

## AG Transfer - Protokoll

**A, 20. Oktober 2020**

**Videokonferenz von 11 Uhr bis 16 Uhr**

**Teilnehmer:** Joachim Berendt, Angelika Braun, Oleg Cernavin, Anja Cordes, Mario Dobernowsky, Christof Göbel, Wilhelm Heidbrede, Barbara Hilgert, Claudia Horner, Annette Icks, Andreas Ihm, Volker Jödecke, Martin Ingbert, Karlheinz Kalenberg, Hans-Joachim Karp, Max Kettner, Julia Pönighaus, Patrick Schackmann, Bruno Schmalen, Patrick F. Schneider, Achim Sieker, Angelika Stockinger, Dirk Walt, Norman Weiss, Petra Zander plus 11 weitere Personen deren Namen nicht festgehalten werden konnten

### Tagesordnung

1. Neues von der OM/Stiftung, Neues aus dem BMAS
2. „Zukunftskonzept der Offensive Mittelstand“ – Ergebnis des Workshops des Koordinierungsteams
3. Arbeitsgeberattraktivität im Handwerk
4. Mittelstandscampus – Angebote zum Thema KI und KMU
5. GeZu 4.0-Qualifizierungskonzept
6. Verschiedenes

#### 1. Neues von der OM/Stiftung, Neues aus dem BMAS

Achim Sieker berichtete über neue Entwicklungen bei INQA und dem BMAS:

- In der Zukunftswerkstatt am 9. und 10. November werden Vertreter\*innen von Unternehmen, Politik, Verbänden und weitere für KMU relevante Akteure gemeinsam nach neuen Lösungen für die Zukunftsfragen der Arbeitswelt suchen (siehe INQA-Homepage)
- Das INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ heißt nun „Prädikat Zukunftsfähige Unternehmenskultur“
- unternehmensWert:Mensch heißt demnächst INQA-Coaching. uW:M wird nochmals verlängert. Die neue Förderrichtlinie wird rechtzeitig veröffentlicht, um nahtlos an uW:M anzuknüpfen. Damit wird auch eine Neuakkreditierung von Berater\*innen verbunden sein.
- Bei der INQA-Ausschreibung Digitale Zukunftszentren sind viele hochwertige Skizzen eingegangen.
- Eine neue INQA-Förderrichtlinie ist in Vorbereitung, Themenschwerpunkte werden u.a. wohl Arbeitsbedingungen bei einfachen Tätigkeiten (Basis-Arbeit) und gendergerechte Anwendung von KI sowie psychische Belastungen sein. Neu sollen auch Fördermöglichkeiten zur Unterstützung der Aktivitäten der INQA-Netzwerke aufgenommen werden..
- Es wurde vom BMAS eine Offensive Psychische Gesundheit initiiert. Informationen dazu finden sich auf der PSYGA-Website (psyga.info)

Oleg Cernavin berichtete über neue Entwicklungen bei der Offensive Mittelstand (OM) – **siehe Anlage 1**

#### 2. Zukunftskonzept der Offensive Mittelstand“ – Ergebnis des Visions-Workshops des Koordinierungsteams

Annette Icks berichtete über die zentralen Ergebnisse (Zitate aus dem Protokoll)

„Zusammenfassend wurden folgende Handlungsschritte als wesentlich herausgearbeitet, die die Umsetzung der Vision ermöglichen:

1. Finanzen absichern: Grundlage zur Realisierung der inhaltlichen Vision ist es, dass die Finanzen abgesichert werden und dass eine Geschäftsstelle der Partner der OM eingerichtet wird.
2. OM in den Partnerorganisationen verankern: Voraussetzung für die Realisierung der Finanzen und der inhaltlichen Vision ist, dass die OM als eigene Transferplattform gesehen wird - vom HGF bis zum Berater vor Ort.
3. Gemeinsame Netzwerke in den Regionen: Es ist ein Vorgehen zu entwickeln, wie gemeinsame Netzwerke der OM-Partner in den Regionen gestaltet werden sollen unter Nutzung der gemeinsamen Vereinbarung zur Arbeit in den Regionen."

Die Koordinierungsteam-Mitglieder formulierten auch eine Vision, die noch weiter bearbeitet werden soll. Die **erste Fassung der Vision der OM** des Wochenendes lautete:

„Wir, die Partner der Offensive Mittelstand, engagieren uns mit Leidenschaft für die KMU, damit diese die neuen und zunehmenden Herausforderungen als Chance nutzen können. Wir unterstützen die KMU zukunftsfähig zu sein in dem sie Themen wie Profitabilität, Gesundheit und Begeisterung präventiv angehen.

#### **Vision der Offensive Mittelstand**

Die zweite Welle: Alle Akteure in den Partnerorganisationen vom Hauptgeschäftsführer bis zu den Akteuren in den Regionen vertreten überzeugt die folgenden Vorstellungen und helfen, sie zu realisieren:

Wir wissen, dass wir nur gemeinsam die KMU wirkungsvoll erreichen können. Dies vertreten wir mit Leidenschaft. Wir bündeln über Austausch und Vernetzung unsere Angebote. Hierfür bringen alle Partner ihre Leistungen ein, um eine qualitätsgesicherte ganzheitliche Beratung anbieten zu können, die den KMU eine Hilfe zur Selbsthilfe ermöglichen.

Die Offensive Mittelstand ist unsere eigene Initiative, über die jeder von uns seine Kunden wirkungsvoller erreicht und selbst besser wird. Wir motivieren andere Akteure mit uns zusammen zu arbeiten. Wir arbeiten gleichberechtigt und auf Augenhöhe zusammen. Vielfalt ist unsere Stärke.

Um das zu erreichen haben wir über unsere Stiftung, den Strategiekreis und Arbeitsgruppen eine gemeinsame verbindende Struktur aufgebaut. In einer Geschäftsstelle sorgen Vertreter der Partner dafür, dass ihre Themen über die OM-Transferstrukturen wirkungsvoller und weitergehender die KMU erreichen, als es die Einrichtung allein könnte. Wir Stärken die OM als unsere eigene Transferplattform.

In den Regionen arbeiten wir in Netzwerken und Zukunftszentren zusammen und schaffen somit Unterstützungsstrukturen für Innovationen in den KMU. Dazu nutzen wir unsere gemeinsamen Qualitätsstandards (Praxis-Checks). In den Regionen fördern wir die Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der jeweiligen Wirtschafts-Region und stärken die KMU. Dazu bringt jeder seine Kompetenzen ein.

Wir agieren präventiv. Wir beobachten Entwicklungstrends und entwickeln innovative Angebote. Wir übersetzen Forschungsergebnisse in den Alltag unserer Berater\*innen und der KMU. Damit unterstützen wir den Mittelstand sich frühzeitig auf neue Herausforderungen einzustellen. Wir schaffen Kontakt und Verbindungen, um den Austausch zu fördern und voneinander zu lernen. Wir kennen die Potenziale der Offensive Mittelstand und die unserer Partner.

Wir sind die Transferplattform zu den KMU. Unsere Strukturen ermöglichen diese Potenziale zum Vorteil der Unternehmen effizient zu nutzen.“

Bruno Schmalen ergänzte den Bericht – **siehe Anlage 2.**

In der Diskussion wurde das Vorgehen begrüßt. Es wurde darauf hingewiesen, dass wir aufpassen müssen, dass die Partner nicht überfordert werden und dass die Entwicklung viel Arbeit erfordert und in kleinen Schritten erfolgen muss. Wichtig sei, mit den Willigen anzufangen (wie zu Beginn der ersten Welle der OM) und Leuchtturm-Beispiele zu schaffen.

**Die AG vereinbarte zu diesem Punkt:**

- **Partner denken darüber nach, welches Potenziale die OM für die eigene Organisation bietet.**
- **Alle Partner entwickeln ein Konzept, wie die OM in der eigenen Organisation vom Hauptgeschäftsführer bis zum einzelnen Berater bekannt wird. Ziel muss sein, dass die OM als struktureller Bestandteil der eigenen Organisation angesehen wird, die viele Potenziale für die eigenen KMU-bezogenen Angebote bietet. Dabei werden die Vereinbarungen zum Beratungsverständnis und zur Regionalen Netzwerkarbeit eingebunden.**
- **Jeder meldet sich bei der OM, welche Unterstützung er benötigt.**
- **Bruno Schmalen und Oleg Cernavin werden über das Projekt enAble die Partner des Strategiekreises besuchen, und dabei auch das Thema mögliche Etablierung des Digital Mentors diskutieren**
- **Die Best-Practice-Beispiele sollten in Form eines Story-Tellings auf der OM-Homepage eingebunden werden.**

### **3. Arbeitgeberattraktivität im Handwerk**

Anja Cordes (itb) stellte das Projekt Arbeitgeberattraktivität im Handwerk vor – **siehe Anlage 3 und Anlage 4**

Die Teilnehmer fanden die Ergebnisse der Untersuchungen sehr interessant und hilfreich für die OM-Argumentation. Teilnehmer bedauerten andererseits, dass das moderne Transfer- und Beratungskonzept der OM mit den Vereinbarungen aller Partner in dem Projekt keine Rolle spielte. Bedauert wurde auch, dass die Hinweise auf die gemeinsamen OM-Qualitätsstandards für KMU (INQA- und OM-Checks) keine Rolle spielten.

Achim Sieker (BMAS) und Oleg Cernavin (Stiftung) wiesen darauf hin, dass durch die Broschüre Parallelstrukturen aufgebaut würden und empfahlen deswegen, die Broschüre in der vorgestellten Form bei Erfahrungsaustauschen der OM-Berater, OM-Berater- Qualifizierungen und anderen OM-Veranstaltungen nicht einzusetzen, da mit ihr Verwirrung erzeugt würde. Sie empfahlen gleichzeitig, die Projektergebnisse zur MA-Befragung und Literaturstudie zu Treibern für Arbeitgeberattraktivität mit Hinweis auf das itb zu nutzen. Annette Icks vereinbarte ein Termin mit Anja Cordes, um die Frage der Verbindung von Forschungsprojekten und OM-Potenzialen zu diskutieren.

Das itb wurde gebeten, die Ergebnisse mit dem modernen Beratungs- und Kooperationsverständnis der OM-Partner besser zu verschränken und durch die nachträgliche Einbindung von Instrumenten und Angeboten der OM die Voraussetzungen für den Ergebnistransfer über die OM-Strukturen zu schaffen.

#### 4. Mittelstandscampus – Angebote zum Thema KI und KMU

Norman Weis stellte den Mittelstandscampus, einen neuen OM-Partner vor – **siehe Anlage 5** (wird nachgeliefert)

Es wurde in der Diskussion herausgearbeitet, dass die Angebote des Mittelstandscampus an vielen Stellen die Angebote der OM-Partner ergänzen. Dies sei vor allem in der Frage der sinnvollen und menschengerechten Technik (KI)-Integration der Fall.

**Die AG Transfer vereinbarte:**

**Bruno Schmalen und Oleg Cernavin werden zeitnah einen Termin mit Norman Weis vereinbaren, um die Potenziale der OM noch einmal darzustellen und konkret über Möglichkeiten der Integration der Angebote des Mittelstandscampus in die Angebote der OM-partner zu sprechen.**

#### 5. Projekt GeZu 4.0-Qualifizierungskonzept

Angelika Stockinger stelle den Stand des Projektes GeZu40 vor – **siehe Anlage 6**

Diskussion: Auf die Frage, ob der vorgeschlagene OM-Netzwerklotse höher anzusiedeln sei als der OM-Berater wurde darauf hingewiesen, dass der OM-Lotse weitergehende Kompetenzen in der Netzworkebildung und –arbeit besitze. Das Projekt beschrieb, dass es eher eine Weiterbildung mit einem Zertifikat sei. Der Abschluss werde aber nicht mit einem Siegel versehen, da dies der bisherigen Vereinbarung der OM widerspreche und dann zunächst einmal diese Grundsatzdebatte geführt werden müsse.

Es wurde herausgearbeitet, dass der Lotse nicht vorrangig der Spezialist im Fachthema Digitalisierung/KI ist, sondern seine Besonderheit in der Kompetenz der Vernetzung liegt, in dem er wie ein Lotse hinführt zu den Akteuren der zu behandelnden Themen.

Teilnehmer wiesen darauf hin, dass die Umsetzung des Qualifizierungskonzepts nur funktionieren könne, wenn eine geeignete Trägerstruktur gefunden wird. Eine Option ist die Übernahme durch einen OM-Partner, wie beispielsweise die FAW. Dann wäre auch die Vergabe von Siegeln möglich. Auch eine auf verschiedenen OM-Partner verteilte Trägerschaft unter dem Dach der OM (vergleichbar den Qualifizierungsorganisationen für OM-Berater) ist denkbar, diese Option muss aber im Koordinierungsteam und im Strategiekreis diskutiert und beschlossen werden.

Das Projekt wies darauf hin, dass wegen des Engagements einzelner Partner und der Dynamik im Projekt eine kurzfristige Entscheidung über die Trägerstruktur anzustreben ist.

**Vereinbarung der AG Transfer**

**Angelika Stockinger organisiert einen Termin des Koordinierungsteam und klärt dort die inhaltlichen Fragen, die Fragen der Trägerstruktur und ob es ein OM-Produkt werden könne. Dies soll dann bei**



**positiver Unterstützung durch das Koordinierungsteam im Novembertreffen des Strategiekreises behandelt und beschlossen werden.**

## **6. Verschiedenes**

Es wurde festgelegt, dass angesichts der Corona-Situation der **Strategiekreis online** stattfinden soll.

Das nächste **Kurz-Online-Treffen der AG Transfer** sind am:

- 9.12.2020 von 09:00 Uhr bis 10:30Uhr

Das nächste **Lang-Treffen der AG Transfer** findet statt am: 11. Februar 2021

Je nach Corona-Situation online oder real; wenn real, dann in Bonn (wohl eher unwahrscheinlich)

*Mitschrift Oleg Cernavin*