

## Anforderungen Ebene Abteilung sortiert

<b>Anforderungen Ebene Abteilung</b>		
<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Kurzerklärung</b>
1	Information und Kommunikation	
1.1	Schaffung von Möglichkeiten für Kommunikation und Vernetzung und Beseitigung von Kommunikationsbarrieren	Freier Kommunikationsfluss und Vermeidung von Missverständnissen; Kreativitätspotentiale erreichen und freisetzen
1.2	Förderung des Aufbaus von Wissensnetzwerken	Kommunikation anregen, Transparenz bei Entscheidungen
1.3	Gemeinsames Arbeiten in einer Cloud	Aktualität der Daten und einfacher Zugriff
1.4	Abflachung von Hierarchien	Ausnutzung des verfügbaren Potentials, bessere Kommunikation, schnellere Entscheidungen
1.4	Ermögliche jedem Mitarbeiter zu lernen oder zum Lehrer zu werden	Wissensaufbau und –weitergabe im Unternehmen
2	Arbeitsorganisation	
2.1	Aktualität der Arbeitswerkzeuge	Ermöglichung effizienter Kommunikation
2.2	Kompetenten Umgang mit Diversität	Gezielter Einsatz der Potentiale von Diversitymanagement
2.3	Forderung und Förderung der Mitarbeiter	Bessere Entwicklung der Mitarbeiter
2.4	Bildung effektiver und selbstorganisierter Teams	Verknüpfen vorhandener Potentiale
2.5	Übertragung von Verantwortung an Mitarbeiter	Aktivierung der gesamten firmeninternen Fähigkeiten
2.6	Schrittweise eingeführte und geplante Öffnung	Vermeidung zu schneller Veränderung
2.6	Schrittweise eingeführte Selbstorganisation	Langsame Gewöhnung an neue Freiheiten und Verantwortung
2.7	Flexible Arbeitsmodelle	Individuelle Arbeitsmodelle entwickeln
2.7	Standardisierung der Schnittstellen	Erleichterte Kommunikation und Fehlervermeidung
2.8	Ausgewogenheit zwischen Männern und Frauen	Höheres Gesamtpotential
3	Werte	
3.1	Sichtbarkeit und Transparenz	Nachvollziehbarkeit der Entscheidungen; Vertrauensgewinnung
3.2	Attraktives, offenes Arbeitsumfeld	Motivierte Mitarbeiter; einfachere Talentrekrutierung; Beseitigung von Barrieren, die den kreativen Arbeitsprozess verhindern
3.3	Vertrauen in die Fachkompetenz der einzelnen Mitarbeiter	Bessere Arbeitsergebnisse
3.4	Anknüpfungspunkte zwischen den Vorstellungen der Mitarbeiter und Aufgaben im Unternehmen	Mitarbeiter sind eher bereit derartige Aufgaben zu übernehmen
3.5	Sinnvermittlung bei Aufgaben	Mitarbeiter hinterfragen den Zweck von Aufgaben zunehmend kritischer

<b>Anforderungen Ebene Abteilung</b>		
<b>Nr.</b>	<b>Bezeichnung</b>	<b>Kurzerklärung</b>
3.6	Akzeptanz des steigenden Einflusses der Mitarbeiter	Entscheidungskompetenzen können leichter abgegeben werden
Je kleiner die Nummer innerhalb eines Themengebiets, desto wichtiger ist die Anforderung (z. B. 1.1 ist wichtiger als 1.2; aber zwischen 1.1 und 2.1 besteht kein Unterschied)		