

Check „Gute Personalführung“

Ein neuer Standard der Offensive Mittelstand



Plenumssitzung OM
Berlin, 22. Mai 2012

Annette Icks - IfM Bonn

Themen

- ➔ Ausgangssituation
- ➔ Bewältigungsstrategien
- ➔ Check „Gute Personalführung“
- ➔ Was sind die Ziele?
- ➔ Stand der Arbeiten

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Themen

- ➔ **Ausgangssituation**
- ➔ Bewältigungsstrategien
- ➔ Check „Gute Personalführung“
- ➔ Was sind die Ziele?
- ➔ Stand der Arbeiten

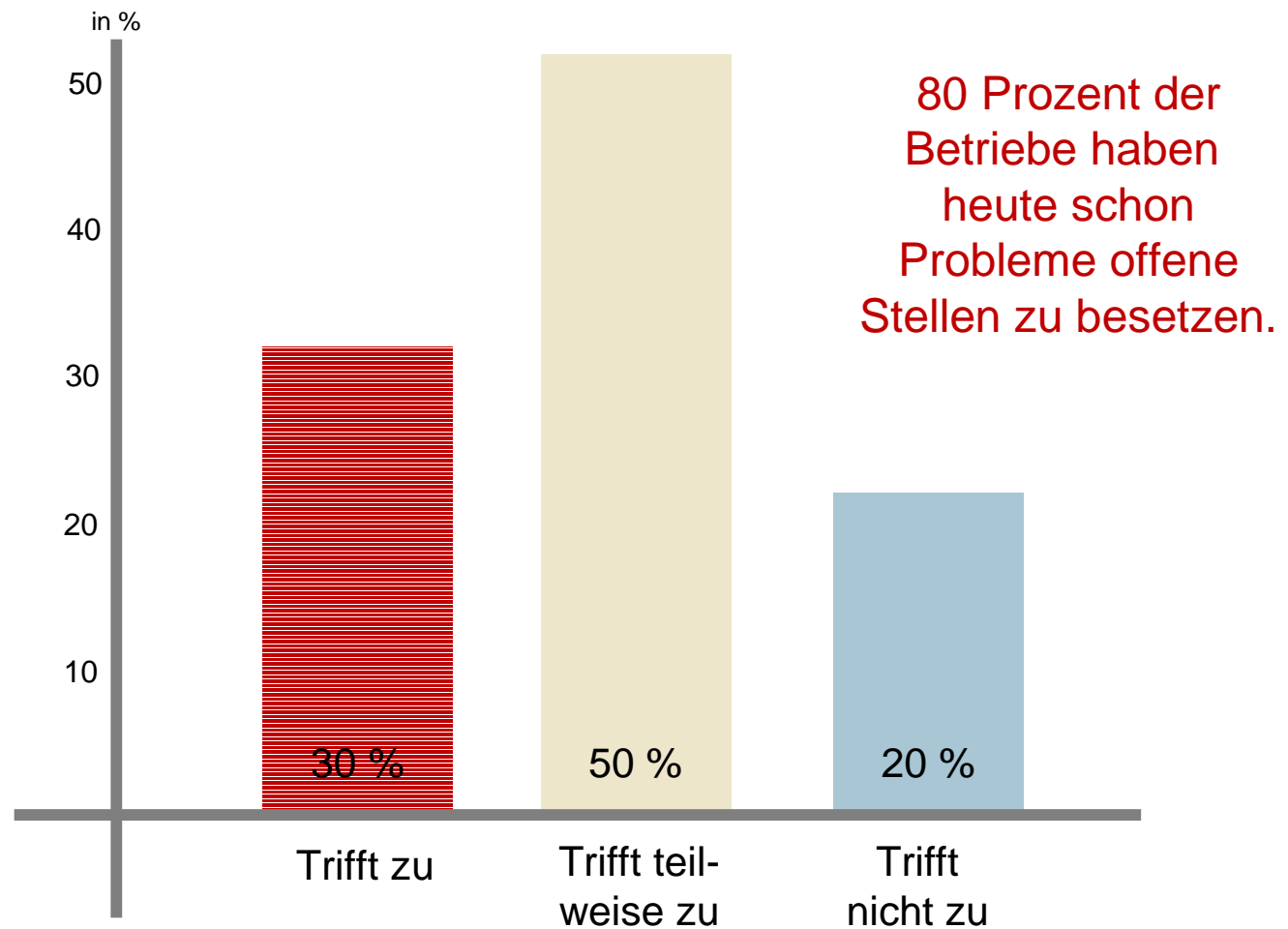
Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fachkräftemangel schon heute ein Thema

Wir haben kein Problem mit der Besetzung offener Stellen.



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

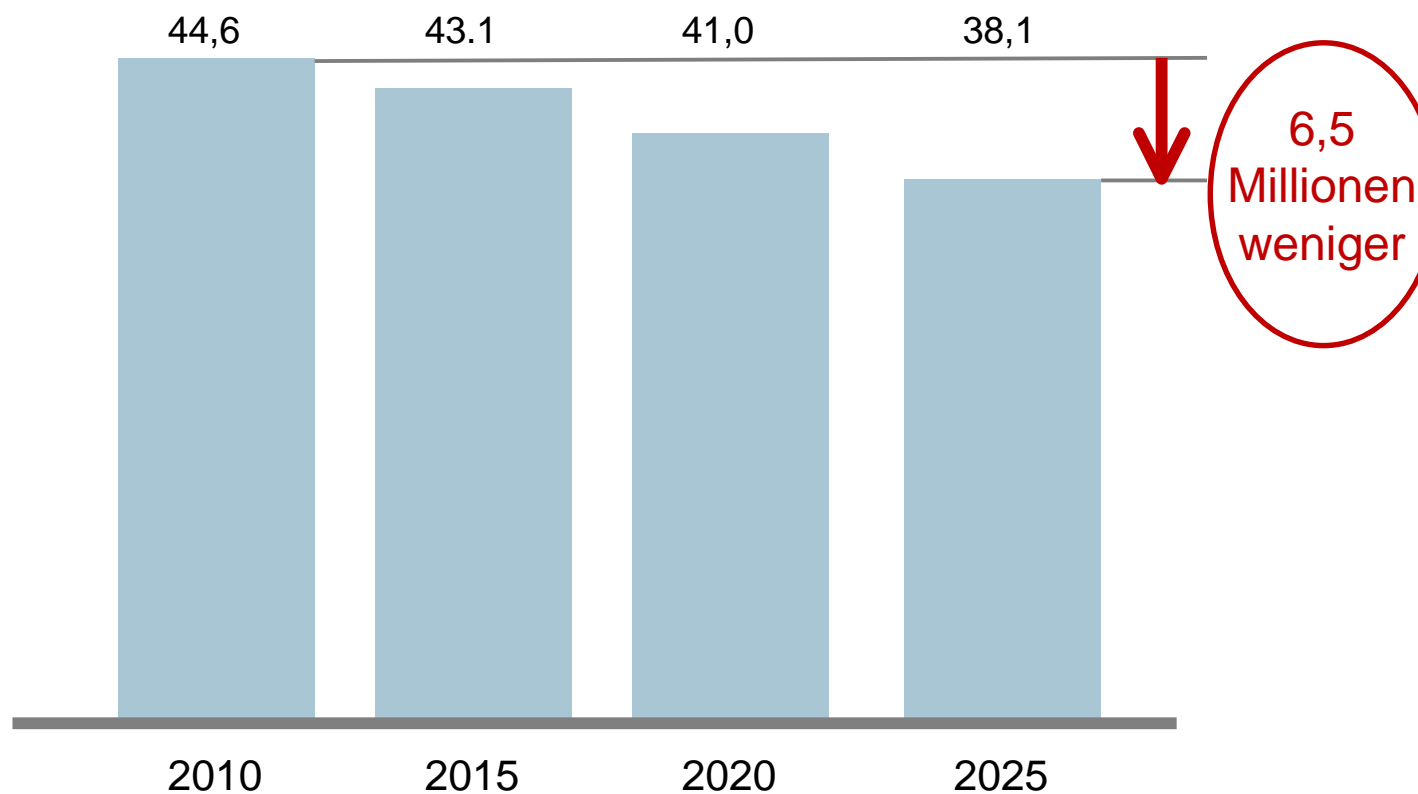
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Arbeitskräftepotenzial 2025

Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland (EPP)
ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote von heute
knapp 45 Millionen Personen

Erwerbspersonenpotenzial (EPP) in Millionen



Geändert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



War of talents

Schon im Jahr 2020 wird **jeder dritte Erwerbstätige älter als 50 Jahre** sein. Es wird dann in den Betrieben mehr 50-Jährige als 30-Jährige geben.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Fazit zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials

- ➔ Das Arbeitskräftepotenzial wird zunächst vor allem weiter altern, aber dann auch schrumpfen.
- ➔ Der Bedarf an (hoch)qualifizierten Arbeitskräften wird weiter steigen bei einer gleichzeitig zunehmenden Knappheit von Fachkräften.
- ➔ KMU werden stärker vom Fachkräftemangel betroffen sein.
Sie haben es schwerer, eine langfristige Strategie der Personalrekrutierung umzusetzen, und viele Fachkräfte tendieren momentan eher zu Großunternehmen.

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Themen

- ➔ Ausgangssituation
- ➔ **Bewältigungsstrategien**
- ➔ Check „Gute Personalführung“
- ➔ Was sind die Ziele?
- ➔ Stand der Arbeiten

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Wie können KMU das Personalproblem bewältigen?

Führungsaufgabe
Personal

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Wie können KMU das Personalproblem bewältigen?



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Themen

- ➔ Ausgangssituation
- ➔ Bewältigungsstrategien
- ➔ **Check „Gute Personalführung“**
- ➔ Was sind die Ziele?
- ➔ Stand der Arbeiten

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

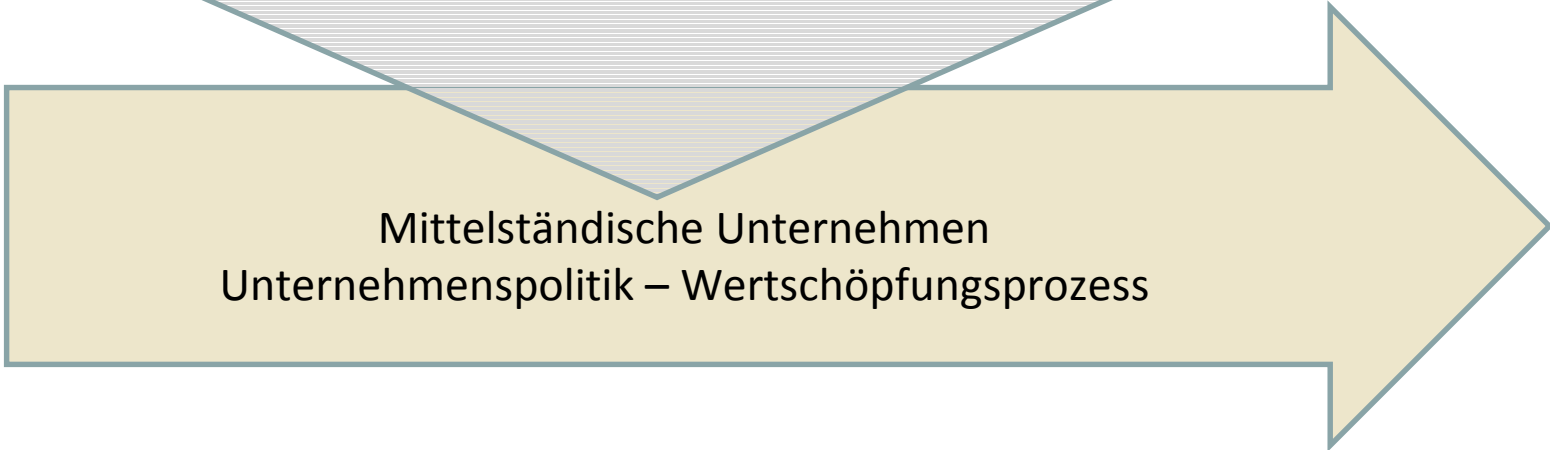
Check „Gute Personalführung“ – ein Qualitätsstandard der Offensive Mittelstand



Antwort auf die Situation



Check Guter Mittelstand



Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Check „Gute Personalführung“ – ein Qualitätsstandard der Offensive Mittelstand

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



Antwort auf die Situation



Check Guter Mittelstand

„Check Gute
Personalführung“
Demografiezugang für
kleine Unternehmen

Mittelständische Unternehmen
Unternehmenspolitik – Wertschöpfungsprozess

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Check „Gute Personalführung“ Partner und soziale Strukturen

BMAS-Förderung

Geförderte Partner:

- ➔ BC Forschung
- ➔ Great Place to Work® Institute, Inc.
- ➔ Institut für Mittelstandsforschung, Bonn (IfM Bonn)
- ➔ itb - Institut für Technik der Betriebsführung (ZDH)

Kernpartner:

- ➔ BG RCI
- ➔ BMAS
- ➔ Fachhochschule für den Mittelstand
- ➔ BAuA

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Partner und soziale Strukturen

Geförderte Partner:

- ➡ BC Forschung
- ➡ Great Place to Work® Institute, Inc.
- ➡ Institut für Mittelstandsforschung, Bonn (IfM Bonn)
- ➡ itb - Institut für Technik der Betriebsführung (ZDH)

Kernpartner:

- ➡ BG RCI
- ➡ BMAS
- ➡ Fachhochschule für den Mittelstand
- ➡ BAuA



Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Demo-offensiv: Partner und soziale Strukturen

Geförderte Partner:

- ➔ BC Forschung
- ➔ Great Place to Work® Institute, Inc.
- ➔ Institut für Mittelstands-forschung, Bonn (IfM Bonn)
- ➔ itb - Institut für Technik der Betriebsführung (ZDH)

Kernpartner:

- ➔ BG RCI
- ➔ BMAS
- ➔ Fachhochschule für den Mittelstand
- ➔ BAuA

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Regionale
Netzwerke

Demografie
Szene



Initiative Neue Qualität der Arbeit
inoa.de

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Themen

- ➔ Ausgangssituation
- ➔ Bewältigungsstrategien
- ➔ Check „Gute Personalführung“
- ➔ **Was sind die Ziele?**
- ➔ Stand der Arbeiten

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Ziele: Check „Gute Personalführung“

- ➔ Ausgehend von dem bestehenden Referenzinstrument „Check Guter Mittelstand“ und den bestehenden Transferstrukturen der Offensive Mittelstand soll ein spezielles **Referenzprodukt zu einem neuen Wertesystem „gute Personalführung“** beitragen.
- ➔ Im Transfer sollen zusätzlich **Synergien** zwischen den bestehenden **Beraterszenen im Bereich Demografie** und dem **Wettbewerb Deutschlands bester Arbeitgeber** mit der **Offensive Mittelstand** gefördert werden und gemeinsame Strukturen entstehen.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ziel 1: Check „Gute Personalführung“

Ziel:
Entwickeln eines gemeinsamen Instrumentes und gemeinsamer Kriterien und Standards, um KMU besser bei der Bewältigung des demografischen Wandels unterstützen zu können

„Check Gute Personalführung“
Demografiezugang für kleine Unternehmen

Mittelständische Unternehmen
Unternehmenspolitik – Wertschöpfungsprozess

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Ziel 2: Neues Instrument als Demographie-Aktivierung für OM

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



„Check
Gute Personalführung“
Demografiezugang für
kleine Unternehmen

Geleitet durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Ziel 2: Neues Instrument für Synergien mit weiteren Partnern nutzen



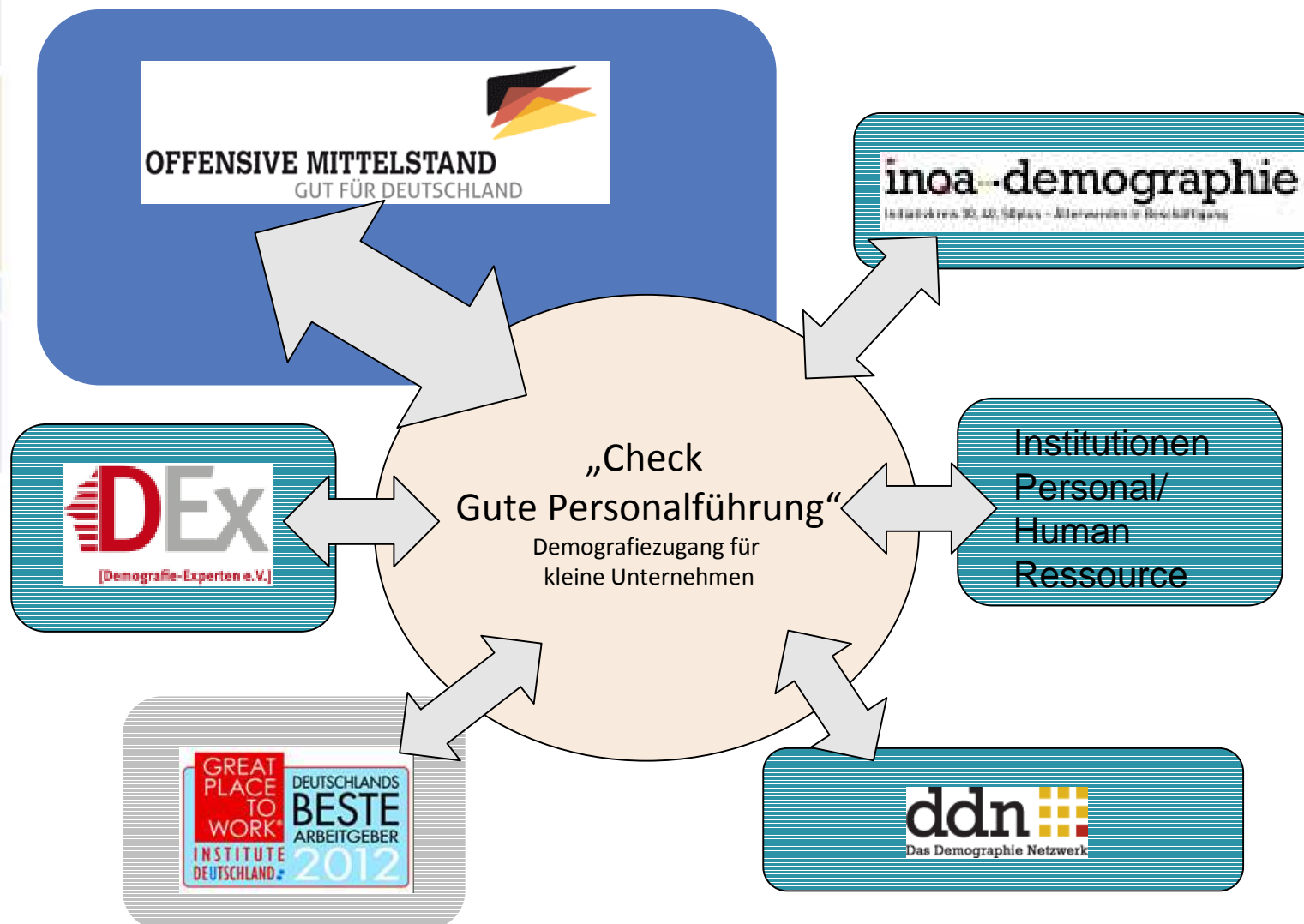
Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Ziel 2: Neues Instrument für Synergien mit weiteren Partnern nutzen



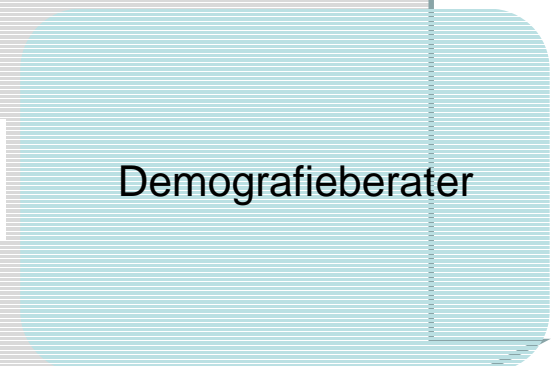
Getüßert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Idealtypische Zielsetzung



Demografieberater

Check „Guter
Mittelstand“

„Check
Gute
Personalführung“

Demografiezugang für
kleine Unternehmen

Mittelständische Unternehmen

Wertschöpfungsprozess
Unternehmensentwicklung

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

Themen

- ➔ Ausgangssituation
- ➔ Bewältigungsstrategien
- ➔ Check „Gute Personalführung“
- ➔ Was sind die Ziele?
- ➔ **Stand der Arbeiten**

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Themen des Check „Gute Personalführung“

- ➔ Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- ➔ Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten
- ➔ Die eigenen Stärken und Schwächen kennen und dazu stehen
- ➔ Kommunikation als Führungsaufgabe
- ➔ Vielfalt unterschiedlicher Menschen gezielt einsetzen
- ➔ Motivierender Personaleinsatz
- ➔ Personalplanung und -entwicklung
- ➔ Personalgewinnung

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages




1. Textfassung

Offensive Mittelstand: Check Gute Personalführung
Fassung 10. Februar 2012_4/6

Personalführung - Check 1: Werte

Werte und Prinzipien klären und vermitteln

Ziel: Wir kennen den Sinn unserer Arbeit sowie die Werte und Prinzipien an denen wir uns orientieren. Wir sprechen miteinander darüber und setzen sie im Alltag um. Die Führungskräfte leben Werte und Prinzipien aktiv vor.

Erfolgreiche Praxis	Handlungsbedarf
<p>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</p> <p><i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i></p>	
<p>Sinn der Arbeit im Unternehmen vermitteln</p> <p>Den Beschäftigten ist klar, welchen Nutzen wir mit unserer Arbeit stiften wollen. Ich vermittele der Belegschaft ein Verständnis davon, wovon unser Unternehmenszweck besteht.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich gehe in Gesprächen mit unseren Beschäftigten immer wieder auf den grundlegenden Nutzen, den wir stiften wollen, ein. • Der Nutzen, den wir stiften wollen, ist schriftlich festgelegt. • Der Nutzen, den wir stiften wollen, ist auch nach außen sichtbar formuliert. 	 <p>akut: zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Grundlegende Werte und Prinzipien erkennen</p> <p>Wir haben einen klaren Blick darauf, welche Werte zu unserem Unternehmenserfolg beitragen. Wir haben die Werte und Prinzipien ausgewählt, die für uns als Unternehmen unverzichtbar sind.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werte bzw. Prinzipien: Wertschätzung, Fairness, Zuverlässigkeit, Sicherheit, Gesundheit, Termintreue, Qualität, Kundenzufriedenheit, Tradition (Unternehmen, Branche, Region), Innovation. • Jeder im Unternehmen kann die Frage beantworten: Was macht uns erfolgreich? 	 <p>akut: zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Werte und Prinzipien vermitteln</p> <p>Wir machen unsere Werte für alle Beschäftigte ersichtlich. Wir achten darauf, dass die Werte lebendig bleiben. Wir machen daher immer wieder deutlich, wo die Werte für unsere Arbeit wichtig sind und wie sie im Alltag gelebt werden sollen.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unsere Werte und Prinzipien sind in Handzetteln, Broschüren oder auf Plakaten für alle im Betrieb leicht ersichtlich. • Ich greife immer wieder Beispiele auf, in denen die Mitarbeiter die Werte umgesetzt haben oder gebe ein eigenes Beispiel dazu. • Ich gehe in meinen Gesprächen mit Beschäftigten und Kunden immer wieder auf die Bedeutung der Werte ein. 	 <p>akut: zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>

Gleiche Grundstruktur
wie Check
„Guter Mittelstand“

Geleitet durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



1. Textfassung

Offensive Mittelstand: Check Gute Personalführung
Fassung 10. Februar 2012_4/6

Personalführung - Check 1: Werte

Werte und Prinzipien klären und vermitteln

Ziel: Wir kennen den Sinn unserer Arbeit sowie die Werte und Prinzipien an denen wir uns orientieren. Wir sprechen miteinander darüber und setzen sie im Alltag um. Die Führungskräfte leben Werte und Prinzipien aktiv vor.

Erfolgreiche Praxis	Handlungsbedarf
<p>Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.</p> <p><i>In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.</i></p>	
<p>Sinn der Arbeit im Unternehmen vermitteln</p> <p>Den Beschäftigten ist klar, welchen Nutzen wir mit unserer Arbeit stiften wollen. Ich vermittele der Belegschaft ein Verständnis davon, wovon unser Unternehmenszweck besteht.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ich gehe in Gesprächen mit unseren Beschäftigten immer wieder auf den grundlegenden Nutzen, den wir stiften wollen, ein. • Der Nutzen, den wir stiften wollen, ist schriftlich festgelegt. • Der Nutzen, den wir stiften wollen, ist auch nach außen sichtbar formuliert. 	 <p>akut zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>
<p>Grundlegende Werte und Prinzipien erkennen</p> <p>Wir haben einen klaren Blick darauf, welche Werte zu unserem Unternehmenserfolg beitragen. Wir haben die Werte und Prinzipien ausgewählt, die für uns als Unternehmen unverzichtbar sind.</p> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Werte bzw. Prinzipien: Wertschätzung, Fairness, Zuverlässigkeit, Sicherheit, Gesundheit, Termintreue, Qualität, Kundenzufriedenheit, Tradition (Unternehmen, Branche, Region), Innovation. • Jeder im Unternehmen kann die Frage beantworten: Was macht uns erfolgreich? 	 <p>akut zur Zeit kein Handlungsbedarf</p>

Bitte Ideen, Änderungen und Ergänzungen
bis 29.06.2012 an BC Forschung

Getragen durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Infos zum Check Personalführung

Version 1.1_01.2010 Sitemap Kontakt Impressum AGB „Gute-Unternehmen.de“

offensive--mittelstand

Home > [Personalführung und Demografie](#)

SUCHE | Suchbegriff eingeben

Arved Fuchs Schirmherr der Offensive Mittelstand



Arved Fuchs (rechts) hat die Schirmherrschaft über die Offensive Mittelstand übernommen - links Helmut Ehnes, Sprecher der Offensive-Mittelstand.

Partner der Offensive Mittelstand

Zur Partnerliste [mehr](#)

Unterstützungsinitiative

Unternehmen unterstützen die „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ [mehr](#)

Downloads

↓ [Check „Guter Mittelstand: Erfolg ist kein Zufall“](#)
Wie lassen sich die Arbeitsgestaltung und Organisation verbessern?
PDF: 1.086 kB

↓ [Check „Guter Mittelstand“ zum Ausdrucken und Ausfüllen per Hand](#)

Leitfaden „Guter Mittelstand“
Check „Guter Mittelstand“
Praxishilfen „Guter Mittelstand“
Gute-Unternehmen.de
Datenbank Berater Offensive Mittelstand
Personalführung und Demografie

- Demografischer Wandel: eine Anforderung an kleine Unternehmen
- Die Lösungsansätze
- Ein neuer Qualitätsstandard
- Synergien der Beratung für KMU verbessern
- Das Projekt hinter dem Instrument
- Daten und Fakten

 Weiterführende Links und Instrumente
Veranstaltungen/Seminare
Fachinformationen/Projekte
Downloads
Bestellungen
Presse
Offensive Mittelstand

Personalführung und Demografie

Ein neuer Qualitätsstandard der Offensive Mittelstand:
Gute Personalführung – Führungsqualität und demografischer Wandel

- [Demografischer Wandel: eine Anforderung an kleine Unternehmen](#)
- [Die Lösungsansätze](#)
- [Ein neuer Qualitätsstandard](#)
- [Synergien der Beratung für KMU verbessern](#)
- [Das Projekt hinter dem Instrument](#)
- [Daten und Fakten](#)


Der Qualitätsstandard wird im Rahmen eines [Projekts](#) mit allen Partnern der Offensive Mittelstand erarbeitet (Laufzeit des Projekts: 2. Mai 2011 bis 3. Mai 2014). Die Inhalte dieser Rubrik werden ständig weiterentwickelt.

Geträbert durch:

 Bundesministerium für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative **Projektträger**

 inqa.de

 gsub

Geträbert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages