



Verbesserung der Arbeits- und Organisationsgestaltung: Kompetenz durch Beratung und Bildung

**Stärkung der Transferwege „Beratung“ und „Bildung“ für die Offensive
„Guter Mittelstand – Erfolgreich sein ist kein Zufall“**

TIK Mittelstand
Bonn, 24.06.2009
Prof. Dr. Oliver Kruse



Agenda

1. Ausgangslage
2. Ziele des Projekts
3. Strukturierung/Zeitplan des Projekts
4. Projektkonzeption
5. Perspektiven

1. Ausgangslage (I)

Klein- und mittelständische Unternehmen bilden das Rückrad der deutschen Wirtschaft.

1. These: Systematische Arbeits- und Organisationsgestaltung unter Einbeziehung der Mitarbeiterinteressen ist wesentliche Voraussetzung für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

2. These: Potenziale mitarbeiterorientierter Arbeits- und Organisationsgestaltung müssen vom Mittelstand wesentlich intensiver ausgeschöpft werden, um Zukunftsfähigkeit sicher zu stellen.



1. Ausgangslage (II)

Problem: Ohne persönliche Ansprache und Unterstützung kann und wird sich der Mittelstand dem Themenfeld einer mitarbeiterorientierten Arbeits- und Organisationsgestaltung nicht oder nicht hinreichend widmen (können).

Weg: Die Kombination von Beratung und Bildung ist ein erfolgversprechender Transferansatz zur Stärkung der Arbeits- und Organisationsgestaltung.

Forschungs- und Transferbedarf: Zur Nutzung des hohen Erfolgspotenzials muss der Transferweg „Beratung und Bildung“ umfassend erforscht und erschlossen werden.

2. Ziele des Projekts

OBERZIEL

Schaffung einer fundierten Basis für ein effizientes flächendeckendes Beraternetzwerk und von passgenauen Bildungsangeboten.

Ziel I: Identifizierung guter, erfolgreicher Praxisbeispiele aus den Bereichen „Bildung“ und „Beratung“ zur Förderung einer präventiven mitarbeiterorientierten Arbeits- und Organisationsgestaltung.

Ziel II: Entwicklung bundesweit umsetzbarer Transfermodelle auf Basis der „guten“ Praxisbeispiele.

Ziel III: Test/Evaluierung zur Leistungsfähigkeit der entwickelten Modelle in einem regionalen und einem branchenspezifischen Netzwerk.

Ziel IV: Erstellung eines Beraterhandbuchs, durch das Berater effektiv bei der Umsetzung „Guter Mittelstand“ unterstützt werden.

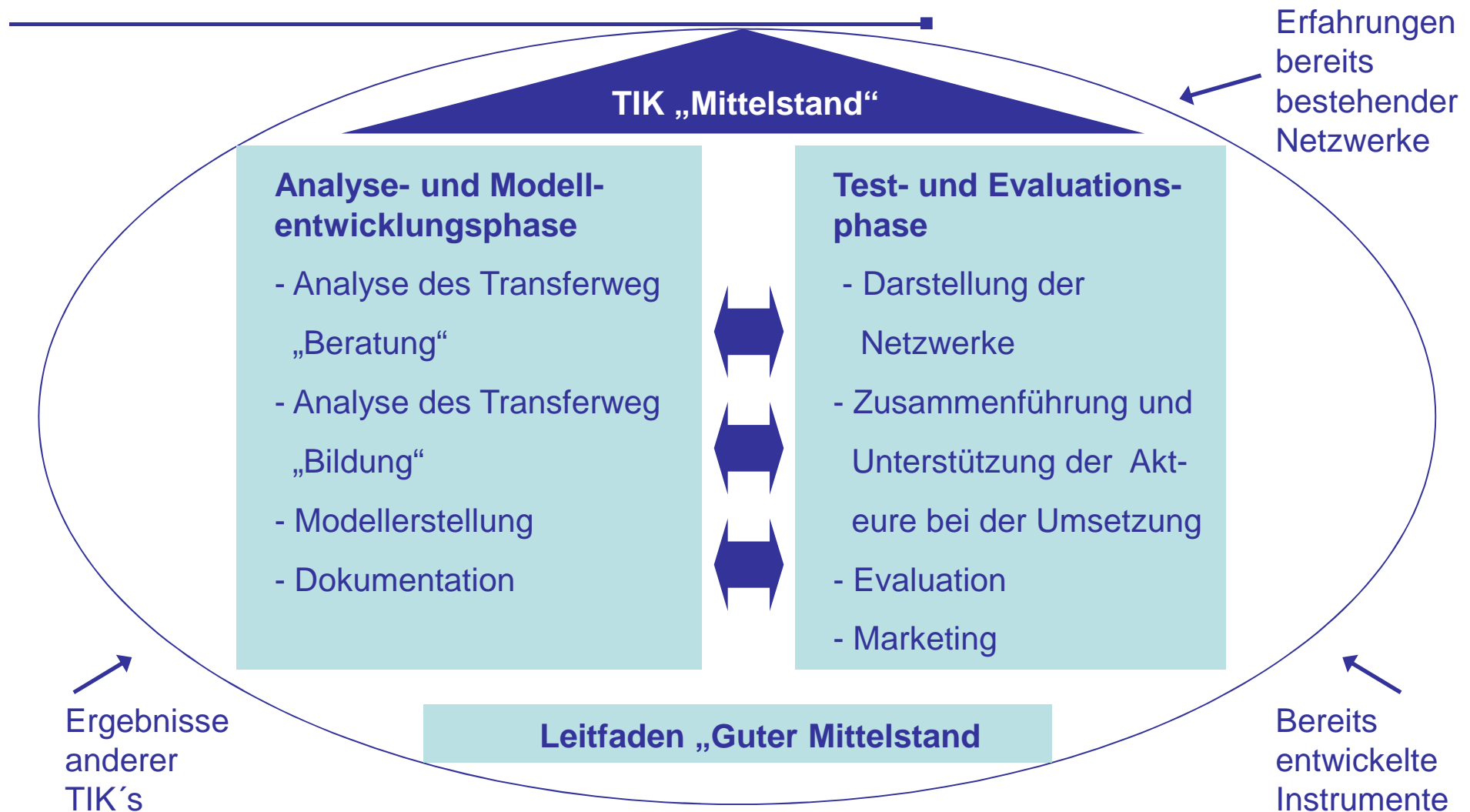


3. Strukturierung/Zeitplan des Projekts



Ab 2011: Beginn des flächendeckenden, bundesweiten Transfers

4. Projektkonzeption: Übersicht





4. Projektkonzeption: Analyse- und Modellentwicklungsphase (I)

Transferweg „Beratung“: Schriftliche Befragung 3.000 mittelständischer Unternehmen + 30 Experteninterviews u.a. zur Beantwortung folgender Fragen:

- Welche Stellenwert hat die Realisierung einer "guten Arbeits- und Organisationskultur" bei den Entscheidungsträgern von KMU?
- Welchen Beratungsbedarf haben Unternehmen bei der Umsetzung?
- Welche Berater kommen für eine Beratung in KMU in Frage? Welche Berater welcher Organisationen genießen besonderes Vertrauen? Welches sind „günstige“ Beraterkonstellationen?
- Wie könnte eine Vernetzung unterschiedlicher Beratertypen aussehen?
- Wie kann eine hohe Qualifikation der Berater sichergestellt werden?
- In welcher Weise könnte der Name „INQA“ zur Markenbildung genutzt werden? Können qualifizierte Berater im Mittelstand dadurch einen zusätzlichen Vertrauens- und Imagegewinn erfahren?



4. Projektkonzeption: Analyse- und Modellentwicklungsphase (II)

Transferweg „Bildung“: Schriftliche Befragung 3.000 mittelständischer Unternehmen + 30 Experteninterviews u.a. zur Beantwortung folgender Fragen:

- Welchen Bildungsbedarf sehen mittelständische Unternehmer, Akteure von Bildungsinstitutionen, Kammern und freien Berater für die Umsetzung des Leitfadens?
- Welche mittelstandstauglichen Bildungsangeboten gibt es bereits in welchen Regionen? An welchen Stellen könnte der Leitfaden bzw. weitere INQA-Instrumente „angedockt“ werden? An welchen Stellen muss weiteres Lehr- und Lernmaterial entwickelt werden?
- Über welche Qualifikationen müssen die Lehrenden verfügen, um die Elemente des Leitfadens zu vermitteln? Wie können fehlende Qualifikationen vermittelt werden?
- Welche Bildungsträger sind bevorzugte Institutionen aus Sicht des Mittelstands? Wodurch zeichnen sich diese aus?



4. Projektkonzeption: Analyse- und Modellentwicklungsphase (III)

Netzwerkstärkung und -ausbau: Stärkung eines regionalen und eines Branchennetzwerkes:

- **Regionales Netzwerk in Ostwestfalen-Lippe:**
 - Die Region ist stark mittelständisch bzw. von Familienunternehmen geprägt.
 - Zudem versucht sie sich als Gesundheitsregion zu etablieren.
 - Es existiert bereits ein funktionierendes Netzwerk.
- **Branchennetzwerk INQA-Bauen** in Hamburg:
 - INQA-Bauen ist es gelungen, in der schwierigen Baubranche auf Basis des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsprävention Fortschritte hinsichtlich einer systematischen Organisationsentwicklung zu erzielen.
 - Es besteht die Chance, dass sich die entstandenen Netzwerke zu branchenübergreifenden Beraternetzwerk weiterentwickeln lassen.



5. Perspektiven

- Aufgrund der sorgfältigen Analyse werden unnötige Streuverluste beim Transfer in den Mittelstand vermieden und die Akzeptanz bei allen Akteuren erhöht.
- Im Rahmen des TIK „Mittelstand“ werden im Sinne einer Querschnittsfunktion die bisherigen Aktivitäten (Ergebnisse anderer TIK's, INQA-Instrumente) gebündelt und für den Mittelstand noch stärker nutzbar gemacht.
- Das Konzept bietet effiziente neue Ansätze zur Promotion und Verankerung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Mittelstand.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Prof. Dr. Oliver Kruse
Lehrbeauftragter an der
Fachhochschule des Mittelstands (FHM)
Ravensberger Str. 10 G
33602 Bielefeld
E-Mail: kruse@fhm-impl.de
www.fhm-mittelstand.de