



Produkte der Fachgruppe Handwerk der „Offensive Mittelstand

3. Sitzung, 22.05.2019, Berlin

Produkt



Pro·dukt

/Prodúkt/

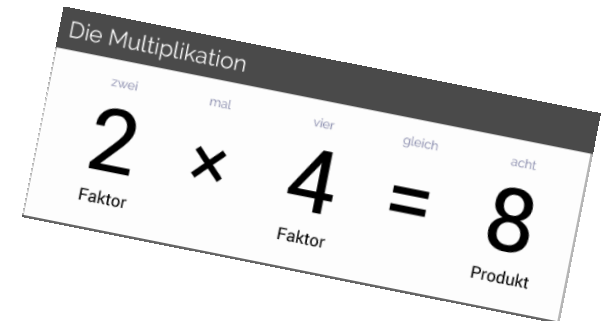
Substantiv, Neutrum [das]

1a. etwas, was (aus bestimmten Stoffen hergestellt) das Ergebnis menschlicher Arbeit ist; Erzeugnis
"maschinelle Produkte"

1b. WIRTSCHAFT
Dienstleistung (b)

Ähnlich

- Arbeit Artikel Erzeugnis Fabrikat Handelsgut Werk
- Ergebnis Frucht Gebilde Resultat Ausgeburt



Produkt: {/Prodúkt/}: Unter einem Produkt wird in der Betriebswirtschaftslehre ein materielles Gut oder eine (immaterielle) Dienstleistung verstanden, die das Ergebnis eines Produktionsprozesses ist.

Produkte: Was?

- Check
- Leitfaden
- Potenzialanalyse
- Umsetzungshilfe
- Factsheets
- Guter Mittelstand: Businessplan
- Seminare
- ...

Ist eine Austauschplattform ein Produkt?

Ist ein (Themen-/Regional-)Netzwerk ein Produkt? (Fachgruppe Handwerk?)

The screenshot displays the website for 'OFFENSIVE MITTELSTAND' (Initiative Neue Qualität der Arbeit). At the top, a red banner features the 'INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“' logo. Below this, four colored boxes represent different INQA-Check categories: 'Personal-führung' (blue), 'Vielfalts-bewusster Betrieb' (orange), 'Gesundheit' (green), and 'Wissen & Kompetenz' (purple). The main navigation bar includes links for 'Startseite', 'Checks und Praxishilfen', 'Aktiv vor Ort', 'Berater/Infos/Projekte', and 'Mitsachen'. The central content area is a grid of product tiles, each with a thumbnail image and a title, such as 'INQA-Check „Personal-führung“', 'Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“', and 'GDA-ORGCheck'. A 'Statements' section on the right features a quote from Stefan Lorenz, a manager at Franz Lorenz GmbH.

Produkte: Wie?

- Entwickelt von OM-Partnern, im Rahmen ihrer Tätigkeit
- Entstehend aus geförderten Projekten
 - Problem: Wissensaustausch stockt oftmals
 - Folge: Viele parallele, nicht klar trennscharfe Instrumente



Produkte: Wie?

- Entwickelt von OM-Partnern, im Rahmen ihrer Tätigkeit
- Entstehend aus geförderten Projekten
 - Problem: Wissensaustausch stockt oftmals
 - Folge: Viele parallele, nicht klar trennscharfe Instrumente
 - ... und nach dem Förderende?
- Eine Lösung: Verortung und Austausch in der OM und den OM-Fachgruppen
 - Arbeitszeit
 - Europa - Chancen zur Fachkräftesicherung
 - Gesundheitsmanagement
 - Handwerk
 - Hochschule und Mittelstand
 - KMU Internet-Marketing
 - Unternehmensnachfolge

Produkte: Was für wen?

■ Gruppenarbeit

1. Zu welchen Themen brauchen Handwerksbetriebe Unterstützung? (Gegenstand des Produkts)
2. Welche Art von Produkt ist besonders hilfreich? (Darreichungsform des Produkts, wie „Leitfaden“ oder „Workshop“) oder
3. Welche Produkte wünschen Sie sich zur Unterstützung *Ihrer* Arbeit?

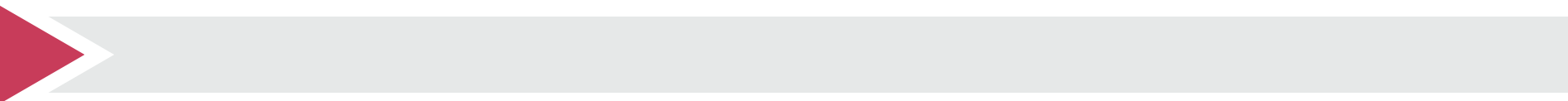
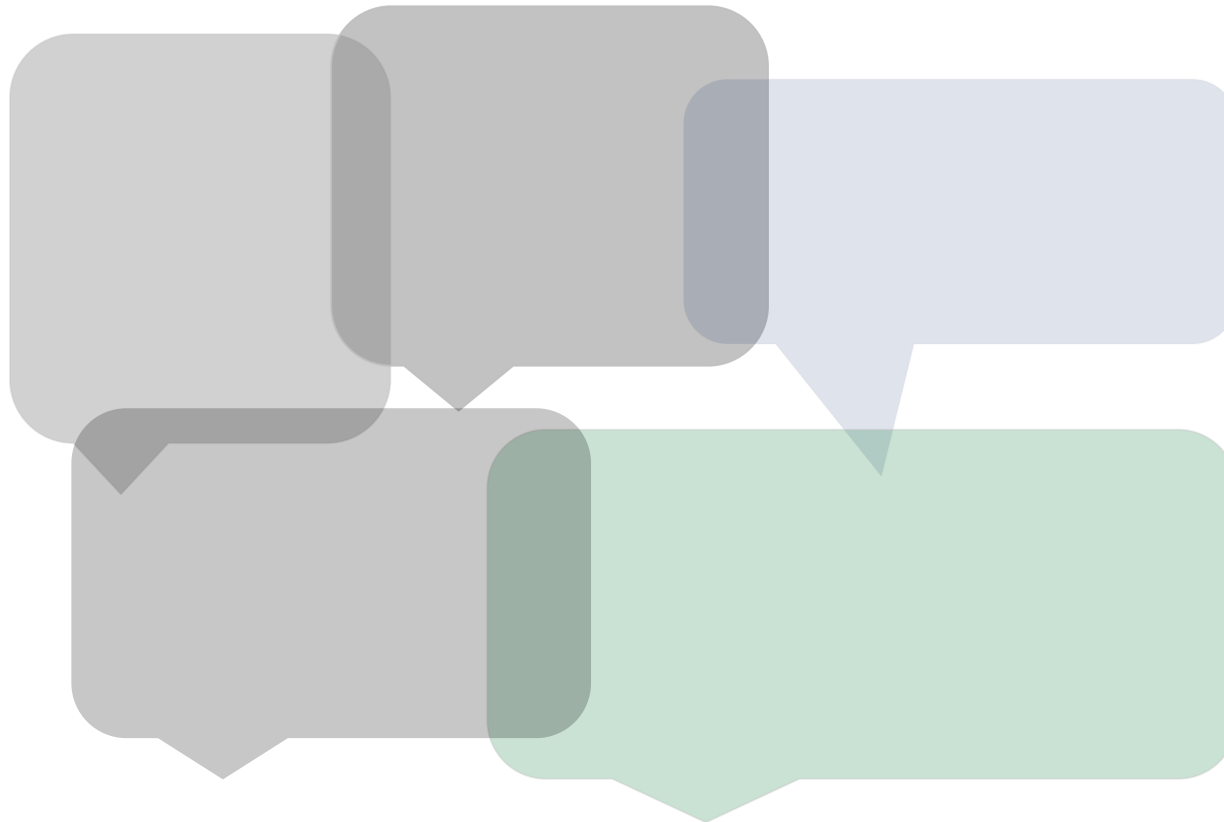


Produkte: Was für wen?



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**

GUT FÜR DEUTSCHLAND



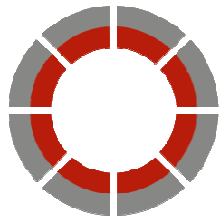
Produkte: Was für wen?

Was wollen wir
festhalten?

Was sind unsere
Vereinbarungen?

Wo wollen wir
anknüpfen?

Was soll angegangen
werden?



KOMPETENZZENTRUM
DIGITALES HANDWERK

Mittelstand-
Digital 

Gefördert durch:

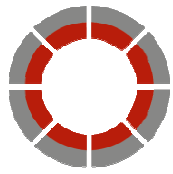


aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

3. Sitzung der Fachgruppe Handwerk der Offensive Mittelstand

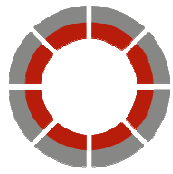
Schaufenster Digitales Bauen im
Kompetenzzentrum Digitales Handwerk

22.05.2019 | Berlin | Dipl. – Ing. Thomas Murauer



Kompetenzzentrum Digitales Handwerk

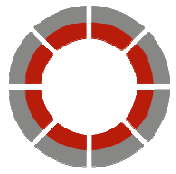
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
- Förderinitiative „Mittelstand 4.0 – Digitale Produktions- und Arbeitsprozesse“
- Förderschwerpunkt „Mittelstand-Digital – Strategien zur digitalen Transformation der Unternehmensprozesse“



Kompetenzzentrum Digitales Handwerk

- Konsortialleitung | HPI Hannover
- Steuerung Öffentlichkeitsarbeit | ZDH
- Schaufenster
 - Informations- und Kommunikationstechnologie, BFE-Oldenburg
 - Prozessdigitalisierung, Handwerkskammer Koblenz
 - Fertigung und Automatisierungstechnologien, Handwerkskammer für Oberfranken
 - Geschäftsmodelle, Handwerkskammer Dresden
 - **Digitales Bauen, BZB e. V. und Partner**

erst seit
01.09.2017



Schaufenster Digitales Bauen



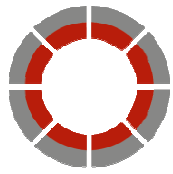
BZB

Bildungszentren des
Baugewerbes e.V.



BERGISCHE
UNIVERSITÄT
WUPPERTAL

HOCHSCHULE
ANSBACH 

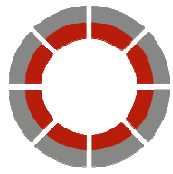


Ausrichtung

Hauptzielgruppe: KMU des Baugewerbes unter 30 Mitarbeitenden

Ziele:

- Zugangsmöglichkeiten zur digitalen Entwicklung steigern
- Möglichkeiten zur Mitgestaltung des digitalen Wandels im eigenen Sinne schaffen
- Ausrichtung auf spezifische Belange der Digitalisierung
- Chancen der Methode des Building Information Modelings (BIM)



Qualifizierungsangebote für KMU

M1 | Einführung Digitale Werkzeuge

M1 | Innovationspfad
"Digitales Bauen"

M2 | Grundlagen für Entscheider

M 2.1 | Das digitale
Bauunternehmen –
Strategieworkshop

M 2.2 | Prozesse –
Arbeitsabläufe strukturieren
und digitalisieren

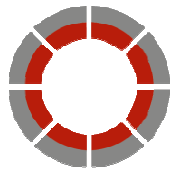
M 2.3 | Projekte digital
abwickeln – Soft- und
Hardware auswählen

M 2.4 | BIM – Eine Chance für
Bau- und Ausbaugewerke

M3 | Digitalisierungswissen für Ausführende

Planung
für 2019 / 2020

7 Untermodule



M1 | Innovationspfad

- geführter begehbare Parcours
- Anwendungen und Werkzeuge für das Baugewerbe
- hautnahes Erleben in Anlehnung an typische betriebliche Abläufe

Motto:

Sehen. Anfassen. Ausprobieren.

M2.1 | Das digitale Bauunternehmen – Strategieworkshop

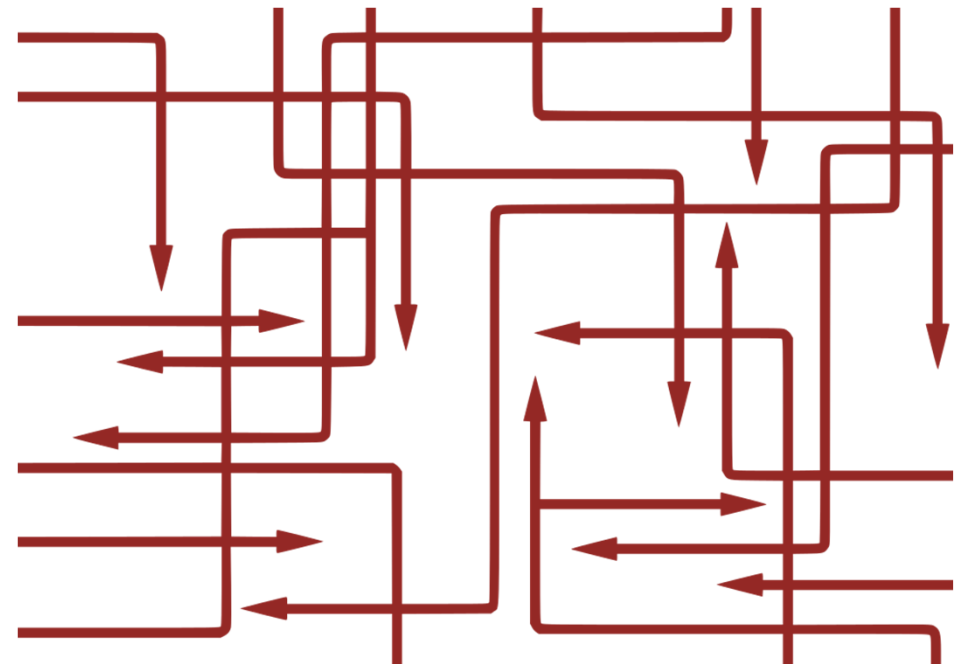
- Welche Rolle spielen Mitarbeiter-, Unternehmens- und IT-Struktur?
- Warum ist es wichtig, in Prozessen zu denken?
- Was ist Veränderungsmanagement?
- Erfahrungen | Best Practice Beispiele
- Ideen für den eigenen Betrieb





M2.2 | Prozesse – Arbeitsabläufe strukturieren und digitalisieren

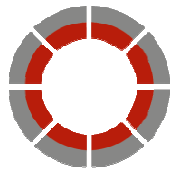
- Wie können Arbeitsabläufe strukturiert angegangen werden?
- Wie läuft der Informationsfluss und wie kann er digitalisiert werden?
- Wie können Prozesse standardisiert und „gewartet“ werden?
- Ideen für den eigenen Betrieb



M2.3 | Projekte digital abwickeln – Soft- und Hardware auswählen

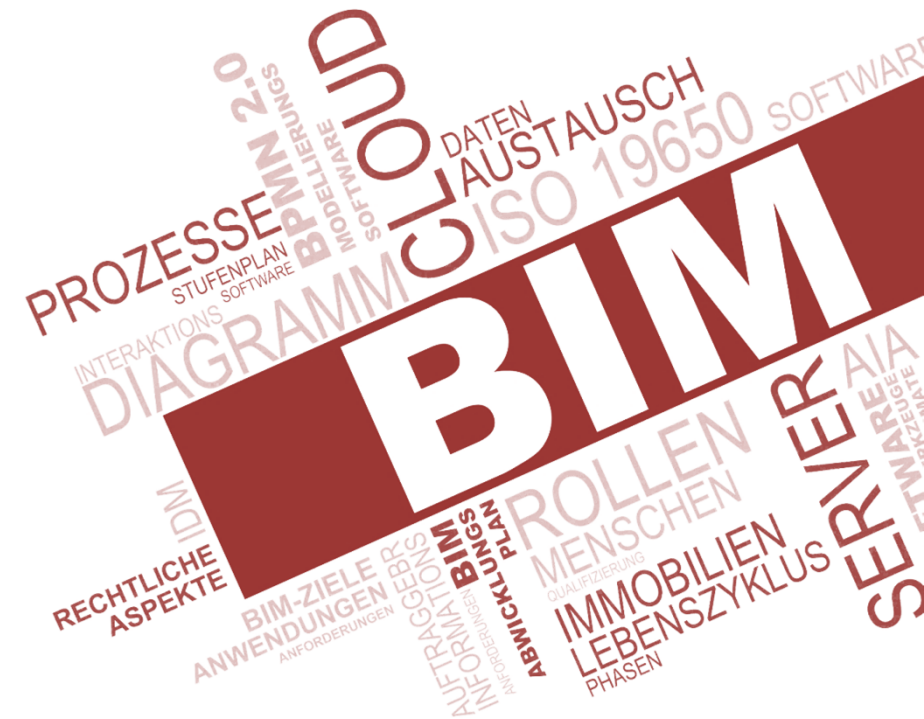
- Welche Soft- und Hardware-Lösungen sind gängig?
- Die Sprache der Soft- und Hardware-Welt verstehen
- Welche Kriterien sind bei der Werkzeug-Auswahl wichtig?
- Ideen für den eigenen Betrieb

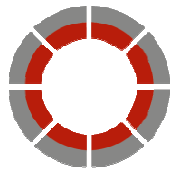




M2.4 | BIM – eine Chance für Bau- und Ausbaugewerke

- Was ist Building Information Modeling (BIM)?
- Was sind die Chancen (und Risiken) für Bauunternehmen?
- Wie können BIM Werkzeuge und 3D Gebäudemodelle eingesetzt werden?
- Status Quo und Zukunft des BIM
- Ideen für den eigenen Betrieb





Dr.-Ing. Martina Schneller
Projektleitung
Schaufenster Digitales Bauen

BZB e. V.
Bökendonk 15-17, 47809 Krefeld
+49 2151 5155 23
martina.schneller@bzb.de

Moderne Meisterausbildung (MoMa) plus

Laufzeit: Dezember 2013 bis Juni 2018 + Verlängerung bis August 2020

Fachgruppe Handwerk der Offensive Mittelstand
am 22.05.2019

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachlich begleitet durch:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Im Rahmen der Initiative:

baua:
Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin



MoMa plus

- Moderne Meisterausbildung -



**OFFENSIVE
GUTES BAUEN**

Netzwerk
Aus- und Weiterbildung

Vorstellung



Ortwin Brunwinkel

Handwerksbildungszentrum Brackwede
Fachbereich Bau e.V.,
Bielefeld

Die Projektpartner



Gutes Bauen: Unternehmenscheck

- Basiert auf dem Prinzip der Selbstbewertung

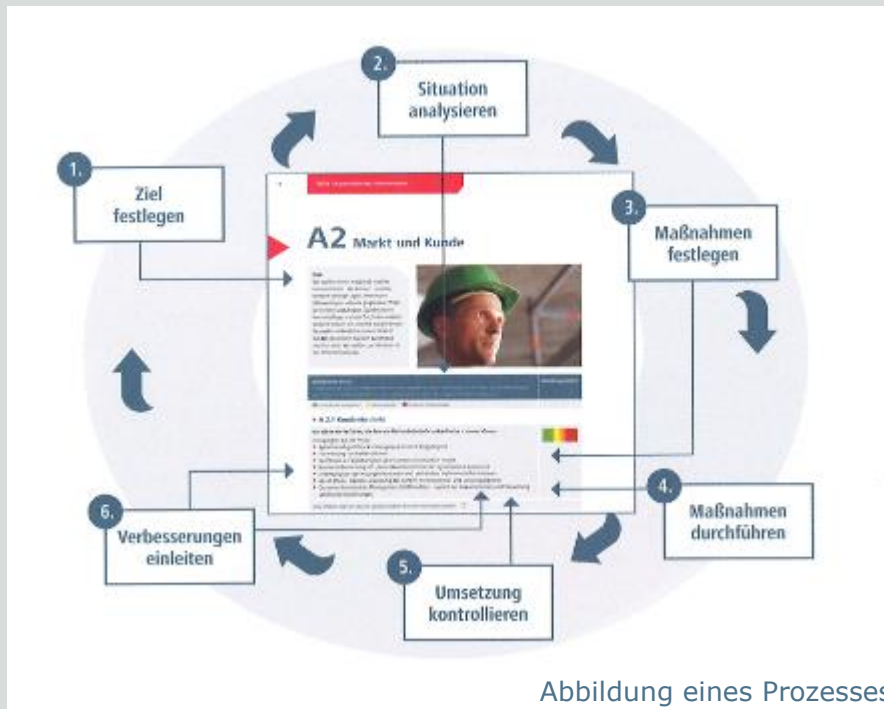


Abbildung eines Prozesses



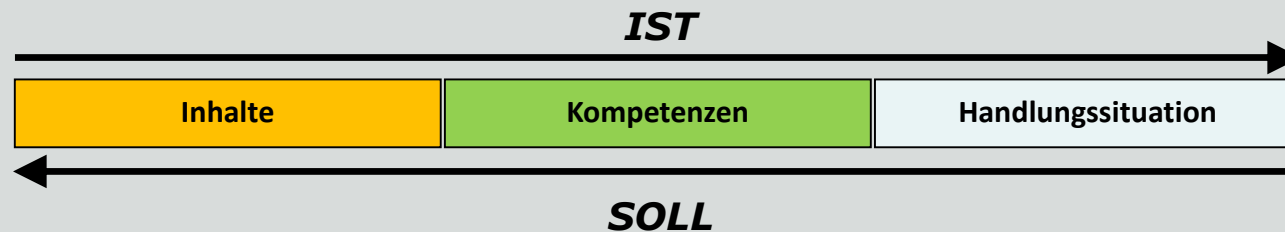
- Moderne Meisterausbildung -

Unser Ansatz

- Integration des Gutes Bauen: Unternehmenscheck in die Meisterausbildung

Didaktisches Gesamtkonzept

- ❖ HOL – Handlungsorientierte Lehre

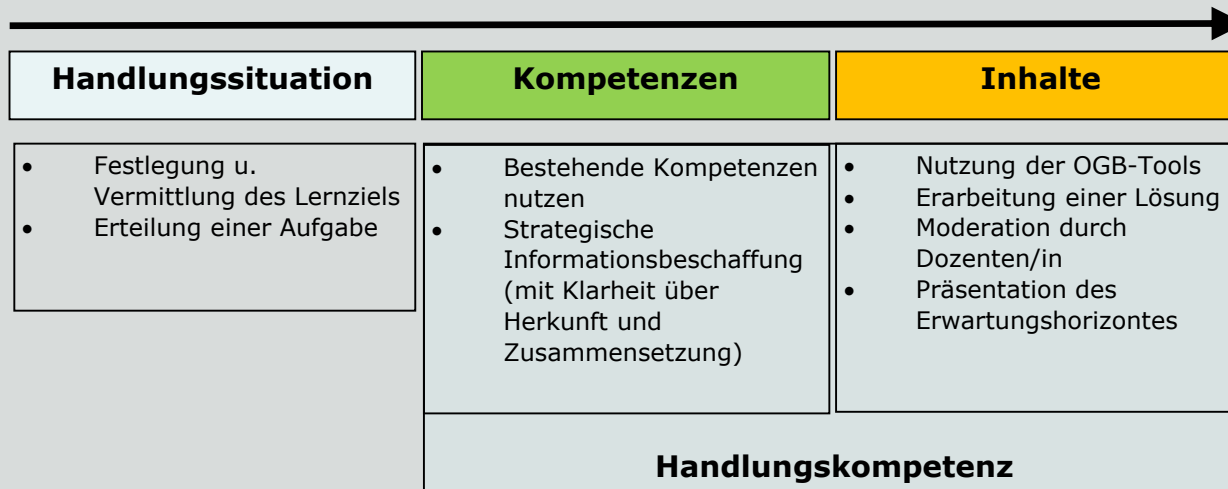


Entwicklung von Handlungskompetenz

MoMa in der eigenen Lehrtätigkeit nutzen!

Was habe ich als Dozent/in davon?

Was haben die Schüler/innen davon?



Verlängerung bis 08/2020

- MoMa wird 4.0! MoMa wird digital!
- Ziel: Entwicklung von Transferinstrumenten im Rahmen eines digitalen Schulungskonzepts
- Erweiterung der Zielgruppe Dozenten/innen in der Fort- und Weiterbildung um die Gruppe der Unternehmer/innen, bzw. Fach- und Führungskräfte



Arbeitspakete

- Entwicklung einer Lehr- und Lernplattform auf Basis von ILIAS
- Schaffung eines digitalen Schulungskonzeptes
- Abbildung des stufenweisen Lehr- und Lernkonzepts aus MoMa
- Vermittlung der Inhalte nach dem Blended-Learning Konzept
 - Wichtig: fachliche Begleitung (Unterstützung bei der Er- und Umstellung von Lerninhalten im Rahmen betrieblicher Aus- und Weiterbildung)
- Anteilige Selbstlernphasen und Online-Konferenzen (Webinare)
- Weiterführung des Netzwerks Aus- und Weiterbildung

Das PLUS - Prozesse abbilden: und mehr?

Digitalisierung

- Neue Definition von Lehr- und Lernprozessen
- Allzeitverfügbarkeit der Daten
- „Halbwertszeit“ der Daten?
- Strategische Informationsbeschaffung
- Mit Klarheit über Herkunft und Zusammensetzung der Daten
- Medienkompetenz der Lehrenden?
- Methodik / Didaktik – Kompetenzen der Lehrenden?
- Sozialkompetenz der Lehrenden?



Basis:

- die bereits entwickelten MoMa-Lehr- und Lernmodule plus die bestehenden INQA-Praxishilfen, z.B.
 - INQA-Check „Personalführung“
 - „Teams und Belegschaften systematisch entwickeln“
 - „Kein Stress mit dem Stress“
 - ...



Haben Sie Fragen?



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Fachkräftezentren Handwerk

22. Mai 2019

3. Sitzung der Fachgruppe Handwerk der Offensive Mittelstand



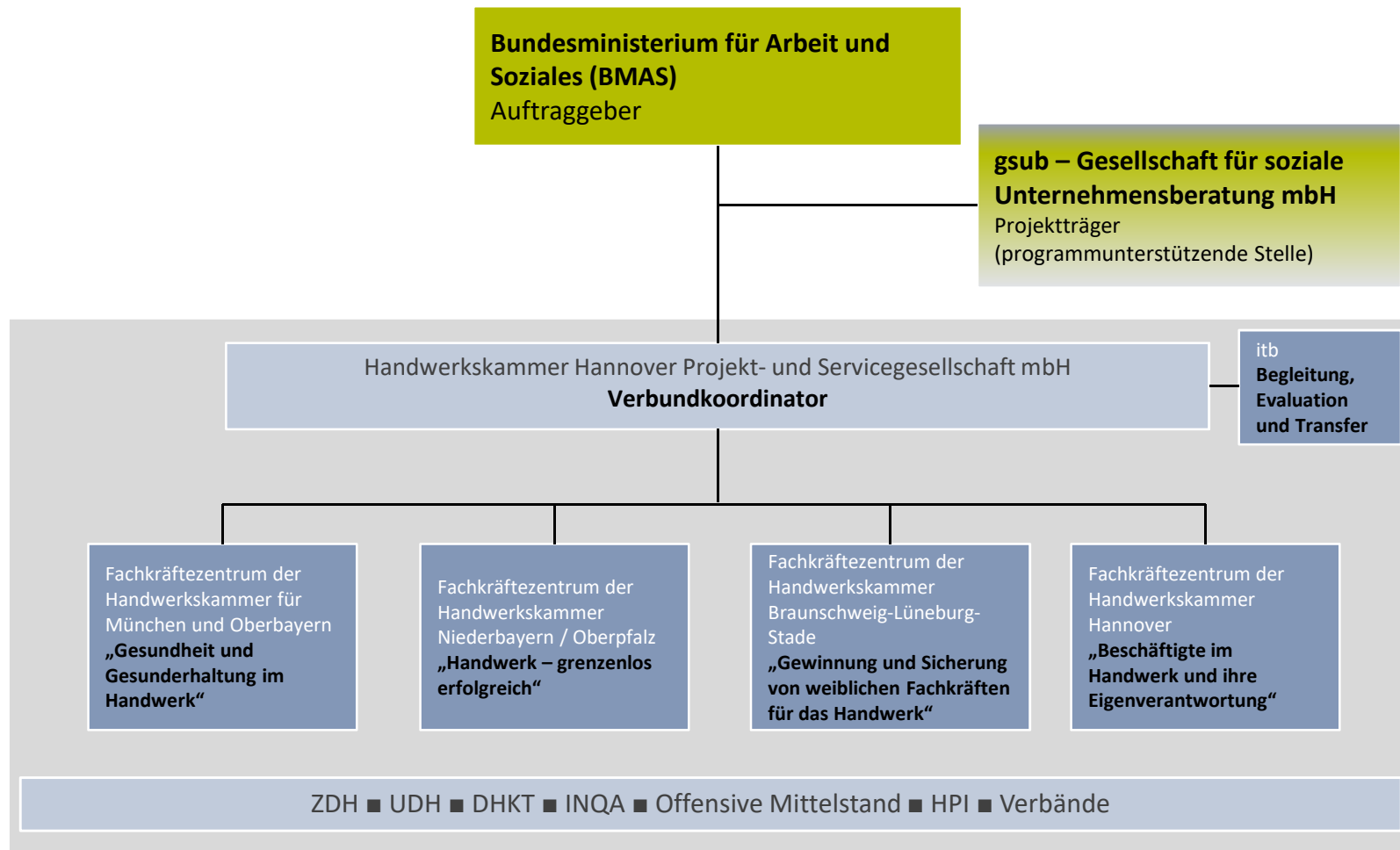
Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“

Zahlen – Daten – Fakten	
Projektzeitraum	01.01.2018 – 31.12.2020 (3 Jahre)
Verbundkoordinator (Kopfstelle) Zuwendungsempfänger	Handwerkskammer Hannover Projekt- und Servicegesellschaft mbH
Beteiligte Handwerkskammern dahinter stehen insgesamt 164.000 Mitgliedsbetriebe mit 744.000 Beschäftigten im Handwerk	<ul style="list-style-type: none">▪ München und Oberbayern▪ Niederbayern-Oberpfalz▪ Braunschweig-Lüneburg-Stade▪ Hannover
Gesamtprojektleitung	Katja Mikus



Organisationsstruktur

Auftraggeber - Auftragnehmer



Handwerkskammer für München und Oberbayern



Eva Beck
Projektleiterin



Michael Hadersdorfer
Projektmitarbeiter



Hartmut Drexel
Geschäftsbereichsleiter Beratung

Themenschwerpunkt/e:

„Gesundheit und Gesunderhaltung im Handwerk“



Aufbau eines Netzwerk mit Handwerksorganisationen und regionalen Sozialversicherungsträgern

■ Offensive Mittelstand

- 24.01., 13.06. AG Transfer und 03.04., 13.-14.11. Fachgruppe BGM

■ Handwerksorganisation

- 23.02. Vortrag anlässlich Gesellenausschussfortbildung „Gesundheitsvorsorge im Handwerk“
- 18.03., 27.03., 07.05. Vorstellung Projekt mit Vortrag „Gesundheitsvorsorge im Handwerk“ im Zuständigkeitsbereich der Kreishandwerkerschaft Oberland (Elektro-, Bäcker-, Friseurinnung)
- 15.05. Gespräch mit Geschäftsführern von 3 Kreishandwerkerschaften (Ingolstadt, Neuburg a. d. D., Eichstätt)

■ Sozialversicherungsträger

- 06.03. Gespräch mit BG Holz Metall, Demografiebeauftragter DGUV Landesverband Südost
- 28.05. Kooperationsveranstaltung "Mitarbeiter gesucht - Beschäftigungschancen für Menschen mit Schwerbehinderung"

Fortbildung der Beraterinnen und Berater

An der Weiterbildung nehmen neun BeraterInnen aus den Handwerkskammern München und Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz, Dortmund, Unterfranken, Mannheim und Heilbronn-Franken teil.

Modul 5: "Sozialversicherungsrechtliche Grundlagen und Möglichkeiten gezielter Interventionen"
vom 13.05.-15.05.2019





Kontakt

Handwerkskammer für München und Oberbayern

Eva Beck

Betriebswirtschaft, Recht

Projektleitung

Telefon 089 5119-232

eva.beck@hwk-muenchen.de

Michael Hadersdorfer

Betriebswirtschaft, Recht

Projektmitarbeiter

Telefon 089 5119-233

michael.hadersdorfer@hwk-muenchen.de

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz



Katharina Wierer

Referentin Außenwirtschaftsberatung

Andreas Keller

Bereichsleiter Geschäftsbereich Beratung

Corinna Utz

Projektleiterin

Themenschwerpunkt/e:
„Handwerk – grenzenlos erfolgreich!“

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz Handwerk - grenzenlos erfolgreich

Auszug aus den Projektergebnissen:

November/ Dezember 2018

**Seminar zum Thema „Beauftragung ausländischer
Subunternehmer“ mit rund 50 Betrieben**





Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz Handwerk - grenzenlos erfolgreich

Auszug aus den Projektergebnissen:

April 2019

**Broschüre „Grenzenlos erfolgreich – So gelingt die Beschäftigung
ausländischer Arbeitnehmer“**





Kontakt

Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz

Corinna Utz

Betriebsberatung

Projektleiterin

Telefon 0941 7965-113

Corinna.utz@hwkno.de

Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade



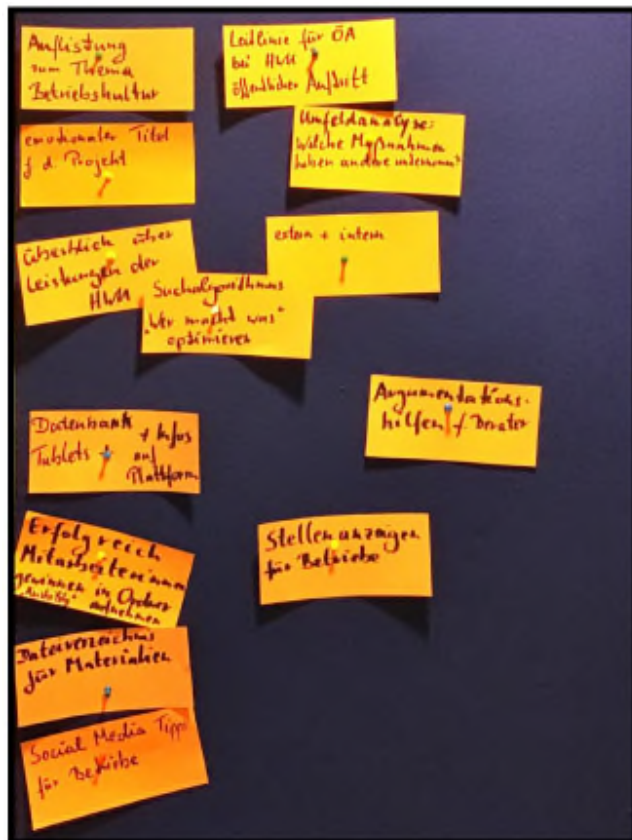
Eckhard Sudmeyer
Hauptgeschäftsführer

Ute Wehling
Beauftragte Fachkräftezentrum

Themenschwerpunkt/e:

„Gewinnung und Sicherung von weiblichen Fachkräften für das Handwerk“

Projektgruppe zweier Geschäftsbereiche für die Aufgaben zum Thema gebildet



- 8 Projektgruppentreffen
- Sichtung von Tools
- Erarbeitung einer Präsentation für die Sensibilisierung aller Berater*innen der Geschäftsbereiche
- Vorbereitung und Gestaltung der Arbeitstagung (Meilenstein)
- Bildung von Teams für Aufgaben aus dem Maßnahmenkatalog
- Multiplikatoren





Kontakt

Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade

Ute Wehling

Beauftragte Fachkräftezentrum

Telefon 0531 1201-211

wehling@hwk-bls.de

Handwerkskammer Hannover



Katharina Baier
Projektleiterin

Themenschwerpunkt/e:
„Beschäftigte im Handwerk und ihre Eigenverantwortung“

Zielgruppe kennen – Ansprache verbessern I

Zielgruppenanalyse gestartet

- Keine entsprechenden Studien vorhanden
- Aufstockungsantrag „Verbesserung der Ansprache von Handwerker*innen“
- Gestartet am 12.04.2019
- 100 Tiefeninterviews durch nextpractice GmbH
- 25 Teilnehmer*innen, 75 Nicht-Teilnehmer*innen
- Ergebnisse Mitte Juni 2019
- Erwartet werden 3-4 „Personas“/Kundenmodelle



Zielgruppe kennen – Ansprache verbessern II

Teilnehmer*innenbefragung gestartet

- Befragung Anfang Mai 2019 gestartet – läuft bis Ende September 2019
- aktuell 24 Bögen zurück
- Welche Instrumente/Kanäle sind bei Teilnehmer*innen erfolgreich?
- Welche können zusätzlich genutzt werden?
- Welche grundsätzlichen Rahmenbedingungen fördern Teilnahme?
- Erfassung und Auswertung online per Survey Monkey



Datevmagazin.de



Kontakt

Handwerkskammer Hannover

Projekt- und Servicegesellschaft mbH

Katharina Baier

Projektleiterin

Telefon 05131 7007-306

baier@hwk-psg.de

Verbundkoordinator



Peter Karst

Hauptgeschäftsführer / Geschäftsführer

Joachim Hoffmeyer

Geschäftsführer

Katharina Baier, Aliona Naujoks

Projektmitarbeiterinnen

Katja Mikus

Projektleiterin

Roadshow

Check-up zum Frühstück | 20. März 2019 |
Tagungszentrum der Handwerkskammer Hannover

REICHT UNSER WISSEN FÜR DEN DIGITALEN WANDEL?



Roadshow



Partner:





Evaluation Roadshow

Ausgewählte Ergebnisse:

- **Das Leitthema hat mich angesprochen: trifft zu 34 %, trifft voll zu 56 %**
- Die Themen der Foren waren ansprechend: trifft zu 60%, trifft voll zu 34 %
- **Das Format (Frühstück, Foren, Austausch) war gut: trifft zu 37 %, trifft voll zu 63 %**
- Der Wochentag (Mi) war passend: trifft zu 50 %, trifft voll zu 46 %
- Die Uhrzeit war Passend (9:00 bis 13:00 Uhr): trifft zu 45 %, trifft voll zu 50 %
- **Weiterempfehlungsrate: 94 %**
- Mix von Partnern attraktiv: 92 %

Jahresrückblick

Fachkräftezentren Handwerk Projektjahr 2018 – ein Rückblick



1 Verbundkoordinator und alle Partner: Kick-off im Februar

Am 7. Februar 2018 fand das Kick-off des Projektes „Fachkräftezentren Handwerk“ in Garbsen/Hannover statt. Mit dem Kick-Off startete das Projekt und alle operativ beteiligten Personen kamen das erste Mal persönlich zusammen. Neben den Projektbeteiligten waren auch Vertreter des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin



2 Verbundkoordinator, Fachkräftezentrum der Handwerkskammer für München und Oberbayern und der Handwerkskammer Hannover: Treffen zum Erfahrungsaustausch mit INQA-Projekt LÜÜD im Mai



Ein Austausch mit dem Beratungsangebot „Lüüd Personalberatung für das Hamburger Handwerk“ „Leuchtturmprojekt“ der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) war als fester Inhalt im Verbundprojekt „Fachkräftezentren Handwerk“ eingeplant und wurde allen Verbundkammern angeboten.

Ziel des Austausches:

3 Verbundkoordinator: INQA-Projekte treffen sich zum Austausch im August

Teilnehmer:

VertreterInnen folgender Projekte:

- Fachkräftezentren Handwerk
- GestalteMit
- GeMit
- LoB in Aktion
- GeZu 4.0 (Experimentierräume)

Weitere Mitwirkende:

- Offensive Mittelstand, Oleg Cernavin
- Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH (gsub), Sabine Blumenthal





Fragen & Diskussion

Verbundkoordination und Ansprechpartner

Handwerkskammer Hannover
Projekt- und Servicegesellschaft mbH

Katja Mikus

Telefon: 05131 7007-231

E-Mail: mikus@hwk-psg.de



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Fachlich begleitet durch:





Fachgruppe Handwerk

3. Sitzung, 22.05.2019, Berlin

Der Tag



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

- 11:00-11:15: Begrüßung
- 11:15-11:45: Neues aus dem BMAS
- 11:45-13:15: Neues aus der Offensive Mittelstand
 - Umsetzung des OM Strategiepapiers
 - Neue Publikationen
 - AG Qualitätssicherung der OM
 - Stiftung „Mittelstand, Gesellschaft, Verantwortung“
- 13:15-14:00 Mittagspause
- 14:00-14:30: Neues aus den Projekten
- 14:30-15:30 Zukünftiger Output der Fachgruppe
- 15:30-15:45 lessons learned: Ein Rückblick auf abgeschlossene Projekte (FitDeH)
- 15:45-16:00 weiteres Vorgehen und Termine



Die Ausgangssituation

Ausgangssituation:

Die Einzigartigkeit der OM besteht darin, dass hier sehr viele Transfer-Organisationen, die real KMU erreichen, gemeinsam überlegen, wie sie wirkungsvoller ihre Energien bündeln können und wie sie die KMU gemeinsam besser erreichen können und wie sie Parallelstrukturen vermeiden können.

Dies geschieht auf Augenhöhe und im Konsens aller OM-Partner, ohne dass Einzelinteressen dominieren. Ausschließlich das fachliche Interesse, gemeinsam die KMU besser zu erreichen, ist Thema.

Wir sind dynamisch gewachsen. Vielzahl der neuen Partner besser einbinden

Verbesserungspotenziale 1:

Folgende Verbesserungsmöglichkeiten bestehen, um wirkungsvoller die gemeinsam entwickelten Möglichkeiten nutzen zu können:

- ➔ Wir sollten die gewachsene Vielzahl der Partner systematischer und produktiver einbinden, um die Möglichkeiten der OM besser nutzen zu können.
- ➔ Wir sollten stärker deutlich machen und uns allen bewusst machen, dass die OM eine unabhängige von den Partnern selbst gesteuerte Plattform ist.
- ➔ Wir alle sehen die OM noch zu wenig als ein WIR an, und nutzen dadurch unsere Potenziale zu wenig.

Verbesserungspotenziale 2:

Folgende Verbesserungsmöglichkeiten bestehen, um wirkungsvoller die gemeinsam entwickelten Möglichkeiten nutzen zu können:

- ➔ Wir haben gemeinsam die Grundlagen für eine koordinierte und optimierte Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe geschaffen, deren Potenziale allen zur Verfügung stehen, die aber noch deutlich konsequenter und wirkungsvoller genutzt werden können.
- ➔ Wir haben uns so weiterentwickelt, dass durch ehrenamtliches Engagement alleine viele Aufgaben nicht mehr bewältigt werden können (z.B. Homepage, Newsletter, Qualitätssicherung, Partnerbetreuung, ...). Erforderlich ist mittelfristig eine unabhängige(!) finanzielle Absicherung der bestehenden Aktivitäten, die über die gemeinsame Stiftung möglich wird.

Strategische Überlegungen



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Aus den Verbesserungspotenzialen leiten sich

- ➔ eine **grundlegende strategische Zielvorstellung** für die Weiterentwicklung der OM sowie
- ➔ **weitere strategische Aspekte der Weiterentwicklung ab.**

Grundlegende strategische Zielvorstellung



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Grundlegende strategische Zielvorstellung für die Weiterentwicklung der OM:

Ziel ist es, unsere gemeinsam bereits aufgebauten Potenziale koordinierter und optimierter Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe wirkungsvoller ins Spiel zu bringen, um die KMU gemeinsam besser unterstützen zu können.

Parallelstrukturen im Transfer zu den KMU sollten wir alle gemeinsam vermeiden und unsere gemeinsamen Potenziale weiter stärken.

Wir sollten uns allen deutlicher bewusst machen, dass die OM unsere gemeinsame Plattform ist, in der wir uns fachlich abstimmen, überlegen wie wir gemeinsam die KMU wirkungsvoller erreichen und im Konsens entscheiden. Wir sind diejenigen, die den Transfer zum Mittelstand real betreiben. Das Gemeinsame im Unterschiedlichen stärken.

Zentrale Aspekte zur Umsetzung des Ziels:

1. Die **Potenziale** der vielen neuen OM-Partner sollten wir **wirkungsvoller einbinden**.
2. Wir sollten die **Unabhängigkeit der OM deutlicher machen**. Die OM ist unabhängig und basiert ausschließlich auf dem Engagement aller Partner. Durch die Stiftung „Mittelstand – Gesellschaft – Verantwortung“, als Träger der OM, kann diese Unabhängigkeit noch einmal deutlicher sichtbar gemacht werden.
3. Das **WIR-Bewusstsein** sollten wir gegenseitig **fördern**. Die OM kann nur als WIR existieren und ihren Nutzen entfalten. Die OM stärkt das Gemeinsame im Unterschiedlichen und macht über das Gemeinsame den einzelnen Partner stärker.

Grundlegende strategische Zielvorstellung: Strategiekreis



OFFENSIVE
MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Um die vielen neuen OM-Partner wirkungsvoller einzubinden, die Unabhängigkeit sichtbarer zu machen sowie das WIR-Bewusstsein zu fördern und um zu überlegen, wie wir die bereits aufgebauten Potenziale besser nutzen können wird ein OM-Strategiekreis eingerichtet.



Strategiekreis

Grundlegende strategische Zielvorstellung: Strategiekreis



Aufgaben: Der Strategiekreis

- ➔ ... gibt Impulse für die strategische Ausrichtung und die Umsetzung des gemeinsamen Transfer zu den KMU und bringt Maßnahmen auf den Weg, wie die Idee der Kooperation vor Ort wirkungsvoller ins Bewusstsein und in die Handlungen aller Berater*innen der Partner verankert werden kann.
- ➔ ... bietet die Möglichkeit wesentliche Aktivitäten einzelner Partner vorstellen zu können und gemeinsam zu überlegen, welchen Nutzen alle davon haben beziehungsweise wer wie in diese Aktivitäten einbezogen werden kann
- ➔ ... ermöglicht, Erfahrungen im Transfer zu den KMU offen auszutauschen und über die tatsächlichen Anforderungen und notwendigen Lösungen für KMU sprechen zu können.
- ➔ ... ermöglicht es über Parallelstrukturen zu sprechen und gemeinsam zu überlegen, wie diese vermeiden werden können.

Grundlegende strategische Zielvorstellung: Strategiekreis



Rahmenbedingungen des Strategiekreises

- ➔ Hat ein Koordinierungsteam, das die Sitzungen vorbereitet und durchführt.
- ➔ Die Akteure des Koordinierungsteams sollten in das Kuratorium der Stiftung aufgenommen werden – als Kontrollgremium über Mittelverwendung.
- ➔ Der Strategiekreis tagt ein-/zweimal jährlich.

Koordinierungsteam des UM-Strategiekreises

Agentur f. Arbeit	DGUV	KK	DRV	ZDH	BDA	IG BCE DGB wird angefragt	OM-LK	Stiftung
-------------------	------	----	-----	-----	-----	------------------------------	-------	----------

Strategiekreis

acatech – Dtsch Akademie d. Technikwiss.	AOK - Bundesverband	BAUA	BBE – Bundesnetzwerk bürger-schaftl. Engagement	BGR/CI	BDI	Deutsc. Bundesstiftung Umwelt	BDVT BV Training, Beratung Coaching
BKK	BMAS	BMBF	BMWi	BMG – Bundesministerium für Gesundheit	BStBK Bundessteuerberaterkammer	BV d Deutsche Berufsförderungswerke	BVMW – BV mittelst. Wirtschaft
Bundesverband Deutscher Steinmetz	Bundesverband Initiative 50Plus e.V.	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit	Beraternetzwerk.de	DBVB – Dtsch. BV f. Burnout-Prophylaxe u. Prävent.	DEN – Deutsches Energieberater-Netzwerk	Deutsche Gesellschaft f. Personalführung e.V.	DNBGF Deutsches Netzwerk f. BGF
DNB - Deutsches Netzwerk Büro	Deutscher Verkehrssicherheitsrat	DEx Demografie-Experten	DGQ Dtsch. Gesel. f. Qualität	DLR	Fachhochschule des Mittelstands (FHM)	FAW – Fortbildungsakademie d. Wirtsch.	Fbb – Forschungsinstitut berufl. Bildung
Gesellschaft für Prävention e.V.	gsub - (Projektträger BMAS)	IAO - Fraunhofer-Institut für Arbeits-wirtschaft ...	IBWF	idm – intern. society for diversity manag.	lfaa – Inst. f. angewandte Arbeitswissenschaft.	lfm Bonn	IKK
Institut für Sozialwissenschaft. Forschung (ISF)	Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt (KDA)	KIT – Projektträger Karlsruhe	Bundesverband KMU-Berater	Kompetenz-netzwerk Trusted Cloud	Mewes Stiftung/ BV Strategie-forum	MIRO - Bundesverband mineralisch. Rohstoffe e. V	Metall NRW
RKW	Dtsch. Steuerberater Verband	Spitzenverband der landw. Sozialversicherung	VBG	VBU Verbund beratender Unternehmer e.V.	VDBW – Verb. Dtsch. Betriebs-u. Werksärzte	VDSI – Verband f. Sicherheit, Gesundheit, Umweltsch.	ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Weitere strategische Aspekte der Weiterentwicklung der OM



Weitere strategische Aspekte der Weiterentwicklung der OM:

1. Die OM weiter als **Umsetzungsraum für innovatives Gestaltungswissen aus Forschung und Praxis** stärken. Forschungsergebnisse in die Handlungen der Berater*Innen implementieren und wirkungsvoller für KMU aufbereiten (um Gap zwischen Forschungsergebnissen und KMU-Alltag etwas zu verkleinern). Dazu die bestehenden Ansätze der OM-Fachgruppen weiter ausbauen.
2. Die Bedeutung des **Mittelstands** als Basis für Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft, aber auch **als Förderer demokratischen Bewusstseins** positionieren. Diese Idee weiter sprachfähig machen.
3. **Bestehende OM-Netzwerke und weitere regionale Netzwerke** der OM-Partner **effektiver** in die koordinierte und optimierte Unterstützung kleiner und mittlerer Betriebe **einbinden**. Zum Beispiel enger mit dem Innovationsbüro Fachkräfte für die Region/DIHK kooperieren, um auch hier Energien zu bündeln.
4. Ein Konzept entwickeln, wie mit Hilfe der Stiftung **mittelfristig ein gemeinsames unabhängiges Finanzierungskonzept** für die gemeinsamen Aktivitäten realisiert werden kann.

Neue Publikationen



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

- ➔ Potenzialanalyse Arbeit 4.0
- ➔ Umsetzungshilfen Arbeit 4.0
- ➔ Selbstcheck „Qualität der Beratung“
- ➔ Entscheidungshilfe "Gut beraten"
- ➔ Leitfaden „Bürgerschaftliches Engagement“

Neue Publikationen



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Potenzial „Arbeit 4.0“

Selbstbewertungsscheck zur
Einführung von 4.0-Techno

Arbeit 4.0

Umsetzungshi Arbeit 4.0

Künstliche Intelligenz für die produktive
nutzen: Hintergrundwissen und Gestalt
der 4.0-Technologien

Qualität der Beratu

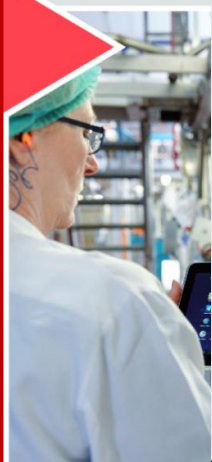
Feldscheck und Qualitätskriterien für Unternehmenbe
für den Mittelstand

Gut beraten

Auswahl, Beauftragung und Bewertung von Beraterinnen und Beratern –
Empfehlungen für mittelständische Unternehmen

Ehrenamt

?



Neue Publikationen



Produkt I → Die Potenzialanalyse Arbeit 4.0



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Arbeit 4.0

Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“

Selbstbewertungscheck zur produktiven und gesundheitsgerechten Einführung von 4.0-Technologien

Inhalt

Verabschiedung der Potenzialanalyse Arbeit 4.0 auf dem Herbstplenium 08.11.2018 als Produkt der OM

- 1 Möglichkeiten der 4.0-Technologien für unser
- 2 Strategie 4.0
- 3 Planung von 4.0-Prozessen
- 4 Umgang mit Daten
- 5 Beschaffung von 4.0-Technologien
- 6 Einführung der 4.0-Prozesse

Glossar

Selbsterklärung

Maßnahmenplan

Impressum

1. Zielsetzung

Ziel: Wir haben allgemeine und konkrete Auswahlkriterien für die Beschaffung der geplanten 4.0-Technologien entwickelt. Unsere Beschaffer kennen diese Kriterien, wenden sie an und berücksichtigen die Erfahrungen der Führungskräfte und Beschäftigten.

→ Datensicherheit und Datenschutz vorausgesetzt

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. Nutzung als Stärken

Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

5.1 Auswahlkriterien für Beschaffung von 4.0-Technologien

Technologien beschaffen wir nach Kriterien, die wir im Betrieb festgelegt haben und die zu unseren Unternehmenszielen und dem

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

Maßnahmen festlegen, kontrollieren verbessern

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

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

Produkt II → Die Umsetzungshilfen Auswahl an Themen



Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	1.1.1
1. Führung und Kultur › 1.1 Ziele und Strategie	August 2018
1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Transformation	Arbeit 4.0
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	1.5.1
1. Führung und Kultur › 1.5 Unternehmens- und Präventionskultur	August 2018
1.5.1 Unternehmenskultur in 4.0-Prozessen	Arbeit 4.0
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	2.2.1
2. Organisation › 2.2 Organisatorische Aspekte von Risiko und Sicherheit	August 2018
2.2.1 Gefährdungsbeurteilung 4.0	Arbeit 4.0
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	3.2.4
3. Sicherheit › 3.2 Digitale technische Assistenzsysteme	August 2018
3.2.4 Exoskelette (physisch unterstützende Assistenzsysteme)	Arbeit 4.0
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	4.2.2
4. Gesundheit › 4.2 Digitale Gesundheitstools	August 2018
4.2.2 Gesundheits-Apps: Wirkung & Qualitätskriterien	Arbeit 4.0

Umsetzungshilfen zu 80-Themen der präventiven Arbeitsgestaltung:

Unter anderem

- 1.1.5 Kriterien zur Erklärbarkeit der 4.0-Technologien
- 1.2.1 Führung und 4.0-Prozesse
- 1.4.1 Kompetenzverschiebung zwischen Mensch und Software 4.0
- 1.6.1 Neue Anforderungen an Interessenvertretung
- 2.1.3 Vor- und Nachteile von CPS-Anwendungsbereichen
- 2.1.6 Beschaffung digitaler Produkte
- 2.2.3 Notfallorganisation und 4.0-Prozesse
- 2.3.1 Datensicherheit in 4.0-Prozessen
- 2.3.2 Datenschutz in 4.0-Prozessen
- 2.3.3 Datenqualität in 4.0-Prozessen
- 3.1.1 Betriebssicherheit der CPS
- 3.3.2 Gebrauchstauglichkeit der Software 4.0
- 4.1.5 Tracking und Worklogging

Produkt II → Die Umsetzungshilfen Aufbau

Umsetzungshilfe Arbeit 4.0

2.2.1

2. Organisation › 2.2 Organisatorische Aspekte von Risiko und Sicherheit

August 2018

2.2.1 Gefährdungsbeurteilung 4.0

Arbeit 4.0

› Warum ist das Thema wichtig?

Die Gefährdungsbeurteilung (GB) ist ein gutes Instrument, um neue und veränderte Belastungen und Gefährdungen in 4.0-Prozessen¹ zu identifizieren, zu er-

undungsbeurteilung ermöglicht es, Schwachstellen in Arbeitsprozessen mit cyber-physischen Systemen (CPS)² zu identifizieren und durch geeignete Maßnahmen, Arbeit

keiten der digitalen Unterstützung bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung in allen Anwendungsbereichen.⁴ Daraus gewonnene Erkenntnisse können auch in hrungsbeurteilungen einfließen.

› Worum geht es bei dem Thema?

Begriff: Gefährdungsbeurteilung

Unter einer Gefährdungsbeurteilung (§5 ArbSchG) wird folgender Prozess verstanden:

- Systematisch mögliche Gefährdungen erheben und beurteilen, die im Kontext von Arbeitstätigkeiten auftreten können.
- Maßnahmen festlegen und umsetzen zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen.
- Wirksamkeit der Maßnahmen überprüfen und Gefährdungsbeurteilung fortschreiben, um Verbesserungen einzuleiten.
- Prozess dokumentieren.

Die Gefährdungsbeurteilung ist damit ein wichtiger Bestandteil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses im Betrieb. Sie stellt ein Hilfsmittel dar, um Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze, Arbeitsmittel und Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass technische und organisatorische Mängel verringert oder beseitigt werden und Personen die notwendigen Kompetenzen für sicheres und gesundheitsgerechtes Arbeiten erhalten und besitzen.⁵ Gleichzeitig bildet sie die Basis für einen wirksamen Arbeitsschutz zur Verhütung von arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren, Unfällen bei der Arbeit und für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Sie sollte immer

auch vorausschauend und ganzheitlich erfolgen, alle Prozesse der Wertschöpfung im Betrieb betrachten, Beschäftigte beziehungsweise die Interessenvertretungen (Betriebs- und Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte et cetera) entsprechend ihrer jeweiligen Aufgaben beteiligen. Beteiligungsorientierte Lösungen schaffen meistens gute Ergebnisse. Eine Gefährdungsbeurteilung ist gesetzlich gefordert.⁶ Durch die digitale Transformation ändern sich eine Reihe von Inhalten und möglicherweise auch die Form der Gefährdungsbeurteilung.

Produkt II → Die Umsetzungshilfen

Aufbau



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Umsetzungshilfe Arbeit 4.0

2.2.1

2. Organisation > 2.2 Organisatorische Aspekte von Risiko und Sicherheit

August 2018

2.2.1 Gefährdungsbeurteilung 4.0

Arbeit 4.0

› Welche Chancen und Gefahren gibt es?

Mögliche Chancen einer Gefährdungsbeurteilung 4.0

› Welche Maßnahmen sind zu empfehlen?

Gefährdungsbeurteilung von 4.0-Prozessen

Bewirken die Einführung von 4.0-Prozessen

5. Dafür sorgen, dass festgelegte Maßnahmen bei der Beschaffung von Software 4.0 und CPS-Tools beziehungsweise

notwendig werdenden Maßnahmen als Push-Mitteilung eingeblendet oder bei Bedarf automatisch

Quellen und weitere Informationsmöglichkeiten:

ArbSchG – Arbeitsschutzgesetz, 23.10.2013.
ArbStättV – Arbeitsstättenverordnung, 18.10.2017.

BAuA (2018). Gefährdungsbeurteilung. <http://www.gefaehrungsbeurteilung.de/de>. Zugriffen: 11. Mai 2018.

BetrSichV – Betriebssicherheitsverordnung, 18.10.2017.

DGUV (2018). Virtuelle Realität der Mensch-System-Interaktion. <http://www.dguv.de/ifa/fachinfos/virtuelle-realitaet/index.jsp>. Zugriffen: 11. Mai 2018.

GDA (2018). Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Berlin. http://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Psych-Belastung.pdf?_blob=publicationFile&v=10. Zugriffen: 11. Mai 2018.

GDA-Arbeitsprogramms Psyche (2016). Empfehlungen zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung. Berlin. http://www.gda-portal.de/de/pdf/Psych-Umsetzung-GfB.pdf?_blob=publicationFile&v=6. Zugriffen: 11. Mai 2018.

GDA (2017). Leitlinie Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation. Berlin. https://www.gda-portal.de/de/pdf/Leitlinie-Gefahrungsbeurteilung.pdf?_blob=publicationFile&v=14. Zugriffen: 11. Mai 2018.

GDA (2018). GDA-ORGCheck. <http://www.gda-orgcheck.de/daten/gda/index.htm>. Zugriffen: 11. Mai 2018.

GefStoffV – Gefahrstoffverordnung, 29.03.2017.
Leistner, W. (2010). Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung: Handbuch für Arbeitsschutzfachleute. Dortmund: BAuA.

Zu diesem Thema könnten Sie auch folgende weitere Umsetzungshilfen interessieren:

2.3.1 Datensicherheit in 4.0-Prozessen
2.3.2 Datenschutz in 4.0-Prozessen

2.3.3 Datenqualität in 4.0-Prozessen
2.3.6 Augmented Reality, Virtual Reality

reibungslosen, sicheren Prozess erforderlich. Belastung der 4.0-Technologie die Probleme identifizieren und lösen

Maßnahmen, 4.0-Technologie bei der Gesundheit bei den, wie zum Beispiel Beschäftigtenbezogen in

Mögliche Gefahren einer nicht sorgfältig umgesetzten Gefährdungsbeurteilung sind beispielsweise:

- Das Übersehen von notwendigen Maßnahmen zu Sicherheit und Gesundheit in 4.0-Prozessen durch verspätete Berücksichtigung der Gefährdungen kann zu zusätzlichen Kosten durch spätere Implementierung (in Software 4.0) sowie zu Motivations- und Produktivitätsproblemen führen.

- Zu spätes Erkennen von Gefährdungen und Belastungen durch den Einsatz von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen kann zu Unfällen und Gesundheitsbeeinträchtigungen führen.

Umsetzungshilfen Arbeit 4.0 ...und Potenzialanalyse Arbeit 4.0

Beispiel



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Umsetzungshilfe Arbeit 4.0

UH 3.2 Technische Assistenzsysteme - allgemein

UH 2.5.1 Anforderungen an eine Cloud

UH 2.2.4 Datenqualität

3. Planung von 4.0-Prozessen

UH 2.4.1 Prozesssteuerung

UH 2.1.10 Notfallorganisation und 4.0 Prozesse

UH 1.3.3 Hersteller- und Unternehmerverantwortung in 4.0 Prozessen

Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“

Selbstbewertungsscheck zur produktiven und gesundheitsgerechten Einführung von 4.0-Technologien



Hilfsmittel für Arbeitsschützer und Betriebsrat zur Gestaltung von Prävention 4.0



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**

GUT FÜR DEUTSCHLAND

www.offensive-mittelstand.de

Potenzialanalyse Arbeit 4.0

Umsetzungshilfen Arbeit 4.0

Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“
Subjektive Check zur Produktion und gesundheitsgerechten Gestaltung von U-Strukturen

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Inhalt Presse Downloads Kontakt Datenschutz Impressum

Startseite Checks und Praxishilfen OM-Praxisvereinbarungen Aktiv vor Ort – Aktiv im Fach Netzwerke Beraten/Infos/Projekte Serviceangebote Mitmachen Offensive Mittelstand

OM-Potenzialanalyse „Arbeit 4.0“ eröffnet Welten der KI
Staatssekretär Björn Böhning stellt die Potenzialanalyse der Offensive Mittelstand der Öffentlichkeit vor

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA-Check „Personalführung“
Online-Tool und APP – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA-Check „Wissen & Kompetenz“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

Potenzialanalyse: „Arbeit 4.0“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA Check „Wissen & Kompetenz“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA Check „Gesundheit“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

INQA Check „Wissen & Kompetenz“
Online-Tool – hier klicken
Check als PDF-Download

Umsetz

Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Tra	1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Tra
1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Tra	1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Tra	1.1.1 Externe und interne Strategie in der digitalen Tra
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	1. Führung und Kultur > 1.5 Unternehmens- und Präventionskultur	1.5.1 Unternehmenskultur in 4.0-Prozessen
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	2. Organisation > 2.2 Organisatorische Aspekte von Risiko und Sicherheit	2.2.1 Gefährdungsbeurteilung 4.0
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	3. Sicherheit > 3.2 Digitale technische Assistenzsysteme	3.2.4 Exoskelette (physisch unterstützende Assistenzsysteme)
Umsetzungshilfe Arbeit 4.0	4. Gesundheit > 4.2 Digitale Gesundheitsstools	4.2.2 Gesundheits-Apps: Mikrowerkzeuge Qualitätskriterien

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Inhalt Presse Downloads Kontakt Datenschutz Impressum

Startseite Checks und Praxishilfen OM-Praxisvereinbarungen Aktiv vor Ort – Aktiv im Fach Netzwerke Beraten/Infos/Projekte Serviceangebote Mitmachen Offensive Mittelstand

Sie sind hier: » Home » OM-Praxisvereinbarungen » Die Systematik der OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarungen

Die Systematik der OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarungen

Die OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarungen besitzen folgende Systematik:

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

INQA-Check „Personalführung“

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

INQA-Check „Gesundheit“

INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

GDA-ORGCheck

Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“

Potenzialanalyse: „Betriebliche Bildung“

Potenzialanalyse: „Arbeitszeit“

Potenzialanalyse: „Arbeitszeit“

Weitere Werkzeuge >

Die Systematik der OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarungen

Die OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarungen besitzen folgende Systematik:

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

INQA-Check „Personalführung“

INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“

INQA-Check „Gesundheit“

INQA-Check „Wissen & Kompetenz“

GDA-ORGCheck – Arbeitsschutz mit Methode

Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“

Potenzialanalyse „Betriebliche Bildung“

Potenzialanalyse „Arbeitszeit“

Mit allen OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarung können Betriebe ihre Potenziale zum jeweiligen Thema das Checks erschließen können.

Das Besondere der OM-Praxis-Checks und Praxisvereinbarung ist:

- Sie wurden im Konsens aller Partner der Offensive Mittelstand sowie weiterer relevanter Partner zum jeweiligen Thema als Praxisvereinbarung und als Selbstbewertungsinstrument entwickelt und verabschiedet.
- Sie folgen der gleichen Systematik und Methodik (orientiert am Wertschöpfungsprozess, kontinuierliche Verbesserung, Beschreibung guter

Mehr Informationen

Umsetzungshilfen Arbeit 4.0

Arbeits 4.0

Zu den Umsetzungshilfen

prädemo

Zu den 55 prädemo-Fachcheck

Unterstützungsiniative

Unternehmen unterstützen die „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“

Mehr Infos >

Fachkräftesicherung

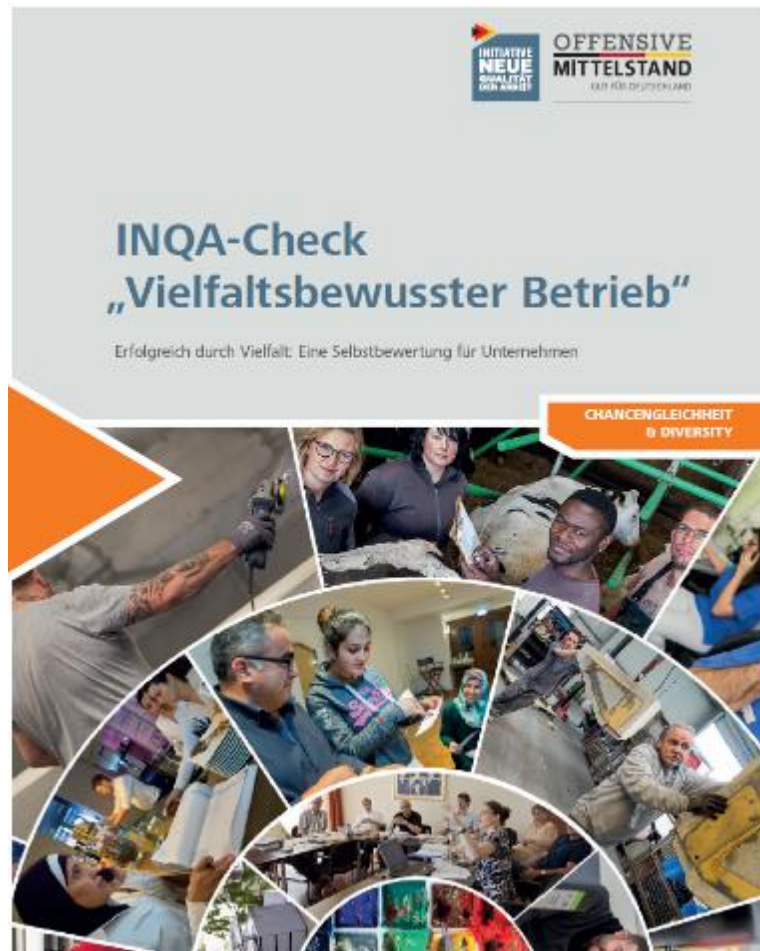
und unter www.praeventive-arbeit40.de

Der INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**

GUT FÜR DEUTSCHLAND



Projektpartner

- ▶ BC Forschung
- ▶ Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
- ▶ Fachhochschule des Mittelstands (FHM)
- ▶ Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)
- ▶ Institut für Technik der Betriebsführung (itb)
- ▶ RKW Kompetenzzentrum
- ▶ ver.di Bildungswerk Hessen



Ziele unternehmerischen Engagements



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Mitarbeitermotivation
Mitarbeiterbindung
Steigerung der
Personalrekrutierungschancen

Imageverbesserung
Dokumentation gesellschaftl.
Verantwortung
Verbesserung Unternehmensbild
und Unternehmerbild

Verbesserung
Kundenbeziehungen
Kundengewinnung
Absatzsteigerung
Abgrenzung von Konkurrenz

Investitionen in Gemeinschaft
moralische Verantwortung
Verhaltenssteuerung von
Stakeholdern
Erhalt und Entwicklung
(strategischer) Ressourcen

Ziele für zivilgesellschaftliche Organisationen



Gewinnung, Qualifizierung und
Bindung von Ehrenamtlichen
Gewinnung von ungebundenen
Helfern
Zusammenarbeit von Haupt-
und Ehrenamt

Vermittlung von Leitbildern
Formulierung von Mission
Statements
Werbung für inhaltlich (ethisch-
normativ) motivierte Anliegen

Steigerung der Attraktivität als
Fördernehmer und strategischer
Partner
Dauerhafte und verlässliche
Finanzierung (Abkehr von der
„Projektitis“)

Netzwerkbildung
Beeinflussung anderer Player
vor Ort
Möglichst langfristige
strategische Kooperationen
(Partnerschaften)



**Welche
Unterstützung
benötigen Betriebe
und
zivilgesellschaftliche
Organisationen
für die verstärkte
Zusammenarbeit?**

Leitfaden

Praxishilfe

Transfer

Quelle: Photo by S O C I A L . C U T on Unsplash

Neue Publikationen



**OFFENSIVE
MITTELSTAND**

GUT FÜR DEUTSCHLAND



Qualität der Beratung

Felbstcheck und Qualitätskriterien für Unternehmensberater – gute Beratung – für den Mittelstand



Gut beraten

Auswahl, Beauftragung und Bewertung von Beraterinnen und Beratern – Empfehlungen für mittelständische Unternehmen



Qualitätskriterien „Qualität der Beratung“



- Dem Berater ein Instrument zur Verfügung stellen, um die Qualität seiner Beratung zu überprüfen und sich weiterzuentwickeln.
- Eine Hilfe zur Reflexion der eigenen Beratungsaktivitäten geben.
- Gesellschaftliche Verantwortung des Beraters sich selbst sichtbar und dem Klienten deutlich machen.
- Beratungssuchende vor unqualifizierten Beratern schützen.
- Unsere Kriterien für das Berufsbild des Beraters sichtbar und für Klienten nachvollziehbar machen.
- Die Bereitschaft zur Kooperation mit Beratern aus anderen Kompetenzbereichen fördern.

„Gut Beraten – Empfehlungen für mittelständische Unternehmen“



- Was kann ich von einer Unternehmensberatung erwarten?
- Was ist bei der Auswahl eines Beraters für unseren Betrieb besonders wichtig?
- Wie finde ich den richtigen Berater?
- Was soll ich im ersten Gespräch erfragen, um den Berater einschätzen zu können?
- Was sollte ich vor der Beauftragung beachten?
- Wie kann ich die Beratungsleistungen bewerten?

„Gut Beraten – Empfehlungen für mittelständische Unternehmen“



1. Was sind Anlass und Zielsetzung der Beratung?
2. Welche Kriterien soll der Berater erfüllen?
3. Wie kann ich einen Berater finden?
4. Empfehlungen für das Erstgespräch mit einem Berater
5. Was sollte ein Beratungsvertrag beinhalten?
6. Gut beraten? – Eine Hilfe zur Bewertung

STIFTUNG

MITTELSTAND GESELLSCHAFT VERANTWORTUNG

- ➔ Übertragung der ausschließlichen Nutzungsrechte aller OM-Praxis-Checks, prädemo-Factsheets und Arbeit 4.0 Umsetzungshilfen an die Stiftung. Stiftung damit auch Besitzer der URLs.
- ➔ Beteiligung an Projekt GeZu 4.0
- ➔ Gespräch mit DBU (Deutsche Bundesstiftung Umwelt) > Aufforderung: Projektantrag für OM-Potenzialanalyse betrieblicher Umweltschutz
- ➔ Projektidee „Mittelstand fördert demokratisches Bewusstsein“ – Über BBE wird Bosch-Stiftung/ Körber Stiftung für Grundlagenprojekt angesprochen plus erste Gespräche zur Gründung eines „Club of Heidelberg“ für größere Mittelständler zur Finanzierung eines eigenen Forschungsprogramms

