



Auf Kurs!

Die Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland -

Dr. Annette Icks



Der Anfang !

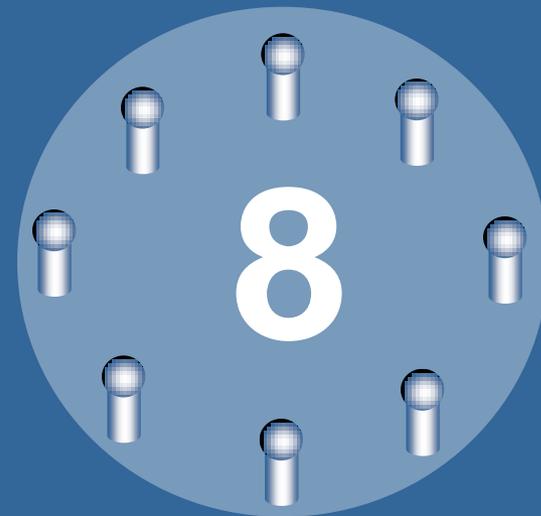


INITIATIVE
NEUE
QUALITÄT
DER ARBEIT

Wo bleibt
der
Mittelstand?

Anzahl der Partner

2005





Anzahl der Partner

2014

230



Unsere Idee !

Unsere Idee !

Der Mittelstand und seine Partner kümmern sich selbst um die Verbesserung der Rahmenbedingungen.

Die Offensive Mittelstand ...

- entwickelt zeitgemäße Standards und Praxisinstrumente
- fördert Handlungsbedingungen für gute Mittelständler
- hilft die Prozesse präventiv und innovativ zu gestalten
- fördert das Image des Mittelstands als Motor für Innovation
- bündelt Energien für eine wirkungsvolle Unterstützung

Fit für den Wettbewerb - neue Wege für den Mittelstand!

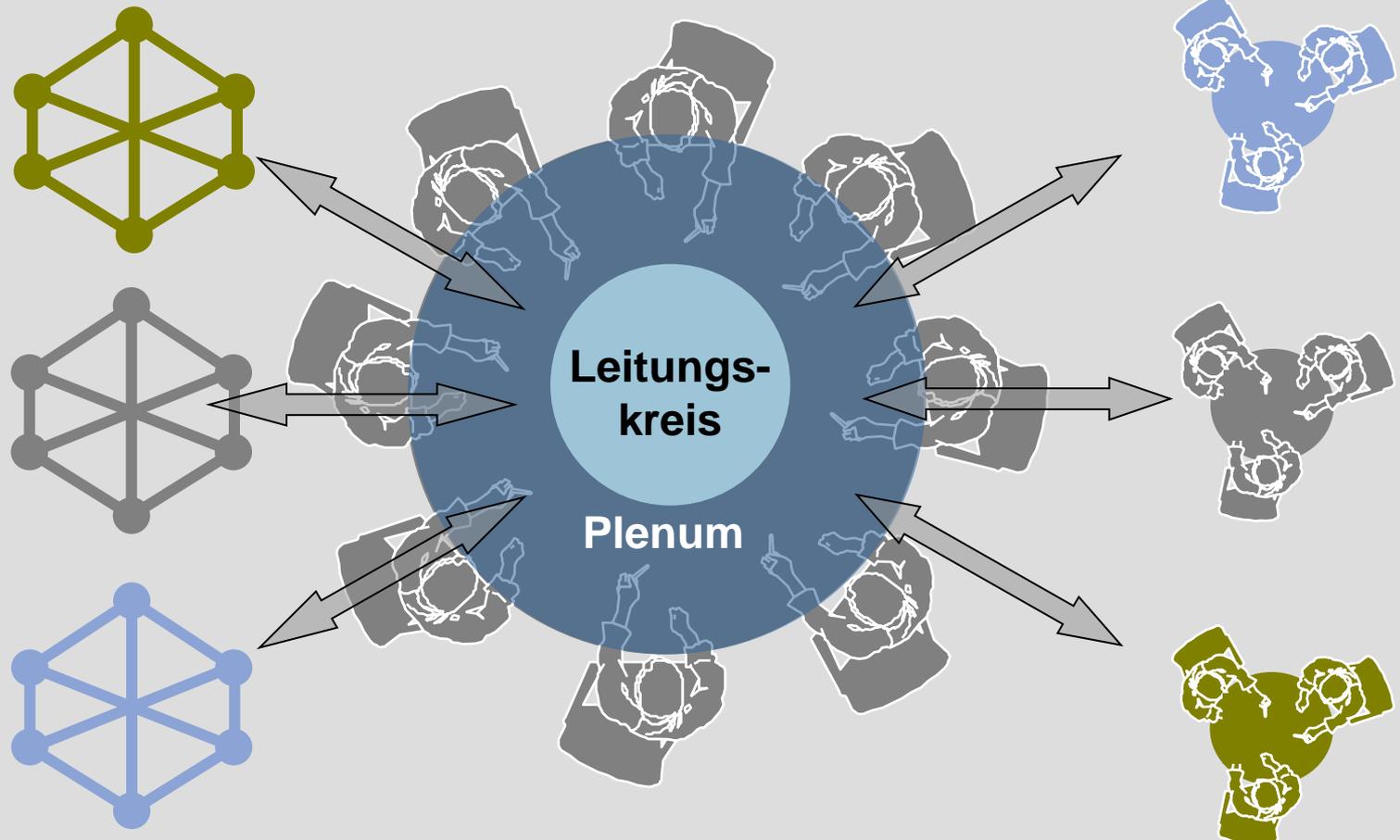


... heute !

So arbeiten wir!

Regionale Netzwerke

Fachgruppen

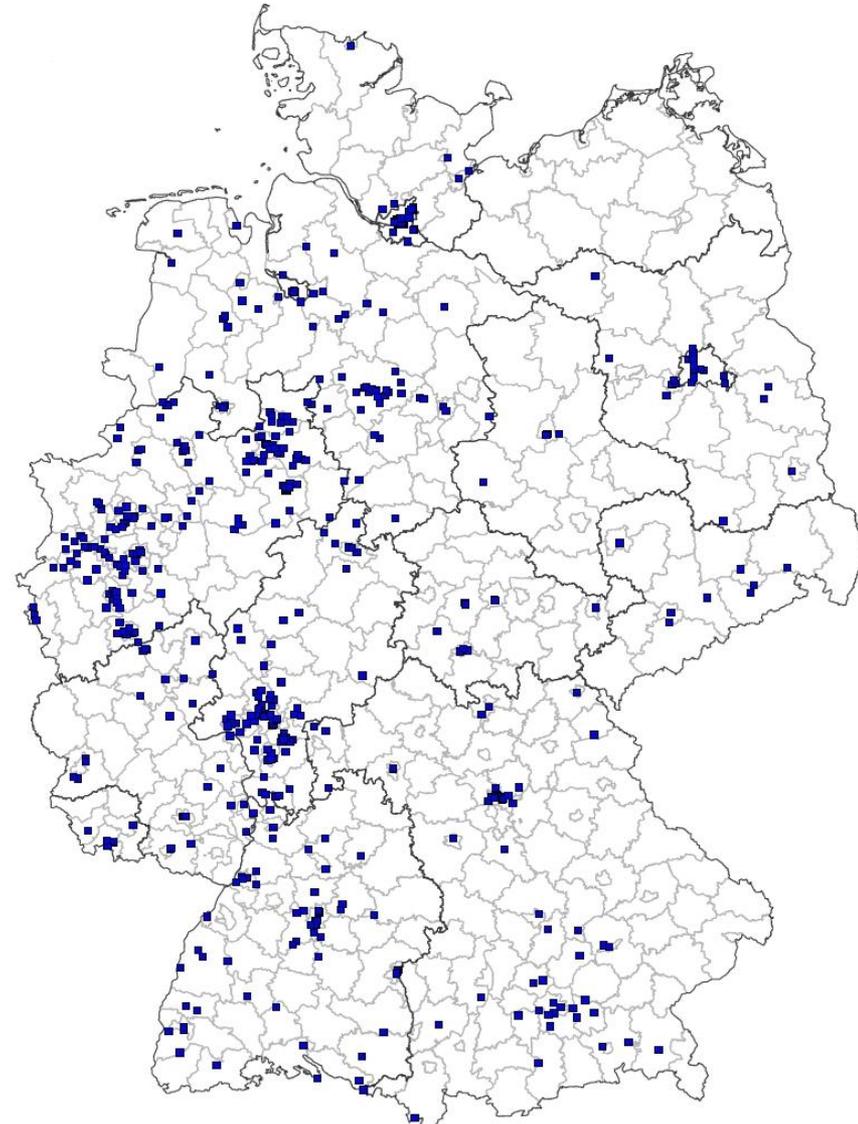


Die Offensive Mittelstand

230 Partner garantieren Vielfalt !

- **BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände**
- **Zentralverband des Deutschen Handwerks**
- **Bundesagentur für Arbeit**
- **Deutscher Steuerberaterverband**
- **Bundessteuerberaterkammer**
- **Kammern und Innungen**
- **IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie**
- **DVR – Deutscher Verkehrssicherheitsrat**
- **DNV – Deutscher Natursteinverband**
- **MIRO – Bundesverband Mineralische Rohstoffe**
- **BVMW – Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft**
- **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**
- **Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)**
- **Krankenkassen > IKK, AOK, BKK**
- **Universitäten und Hochschulen**
- **Unternehmensberater**
- ...

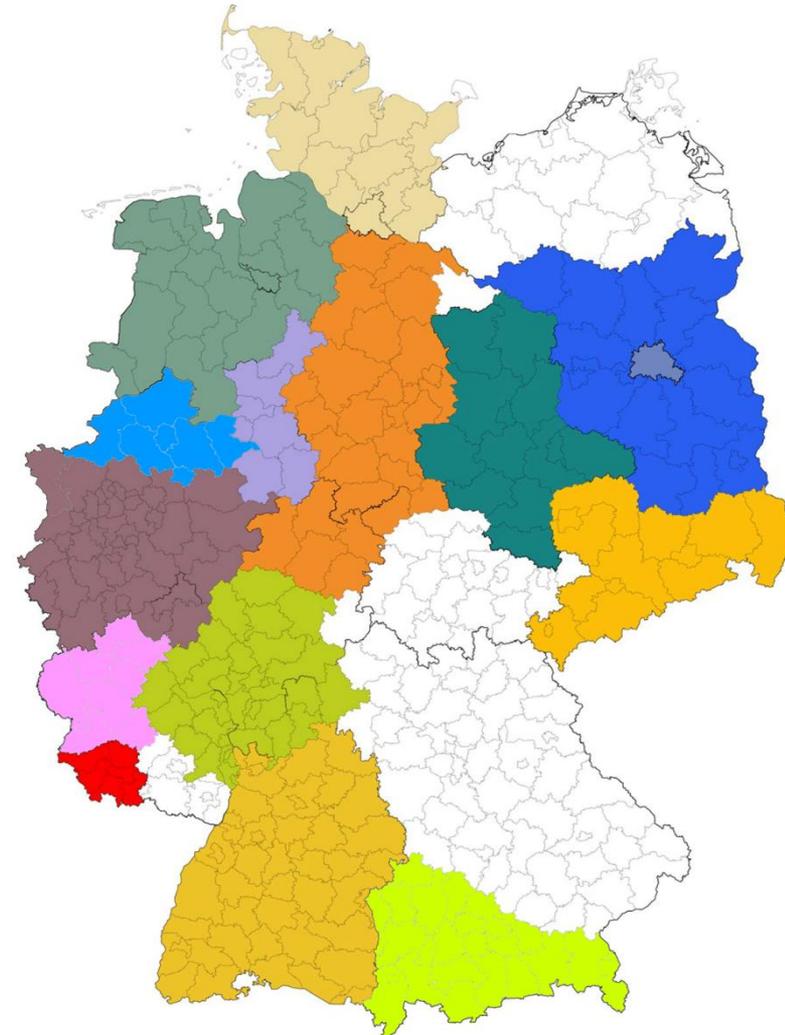
Qualifizierte Berater



**Aktuell
500 OM-Berater**

14 Regionale Netzwerke

- **Baden-Württemberg**
- **Hamburg und Schleswig-Holstein**
- **Metropole Nord-West (Bremen/Weser-Ems)**
- **Ostwestfalen-Lippe**
- **Rhein-Main**
- **Rhein-Ruhr**
- **Regionaldreieck Hannover-Braunschweig-Kassel**
- **Sachsen**
- **Sachsen-Anhalt**
- **Saarland**
- **Berlin-Brandenburg**
- **Münsterland**
- **Nördliches Rheinland-Pfalz**
- **Südliches Bayern**





Welche Werkzeuge nutzen wir?

Das zeichnet die Werkzeuge der Offensive Mittelstand aus !

- **weniger ist mehr**
- **im Konsens verabschiedet –
von allen Partnern**
- **qualitätsgesichert**
- **direkt im Betrieb einsetzbar**

Check „Guter Mittelstand: Erfolg ist kein Zufall“

INITIATIVE
NEUE
QUALITÄT
DER ARBEIT

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Erfolg ist kein Zufall – Wie lassen sich Arbeitsgestaltung und Organisation verbessern?

- beschreibt erstmals Standard guter Organisation
- Selbstbewertungsinstrument für Unternehmer, Manager und Führungskräfte
- zeigt Optimierungspotenziale und gute Praxis auf
- Grundlage für externe Beratung

Check „Guter Mittelstand: Erfolg ist kein Zufall“

11 Faktoren für erfolgreiche Unternehmensführung

- Strategie
- Liquidität
- Risikobewertung
- Führung
- Kundenpflege
- Organisation
- Unternehmenskultur
- Personalentwicklung
- Prozesse
- Beschaffung
- Innovation



INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

INITIATIVE
NEUE
QUALITÄT
DER ARBEIT

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Erfolg ist kein Zufall – Wie lassen sich Arbeitgestaltung und Organisation verbessern?

13

Risikobewertung

Erfolgreiche Praxis	Handlungsbedarf
<p>Wir haben Verfahren, mit denen wir Details im Kundenkontakt feststellen und die Informationen der Kunden für Verbesserungen der Produkte und Leistungen nutzen. > Kundenpflege</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschwerdemanagement • Kundenbefragungen • Festaufträge, -käufe 	<p>Kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf Überprüfe Handlungsbedarf</p>
<p>Wir erkennen die Risiken, die durch Gefährdungen und Belastungen bei der Arbeit verursacht werden. Wir ergreifen Maßnahmen und Wirkungskontrollen (Gefährdungskurierung).</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorgesetzter von Berufsgenossenschaften, Arbeitsschutzämtern und arbeitsmedizinischen Diensten nutzen 	<p>Kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf Überprüfe Handlungsbedarf</p>
<p>Wir haben Verfahren, mit denen wir die Risiken durch ungenügende Information der Beschäftigten und mangelhafte Kommunikation feststellen und entsprechende Maßnahmen festlegen.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßige Besprechungen • Einzelinterviews/Gruppengesprächen • Schriftliche Arbeitsaufträge • Arbeits- und Verfahrensanweisungen 	<p>Kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf Überprüfe Handlungsbedarf</p>
<p>Wir achten bei der Beschaffung von Produkten und Leistungen auf soziale Aspekte wie Arbeits- und Herstellungsbedingungen (Korporate Social Responsibility).</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinderarbeit • Missachtung von Menschenrechten • Korruption • Arbeits- und Gesundheitsschutz • Umweltschutz/Umweltsmanagement 	<p>Kein Handlungsbedarf Handlungsbedarf Überprüfe Handlungsbedarf</p>

Online-Check (Praxisfile zum Thema) individuell zugeschnittene Auswertung | Berater in Ihrer Nähe: www.inqa-unternehmenscheck.de

Die Systematik einzelner Themen

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach Innen).



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

Handlungsbedarf

► 1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben
- Kenntnisse über Potenziale der Beschäftigten
- Kenntnisse über Stärken gegenüber der Konkurrenz
- Kenntnisse über neue Arbeitsverfahren, Technologien, Arbeits-/Werkstoffe
- Beachtung der Rechtskonformität/Produktlegalität

Ziele möglichst schriftlich festlegen, zum Beispiel in:

- Unternehmenssitzungen
- Unternehmenspolitik
- Produkt-/Leistungs politik



Die Systematik einzelner Themen

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach Innen).



2. Checkpunkt Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

Praxis

Sie beschreiben die Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie den Handlungsbedarf. Sie Handlungsbereiche, die Sie Handlungsbedarf sehen. In einem Betrieb kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

Handlungsbedarf

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- ▶ Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- ▶ Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- ▶ Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben
- ▶ Kenntnisse über Potenziale der Beschäftigten
- ▶ Kenntnisse über Stärken gegenüber der Konkurrenz
- ▶ Kenntnisse über neue Arbeitsverfahren, Technologien, Arbeits-/Werkstoffe
- ▶ Beachtung der Rechtskonformität/Produktlegalität

Ziele möglichst schriftlich festlegen, zum Beispiel in:

- ▶ Unternehmenssitzungen
- ▶ Unternehmenspolitik
- ▶ Produkt-/Leistungs politik



Die Systematik einzelner Themen

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach Innen).



2. Checkpunkt Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

...die Praxis

... Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie ... Sie Handlungsbedarf sehen.

Handlungsbedarf

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- ▶ Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- ▶ Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- ▶ Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben
- ▶ Kenntnisse über Potenziale der Beschäftigten
- ▶ Kenntnisse über Stärken gegenüber der Konkurrenz
- ▶ Kenntnisse über neue Arbeitsverfahren, Technologien, Arbeits-/Werkstoffe
- ▶ Beachtung der Rechtskonformität/Produktlegalität

... möglichst schriftlich festlegen, zum Beispiel in:

- ▶ Unternehmenszielen
- ▶ Unternehmenspolitik
- ▶ Produkt-/Leistungs politik



3. Beispiele Zur Anregung, was gemeint ist und um auf Ideen für das eigene Unternehmen zu kommen.

Die Systematik einzelner Themen

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach innen).



2. Checkpunkt Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

gute Praxis

Sie beschreiben die Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie den Handlungsbedarf. Sie beschreiben, wie Sie Handlungsbedarf sehen. In einem Betrieb kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

Handl...

4. Handlungsbedarf festlegen

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- ▶ Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- ▶ Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- ▶ Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben
- ▶ Kenntnisse über Potenziale der Beschäftigten
- ▶ Kenntnisse über Stärken gegenüber der Konkurrenz
- ▶ Kenntnisse über neue Arbeitsverfahren, Technologien, Arbeits-/Werkstoffe
- ▶ Beachtung der Rechtskonformität/Produktlegalität

Die Ziele sollten möglichst schriftlich festlegen, zum Beispiel in:

- ▶ Unternehmenszielen
- ▶ Unternehmenspolitik
- ▶ Produkt-/Leistungs politik



3. Beispiele Zur Anregung, was gemeint ist und um auf Ideen für das eigene Unternehmen zu kommen.

Die Systematik einzelner Themen

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach innen).



2. Checkpunkt Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

Praxis

Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie Sie Handlungsbedarf sehen.

von Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

Handl

4. Handlungsbedarf festlegen

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben

Kenntnisse über...

5. Maßnahmen festlegen, kontrollieren verbessern

Maßnahmeplan ist im Print auf der letzten Seite zu finden und Online in der Auswertungsliste

Im Maßnahmeplan mindestens 10 Maßnahmen beschreiben, Verantwortliche und Fristen zur Umsetzung sowie zur Kontrolle festlegen



Der INQA-Unternehmenscheck führt zu Praxishilfen der Partner. Diese sind per Link im Internet hinterlegt.

www.offensive-mittelstand.de



The screenshot shows the homepage of the website. At the top left is the logo for 'Initiative Neue Qualität der Arbeit' and 'Offensive Mittelstand Gut für Deutschland'. The main navigation menu on the left includes: INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“, Praxishilfen „Guter Mittelstand“, Datenbank „Berater Offensive Mittelstand“, Netzwerke, Personalführung und Demografie, Weitere Produkte und Instrumente, Veranstaltungen/Seminare, Fachinformationen/Projekte, Downloads, and Bestellungen. The main content area features a header with the text 'offensive-mit' and a navigation link for 'Home'. Below this, there is a section for 'Die nächsten Seminartermine: 16.7.2013 Bielefeld'. The primary featured article is titled 'Veranstaltung Lippewirtschaft und Offensive Mittelstand' and includes a photograph of a seminar. The text below the photo states: 'Am 9. Juli 2013 findet in der Lipperlandhalle Lemgo die Veranstaltung "INQA-Instrumente:'. To the right of this article is a smaller section titled 'Überarbeiteter Check jetzt online' with a photograph of a hand using a computer mouse. The text below this section reads: 'Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ wurde neu gestaltet und in seiner Funktionalität überarbeitet mit dem Ziel einer verbesserten Nutzerführung. Ergänzt wurde der Check durch ein individuelles, auf den jeweiligen Handlungsbedarf zugeschnittenes Handbuch mit Umsetzungshilfen ,

Praxishilfen im Internet

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

offensive--mitt

Home > [Praxishilfen „Guter Mittelstand“](#) > [Risikobewertung](#)

- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
- Praxishilfen „Guter Mittelstand“
 - Strategie
 - Liquidität
 - Risikobewertung**
 - Führung
 - Kundenpflege
 - Organisation
 - Unternehmenskultur
 - Personalentwicklung
 - Prozesse
 - Beschaffung
 - Innovation
- Datenbank „Berater Offensive Mittelstand“
- Netzwerke
- Personalführung und Demografie
- Weitere Produkte und Instrumente
- Veranstaltungen/Seminare
- Fachinformationen/Projekte

Risikobewertung

Die hier aufgeführten Praxishilfen helfen dabei, die Tipps und Hinweise des Leitfadens in die Praxis im Betrieb umzusetzen. Die Praxishilfen sind von den Partnern der Offensive Mittelstand und werden alle online sowie kostenlos angeboten.

Titel Praxishilfe	Herausgeber	Kurzbeschreibung
Online-Leitfaden für KMU-Risikomanagement	Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Praktische Hilfsmittel für das Risikomanagement in KMUs mit unter anderem umfassenden Informationen, Arbeitsblättern und Checklisten.
Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilungen)	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)	Überblick über bestehende Handlungshilfen zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen (Gefährdungsbeurteilungen) für verschiedene Branchen einzelner Berufsgenossenschaften. Über Links kommt man direkt zu den konkreten Gefährdungsbeurteilungen einzelner Branchen
PraqMaGuS - Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit	Sozialforschungstelle Dortmund	Eine speziell an die Situation kleiner Unternehmen angepasste prozessorientierte Gefährdungsbeurteilung.
Bewertung und Gestaltung von Arbeitstätigkeiten (SIGMA)/Bewertung von Arbeitsbedingungen (BASA II)	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)	Praxishilfen zur Gefährdungsbeurteilung

Unternehmenscheck Online



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



<http://www.inqa-unternehmenscheck.de>

Unternehmenscheck als APP



DER CHECK MOBIL: DIE APP



- IPHONE/IPAD
- ANDROID

<http://www.inqa-unternehmenscheck.de>

Nutzen für Unternehmer

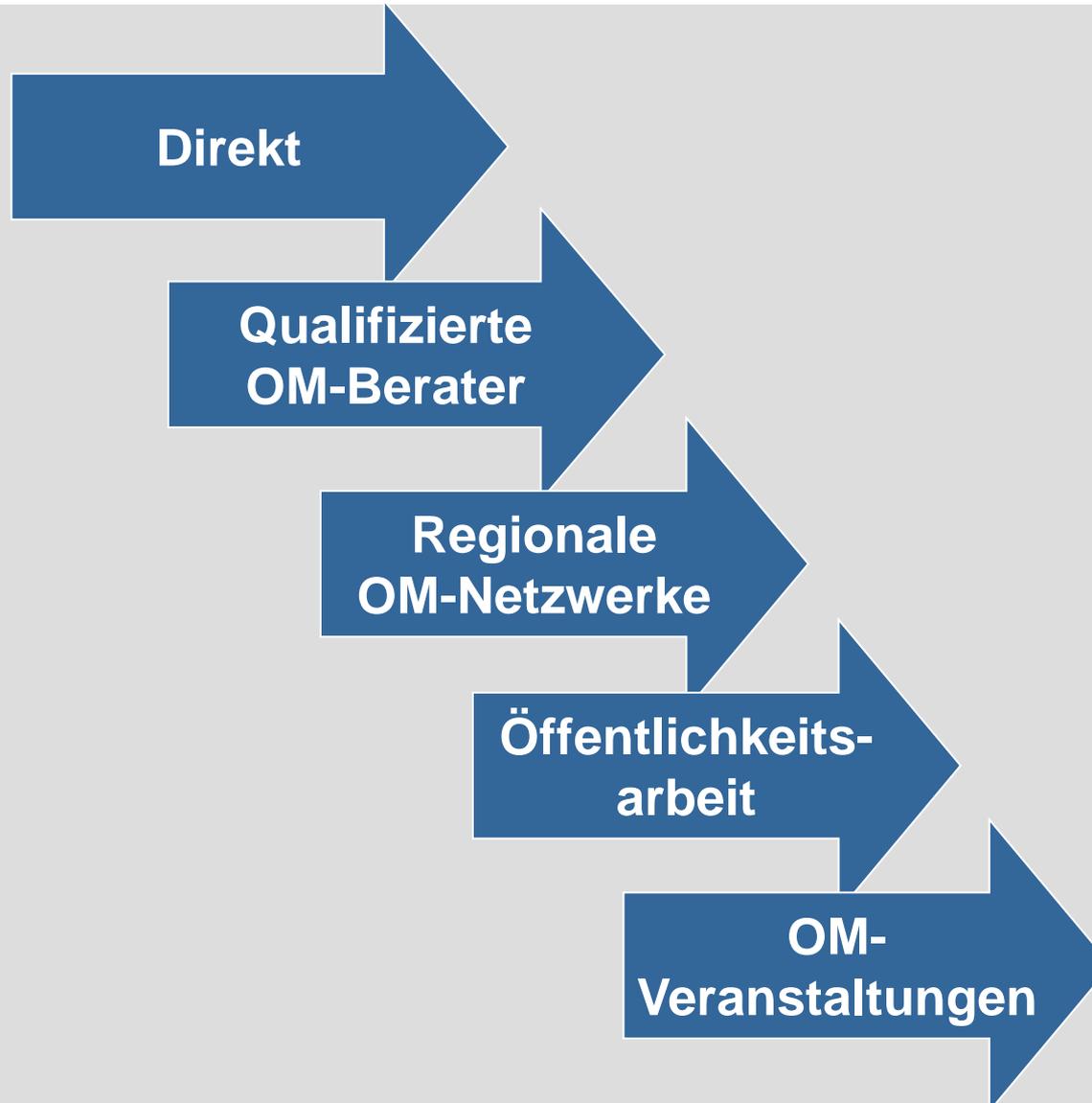
Wie hilft mir der Check?

- **Wie ist der Status Quo des Unternehmens?**
- **Der Check stellt einen ganzheitlichen Ansatz zur Verbesserung der betrieblichen Strukturen dar**
- **Wo finden sich Potenzial und Verbesserungsmöglichkeiten in der Betriebsführung und Organisation?**
- **Er schlägt die Brücke von unternehmerrelevanten Themen zu Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzthemen.**
- **Er bietet eine solide Grundlage für eine eventuelle Firmenübergabe**
- **Nutzung des Checks in betriebsinternen Seminaren oder Unterweisungen denkbar.**



Wie erreichen wir den Mittelstand?

Wie erreichen wir den Mittelstand?



Wie erreichen wir den Mittelstand?

Direkt

Qualifizierte
OM-Berater

Regionale
OM-Netzwerke

Öffentlichkeits-
arbeit

OM-
Veranstaltungen



Checks...

- zur Selbstbewertung
- um Verbesserungspotenziale zu entdecken
- um gute Praxis zu nutzen

Wie erreichen wir den Mittelstand?



Direkt

Qualifizierte
OM-Berater

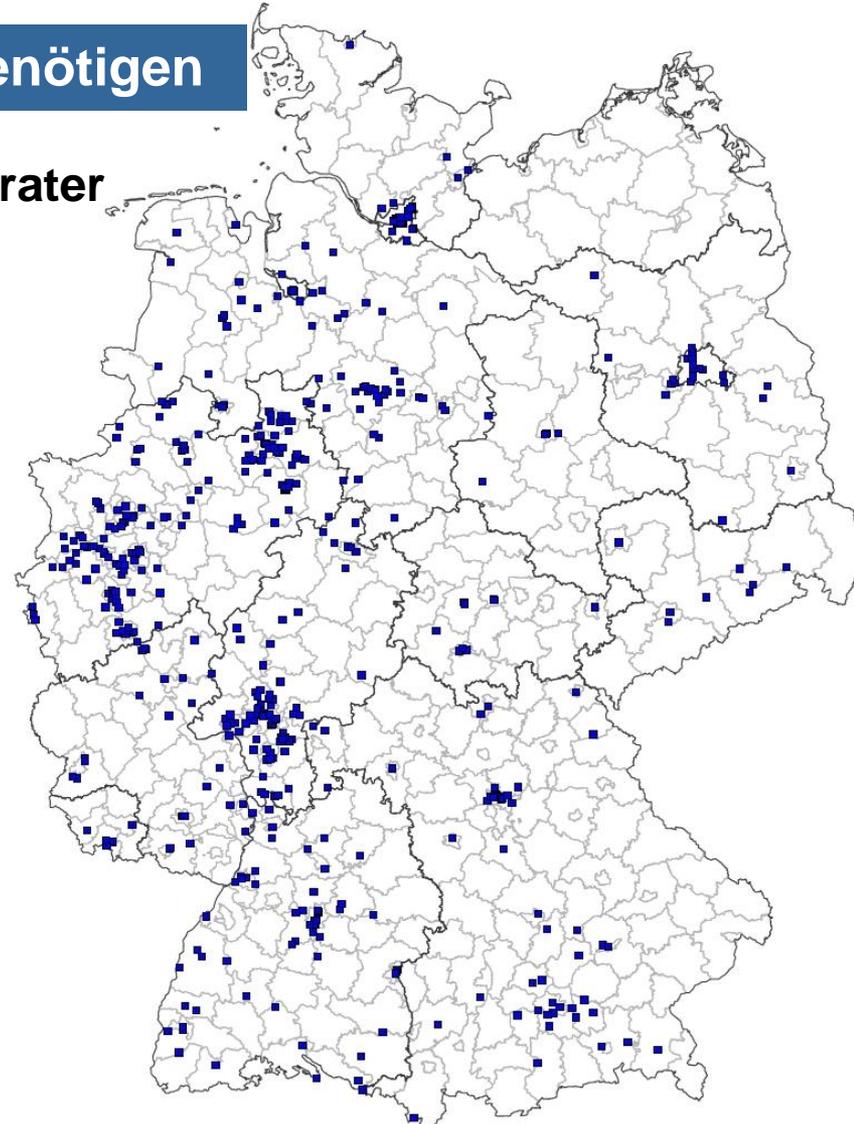
Regionale
OM-Netzwerke

Öffentlichkeits-
arbeit

OM-
Veranstaltungen

Wenn Sie Hilfe benötigen

500 qualifizierte Berater
unterstützen Sie
bei Bedarf!



Wie erreichen wir den Mittelstand?

Autorisierte Berater Offensive Mittelstand

Version 1.1_01.2010

[Kontakt](#) [Impressum](#)



[Home](#) > [Berater-Datenbank](#) > [Liste der „Berater Offensive Mittelstand“](#) > [Suche](#)

SUCHE

Das Buch zum Check



[mehr](#)

Arved Fuchs Schirmherr der Offensive Mittelstand



Arved Fuchs (rechts) hat die Schirmherrschaft über die Offensive Mittelstand übernommen - links Helmut Ehnes, Sprecher der Offensive-Mittelstand.

Partner der Offensive Mittelstand

Zur Partnerliste

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
Praxishilfen „Guter Mittelstand“

Datenbank „Berater Offensive Mittelstand“

Liste der „Berater Offensive Mittelstand“

Wie wird man „Berater Offensive Mittelstand“?

Kerninstitutionen

Netzwerke

Personalführung und Demografie

Weitere Produkte und Instrumente

Veranstaltungen/Seminare

Fachinformationen/Projekte

Downloads

Bestellungen

Presse

Offensive Mittelstand

Liste der „Berater Offensive Mittelstand“

Suchen Sie Ihren persönlichen „Berater Offensive Mittelstand“. Füllen Sie die Suchmaske aus.

ERWEITERTE SUCHE

Nachname	<input type="text"/>
Unternehmen	<input type="text"/>
PLZ	<input type="text"/> im Umkreis von <input type="text" value="50"/> km
Ort	<input type="text"/>

Berater:	Spezieller Berater für:
<input type="checkbox"/> Freier/selbständiger Berater (auch in gewerblichen Unternehmen angestellte Berater)	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutz
<input type="checkbox"/> Berater von Verbänden/Innungen	<input type="checkbox"/> Demographie
<input type="checkbox"/> Berater von Kammern	<input type="checkbox"/> Gesundheit
<input type="checkbox"/> Berater staatlicher Institutionen	<input type="checkbox"/> Existenzgründung
<input type="checkbox"/> Berater von Unfallversicherungen	<input type="checkbox"/> Nachfolge
<input type="checkbox"/> Berater von Krankenkassen	<input type="checkbox"/> Qualitätsmanagement / Managementsysteme
<input type="checkbox"/> andere Beraterbereiche	<input type="checkbox"/> Umweltschutz

Themen der Beratung auswählen	
<input type="checkbox"/> Strategie	<input type="checkbox"/> Unternehmenskultur
<input type="checkbox"/> Liquidität	<input type="checkbox"/> Personalentwicklung
<input type="checkbox"/> Risikobewertung	<input type="checkbox"/> Prozesse
<input type="checkbox"/> Führung	<input type="checkbox"/> Beschaffung
<input type="checkbox"/> Kundenpflege	<input type="checkbox"/> Innovation
<input type="checkbox"/> Organisation	

Wie erreichen wir den Mittelstand?

Regionale OM-Netzwerke

Direkt

- Unterstützung
- Austausch
- Weiterbildung

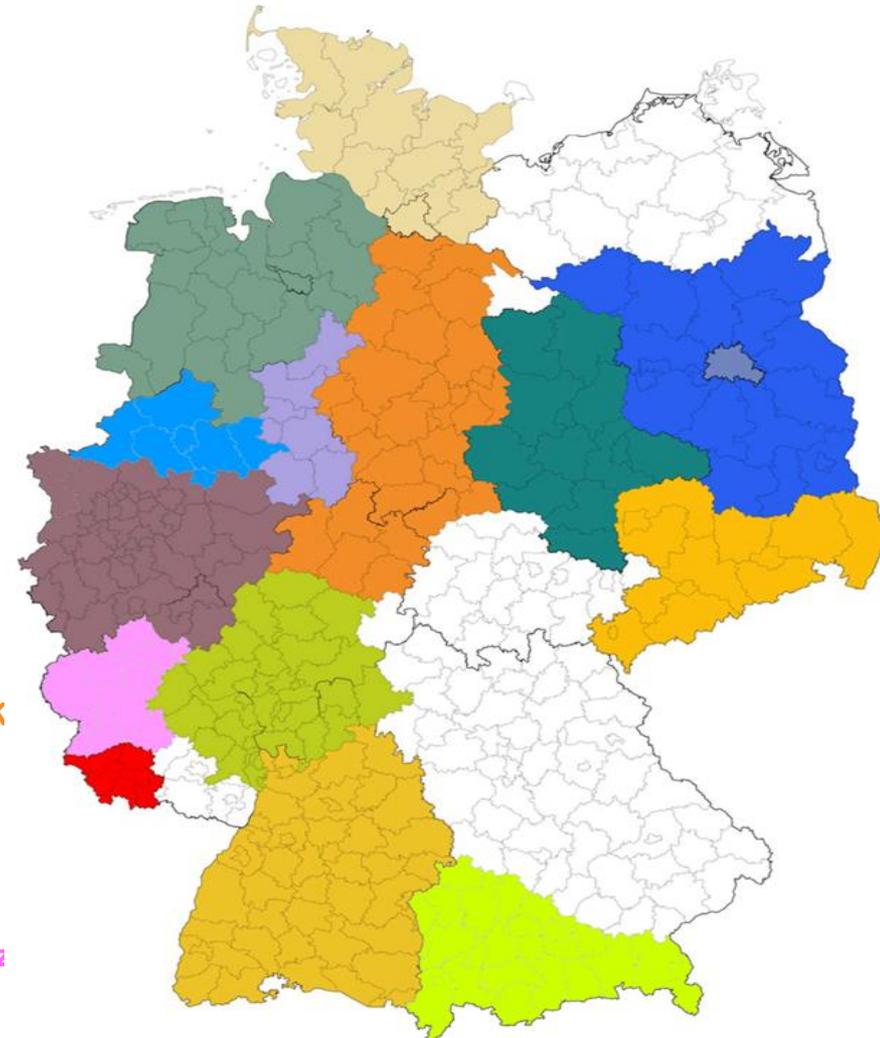
Qualifizierte
OM-Berater

Regionale
OM-Netzwerke

- Baden-Württemberg
- Hamburg und Schleswig-Holstein
- Metropole Nord-West (Bremen/Weser-Ems)
- Ostwestfalen-Lippe
- Rhein-Main
- Rhein-Ruhr
- Regionaldreieck Hannover-Braunschweig-K
- Sachsen
- Sachsen-Anhalt
- Saarland
- Berlin-Brandenburg
- Münsterland
- Nördliches Rheinland-Pfalz
- Südliches Bayern

Öffentlichkeits-
arbeit

OM-
Veranstaltungen



Wie erreichen wir den Mittelstand?



Für unser tragfähiges Fundament....

Die OM - Fachgruppen

Gesundheitsmanagement

Informationstechnologie (IT)

Unternehmenskultur und Kommunikation

Unternehmensnachfolge

Hochschule und Mittelstand

Wie erreichen wir den Mittelstand?

Direkt

Qualifizierte
OM-Berater

Regionale
OM-Netzwerke

Öffentlichkeits-
arbeit

OM-
Veranstaltungen

Medienpräsenz



Medienpartnerschaften

Mit dem INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“.

Testen Sie Ihr Unternehmen kostenlos
auf Handelsblatt Online unter
www.mittelstandcheck.handelsblatt.com



Analysieren Sie Ihr Optimierungspotenzial, kurz und prägnant mit dem INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“. In elf Themen-Bausuiten von Strategie bis Personalentwicklung zeigt Ihnen der Check, wo Handlungsbedarf besteht - und was Sie tun können, um für die Herausforderungen der Zukunft gerüstet zu sein. Testen Sie Ihr Unternehmen jetzt unter www.mittelstandcheck.handelsblatt.com



Internet

Initiative präsentiert Unternehmenscheck

Der neu gestaltete und optimierte INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ wurde am 31. Juni im Rahmen des Bundesweiten Start-ups „Fachkräftioffensive“ in Berlin vorgestellt. Bundesweit können nun Unternehmen die unterschiedlichen Funktionen des Checks, um mittelständische Unternehmen für die Herausforderungen der Zukunft zu rüsten.

Publikationen

Unternehmensführung für den Mittelstand

- Strategie
- Liquidität
- Risikobewertung
- Führung
- Unternehmenskultur
- Personalentwicklung
- Prozesse
- Beschaffung

Wie erreichen wir den Mittelstand?

Direkt

Qualifizierte
OM-Berater

Regionale
OM-Netzwerke

Öffentlichkeits-
arbeit

OM-
Veranstaltungen

Unternehmertage



Hauptstadtkongress



Messen, Kongresse,...



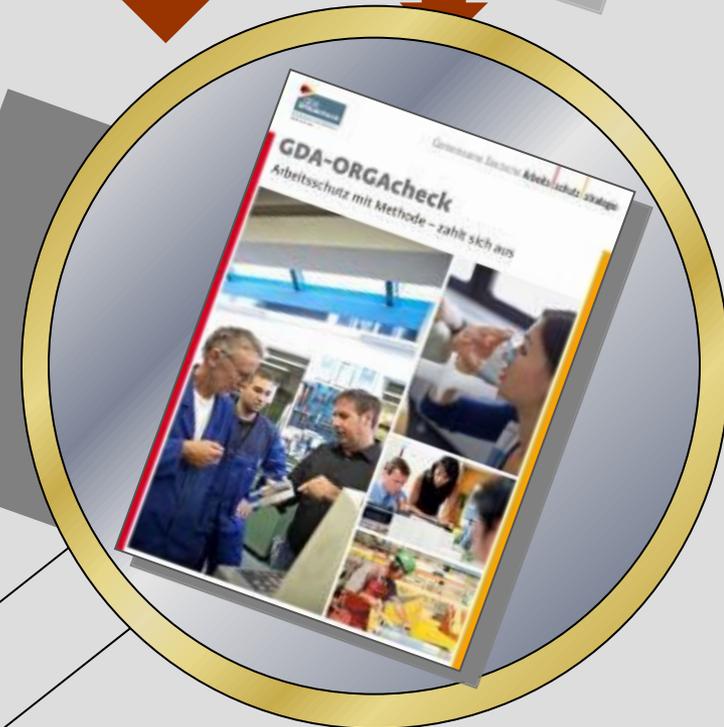
Fachveranstaltungen



INQA-Check „Personalführung“

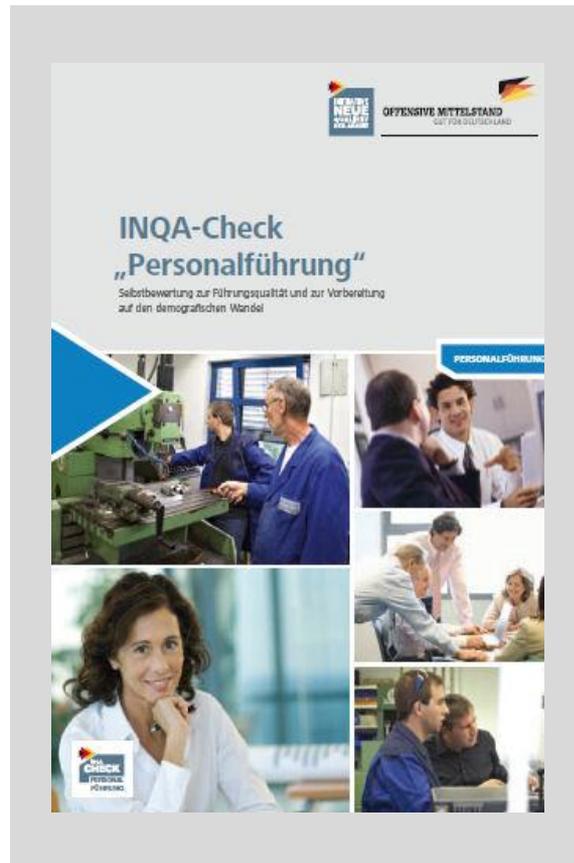
Zur Vertiefung

INQA-Unternehmenscheck



Der INQA-Check „Personalführung“

Check als Qualitätsstandard und Praxisinstrument



1. Ein gemeinsames Bezugssystem als Praxisinstrument. Gemeinsame Beschreibung der Qualitätsvorstellungen.
2. Führt hin zu den weiterführenden Angeboten und Praxishilfen der Partner.

INQA-Check „Personalführung“

Den demografischen Wandel als Chance sehen

Mit dem Check können Unternehmer gezielt ermitteln, wie sie auf die Anforderungen des demografischen Wandels vorbereitet sind und sie können betriebsspezifische Maßnahmen festlegen.

Der Check hilft auch, die Beschäftigten langfristig darin zu unterstützen, möglichst gesund und gerne im Unternehmen zu arbeiten.



Check „Gute Personalführung“

11 Faktoren für erfolgreiche Personalführung

- Personalplanung
- Personalentwicklung
- Personalgewinnung
- Motivation
- Betriebsklima
- Kommunikation u. Führung
- Vielfalt von Menschen
- Arbeitgeberattraktivität
- Wertschätzung
- Werte und Prinzipien
- Selbstreflexion





Die Systematik einzelner Checkpunkte

1. Zielsetzung

Personalgewinnung

Ziel:

Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.

In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

Handlungsbedarf

▶ Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region





Die Systematik einzelner Checkpunkte

1. Zielsetzung

2. Checkpunkt
Beschreibung der
guten Praxis
und Stand der
Arbeitswissenschaft.

Personalgewinnung

Ziel:
Wir präsentieren uns als attraktiver
Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu
uns und zur Aufgabe passenden
Beschäftigten.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Dienstleistungsbetriebe beinhalten.

Handlungsbedarf

▶ Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region





Die Systematik einzelner Checkpunkte

1. Zielsetzung

2. Checkpunkt
Beschreibung der
guten Praxis
und Stand der
Arbeitswissenschaft.

3. Beispiele
Zur Anregung, was
gemeint ist und um auf
Ideen für das eigene
Unternehmen zu
kommen.

Personalgewinnung

Ziel:
Wir präsentieren uns als attraktiver
Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu
uns und zur Aufgabe passenden
Beschäftigten.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch „Abteilung“ bzw. „Projekt“ bedeuten.

Handlungsbedarf

▶ Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region



Die Systematik einzelner Checkpunkte

1. Zielsetzung

2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

3. Beispiele

Zur Anregung, was gemeint ist und um auf Ideen für das eigene Unternehmen zu kommen.

4. Handlungsbedarf festlegen

Personalgewinnung

Ziel:

Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch „Abteilung“ bzw. „Projekt“ heißen.

Handlungsbedarf

▶ Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region





Check Personalführung Online

Personalführung" - Mozilla Firefox

ht Chronik Lesezeichen Extras Hilfe

INQA-Check „Personalführung“

check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/mittelstand/auswahl2.htm

Google

Schritte Aktuelle Nachrichten DGUV Bilddatenbank Steine + Erden Datentransfer | Infor... 22. World Mining Con... Intranet der BG RCI Förderpreis Arbeit - Si...

urde noch nicht analysiert Bericht



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



Home Check > Vollversion

INQA-Check „Personalführung“

Vollversion

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

DIE CHECK-BAUSTEINE



1 Personalplanung



2 Personalentwicklung



3 Personalmanagement



4 Personalstruktur



5 Personalstrategie



6 Personalentwicklung



7 Personalmanagement
Mediatischer Menschen einsetzen



8 Arbeitgeberattraktivität



9 Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten



10 Werte und Prinzipien klären und vermitteln



11 Eigene Stärken und Schwächen kennen

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch keinen Baustein bearbeitet.

MEINE BE...

<http://www.inqa-check-personalfuehrung.de>



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Check Personalführung als APP

DER CHECK MOBIL: DIE APP



- IPHONE/IPAD
- ANDROID (TABLET)



<http://www.inqa-check-personalfuehrung.de>

INQA-Unternehmenscheck und weiterführende gemeinsame Qualitätsstandards

**INQA-Unternehmenscheck
als integrierte Gesamtsicht**



**Vertiefende Instrumente
zu einzelnen Themen,
ebenfalls als
gemeinsame
Qualitätsstandards und
Praxisinstrumente**



**Zum Beispiel:
Personalführung
Wissen, Kompetenz, Innovation
Arbeitsschutz**



Wann und wo wird der Check eingesetzt?

Zum Beispiel:

- Einstiegsberatung in das Thema Personalführung
- Identifizierung von Handlungsbedarfen zur Personalführung
- „Leitfaden“ für ein Coaching
- Als Akquiseinstrument
- Als Potenzial-Analyse (eventuell auch als Teil einer Potenzialberatung)
- Als Ergänzung vorhandener Instrumente
- Als neutrales Instrument, das zu weiteren Themen führt (INQA-Unternehmenscheck, GDA-ORGCheck)

Welche Vorteile bieten die Checks?

- **Verborgene Potenziale erkennen**
- **Beispiele für gutes Personalmanagement, erfolgreiche Arbeitsorganisation und guten Arbeitsschutz.**
- **Kurz und knapp: Jedes Thema auf zwei Seiten.**
- **Tipps und Anregungen, wie man es gut machen kann.**
- **Unternehmer kann direkt selbst beginnen.**
- **Auch online möglich!**
- **Selbstbewertung**



**Mehr Informationen unter:
www.offensive-mittelstand.de**

Fragen?

Annette Icks

**Stellvertretende
Vorsitzender der Offensive
Mittelstand**