

# NewWork Excellence

**bayme  
vbm**

Bayerische M+E Arbeitgeber

QuickCheck NewWork

## Ergebnisbericht für bb-net media GmbH

16. Februar 2021

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Ihr Ergebnis</b>	<b>2</b>
1.1	Ihr Agilitätsgrad	2
1.2	Stärken und Schwächen	3
1.3	Hilfreiche Fragestellungen zur weiteren Optimierung	3
1.3.1	Agile Strategie	3
1.3.2	Agile Organisationsgestaltung	4
1.3.3	Agile Arbeitsgestaltung	4
1.3.4	Agiles Mindset	4
1.3.5	Agile Kompetenzen	5
1.3.6	Agile Führung	5
1.4	Tipps und Services	6
<b>2</b>	<b>Ergebnisse im Detail</b>	<b>6</b>
2.1	Zielsetzungen	7
2.2	Strategie	8
2.3	Organisationsgestaltung	8
2.4	Arbeitsgestaltung	9
2.5	Mindset	10
2.6	Kompetenzen	10
2.7	Führung	11
<b>3</b>	<b>Gütesiegel und Agil.Award</b>	<b>13</b>
3.1	Gütesiegel NewWork Excellence	13
3.2	Agil.Award	13
<b>4</b>	<b>Über das Projekt</b>	<b>14</b>
	Impressum	15



# 1 Ihr Ergebnis

## 1.1 Ihr Agilitätsgrad



### Ihr Agilitätsgrad beträgt 92%

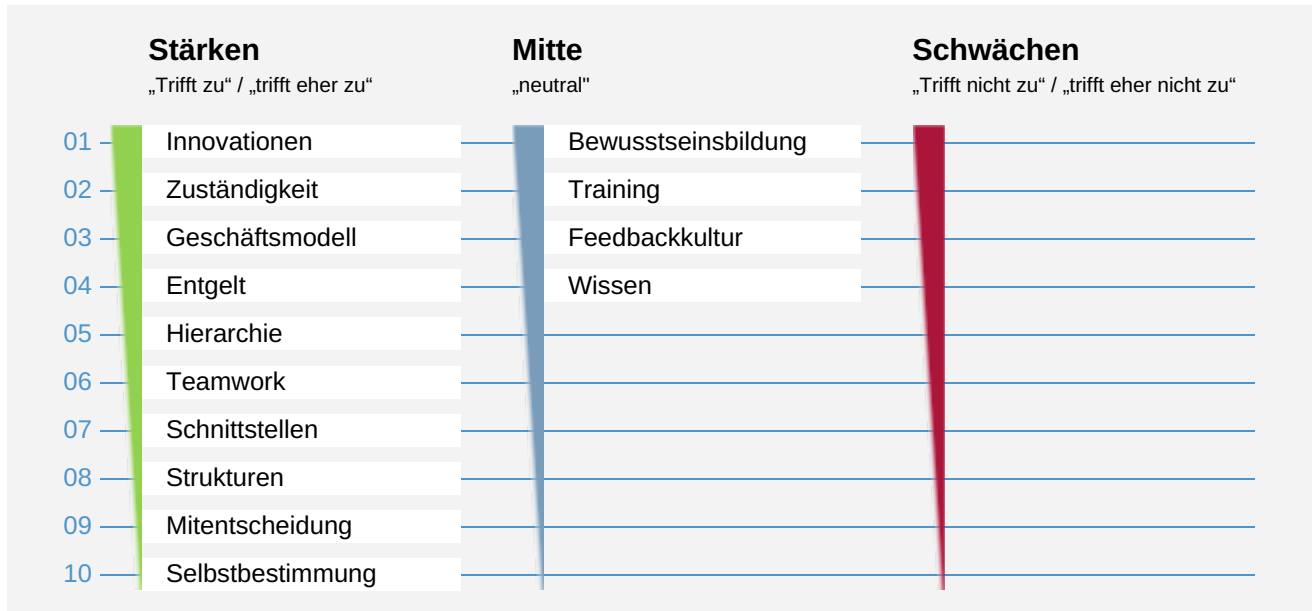
Sie haben 133 von 145 Punkten erreicht (92%) und die Möglichkeit, das Gütesiegel „NewWork Excellence“ für Ihr Unternehmen zu aktivieren und am Agil.Award 2021 teilzunehmen.

Der Agilitätsgrad zeigt, wie agil Ihr Unternehmen aktuell in den Bereichen Zielsetzungen, Strategie, Organisationsgestaltung, Arbeitsgestaltung, Mindset Organisation, Mindset Individuum und Führung agiert. Die erreichte Punktzahl gibt Ihnen also eine erste Auskunft zu Ihrer NewWork-Situation.

Haben Sie schon Ihr Gütesiegel heruntergeladen?

[Zum Gütesiegel](#) →

## 1.2 Stärken und Schwächen



## 1.3 Hilfreiche Fragestellungen zur weiteren Optimierung

### Unterstützende Fragestellungen zur Steigerung der Agilität in Ihrem Unternehmen (Agilitätsgrad ≥ 66 Prozent)

Der von Ihrem Unternehmen erreichte Agilitätsgrad zeigt, dass Sie in Ihrem Unternehmen bereits eine gute Mischung aus dynamischen, flexiblen Arbeitsformen und Prozessen bzw. Strukturen, die Steuerung und Stabilität erfordern, etabliert haben.

Diese Checkliste mit Fragestellungen zu sechs Managementbereichen gibt Ihnen Anregungen, um weitere Potenziale zu identifizieren und um noch agiler werden zu können.

#### 1.3.1 Agile Strategie

Visionen und Ziele vermitteln

- Prüfen Sie auf der Basis von strategischen Zielen eines Unternehmensbereichs, ob dieser für agile Arbeitsformen geeignet ist?
- Haben Sie Ihre Controlling- und Reporting-Systeme, Kalkulationsmodelle und Kennziffern bereits auf agiles Arbeiten abgestimmt?
- Haben Sie ein Steuerungsteam, das alle agilen Veränderungen und ihre Auswirkungen begleitet und kontrolliert?

## 1.3.2 Agile Organisationsgestaltung

Organisatorische Voraussetzungen schaffen

- Beschäftigen Sie sich mit neuen Organisationsformen, wie zu Beispiel Innovationslaboren, um Schnittstellenprobleme zu klassisch strukturierten Bereichen zu vermeiden?
- Haben Sie geklärt, inwieweit sich hierarchische Freigabeprozesse weitestgehend an agile Arbeitsweisen anpassen lassen?
- Geben Sie genügend Freiräume, damit die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit agilen Methoden und Techniken experimentieren können?

## 1.3.3 Agile Arbeitsgestaltung

Ressourcen feststellen und Regeln aufstellen

- Sind Ihre Meetingräume mit entsprechender Technik ausgestattet, wie zum Beispiel Metaplanwänden, Whiteboards, Kanban-Boards?
- Haben Sie räumliche Voraussetzungen geschaffen, damit Teammitglieder nah beieinander arbeiten können und miteinander kooperieren können?
- Haben Sie klare Regeln und Leitlinien zur Erreichbarkeit, um Belastungen, die aus der digitalen Vernetzung resultieren, zu minimieren?

## 1.3.4 Agiles Mindset

Veränderung und Kulturwandel gestalten

- Reduzieren Sie organisatorische Regularien, um Kreativität und Innovationsgeist im Mindset der Beschäftigten zu fördern?
- Unterstützen Sie die Bildung von sozialen Beziehungen und fördern Sie so den informellen Austausch untereinander?
- Motivieren Sie Ihre Teams, den Austausch untereinander zu suchen, statt Stillstand entstehen zu lassen oder Rat bei Autoritäten zu suchen?

### 1.3.5 Agile Kompetenzen

Empowerment fördern und qualifizieren

- Achten Sie bei der Einstellung von neuen Mitarbeitenden darauf, dass diese über agilitätsfördernde Fähigkeiten sowie ein agiles Mindset verfügen?
- Qualifizieren Sie Ihre Beschäftigten darin, Entscheidungen autonom treffen zu können und dabei gleichzeitig mit Ängsten und Unsicherheiten umgehen zu können?
- Haben Sie dafür gesorgt, dass Ihre Mitarbeitenden Kontroversen innerhalb der Projektteams selbständig lösen können?

### 1.3.6 Agile Führung

Die Rolle der Führungskräfte klären

- Haben Sie geklärt, welche Aufgaben nach wie vor bei Führungskräften liegen sollen und wie sich deren Aufgaben verändern werden, wenn sie Verantwortung an selbstorganisierte Teams abgeben?
- Kennen Ihre Führungskräfte die Werte, Prinzipien, Methoden und Techniken agilen Arbeitens, wie zum Beispiel Design Thinking, Kanban usw.
- Haben Sie mögliche Werdegänge und Karrierewege vor dem Hintergrund neuer Verantwortungen und Führungsrollen in agilen Arbeitsformen angepasst?

Führen Sie die in Ihrem Unternehmen bereits vorhandenen, umfangreichen Erfahrungen in den agilen Prozessen, Abläufen und Methoden zusammen und bauen Sie diese effektiv weiter aus. Nutzen Sie alle vorhandenen Kommunikationskanäle – die Sie durch die Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams längst haben – und suchen Sie den intensiven Dialog mit Kund\*innen und Lieferanten, um Ihre Stärken weiter zu fördern. So können Sie in Zukunft Kundenwünsche und Trends noch schneller erkennen und in aktuelle Produktentwicklungen erfolgreich einbinden.

## 1.4 Tipps und Services

### QuickCheck Digitale Arbeit

Damit Ihr Unternehmen Agilität und neue Arbeitsformen rechtssicher umsetzen kann, haben wir für Sie unseren neuen QuickCheck Digitale Arbeit entwickelt, mit dem Sie Ihre digitalisierten Personalprozesse rechtlich einordnen und bei Bedarf weiterentwickeln können.



### Unterstützung bei der rechtlichen Umsetzung von NewWork

NewWork bedeutet Flexibilität und nicht zuletzt auch Mobilität in der Arbeitswelt. Allerdings müssen viele rechtliche Aspekte beachtet werden. In unserem Handlungsfeld „Mobiles Arbeiten“ finden Sie umfangreiche Informationen, wie Sie NewWork auch rechtlich sicher umsetzen.



### Agile Methoden im Überblick

Unsere Plattform Agile Methoden gibt Ihnen einen schnellen, verständlichen Einstieg in die Welt agilen Arbeitens. Prüfen Sie mit kurzen Checks, ob Ihr Unternehmen auf agiles Arbeiten vorbereitet ist und welche Methoden für konkrete Projekte geeignet sind. Die Plattform umfasst insgesamt 100 agile Methoden mit Steckbriefen, weiteren Tools und Vorlagen für die Umsetzung in der betrieblichen Praxis.



### Beratung zur Arbeitswelt 4.0

Unsere Spezialist\*innen der Taskforce FKS+ entwickeln mit Ihnen eine passende Qualifizierungs- und Personalstrategie und beraten Sie im Bereich Digitalisierung und Weiterbildungsmaßnahmen.



### Kompetenzen im Unternehmen weiter ausbauen

Unsere digitalen InhouseTrainings werden für den von Ihnen festgelegten Teilnehmendenkreis aus Ihrem Unternehmen durchgeführt. Zum Thema Agilität empfehlen wir Ihnen die beiden Trainings „Führungskräfte als Personalentwickler“ sowie „Wissen im Unternehmen vermitteln“. Die Teilnahme ist kostenfrei.



## 2 Ergebnisse im Detail

Im QuickCheck haben Sie für jeden Bereich einen Ist- und einen Soll-Wert eingegeben. In den folgenden Kapiteln finden Sie zu jedem Bereich eine Grafik mit kurzen Erläuterungen. Nachstehend sehen Sie die Struktur im Überblick mit Erläuterungen, was in dem jeweiligen Bereich betrachtet wurde bzw. wie dieser definiert ist.

Welche Ziele wollen Sie konkret erreichen?

Vier Perspektiven mit konkreten Zielsetzungen: Ergebnis, interne Prozesse, Kunden und Beschäftigte



Wie agil ist Ihre Strategie?	Die Einführung agiler Arbeits- und Organisationsformen erfordert im Vorfeld die Entwicklung einer passenden Strategie. Es ist wichtig, dass auch die Mitarbeitenden von der Notwendigkeit der agilen Transformation überzeugt sind. Zudem müssen zeitliche und finanzielle Ressourcen in ausreichendem Maße zur Verfügung gestellt werden. Hilfreich sind regelmäßige Dialoge über die strategische Ausrichtung, über sich verändernde Kundenanforderungen sowie über entsprechende Auswirkungen auf Arbeitsprozesse und -organisation.
Wie agil ist Ihre Organisationsgestaltung?	Für agile Unternehmen sind flache Hierarchien und kurze Entscheidungswege typisch. Ganze Bereiche arbeiten selbstbestimmt und selbstorganisiert mit dem Ziel, Innovationen zu generieren. Typisch sind dynamische und abteilungsübergreifende Teams, die über Abteilungsgrenzen hinweg arbeiten. Im Mittelpunkt steht grundsätzlich eine konsequente Ausrichtung auf die Bedürfnisse der Kund*innen.
Wie agil ist Ihre Arbeitsgestaltung?	Flexible Arbeitszeit- und Arbeitsortmodelle, mehr organisatorische Freiheiten sowie Eigenständigkeit (Empowerment) fördern die Motivation der Mitarbeitenden. Agile Methoden setzen kreative Potenziale frei und unterstützen so das Verständnis und die Antizipation von Kundenbedürfnissen.
Wie agil ist Ihr Mindset?	In agilen Unternehmen müssen Werte wie Selbstverantwortung, Selbstorganisation, Teamfähigkeit und Risikobereitschaft gelebt werden. Es ist deshalb wichtig, Mitarbeitende in agilen Veränderungsprozessen von Anfang an über gezielte Maßnahmen einzubinden. So können Sie mit den neuen Entwicklungen auch selbst „mitwachsen“.
Wie agil sind die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden?	In agilen Unternehmen bringen die Beschäftigten ein „Bereit-für-Neues“-Mindset mit. Nur damit lassen sich Transformationen auch erfolgreich umsetzen. Eine solche innere Haltung zeigt sich in ganz besonderen Kompetenzen. Mitarbeitende müssen vor allem darin gefördert werden, mutig zu sein, Entscheidungen autonom zu treffen sowie Eigeninitiative zu zeigen und Verantwortung zu übernehmen. Gezielte Trainings können sie dabei unterstützen.
Wie agil ist Ihre Führung?	In agilen Unternehmen leben Führungskräfte ein Führungsverständnis auf Wertebasis vor. Dazu zählen Partizipation, Selbstverantwortung, Selbstorganisation. Sie betrachten den einzelnen Menschen mit seinen individuellen Stärken und Potenzialen und setzen ihn in agilen Teams entsprechend ein. Die Führungskräfte fördern aktiv eigenverantwortliches Denken und Handeln. Je nach Aufgabenstellung übernehmen auch Teammitglieder zeitweise Führungsrollen.

## 2.1 Zielsetzungen

### Ergebnis

- Kontinuierliches Wachstum
- Erhöhung der Rentabilität
- Reduktion der Fixkosten

### Interne Prozesse

- Fokus auf das Kerngeschäft
- Verbesserung der Qualität
- Reduktion der Reklamationsquote

### Kunden

- Verstärkung der Kundenbindung
- Optimierung der Neukundengewinnung
- Erhöhung der Kundenzufriedenheit

### Beschäftigte

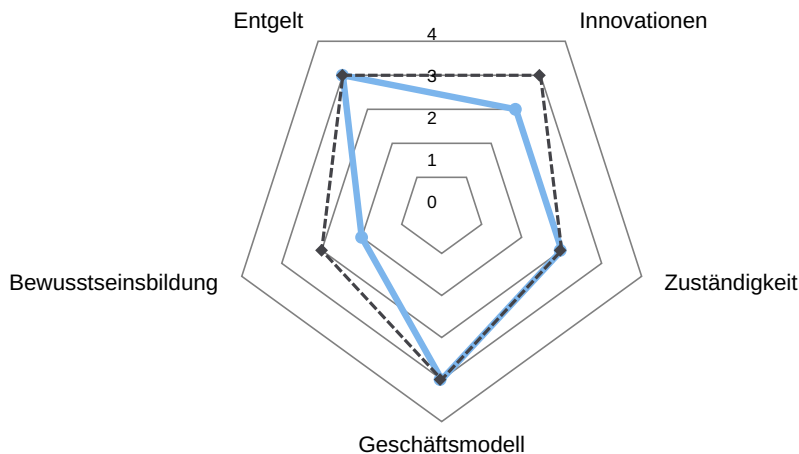
- Steigerung der Arbeitgeberattraktivität
- Erwerb von Kompetenzen für digitalisierte Prozesse
- Reduktion von Mitarbeiterfluktuation
- Erhalt von Mitarbeiterzufriedenheit
- Erhalt und Ausbau von Arbeitsplätzen

## 2.2 Strategie

Geringer / kein Handlungsbedarf  
16 von 18 Punkten

Sie sind strategisch bereits gut aufgestellt und haben nur wenige bis keine Baustellen in Ihrer agilen Strategie. Behalten Sie diese Qualität bei, aber vergessen Sie dabei nicht: Strategien müssen immer wieder hinterfragt werden, denn unberechenbare äußere Veränderungen erfordern Anpassungen oder eine Neuausrichtung.

◆ Ist-Zustand  
◆ Soll-Zustand



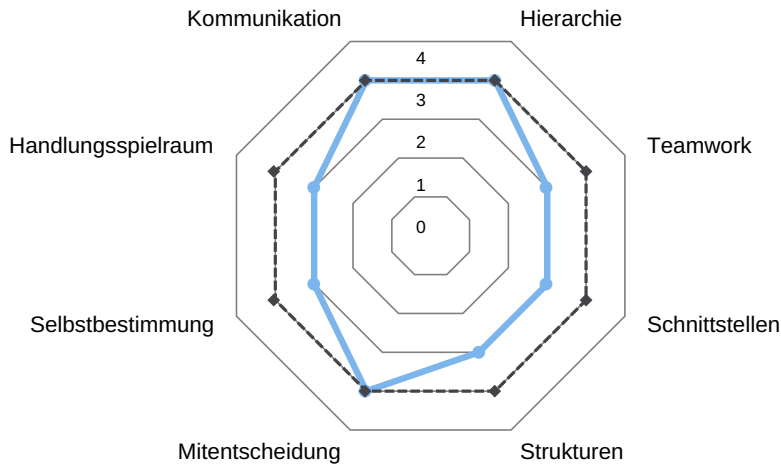
## 2.3 Organisationsgestaltung

Geringer / kein Handlungsbedarf  
27 von 32 Punkten

Sie sind bereits sehr gut aufgestellt! Ihre Aufbauorganisation erfüllt die wichtigsten Kriterien, um agiles Arbeiten

erfolgreich zu gestalten. Flache Hierarchien und agile Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Mitbestimmung sind bei Ihnen fest etabliert.

— Ist-Zustand  
— Soll-Zustand

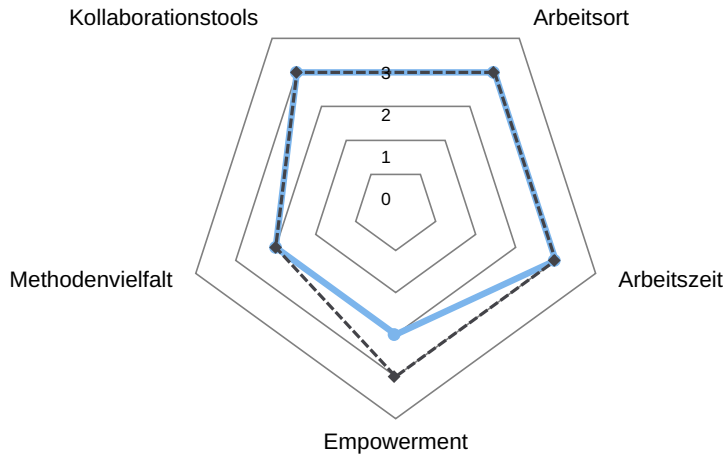


## 2.4 Arbeitsgestaltung

Geringer / kein Handlungsbedarf  
18 von 19 Punkten

Ihre Arbeitsgestaltung ist bereits hervorragend auf agiles Arbeiten ausgerichtet! Sie wissen, worauf es ankommt, und sorgen mit einer geschickt strukturierten Arbeitsgestaltung für zufriedene Mitarbeitende, die erfolgreich und effektiv zusammenarbeiten.

— Ist-Zustand  
— Soll-Zustand

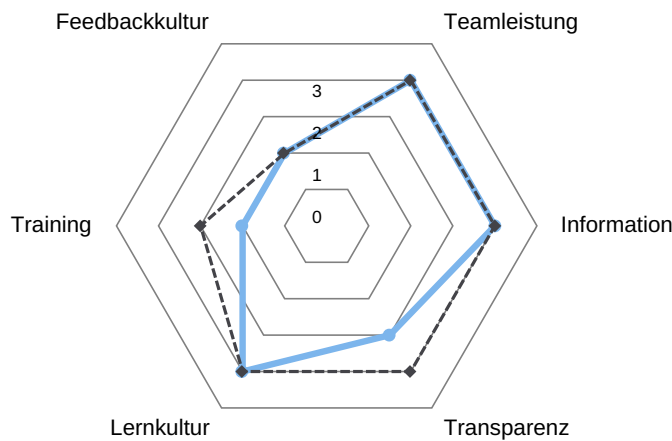


## 2.5 Mindset

Geringer / kein Handlungsbedarf  
19 von 21 Punkten

Sie haben den Weg zum agilen Organisations-Mindset bereits erfolgreich gemeistert! Sie wissen, worauf es ankommt. Ihre Organisation lebt die Werte, die für eine agile Organisation notwendig sind. Damit sind Sie bestens für die Umsetzung agiler Arbeitsmethoden gerüstet.

— Ist-Zustand  
— Soll-Zustand

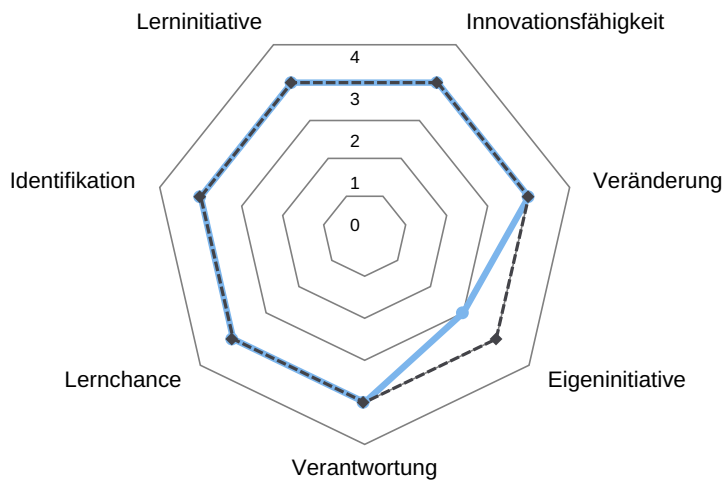


## 2.6 Kompetenzen

Geringer / kein Handlungsbedarf  
27 von 28 Punkten

Die agilen Kompetenzen Ihrer Belegschaft schaffen bereits beste Voraussetzungen für agiles Arbeiten. Ihre gut vernetzten Teams arbeiten lösungsorientiert mit einem hohen Maß an Selbstständigkeit und gegenseitiger Motivation. Wenn es Ihnen gelingt, die Kompetenzen Ihrer Mitarbeitenden zielgenau einzusetzen, können Sie Ihren Agilitätsgrad in Zukunft noch weiter ausbauen.

— Ist-Zustand  
— Soll-Zustand

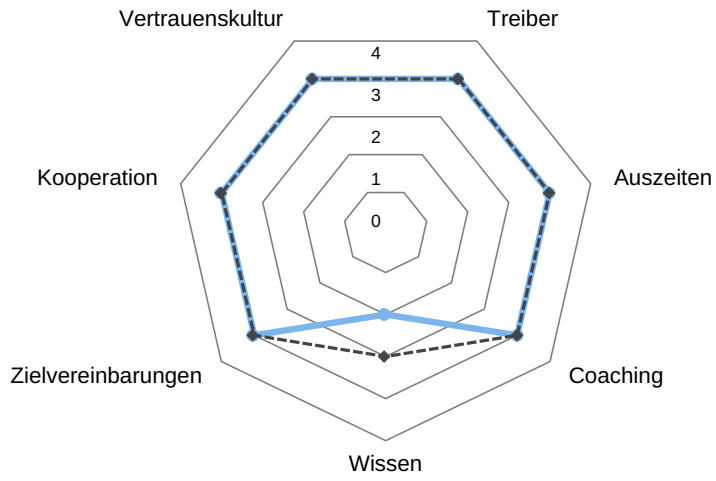


## 2.7 Führung

Geringer / kein Handlungsbedarf  
26 von 27 Punkten

Ihre Führungskompetenzen erfüllen bereits die Anforderungen an eine agile Organisation. Sie sind ein agiler Gestalter und wissen, welche Hebel Sie an welchen Stellen in Bewegung setzen müssen. Sie haben das für agiles Arbeiten erforderliche Vertrauen in Ihrer Belegschaft. Machen Sie weiter so und behalten Sie Ihre Ziele im Blick.

— Ist-Zustand  
- Soll-Zustand



# 3 Gütesiegel und Agil.Award

## 3.1 Gütesiegel NewWork Excellence

Ab einem Agilitätsgrad in Höhe von 66% erhält Ihr Betrieb das Gütesiegel „NewWork Excellence“. Erläuterungen sowie Daten für den digitalen Einsatz und für Print erhalten Sie automatisch per E-Mail. Sie können das Gütesiegel in Ihrer Unternehmenskommunikation und beim Recruiting einsetzen und sich damit als agiles Unternehmen präsentieren. Das Gütesiegel wird Ihrem Betrieb für einen Zeitraum von zwei Kalenderjahren verliehen.

## 3.2 Agil.Award

Als Inhaber\*in des Gütesiegels können Sie sich mit Ihrem Betrieb für den Agil.Award bewerben. Auf unserem WebPortal haben wir dazu eine Onlineerfassung für einige Multiple-Choice- sowie offene Fragen vorbereitet:

Kontakt	Ansprechpartner*in mit Name, Abteilung, Funktion, Telefon, E-Mail
Unternehmen	Name, Ort / Region, Branche, Angebotene Produkte + Dienstleistungen, Durchschnittsalter der Produkte + Dienstleistungen, Anzahl hierarchischer Ebenen im Unternehmen
Agile Kennzeichen	Orientierung am Kundennutzen, Zusammenarbeit mit Kunden, Interdisziplinäre Zusammenarbeit, Agile Arbeits- / Projektmanagementmethoden, Lessons-Learned-Prozesse, Agiles Mindset, Messung der Wirksamkeit, Anteil Mitarbeitende, die in agilen Arbeitsformen tätig sind
Statements	Unser Unternehmen nutzt NewWork, weil ... Unser Unternehmen hebt sich bei der Entwicklung von Innovationen von anderen insbesondere dadurch ab, dass ...
Upload	Ihr QuickCheck-Ergebnisbericht, optional Videos, Fotos, Referenzen und Unterlagen

Die Bewerbungen werden von einer unabhängigen Jury gesichtet und eine gemeinschaftliche Entscheidung in drei Kategorien getroffen. Der Agil.Award wird im Rahmen des jährlichen Business-Excellence-Days von bayme vbm in München verliehen.

## 4 Über das Projekt

Neue Konzepte und Fähigkeiten sind gefragt, denn schon heute wird die Arbeitswelt zunehmend geprägt von großer Dynamik, von Digitalisierung, von Wertewandel und nicht zuletzt auch von den Auswirkungen der Corona-Pandemie. Im Auftrag von bayme vbm hat das KME – Kompetenzzentrum Mittelstand dazu zusammen mit der Leitung des Instituts für Beschäftigung und Employability IBE der Hochschule für Wirtschaft und Gesellschaft in Ludwigshafen eine Forschung zur Arbeitswelt der Zukunft durchgeführt. Beteiligt war ein Kreis von bayme vbm Mitgliedsunternehmen, die diesen Prozess begleitet haben.

Alle Erkenntnisse und Ergebnisse dieses Projekts sind in dem Forschungsbericht „Das Management von Dynamik und Wachstum“ veröffentlicht. Basierend auf dem Forschungsbericht hat das IBE im Auftrag der KME den QuickCheck entwickelt, den wir Ihnen im Mitgliederbereich unseres WebPortals zur Verfügung stellen.

→ [newwork.baymevbm.de](http://newwork.baymevbm.de)



## Impressum

---

### Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

### Herausgeber

bayme

Bayerischer Unternehmens-  
verband Metall und Elektro e. V.

vbm

Verband der Bayerischen Metall-  
und Elektro-Industrie e. V.

Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

[www.baymevbm.de](http://www.baymevbm.de)

© bayme vbm