und Transformation in Ihrem Unternehmen?
3. Wo sehen Sie noch Handlungsbedarf in Bezug auf Weiterbildung Ihrer Beschäftigten?
4. Sind Sie mit dem ökologischen Fußabdruck Ihres Unternehmens zufrieden?

Transformationsgrad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10