

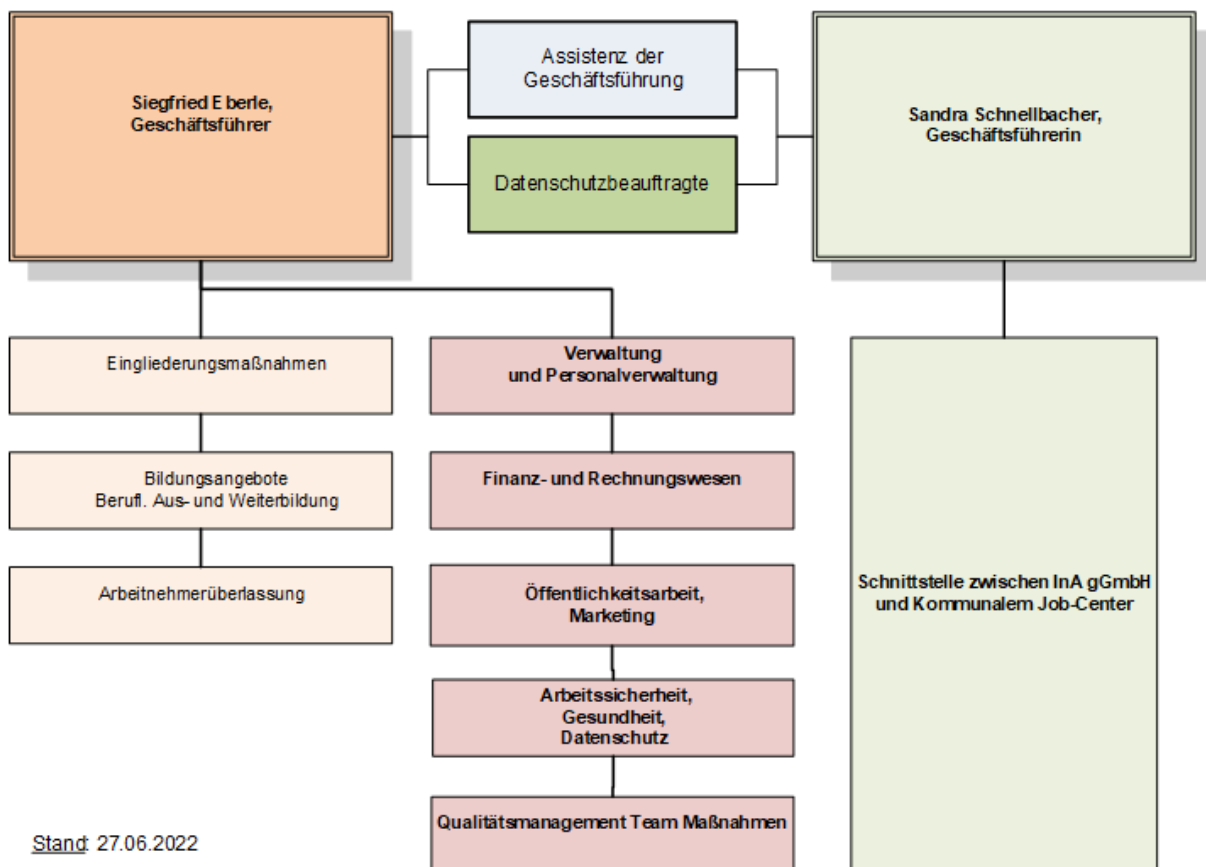
Revision

<b>Datum Änderungen</b>	<b>Änderungen Inhalte</b>	<b>Seite</b>	<b>Autor</b>
2019-08-14	Unsere Kultur, Erweiterung und ausführlichere Definition der Kultur im Unternehmen	Seite 7	Eberle
2022-06-27	Ergänzungen um Bildungsbegriffe und Bildungsverständnis		Eberle
2024-01-29	Ergänzungen nach der Klausurtagung (in Arbeit)	Komplettes Dokument	Eberle
2024-06-10	Fehlerkultur		Eberle

## Leitbild der InA gGmbH - Integration in Arbeit

### Geschäftsverteilungsplan der InA gGmbH – Integration in Arbeit

Geschäftsanschrift: Michelstädter Str. 12, 64711 Erbach  
Standort: Hauptstr. 56, 64711 Erbach



1 - Organigramm der InA gGmbH

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 2 von 13

Hinweis:

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Leitbild der InA gGmbH auf eine geschlechtsneutrale Formulierung verzichtet. Es sind jedoch immer beide Geschlechter im Sinne der Gleichbehandlung angesprochen.

**Unser Auftrag, Ziel und unser Profil**

Die InA gGmbH - gemeinnützige Gesellschaft für Integration in Arbeit - ist eine 100%ige „Tochter“ des Odenwaldkreises mit Sitz in Erbach und arbeitet auf dieser Basis sehr eng und partnerschaftlich im Rahmen ihrer satzungsgemäßen Aufgaben mit dem Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises zusammen.

Unsere Aufgabe ist die Integration von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden aus dem Rechtskreis des SGB II, sowie die Erbringung integrationsunterstützender Leistungen für die vom Kommunalen Job-Center des Odenwaldkreises zugewiesenen Kunden, aber auch für die Arbeitgeber in der Region und darüber hinaus. Weiterhin erbringen wir berufsbezogene Weiterbildungen von Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden aus dem Rechtskreis des SGB II.

Unseren gesellschaftlichen Auftrag nehmen wir als regionaler Akteur am Arbeitsmarkt wahr, indem wir unsere Dienstleistungen ausschließlich auf den Zweck der Arbeitsmarktintegration von Arbeitssuchenden Kunden aus dem Rechtskreis des SGB II ausrichten, deren individuelle Lebenssituation verbessern und hierdurch die wirtschaftlichen und sozialen Entwicklungen in der Region positiv beeinflussen. Zudem ist es unser Verständnis, durch allgemeine und berufsbezogene Volksbildung einen nachhaltigen Beitrag zu einer positiven gesellschaftlichen Gesamtentwicklung leisten zu können.

**Unsere Kunden und Zielgruppe**

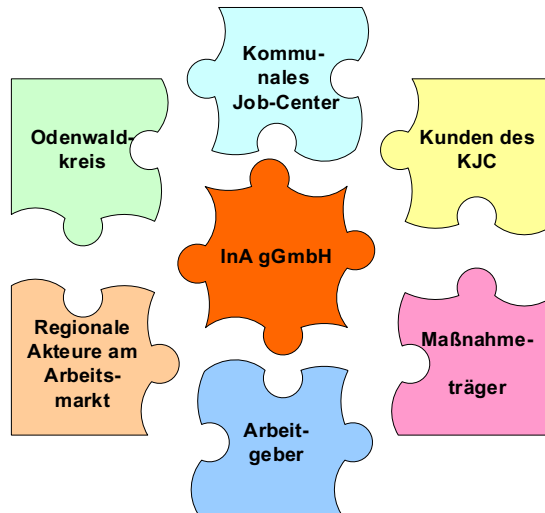
Die Kunden der InA gGmbH setzen sich, je nach Aufgabengebiet, aus dem Spektrum der regionalen Akteure am Arbeitsmarkt zusammen. Als Gesellschafter und Auftraggeber sind hier zunächst der Odenwaldkreis und dabei in erster Linie das Kommunale Job-Center als die Kunden zu benennen, in deren Auftrag wir für die Zielgruppe der Arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Personen aus dem Rechtskreis des SGB II tätig werden.

Die Kunden, für die wir aufgrund der Zuweisungen des Kommunalen Job-Centers unsere Integrationsaufgaben und integrationsunterstützenden Leistungen und berufsbezogene Aus- und Weiterbildungen erbringen, stellen unsere Hauptzielgruppe bei der Ausgestaltung unserer Angebote, Dienstleistungen und Bildungsangebote dar. Sie sind jene Kunden, mit denen wir am intensivsten arbeiten und für die wir unsere Serviceleistungen mit dem Ziel einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt erbringen.

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 3 von 13

Aus unserer Vermittlungs- und Bildungsaufgabe heraus sehen wir auch regionale und überregionale Arbeitgeber als Kunden an, für die wir Beratungs- und Unterstützungsleistungen erbringen.

In der Region arbeiten wir mit vielfältigen weiteren regionalen Akteuren am Arbeitsmarkt, zusammen. Hierzu gehören Maßnahmenträger und Anbieter von Dienstleistungen auf dem Arbeitsmarkt ebenso wie beispielsweise Kammern, Innungen, Bildungseinrichtungen, politische Gremien und weitere gesellschaftliche Gruppen und Institutionen.



2 - Kunden und Zielgruppe der InA gGmbH

### Unsere Ziele, der Rahmen und die Ergebnisse

Unsere Ziele lassen sich am deutlichsten durch eine Zielpyramide darstellen.



3 - Zielpyramide der InA gGmbH

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 4 von 13

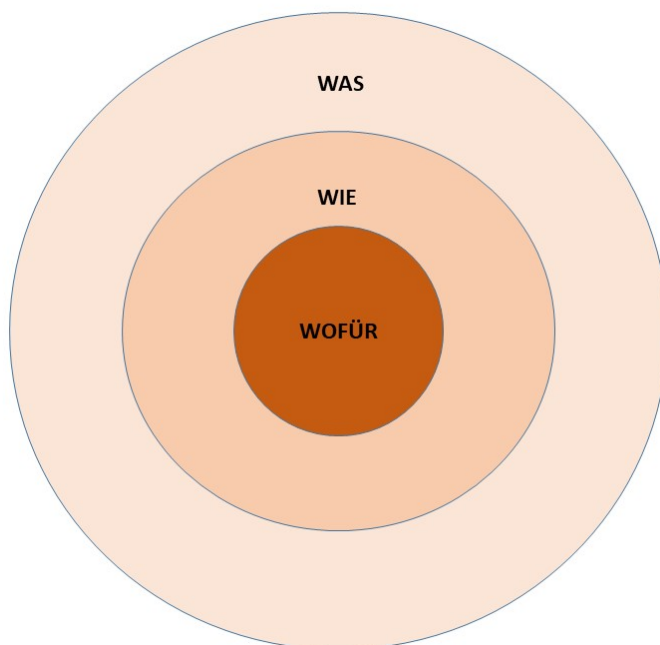
Die Basis unserer Unternehmensziele ist eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, die es uns dauerhaft erlaubt, unseren satzungsgemäßen Auftrag wahrzunehmen und unser Dienstleistungsangebot kontinuierlich auszubauen und auch den sich jeweils ergebenden Bedürfnissen zukunftsorientiert anzupassen.

Als gemeinnützige (nicht vorrangig gewinnorientierte) Gesellschaft können wir unseren Partnern deutlich mehr Vorteile und besser zugeschnittene Lösungen als im kommerziellen Wettbewerb bieten - doch setzt dies eine wirtschaftliche und sparsame Unternehmensführung und Mittelverwendung voraus, was dem Ziel der Wirtschaftlichkeit großen Raum bei uns einräumt.

Darauf aufbauend ist das Ziel der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit zu benennen, welches auf einer soliden Unternehmensbasis aufbaut, da nur gemeinsam mit zufriedenen Kunden und auch Mitarbeitern unsere Ziele erreicht und eine gedeihliche und konstruktive Zusammenarbeit und Weiterentwicklung möglich ist.

Unser höchstes Ziel ist schließlich die Integration und Qualifikation von Arbeitslosen oder von Arbeitslosigkeit bedrohten Kunden des Kommunalen Job-Centers bzw. die Erbringung integrationsunterstützender Leistungen für diese Zielgruppe in Form von Beratung, Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung, Beschäftigung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung als Übergangsinstrument in sozialversicherungspflichtige und dauerhafte Beschäftigung oder auch durch Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung als Maßnahmenträger. Zusätzlich sehen wir in der beruflichen Aus- und Weiterbildung für unsere Zielgruppe, eine Grundlage, die den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen soll.

Bei unseren Zielprozessen stellen wir das Wofür im Zentrum der Organisation, der Teams und der Rolle, die hierbei die InA gGmbH einnimmt. Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht den Ansatz.



Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 5 von 13

## WOFÜR

Die InA gGmbH setzt Ihre Energie in die Beratung von Leistungsbeziehenden und deren beruflichen Integration, wie die hohe Qualität der Arbeitsleistungen ein. Dies verstehen wir als Unternehmensgesamtleistung und dahinter hat jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter seinen eigenen Beitrag in seinem Arbeitsbereich zu leisten.

## WIE

Diese Ziele erreichen wir durch ein hohes Maß an Kommunikation und Informationsaustausch innerhalb der Organisation und mit dem Auftraggeber. Die flachen und dynamischen Hierarchien ermöglichen eine Aufgabenteilung in ein Team der Coaches und ein Team Back Office. Beide Teams investieren die eigenen Ressourcen primär in die eigenen Aufgabenerfüllungen und können bei Überhängen, die freien Ressourcen Teamübergreifend einbringen. In der Organisation selbst bestehen Anweisungen, Prozessverfahren, Leistungsbeschreibungen und konkrete Verträge, die neben der inhaltlichen Gestaltung auch die Zusammenarbeit und die qualitativen Anforderungen zwischen der InA gGmbH und den Auftraggebern regeln. Ein internes Controlling Team sorgt dabei für die Qualitative Einhaltung der Vereinbarungen.

## WAS

Die InA gGmbH hilft konkret bei der Recherche von Job-Angeboten, organisierte Praktika Plätze, erarbeitet gute und zielorientierte Lebensläufe und qualitativ hochwertige Bewerbungsunterlagen. Die Teilnehmenden werden in Einzel- und Gruppenarbeiten auf Bedingungen und Prozesse im Bewerbungsprozess und späteren Arbeitsprozess vorbereitet und trainiert. Dieses Training folgt dem Grundsatz – Hilfe zur Selbsthilfe und erstreckt sich thematisch vom Training der Tagesstrukturen bis hin zum Videotraining für Online Bewerbungsverfahren.

## Unsere Aufgaben

Unsere Aufgaben leiten sich aus den übergeordneten Zielen der InA und den daraus ableitbaren Unterzielen ab. Durch eine **strategische Vorgehensweise wollen wir die Erreichung der Unternehmensziele langfristig sicherstellen**. Verschiedene Teams der InA gGmbH tragen hierzu mit ihren Kompetenzen in der jeweiligen Funktion bei.

Die InA erfüllt durch unterschiedlichste Aufgabenfelder in den Bereichen Arbeitsvermittlung, Beratung und Kompetenzvermittlung, wie Bildung und Qualifikation eine wichtige Schnittstelle zwischen den verschiedenen Kundenkreisen und sieht in der stetigen Weiterentwicklung der Aufgabengebiete und der Anpassung an aktuelle Entwicklungen die Chance, dauerhaft marktgerechte und zielführende Angebote zur Verfügung zu stellen.

Ferner vermittelt die InA gGmbH durch die Erfüllung ihrer Aufgaben persönliche Perspektiven, Wissen, Bildung, praktische Erfahrungen und unterstützt die uns zugewiesenen Kunden in ihrer Lebens- und Berufswegeplanung, bzw. in der Qualifikation in bestehenden Berufen oder auf dem Weg zu einem Beruf. Damit verbessert die InA gGmbH die **Chancengleichheit von Frauen und Männern** aus der Region, unterstützt die

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 6 von 13

Integration von Benachteiligten, von älteren und gehandicapten Arbeitnehmern und verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung nutzt die InA gGmbH Instrumente der **Öffentlichkeitsarbeit**, um den Bekanntheitsgrad des Unternehmens im Rahmen der Kooperation mit dem Kommunalen Job-Center zu steigern und als Vorbildfunktion für andere Institutionen und Unternehmen Erfolge sichtbar zu machen. Durch Öffentlichkeitsarbeit wird Aufmerksamkeit für die positiven Ergebnisse unserer Arbeit generiert und so die Grundlage für eine breite Akzeptanz der InA in der Bevölkerung sowie bei Multiplikatoren am Arbeitsmarkt gebildet. Hierdurch können die verschiedenen Projekte und Förderungsinstrumente ihre größtmögliche Breitenwirkung erzielen.

Um Qualität zu sichern und Optimierungen im Unternehmen zu erreichen, nutzt die InA gGmbH ein systematisches **Qualitätsmanagementsystem**. Dieses Managementsystem beinhaltet Kontrollmechanismen zur Prüfung der Qualität unserer Arbeit und gewährleistet einen stetigen Verbesserungsprozess.



#### 4 - Aufgaben der InA gGmbH

Die Beratungsleistungen auch Coaching genannt stehen gerade bei der beruflichen Integration von Teilnehmenden im Vordergrund. Bei der Frage „Was ist gute Beratung?“ haben wir uns an einem Modell der DGfB (Deutschen Gesellschaft für Beratung) orientiert, welches nachfolgend dargestellt werden soll.

Hierbei wechseln wir die Perspektive und stellen und die notwendigen Fragen aus Sicht unserer Kunden.

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 7 von 13



## Unsere Werte

Wir verstehen Werte, die uns betreffen, im Zusammenhang mit dem Prozess der Arbeitsvermittlung und als Akteur auf dem Arbeits- und Bildungsmarkt. Hierzu gehören kompetenzorientierte und wertschätzende Umgangsformen sowohl innerhalb der Mitarbeiterschaft als auch im Kontakt zu Kunden. Wir gehen vertrauensvoll miteinander um und sind uns jederzeit unserer Verantwortung gegenüber der InA gGmbH und dem Odenwaldkreis als Gesellschafter und Auftraggeber bewusst. Gegenüber unseren Kollegen und dem Unternehmen verhalten wir uns loyal, ehrlich, sachlich und transparent. Eine grundsätzliche Serviceorientierung gegenüber Institutionen, Arbeitgebern und anderen Multiplikatoren des regionalen Arbeitsmarktes ist ebenfalls wesentlicher Bestandteil unserer Wertevorstellung.

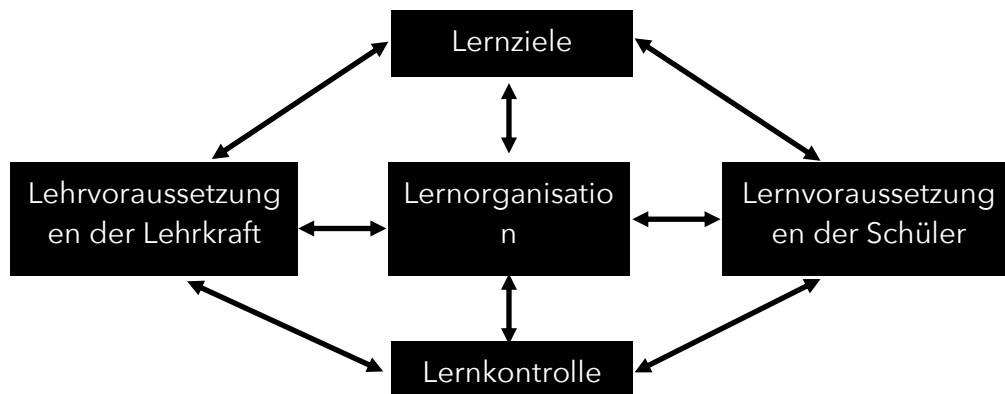
Unsere Arbeit wird geprägt von Respekt und der Auffassung, dass unsere Arbeit dem Kreis, dessen Wirtschaft, Gesellschaft und dem kulturellen Leben als Bereicherung dienen soll. Arbeit fassen wir als Grundlage der individuellen Existenz der Menschen im Kreis auf, die Ihnen eine wirtschaftliche Zukunft, aber auch die Möglichkeit zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bietet und als Identifikation stiftende und Sinn gebende Möglichkeit zur Selbstentfaltung dient. Wir befürworten die individuelle Förderung zur Stärkung vorhandener Ressourcen und einen eigenverantwortlichen Umgang mit dem Erwerbsleben und dessen Gestaltung.

Unser Grundverständnis von Bildung ist in einem konstruktivistischen Unterricht zu finden. Beim konstruktivistischen Unterricht, liegt der Lernprozess beim Lernenden. Der Lehrer fungiert als Berater und Motivator für den gesamten Wissens- und Lernprozess. Die moderne Gehirnforschung bestätigt, dass Lernen kein passives Speichern von Wissen darstellt sondern ein aktiver Prozess von Wissenskonstruktion.

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 8 von 13



Im Mittelpunkt des handlungsorientierten Unterrichts steht die Vermittlung von theoretischen Voraussetzungen für das Handeln. Eine Fachkraft z.B. für Elektrotechnik muss eine Maschine sach- und fachgerecht an das Stromnetz anschließen können. Die reine theoretische wissenschaftliche Vermittlung von Wissen stellt keine Handlungsorientierung dar.



Für den Handlungsorientierten Unterricht spricht, dass dieser die Motivation, den Wissenserwerb und den Transfer fördert. Alle Bildungsangebote sollen gemäß der dargestellten Matrix für unsere Teilnehmenden gestaltet werden. Passgenaue und für die Zielgruppe abgestimmte Bildungsangebote erhöhen die Motivation und den Erfolg, die Lernziele umsetzen und erreichen zu können.

Dafür setzen wir eine Vielzahl von Lehr- und Lernmaterialien ein, nutzen die modernen IT Infrastrukturen wie Smart Boards, Videosystemen, Online-Learning-Plattformen, VR Brillen und z.B. 3-D-Drucker. Alle unsere Mitarbeitenden sind auf diesen Systemen geschult und bilden sich eigenständig u.a. durch kollegiale Bildung weiter. Wir streben damit lebendige Inhalte in unseren Maßnahmen und Kursen an. Unsere Mitarbeitenden haben umfangreiche Zugänge zu digitalen Lern- und Weiterbildungssystemen, damit wir für unsere Kunden die Anforderungen digitalen Entwicklungen gewährleisten können.

Unsere Mitarbeiter kennen daher unsere Vielzahl von Programmen und Dokumenten, sorgen stetig und im Kollektiv dafür, dass der Fundus weiterhin anwächst und gestalten die Übersichtlichkeit der Strukturen aktiv mit.

Der Weg zur Akzeptanz durchläuft mehrere Stadien und lässt sich von einem Zufriedenheitsstadium zur Veränderung bzw. Erneuerung nicht abkürzen. Die vier Stadien sollen nachfolgend dargestellt und erläutert werden. In einem anschließenden Schaubild wird der Weg der Akzeptanz ebenfalls aufgezeigt. Zu unseren Werten zählen daher die Kenntnis dieser kognitiven Veränderungsprozesse und die notwendige Wertschätzung und Zeit, die bei Veränderungsprozessen aufgebracht werden muss.

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 9 von 13

### Stadium der Zufriedenheit.

In diesem Stadium sollen keine Veränderungen stattfinden. Der Wunsch nach Stabilität, Gewohnheit, Routine und vielem mehr ist in diesem Stadium sehr hoch. Die häufigen Sätze in diesem Stadium lauten: „Läuft doch alles gut!“, „Zuviel Veränderung ist nicht gut für uns!“

### Stadium der Leugnung

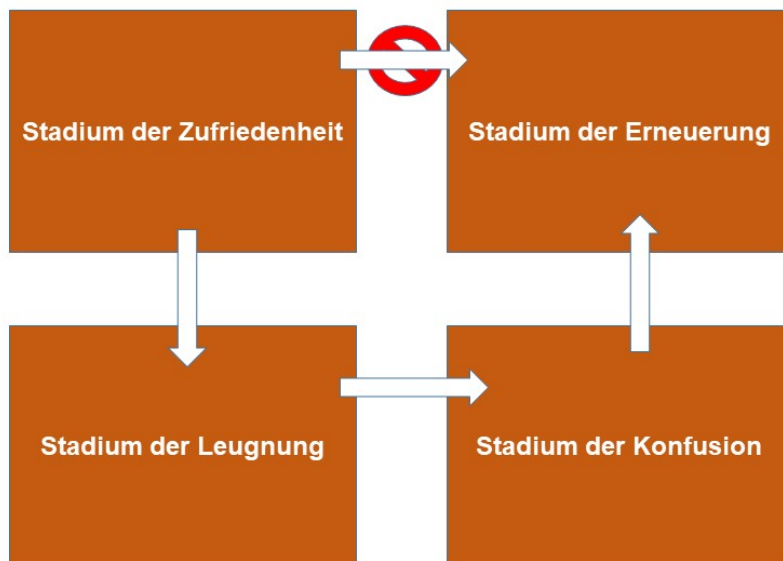
In diesem Stadium werden die Veränderungen vollkommen abgelehnt. Die Bereitschaft zu Vermeidung ist sehr hoch. Die häufigen Sätze in diesem Stadium lauten: „Das kann nicht wahr sein!“, „Ohne mich!“

### Stadium der Konfusion („Ja Aber“ - Stadium)

In diesem Stadium haben die Veränderungen bereits begonnen und es entsteht immer mehr Klarheit darüber, die Veränderungen nicht ablehnen zu können. Die Betroffenen befinden sich in der Konfusion zwischen Vermeidung und Annahme. Die häufigsten Sätze in diesem Stadium lauten: „Schön wäre es ja, aber...“, „Veränderungen ja, aber nicht ...“.

### Stadium der Veränderung (Erneuerung)

In diesem Stadium wurden die Veränderungen angenommen und werden in die bestehenden Prozesse aufgenommen. Es müssen in diesem Stadium viele praktischen und organisatorischen Veränderungen vorgenommen werden. Die häufigsten Sätze in diesem Stadium lauten: „Lasst es uns machen!“, „Das gibt ja ganz neue Chancen...“.



Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 10 von 13

## Unsere Kultur

Es ist für uns selbstverständlich, eine den genannten Grundsätzen folgende „Feedbackkultur“ zu leben, die sowohl horizontal als auch vertikal innerhalb des Unternehmens Anwendung findet und im Rahmen unseres kontinuierlichen Verbesserungsprozesses zur Weiterentwicklung der Zusammenarbeit, aber auch des Unternehmens insgesamt beiträgt.

Eine wertefördernde, menschenoffene und lebensbejahende Haltung der Mitarbeitenden der InA gGmbH ermöglicht den gewünschten Vorbildcharakter den wir unseren Kunden darstellen wollen. Wir versuchen unseren Kunden durch unsere eigene gelebte Kultur, Ideen anhand zu geben, die zu einer Integration in Arbeit führt.

„Herzlich Willkommen“, soll in der InA gGmbH gelebt und mit Vorbild praktiziert werden. Daher bauen wir auf eine interkulturelle und multinationale Haltung, durch unser interdisziplinäres und interkulturelles Team.

*„Ich zeige Dir nicht wie man Boote baut, sondern ich wecke in Dir die Sehnsucht nach dem großen weiten Meer.“*

Die InA gGmbH lebt die Kultur der Motivation und der Ziele, in die alle Teilnehmenden eingebunden werden, um diese Motivation den Kunden vorleben und weitergeben zu können.



### 5 - Kultur der InA gGmbH

Eine offene und vor allem auf Augenhöhe stattfindende Kommunikation, bedarf allgemeiner Regelungen. Wir suchen mit unseren Kunden immer einen gemeinsamen Konsens und versuchen dabei auf sprachlicher Augenhöhe zu bleiben. Unsere Kommunikation ist geprägt

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 11 von 13

von Freundlichkeit und Höflichkeit, transportiert in der Sache die Fakten und versucht auf unpassende Emotionen zu verzichten.

Konfliktreiche Kommunikation findet im Kreis der betroffenen Teilnehmenden statt und ein gemeinsam gefundener Konsens wird respektvoll toleriert und akzeptiert. Emotionsgeladene verbale und nonverbale Kommunikation führt häufig zu keinem Konsens und sollte daher zu keiner Zeit stattfinden. Auf höfliche Art und Weise kann der Zeitpunkt der Kommunikation verschoben werden.

Zu einer guten Kommunikation gehört ebenfalls eine offene Feedback-Kultur. Ein Feedback soll dabei sachlich formuliert und emotionsfrei kommuniziert werden. Zuvor sollte sich ein Feedbackgeber reflektieren, damit sein Feedback nicht den Anspruch einer eigenen Emotion im Sinne von Anklage, Auftrag oder Frustrationsabbau erhebt. Die Wahrheit ist nicht immer ein Mittel der Wahl. Ein gutes Feedback soll die Qualität verbessern, es soll Hemmungen abbauen und die kreativen Entwicklungen des Unternehmens fördern. Konstruktive Feedback sollen demnach auch konstruktiv bleiben und keinerlei persönlichen Angriffe oder Vorwürfe enthalten.

Eine gute Kommunikation ist ebenfalls geprägt von Vertrauen und einem offenen Konfliktmanagement. Die Gesprächspartner dürfen darauf vertrauen, dass ihre Art, Weise und Inhalte der Kommunikation innerhalb der Kommunikationspartner verbleiben. Dies gilt für die Kommunikation intern der InA gGmbH genauso, wie es für die Kommunikation mit Teilnehmenden oder Partnern gilt.

Vorherrschende Probleme sollen vertrauensvoll kommuniziert werden. Hierbei dürfen Mitarbeiter, Vorgesetzte, Kunden und Partner darauf vertrauen, dass ihre Anliegen wahrgenommen werden und keine Anwendung zum Schaden finden. Wo Menschen miteinander reden, menschelt es. Da neben der sprachlichen Kommunikation noch über 70% nonverbale Kommunikation stattfindet, können sehr schnell Missverständnisse und Konflikte entstehen. Es liegt dann an den jeweils beteiligten Parteien, ob die Kommunikation ziel- und ergebnisorientiert verläuft oder ob der Streit das Ziel war.

Jede ziel- und ergebnisorientierte Kommunikation baut auf eine Art von Verbindlichkeit und Hilfsbereitschaft auf. Aussagen, Versprechen und Vereinbarungen müssen eine verbindliche Verlässlichkeit in sich transportieren. Es liegt an den Kommunikationspartnern zu überlegen, welche Aussagen getroffen werden und welche Art von Verbindlichkeit sich daraus ableiten lässt.

Kommunikation kann auch in einer einfachen Form ein Hilfesuch darstellen. Wir sehen es als unsere Gesamtaufgabe, als Dienstleister aufzutreten und Hilfesuchenden diese zu ermöglichen, sofern dies möglich ist.

### Fehlerkultur

Fehler können überall entstehen und sollen offen kommuniziert werden. Wir streben daher für unsere Mitarbeitenden, Kunde und Partner eine Fehlerkultur an, die es ermöglicht, aus Fehlern zu lernen.

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 12 von 13

Wichtig dabei ist die offene Kommunikation darüber, welche Art von Fehler passiert sind und wie diese vermieden werden können. Die Suche nach den Schuldigen soll lediglich dem Zweck der Aufarbeitung und Analyse diene und weniger der Anklage.

Große Fehler sollen grundlegend vermieden werden. Dies versuchen wir durch eine klare Prozessdefinition und fördern hierbei ebenfalls die offene Kommunikation. Verfahren ändern sich und müssen sich auch daher den Gegebenheiten immer wieder neu anpassen. Dies ist nur durch eine Kommunikation von der Basis aus möglich. Die klassische Button-UP Kommunikation sollte hierbei im Vordergrund stehen. Auch Top-Down Prozesse müssen von der Basis offen kommunizierbar sein, sofern die Einbindung der Basis nicht möglich war.

(Stand 29.01.2024)

Kennung	Erstellt	Freigegeben	
IVI-1-Leitbild 2018-12-06	GF/QMB	2018-12-07 / GF	Seite 13 von 13