



Offensive Mittelstand

Was gibt es Neues?

22. Plenumssitzung
Berlin, 26.04.2016
Annette Icks

Neues Logo



OFFENSIVE
MITTELSTAND

GUT FÜR DEUTSCHLAND

Auslöser der Diskussion:

- Ergebnis des Koordinatoren-Treffens der regionalen Netzwerke und Leitungskreis mit Anstoß zur Diskussion über Qualität der Netzwerke
- Unzufriedenheit großer Feldorganisationen mit einzelnen Netzwerken
- Gemeinnützigkeit im Rahmen der Stiftungsanmeldung und
- Selbstverständnis der Netzwerke.

Netzwerkverständnis der OM

Rückbesinnung auf das Alleinstellungsmerkmal der OM-Netzwerke:

Kooperation unterschiedlicher institutioneller Anbieter

Die Kooperation sollte geprägt sein durch:

- Verlässlichkeit (Grundprinzipien/Netzwerkregeln)
- Gemeinsame Strukturen und Instrumente
- Vertrauen auf Einhaltung der OM-Konventionen
- Konsensprinzip

Vorschlag der AG Transfer

- „Anwesenheitspflicht“ der regionalen Netzwerke bei AG Transfer zur Stärkung der AG Transfer als Forum zum Austausch zwischen und mit den OM-Netzwerken und den anderen institutionellen Partnern.
- Entwicklung von Qualitätskriterien für Netzwerke (als Selbstcheckinstrument, keine „Musskriterien“).
- Konkretisierung des Berichtsverfahrens der regionalen Netzwerke.
- Bei Nichteinhaltung der Kriterien zu den regionalen Netzwerken kann dem Netzwerk die Berechtigung entzogen werden.
- Entsprechende Überarbeitung und Ergänzung der Grundprinzipien

Expertise zum Netzwerkverständnis der OM



Netzwerkverständnis der Offensive Mittelstand und ihrer regionalen Netzwerke

Erfahrungen – Konzepte – Qualitätskriterien

Ergebnis einer Studie aus dem
INQA-Projekt AKTIV.

Als Download auf der Seite:

[http://www.offensive-mittelstand.de/
netzwerke/regionale-netzwerke/](http://www.offensive-mittelstand.de/netzwerke/regionale-netzwerke/)

OM-Initiative zur besseren Koordinierung der Arbeit regionaler Netzwerke intermediärer Organisationen



**Regionale
INQA-Netzwerke
(OM/OGB/DEx)**

**Regionale Koor-
dinierungsstellen
des USD
(Unternehmens-
Service Demografie
der „Big Six“)**

**Regionale
Netzwerke
nach Präventions-
gesetz**

**Regionale
Netzwerke
von regionalen
Akteuren**

DGUV

**Arbeitgeber-Service
AGS der BA**

USD/BMAS

**DRV –
Firmenservice**

**Erfahrungsaustausch
"Regionale Kooperationen"**

ZDH

Krankenkassen
(BKK, IKK, Ersatzkassen, AOK,
Gesamtverband der Krankenkassen)

am 15. Juni 2016 bei der DGUV in Berlin
Ziel: Energien in den Regionen
besser bündeln und koordinieren

DIHK



Auf Initiative und Einladung der Offensive Mittelstand

Firmenservice der Deutschen Rentenversicherung jetzt bei prädemo-Factsheets mit integriert



Beraterangebote des **Firmenservice** der **Rentenversicherung (DRV)** werden mit integriert.

➤ Factsheet – Themeninfo C_100
Oktober 2014

Altersstrukturanalyse

prädemo
Kompetenz in der
Demografiestrategie

➤ Die Bedeutung des demografischen Wandels für die Altersstruktur

Mit der Wirkung des demografischen Wandels werden die Kenntnisse über die derzeitige Altersstruktur im Betrieb, über die Altersverteilung in den nächsten fünf bis zehn Jahren und die Frage, welche Handlungsbedarfe sich daraus ergeben, immer wichtiger für die Unternehmen. Ein zentrales Instrument, systematisch in dieses Thema einzusteigen, ist die Altersstrukturanalyse. Berater, die zum Thema Demografie Unternehmen beraten, sollten wissen, welche Bedeutung eine Altersstrukturanalyse hat.

➤ Hintergrund zum Thema Altersstrukturanalyse

Altersstrukturanalysen schaffen das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer vorausschauenden, strategischen Auseinandersetzung mit den Folgen der demografischen Entwicklung. Eine Altersstrukturanalyse soll systematisch Daten über die aktuelle und zukünftige Altersstruktur im Betrieb liefern und aufzeigen, welchen personellen Bedarf das Unternehmen hat. Es gibt eine große Anzahl von Instrumenten zur Durchführung von Altersstrukturanalysen in einem Betrieb und entsprechend vielfältig sind auch die inhaltlichen Ansätze dieses Analyseinstruments.

In der Regel werden für eine Altersstrukturanalyse die folgenden Parameter erfasst:

- Alter der Beschäftigten
- Personaldaten wie Qualifikation, Funktion, Abteilung, Fehlzeiten, Geschlecht und Beschäftigungsstatus, Personalfuktuation

off auch

- zukünftige Personalanforderungen entsprechend der Unternehmensstrategie wie Anzahl des benötigten Personals, ausgeglichene Altersstruktur, Anzahl der Auszubildenden, Qualifikationen, Kompetenzen, Schlüsselfunktionen, Arbeits- und Tätigkeitsbereichen Organisation von Wissenstransfer, Nachfolgeplanung, Rekrutierung usw.

Die Altersstrukturanalysen bieten die Möglichkeit, auf Basis der gegenwärtigen Personalsituation und der zukünftigen Personalsituation in 1-, 5- oder 10-Jahres-Schritten betriebliche Maßnahmen in verschiedenen Handlungsfeldern abzuleiten. Altersstrukturanalysen zeigen, ob und wo es einen Handlungsbedarf gibt, jedoch nicht welche Handlungsfelder es gibt und welche Maßnahmen einzuleiten sind.

Die Handlungsfelder in denen Maßnahmen erforderlich sein können, sind von betrieblichen Akteuren bzw. auch unter Hinzuziehung von Beratern festzulegen. Zu diesen Handlungsfeldern, können zum Beispiel zählen:

- Führung und Unternehmenskultur
- Personalführung
- Rekrutierung
- Aus- und Weiterbildung
- Kompetenzentwicklung
- Arbeitsorganisation
- Arbeitsgestaltungsgestaltung
- Arbeitsschutz
- Gesundheitsmanagement

Die Altersstrukturanalyse ist ein erster Schritt, um Ungleichgewichte in der Altersstruktur festzustellen. Diese werden in der Regel grafisch dargestellt – siehe Beispielgrafik.

Bei größeren Unternehmen ist die Betrachtung der Altersstruktur des Gesamtunternehmens oft weniger aussagekräftig als die detaillierte Analyse auf Bereichs-, Abteilungs- und Teamebene.

Für kleine Unternehmen ist der intensive Einsatz von Instrumenten zur Durchführung von Altersstrukturanalysen in der Regel überdimensioniert, da die Altersstruktur und die bestehenden Kompetenzen relativ einfach zu erkennen und überblicken sind. Das bedeutet allerdings nicht, dass nicht auch in diesen kleinen Unternehmen eine systematische Beschäftigung mit der bestehenden Personalstruktur und den zukünftigen Personalanforderungen erforderlich ist.

Beispiel für grafische Darstellung der Altersstruktur im Betrieb

The chart shows the percentage of employees in different age groups. The Y-axis is 'Anzahl der Mitarbeiter in %' and the X-axis is 'Alter der Mitarbeiter' with categories 25-35, 35-45, and 45-55. The legend indicates: 'Alterszentriert = hoher Anteil älterer Beschäftigter', 'kompetenzorientiert = hoher Anteil der Beschäftigten mittleren Alters', 'abhängig von der Tätigkeit = hoher Anteil jüngere Beschäftigte', and 'balancierte Altersstruktur = wünschenswertes Altermix'.

Stand:
Texte mit Firmenservice der DRV in Rheinland-Pfalz erarbeitet – momentan Abstimmung mit der DRV Bund.

Prädemo-Factsheets der OM: Einsatz auch beim Unternehmensservice Demografie (USD) der Demografiestrategie der Bundesregierung.

Ziele:

- Spezifische Herausforderungen des Handwerks sollen in den Fokus gerückt werden
- Stärkere Einbindung der Handwerksorganisationen
- Fokuspunkt für handwerksrelevante Projekte unabhängig vom Fördergeber, um so den Transfer der erzielten Ergebnisse zu erleichtern
- Parallele Einrichtung in OM und OGB im Frühsommer
- **27.06.2016** Treffen der Fachgruppe in Hannover/Berlin

Ziele:

- Informationen und Hilfsmittel zum Thema Mittelstand 4.0 sollen zusammengetragen, gebündelt und sichtbar gemacht werden.
- Probleme der KMU sollen artikuliert werden.
- Informationen und Hilfsmittel sollen zu Themen der OM- und OGB-Partner werden, um zu einem breiteren Transfer beizutragen.
- **23.09.2016** Treffen der Fachgruppe in Frankfurt

Neue Projekte



Prävention 4.0



Prävention 4.0

Ziele:

- Definition und Analyse von Anwendungsfeldern der CPS in der Arbeitswelt.
- Entwicklung konkreter Leitlinien und Handlungsempfehlungen für eine präventive Arbeitsgestaltung in der Arbeitswelt 4.0.
- Allen Akteuren sollen wesentliche Handlungsmöglichkeiten einer präventiven Arbeitsgestaltung zugänglich gemacht werden.

Transfer:

- Um die Potenziale von CPS zu nutzen und um die Arbeitsbedingungen im Zuge der Integration von CPS in Arbeitsprozesse gesundheitsgerecht und produktiv gestalten zu können, müssen alle Akteure in den Unternehmen sowie die arbeitenden Menschen außerhalb der Betriebe und die Präventionsdienstleister sensibilisiert und handlungsfähig gemacht werden.
- Den Zielgruppen sollen die Potenziale der Arbeitswelt 4.0 systematisch erschlossen werden, um produktiv und gesundheitsgerecht arbeiten und um Wettbewerbsvorteile über die Nutzung von CPS erzielen zu können.

INQA-Check Diversity

- Verbundprojekt im Rahmen der INQ-Themensäule „Diversity“
- Verbundpartner:
FHM, ifaa, verdi-Bildungswerk Hessen, BC Forschung, RKW

Ziel

Entwicklung eines Checks, der im Rahmen der OM und von INQA abgestimmt wird

Voraussichtlicher Projektbeginn: Herbst 2016

1. Zugriffszahlen: Besuche und Pagevisits im Jahr 2015

	Besucher	Besuche	Page Impressions
<u>Homepages der Offensive Mittelstand</u>	149 885	430 839	1 484 353

2. Schulungen 2015/2016

- **Freie Berater**
2015 mit 245 qualifizierten freien Beratern
- **Steuerberater**
2015 mit ca. 570 qualifizierten Steuerberatern

Termine I „Erfahrungsaustausch“



- **Itb und ISBM**
Erfahrungsaustausch der Berater der Offensive Mittelstand und der Offensive gutes Bauen
- **07.04.2016** in Frankfurt
- **13.10.2016** in Hamburg
- **Fachhochschule des Mittelstands (FHM)**
Erfahrungsaustausch der autorisierten freien Berater der Offensive Mittelstand
- **Herbst 2016** in Bielefeld

Termine II „Geplante Veranstaltungen“



- 10./11.05.2016** Personalmesse, Stuttgart
- 08.06.2016** AG Transfer BMAS, Bonn
- 14.10.2016** Unternehmen 4.0 reloaded.
5. Landeskongress der OM und OGB BW
- 18.-20.10.2016** Messe Personal; Messemotto „Arbeiten 4.0“
- 09.11.2016** OM Plenum, Berlin
- 10.11.2016** Kongress Prävention 4.0, Berlin

2016 bereits gelaufene Veranstaltung



Unternehmertag 2016
in Schwerin
"Neue Chefs braucht
das Land -
Unternehmensführung
am Scheideweg?"



YouTube DE

Wähle deine Sprache aus.

Du siehst YouTube auf Deutsch. Du kannst diese Einstellung unten ändern.



Volker Jödicke

TV SCHWERIN

Projektleiter Fortbildungsakademie der Wirtschaft

300 Teilnehmer
**Partner der Veranstaltung: "Offensive Mittelstand
Netzwerk Lübeck/Westmecklenburg"**

Fernsehberichte

Veranstaltungen der regionalen Netzwerke und Fachgruppen



Bitte an alle regionalen Netzwerke und Fachgruppen: Informationen über Ankündigungen und Veranstaltungen an die OM weitergeben, damit dies auf der Homepage vermerkt werden kann.

zum Beispiel:

02.11.2016 Netzwerkveranstaltung der OM RM und OGB
Hessen

- Anmeldung der Stiftung in Heidelberg
- Stiftung Mittelstand
Die Kleinen stärken: Qualität – Gesundheit – Vielfalt
- Die Offensive Gutes Bauen schließt sich der Stiftung an

Es gilt nun alle Kräfte zu mobilisieren, die Stiftung finanziell so auszustatten, dass sie arbeitsfähig ist.

Hierzu stellt die OM folgende Hilfsmittel zur Verfügung:

- Markenrad
- Elevator pitches
- Stiftungsunterlagen

Buch der Offensive Mittelstand



- Das Buch der Offensive Mittelstand wird gerade überarbeitet
- Berücksichtigt werden dabei die Änderungen, die sich im Rahmen der Überarbeitung des INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ ergeben haben.
- Die überarbeitete Version erscheint voraussichtlich im Herbst 2016.
- Es wird zu den gleichen Konditionen zu beziehen sein wie die Ursprungsversion.



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**