



Offensive Mittelstand – AG Transfer

Was gibt es Neues?

11.05.2023

Prof. Dr. Oliver Kruse

1. Status Quo: Neue Instrumente
2. Status Quo: Fusion Offensive Mittelstand mit der Offensive Gutes Bauen
3. Status Quo: Aktuelle Aktivitäten
4. Intern: Personalentwicklung

1. Neue Instrumente: OM-Reihe One-Pager Vereinbarkeit von Beruf und Pflege – Fachkräfte sichern

OFFENSIVE
MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

OM-One-Pager 4_2023-02

Erziehen, sorgen, pflegen – attraktive Arbeitgeber unterstützen Menschen, die andere unterstützen

Ein Beitrag zur Fachkräftesicherung

Viele Menschen kümmern sich um andere, sie erziehen, sorgen, pflegen. Bei einem zeitlichen Aufwand von einer oder mehr Stunden pro Werktag kann sich dies auf die Arbeit auswirken. Dies betrifft immer mehr Beschäftigte. Durch entsprechende Arbeitsbedingungen können auch sie für ihren Betrieb schaffen, diese Menschen zu gewinnen und zu halten. Dieser One-Pager gibt ihnen Denkanstöße und Anregungen, um selbst aktiv zu werden.

Warum ist das Thema wichtig?

Das Engagement rund um Erziehen, Sorgen, Pflegen nennen Expert*innen „Sorgearbeit“. Zur Sorgearbeit zählen neben der Pflegearbeit¹ alle Aktivitäten, in denen eine Person andere Menschen in ihrer Selbstständigkeit unterstützt: z.B. die Betreuung von gesunden und kranken Kindern sowie von Kindern mit Einschränkungen, eines Angehörigen mit einer chronischen Krankheit, eines Krebspatienten, der eine Chemotherapie durchläuft, einer Person, die von einer psychischen Erkrankung betroffen ist, eines Familienmitgliedes, das an Demenz erkrankt ist oder eines älteren Menschen, nach dem öfter mal geschaut werden muss. Personen mit Sorgeverantwortung sind auf jeder Hierarchieebene im Unternehmen anzutreffen: von der Aushilfskraft, dem Gehilfen, der qualifizierten Beschäftigten über die Führungskräfte bis hin zur Geschäftsführung.

Alein 4,3 Millionen Menschen waren Ende 2020 in Deutschland pflegebedürftig. Bis 2030 wird diese Zahl auf voraussichtlich 6 Millionen Menschen steigen. Dabei werden vier von fünf Betroffenen Zuhause und über die Hälfte ausschließlich von Angehörigen versorgt. In Deutschland übernimmt jede*r elterliche Beschäftigte neben der Berufstätigkeit Verantwortung für mindestens eine Person mit Pflegebedarf – das sind ca. 2,5 Millionen Erwerbstätige. Über 70 Prozent dieser Personen haben Probleme bei der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Hälfte der pflegenden Beschäftigten schränkt ihre Berufstätigkeit ein. Viele geben ihre Arbeit gar ganz auf, weil diese ihnen nicht die notwendigen Handlungsbedingungen ermöglicht.² Hinzu kommen die Millionen von Beschäftigten, die keine pflegebedürftige Person zu Hause betreuen, sondern die sich „einfach nur“ um andere Menschen kümmern, weil diese Unterstützung und Hilfe in der Alltagsbewältigung benötigen.

Alein 4,3 Millionen Menschen waren Ende 2020 in Deutschland pflegebedürftig. Bis 2030 wird diese Zahl auf voraussichtlich 6 Millionen Menschen steigen. Dabei werden vier von fünf Betroffenen Zuhause und über die Hälfte ausschließlich von Angehörigen versorgt. In Deutschland übernimmt jede*r elterliche Beschäftigte neben der Berufstätigkeit Verantwortung für mindestens eine Person mit Pflegebedarf – das sind ca. 2,5 Millionen Erwerbstätige. Über 70 Prozent dieser Personen haben Probleme bei der Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit. Die Hälfte der pflegenden Beschäftigten schränkt ihre Berufstätigkeit ein. Viele geben ihre Arbeit gar ganz auf, weil diese ihnen nicht die notwendigen Handlungsbedingungen ermöglicht.² Hinzu kommen die Millionen von Beschäftigten, die keine pflegebedürftige Person zu Hause betreuen, sondern die sich „einfach nur“ um andere Menschen kümmern, weil diese Unterstützung und Hilfe in der Alltagsbewältigung benötigen.

Warum sollten Sie die Sorgearbeit Ihrer Beschäftigten bei der Planung und Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigen?

Beschäftigte, die Sorgeverantwortung tragen, benötigen für ihre Situation angepasste Arbeitsbedingungen, um ihr volles Potenzial entfalten und produktiv arbeiten zu können. Belastungen durch ungenügende Arbeitsbedingungen verringern die Leistungsfähigkeit, beeinträchtigen die Arbeitszufriedenheit und die Bindung an das Unternehmen, führen zu Krankmeldungen oder haben gar Kündigungen zur Folge. Arbeitsbedingungen, die dagegen die Situation der Beschäftigten berücksichtigen, sind attraktiv für diese Menschen. Es entstehen Vorteile für ihr Unternehmen, wenn Sie ihren Beschäftigten eine solche Vereinbarkeit ermöglichen, wie z. B.:

Fachkräftesicherung	Arbeitgeberattraktivität	Ökonomische Vorteile
<ul style="list-style-type: none"> → Abnahme von Kündigungen aufgrund von Unvereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit → Verringerung von Ausfällen → Erhalt der Gesundheit der Beschäftigten (geringere psychische Belastung) → Mehrwert für neue Beschäftigte 	<ul style="list-style-type: none"> → Verbesserung der Work-Life-Balance → Verbesserung des Arbeitsklimas → Erhöhung der Motivation und Mitarbeiterbindung → Wertschätzende, familienorientierte Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> → Verringerung der Fehlzeiten → Verringerung der Fluktuation → Verbesserung der Planbarkeit → Erhöhung der Produktivität → Erhalt von Kompetenzen und Fachwissen im Unternehmen

¹ Pflegearbeit ist im Gesetz über die Pflegezeit (Pflegezeitgesetz – PflegeZG) rechtlich geregelt.
² Pfeifferle 2020; Weisener et al. 2015; Institut DGB/Inda-Gut Arbeit/temple 2018; Beschäftigte mit Pflegeverantwortung. Zur Vereinbarkeit von Arbeit und Pflege; Böttcher, Hübner, A. K., Clasen, H., Obel, L. (2019): *qa* Wespeler: Beruf und Pflegeverantwortung. Bessere Unterstützungsmöglichkeiten für pflegende Angehörige.

OM-One-Pager 4_2023-02

Was können Sie tun?

Um Personen mit Sorgearbeit an Ihr Unternehmen zu binden, ist es wichtig, für sie attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen, transparent damit umzugehen und das Thema zu einer Selbstverständlichkeit in Ihrem Betrieb zu machen. Folgende Ideen können Ihnen dabei helfen:

Ideenplan zur attraktiven Arbeit für Personen mit Sorgeverantwortung

Überprüfen und bewerten Sie folgende beispielhafte Maßnahmen aus der Praxis und legen Sie Ihren Handlungsbedarf und eine Priorität fest:

■ **Zunehmender Handlungsbedarf** ■ **Handlungsbedarf** ■ **Dringender Handlungsbedarf** 1 = Hohe Priorität 2 = Mittlere Priorität 3 = Geringe Priorität

Beispielhafte Maßnahmen aus der Praxis	Handlungsbedarf	Priorität 1 – 2 – 3
► Wir wissen, welche unserer Beschäftigten und Führungskräfte sich um andere Menschen kümmern.	■	1
► Wir haben mit unserer Belegschaft besprochen, welche Arbeitsbedingungen angepasst werden können, um die Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit zu ermöglichen (Vereinbarkeitskonzept).	■	1
Zu dem zuvor genannten Punkt gehören zum Beispiel:	■	1
► Flexibilisierung der Arbeitszeit z. B. Anpassung Arbeitszeitaufteilung/Arbeitsbeginn und -ende, Nutzung von Freizeiten/Pausenzeiten, kurzfristige Gewährung einzelner Urlaubstage, Freistellungsregelungen, Verfahren für kurzfristige Verhinderung	■	1
► Flexibilisierung des Arbeitsortes z. B. Home-Office, mobiles Arbeiten	■	1
► Anpassung der Arbeitsorganisation z. B. Vertretungsregelung im Team, Job-Sharing-Modelle, kollegialer Austausch	■	1
► Wir machen allen Beschäftigten unsere Möglichkeiten bekannt und fordern sie auf, im Betrieb offen mit dem Thema Sorgearbeit umzugehen und Ihre Herausforderungen und Fragen anzusprechen.	■	1
► Wir haben eine offene Gesprächskultur, die unsere Beschäftigten dazu anregt, das Thema Sorgearbeit anzusprechen, und bei Bedarf auf Führungskraft, Geschäftsführung oder andere Personen zuzugehen.	■	1
► Wir sprechen in Personalgesprächen und Teamtreffen das Thema Sorgearbeit an und vermitteln, dass wir bei Bedarf unterstützen.	■	1
► Wir laden zu Teamtreffen Expert*innen ein, die z. B. über betriebliche Maßnahmen und Unterstützungsmöglichkeiten für Personen mit Sorgeverantwortung informieren.	■	1
► Wir kennen die gesetzlichen Regelungen (kurzfristige Verhinderung durch Pflege, Pflegezeitgesetz, Familienpflegezeitgesetz) und machen sie unseren Beschäftigten bekannt.	■	1
► In größeren Unternehmen: Wir haben geschulte Ansprechpersonen zum Thema Sorgearbeit, die allen Beschäftigten bekannt sind und die bei Bedarf unterstützen.	■	1

Wetterführende Informationen finden Sie unter: www.offensive-mittelstand.de > serviceangebote > one-pager

Wissenspartner: „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ – Transferzentrum Hohe Straße 85-87, 50667 Köln, Fon: +49 221 800 91 880, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de, www.offensive-mittelstand.de, Heidelberg 2023.
Die Offensive Mittelstand ist ein Projekt der Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Kurtlinde-Anlage 62, 69115 Heidelberg, Fon: +49 6221 5108 22612, E-Mail: info@stiftung-mw-v.de, © Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Heidelberg 2023

2. Fusion Offensive Mittelstand mit der Offensive Gutes Bauen

- **Beschluss des Strategiekreises** im November 2022:
Fusion zwischen Offensive Mittelstand und Offensive Gutes Bauen.
- **Offensive Gutes Bauen:** Bundesweite Initiative, in der sich Organisationen der Bauwirtschaft – wie Sozialpartner, Fachverbände, Präventionsdienstleister, Verbraucherschutzverbände der Bauherren - zusammengeschlossen haben. Die Offensive Gutes Bauen möchte die Wirtschaftlichkeit und Qualität von Bauprozessen in Deutschland steigern.
- Auf dem Treffen der Fachgruppe Handwerk wurde folgender **Vorschlag** erarbeitet:
 - Die nationalen Akteure der Offensive Gutes Bauen erhalten einen Platz im Strategiekreis der OM.
 - Auf der Homepage der OM wird das Thema Bauqualität prominent zu finden sein.
 - Die Instrumente der Offensive Gutes Bauen - wie der Check "Gute Bauunternehmen" oder "Gutes Bauen - der Check für Bauherren" - werden von der Fachgruppe Handwerk aktualisiert.
 - Auf den Treffen des Strategiekreises und der AG Transfer werden Themen zur aktuellen Entwicklung in der Bauwirtschaft regelmäßig aufgegriffen.

2. Fusion Offensive Mittelstand mit der Offensive Gutes Bauen

Folgende nationale Akteure der Offensive Gutes Bauen erhalten einen Platz im Strategiekreis der OM:
Bereits umgesetzt und herzlich willkommen:

- BSB - Bauherren-Schutzbund e.V.



- VPB-Verband Privater Bauherren e.V.



- SOKA-BAU



In Gesprächen:

- IG BAU
- ZDB

2. Fusion Offensive Mittelstand mit der Offensive Gutes Bauen

Fachgruppe „berufliche Ausbildung Bauwirtschaft“ wurde durch den Strategiekreis als Fachgruppe der Offensive Mittelstand anerkannt!



Teilnehmende:

- SOKA-BAU
- IZAG gGmbH
- Handwerksbildungszentrum Brackwede
- Bildungswerk BAU Hessen-Thüringen e.V.
- Bergische Universität Wuppertal
- Bauverbände NRW
- Bau-ABC Rostrup Ausbildungszentrum der Bauwirtschaft
- Bildungszentren des Baugewerbes BZB Krefeld
- Handwerkskammer Südwestfalen
- Bildungsakademie der Bauwirtschaft Baden-Württemberg
- Bayrisches Dachdeckerhandwerk - Landesinnungsverband

Vorschlag vom Treffen am
20.04.2023:

**Entwicklung einer Umsetzungshilfe
„Kompetenzschnellcheck für
Fachkräfteentwicklung in der
Bauwirtschaft“**

3. Aktuelle Aktivitäten: OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“

Initiative vom OM, BDA & BMAS

Mehr Betriebe aus dem Mittelstand für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit über die bestehenden Transferstrukturen der OM aktivieren.

Ziele:

1. Berater*innen der Partnerorganisationen der OM, die KKU/KMU beraten, nutzen als Nicht-Arbeitsschützer*innen ihre Kontakte zu KKU/KMU für das Thema Arbeitsschutz.
2. Sie öffnen die Betriebe für das Thema Arbeitsschutz, agieren als Lotsen und beziehen bei Bedarf Arbeitsschutz-Expert*innen ein.

3. Aktuelle Aktivitäten: OM-Schwerpunktaktion „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ – Qualifizierung

➔ Angebot von Qualifizierungen für Berater*innen der OM-Partnerinstitutionen, die Nicht-Arbeitsschützer*innen sind.
4 Stunden, online, 85 € zzgl. MwSt.

➔ Flyer zur Qualifizierung

**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Workshop

Workshop: Arbeitsschutz für Nicht-Arbeitsschützerinnen und Nicht-Arbeitsschützer

Möglichkeiten und Grenzen eines neuen Geschäftsfeldes für Beraterinnen und Berater

Der Erfolg kleiner Unternehmen basiert auf gutem Personal, attraktiven Produkten und Dienstleistungen, Zuverlässigkeit und einem guten Image. Wichtige Erfolgsfaktoren, um dies zu erreichen, sind Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Sie machen konkurrenzfähig und zukunftsfähig. Der Workshop ist Bestandteil der Arbeitsschutzaktion der Offensive Mittelstand. Die Partner der Offensive Mittelstand wollen mit dieser Aktion dazu beitragen, dass das Thema Arbeitsschutz mehr KMU erreicht.

Der Workshop vermittelt Berater*innen wichtige Grundkenntnisse im Arbeitsschutz und stellt Beratungsinstrumente zum Thema Sicherheit und Gesundheit vor. Er ermöglicht es, das Thema Arbeitsschutz als Nicht-Arbeitsschutzexpert*in in Kundenbetrieben anzusprechen.

Ihr Nutzen

- ▶ Betrieben einen niedrigschwelligen Einstieg in das Thema „Arbeitsschutz“ bieten, Hemmschwellen abbauen, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit aus dem Blickwinkel des Nutzens betrachten (z. B. finanzielle Vorteile, Fachkräftegewinnung etc.)
- ▶ Intensiver Erfahrungsaustausch über Beratung in KMU
- ▶ Erweiterung Ihres Beratungsportfolios um die Themen „Sicherheit und Gesundheit“ bei der Arbeit, Steigerung Ihrer Attraktivität und Kompetenz
- ▶ Ggf. Vernetzung mit Arbeitsschutzexpert*innen, die Sie bei Bedarf in die Beratung einbeziehen, um den Arbeitsschutz bei Kunden zu vertiefen

Agenda

- ▶ Unterschiedliche Denkansätze zum Arbeitsschutz
- ▶ Systematik des Arbeitsschutzgesetzes
- ▶ Aktuelle im Arbeitsschutzgesetz
- ▶ Instrumente kennen und einsetzen lernen
- ▶ Erfahrungsaustausch

Wir freuen uns auf die Begegnung und den Austausch.

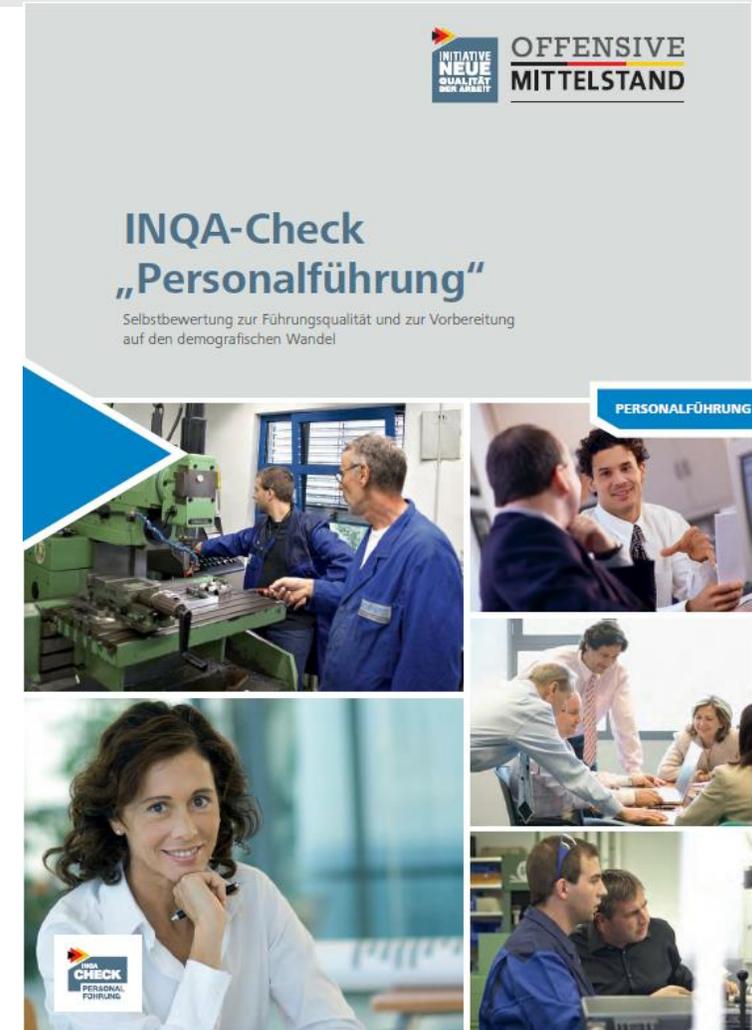


Workshop: Arbeitsschutz für Nicht-Arbeitsschützerinnen und Nicht-Arbeitsschützer
Dauer: 4 Stunden
Preis: 85 Euro zzgl. MwSt. für autorisierte OM-Berater*innen 125 Euro zzgl. MwSt. für nicht-autorisierte Berater*innen
Kontakt: Bruno Schmalen schmalen@offensive-mittelstand.de
Der Workshop findet digital statt.

Herzogenberg, Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland – Transfercenter, Ische Straße 85-87, 50667 Köln, Tel: +49 221 800 91 886, E-Mail: info@offensive-mittelstand.de, www.offensive-mittelstand.de, Herzogenberg 2013, Foto: Bilderberg/istockphoto
Die Offensive Mittelstand ist ein Projekt der Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, Kurtelenstraße 62, 69115 Heidelberg, Tel: +49 6221 5108 22672, E-Mail: info@stiftung-mittelstand.de, Heidelberg, Verantwortung, Heidelberg 2013

3. Aktuelle Aktivitäten: Aktualisierung des INQA-Personalchecks

- ➔ Auf dem Strategiekreis im Nov 2022 wurde eine AB beauftragt, dass der INQA-Check Personalführung (OM-Praxis A-2.1) überarbeitet werden soll (2. Auflage von 2017!)
- ➔ Dafür wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen
- ➔ Drei Termine fanden bereits statt
- ➔ Interessierte und Unterstützer sind weiterhin herzlich willkommen!



3. Aktuelle Aktivitäten: Entwicklung einer Umsetzungshilfe „Unternehmensnachfolge“

- ➔ Das Thema „Unternehmensnachfolge“ hat in D hohe volks- und betriebswirtschaftliche Bedeutung.
- ➔ Mithilfe einer Handlungshilfe sollen KMU für das wichtige und gleichfalls sensible Thema der Unternehmensnachfolge sensibilisiert werden. Die Handlungshilfe soll KMU bei der Vorbereitung und Umsetzung der Unternehmensnachfolge unterstützen.
- ➔ Strategiekreis hat die Erarbeitung einer Umsetzungshilfe beschlossen.
- ➔ Es haben sich bereits eine Reihe von Interessierten gemeldet und das erste Treffen ist in der Planung. Mitarbeit weiterhin möglich, bei Interesse kurze Mitteilung im Chat.

3. Aktuelle Aktivitäten: INQA-Coaching

- ➔ INQA-Coaching hilft Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten, passgenaue Maßnahmen zu finden. Bis zu 80 Prozent der Beratungskosten können übernommen werden.
- ➔ Workshop-Angebote, die Beraterinnen und Berater im Akkreditierungsprozess unterstützen:
 - „Der INQA-Coach“ – Das Programm erklären, den Akkreditierungsvorgang besprechen
 - „Agile Beratungsmethoden“ – Ein Workshop agilen Beratungskompetenz
- ➔ Ca. 100 Anmeldungen zu den Workshops



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



**INITIATIVE
NEUE QUALITÄT
DER ARBEIT**



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

3. Aktuelle Aktivitäten: OM-Plattform zur Arbeitsforschung sowie Datenbank und Überarbeitung der OM-Website

- ➔ Im Rahmen des WIN:A-Projekts wird die OM-Plattform „Management – Arbeit – Forschung“ entwickelt und in die OM-Websites integriert werden.
- ➔ In diesem Zusammenhang muss auch die OM-Website umgestaltet werden inkl. Übersichtlichkeit und Einbau neuer Produkte.

Der Strategiekreis hat beschlossen, die Umsetzung dem Team des Transferzentrums zu übertragen. Die neue Website und die OM-Plattform sollen im Spätherbst 2023 online gehen.

Save the Date
2. Transfertag
28.09.2023, 10-16:30 Uhr, FFM
Erfahrungen teilen - Wissen &
Netzwerke innovativ nutzen
Werkzeuge und Beispiele guter
Praxis für betriebliche
Herausforderungen

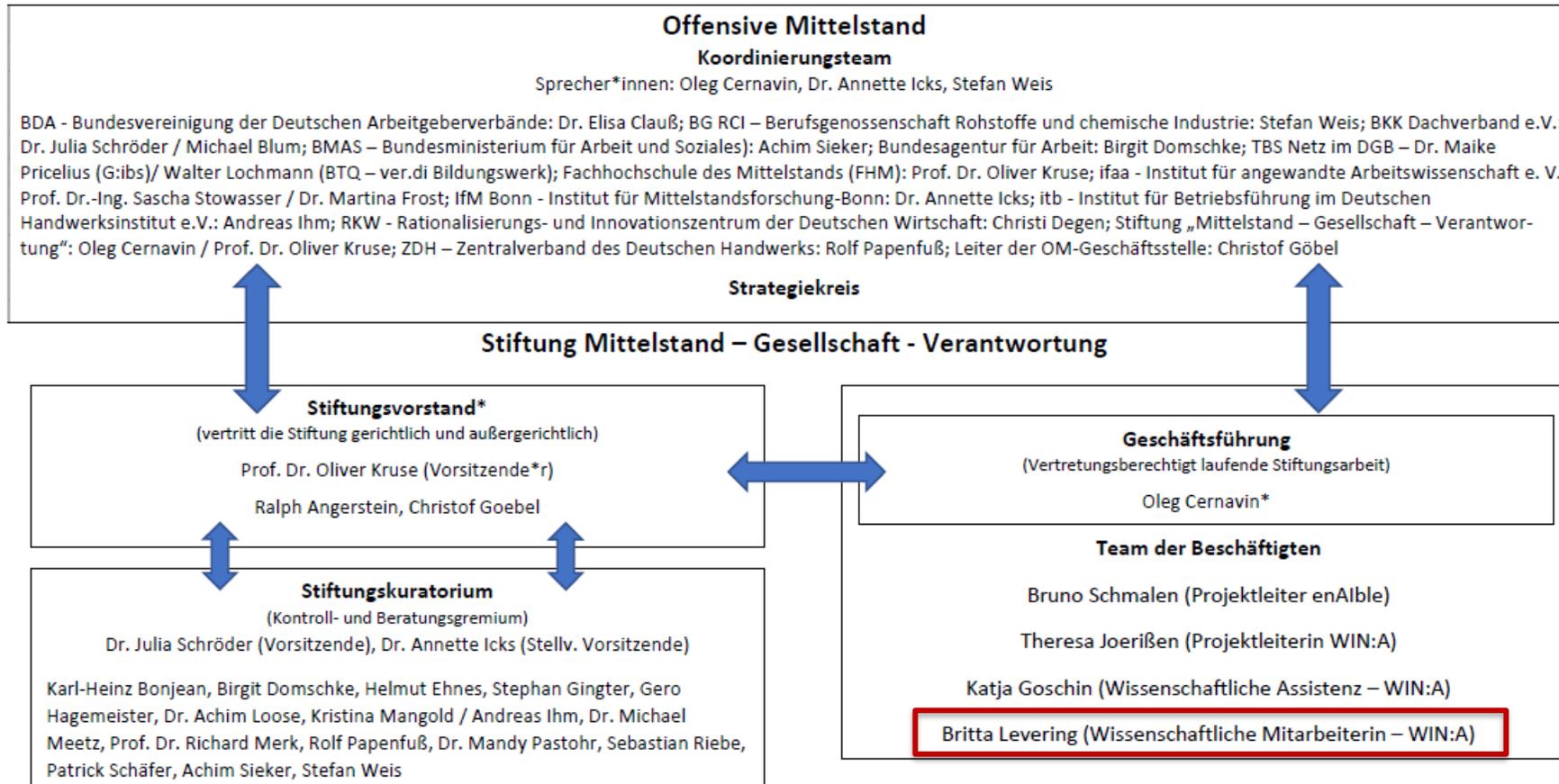


GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Organigramm Stand 01.03.2023



* Mitglieder sind einzelvertretungsberechtigt



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit