

Der INQA-Check Gute Personalführung -Erfolg ist kein Zufall -

Dortmund, 17.November 2014

Achim Sieker,

Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Bonn

Ref. Ic2

Achim.Sieker@bmas.bund.de

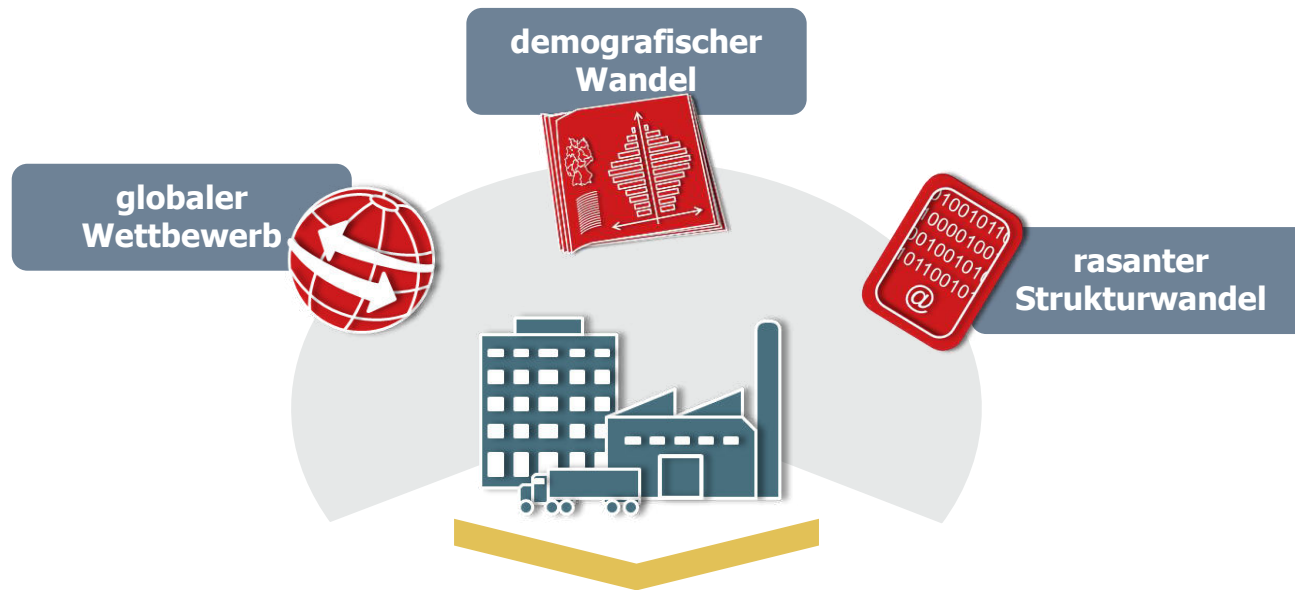
0228/527 2421

Agenda

1. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)
2. Ziel und Besonderheit des INQA-Unternehmenschecks und Zielgruppen
3. Die Inhalte des INQA-Unternehmenschecks
4. Wie wird der Check eingesetzt?

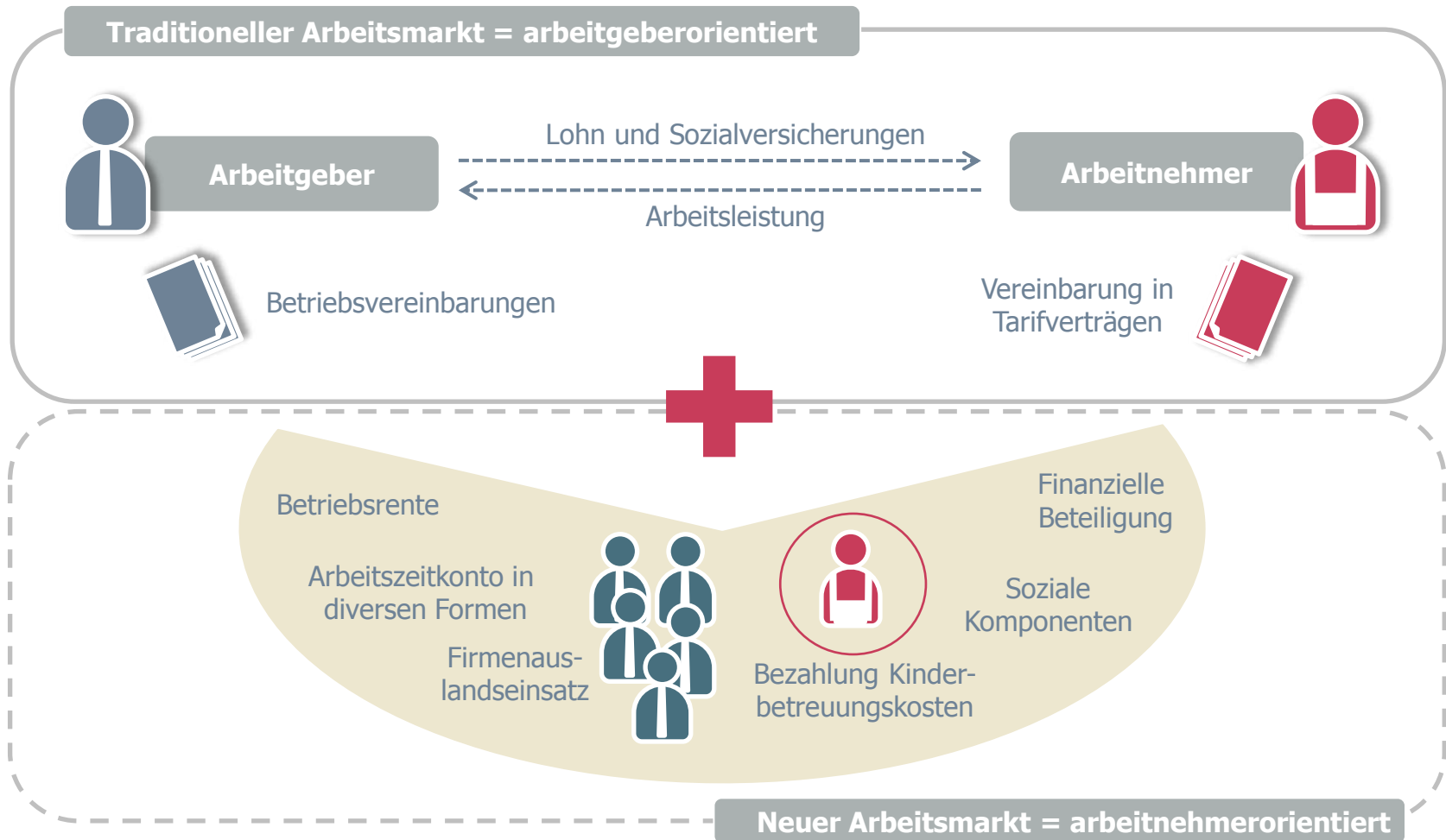


Unternehmenswelt im Wandel: Gemeinsame Lösungen entwickeln



Diese Herausforderungen stellen in ihrer Bündelung ein **neues übergreifendes Themenfeld** dar. Unternehmen, Staat und Sozialpartner können es nur **gemeinsam** angehen.

Paradigmenwechsel: Von der Arbeitgeber- zur Arbeitnehmerorientierung



Hand in Hand: Starke Partner sind gefragt



Der Staat/das BMAS...

- ...sorgt für einen **verlässlichen Ordnungsrahmen** und Mindeststandards.
- *Darüber hinaus*
- ...**übernimmt eine koordinierende Funktion** zwischen Sozialpartnern, Unternehmen, SV-Trägern und Beschäftigten.
- ...**gibt fachliche Impulse für die zukünftige Gestaltung der Arbeitswelt**, startet Initiativen und zeigt Perspektiven auf.
- ...**fördert den Austausch** in Netzwerken, sorgt für Wissenszuwachs und stellt Know-how-Transfer sicher.

Die Steuerungs- und Gestaltungswirkung des Staates/des BMAS ist jenseits des gesetzlichen Ordnungsrahmens begrenzt.

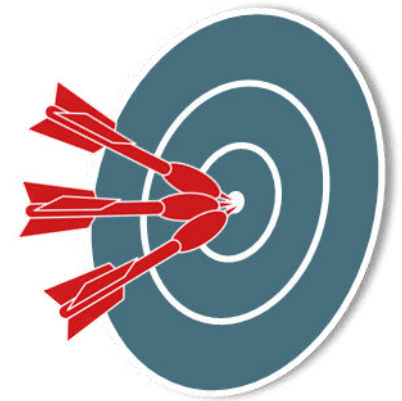
Erfolge können **nur gemeinsam mit Partnern** auf betrieblicher Ebene erzielt werden!

Flankierung der „klassischen“ Arbeits- und Sozialpolitik durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA)



Zentrale Ziele der Initiative sind:

- **Beschäftigungspotenziale** im Unternehmen **sichern**.
- **Arbeitsfähigkeit** der Beschäftigten **erhalten** und ihre Beschäftigungsfähigkeit **erhöhen**.
- Sich um **faire und verlässliche Arbeitsbedingungen** kümmern.



Die inhaltliche Klammer: Vier strategische Themenfelder von INQA

Unternehmen der Zukunft

Personalführung

Führung und
Kommunikation

Partizipation
und Motivation

Arbeitsorganisation
und Arbeitszeit

Chancengleichheit & Diversity

Familie und Beruf

Demografie

Inklusion

Frauenförderung

Gesundheit

Physische und
psychische
Gesundheit

Organisationelle
und individuelle
Resilienz

Wissen & Kompetenz

Personalentwicklung

Lebenslanges Lernen

Wissenstransfer

Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen

Konkret und verlässlich: Angebote für Unternehmen der Zukunft

Die Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit sind am Bedarf der Unternehmen ausgerichtet. Sie sind:



Mit gutem Beispiel voran: Netzwerke der Initiative setzen Akzente



Damit

- erreicht die Initiative Neue Qualität der Arbeit schon jetzt ca. **3.000 Unternehmen** mit mehr als **3 Millionen Beschäftigten**.
- stößt das BMAS den erforderlichen **Bewusstseinswandel** an. Es wendet sich dabei vor allem an KMU, um möglichst **große Breitenwirkung** zu erzielen.
- gibt die Initiative **Hilfe bei der Problemanalyse**, z.B. mit dem Instrument **inqa-unternehmenscheck.de**
- unterstützt die Initiative die **Problembeseitigung**, z.B. mit ausgebildeten Beratern, Best-Practice-Beispielen, Leitfäden etc.

Ziel und Besonderheit des INQA-Checks „Personalführung“

Das Besondere des Checks

Der neue Typ
eines Instrumentes:

Qualitätsstandard und
Praxisinstrument für KMU
gleichermaßen



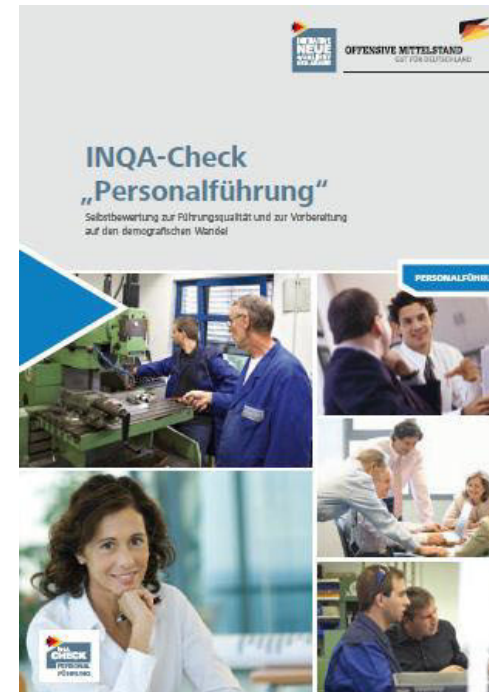
Die Offensive Mittelstand

220 Partner garantieren Vielfalt !

- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Bundesagentur für Arbeit
- Deutscher Steuerberaterverband
- Bundessteuerberaterkammer
- Kammern und Innungen
- IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- DVR – Deutscher Verkehrssicherheitsrat
- DNV – Deutscher Natursteinverband
- MIRO – Bundesverband Mineralische Rohstoffe
- BVMW – Bundesverband der Mittelständischen Wirtschaft
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Krankenkassen > IKK, AOK, BKK
- Universitäten und Hochschulen
- Unternehmensberater
- ...

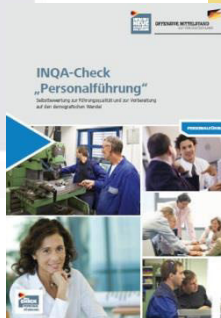
Der INQA-Check “Personalführung”

Das weiteres
Produkt der
INQA-Instumenten-
Familie



Initiative Neue Qualität der Arbeit Systematik der INQA-Instrumente

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“



**INQA-
Check
Personal-
führung**

INQA-
Check
Diversity

INQA-
Check
Gesund-
heit

INQA-
Check
Wissen +
Kompe-
tenz

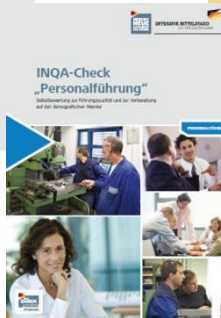
GDA-ORGCheck

Weitere Branchen- und Themenchecks

Fette Schrift = diese Checks sind fertig

Initiative Neue Qualität der Arbeit Systematik der INQA-Instrumente

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“



**INQA-
Check
Personal-
führung**

INQA-
Check
Diversity

INQA-
Check

INQA-
Check

Alle Instrumente nach:

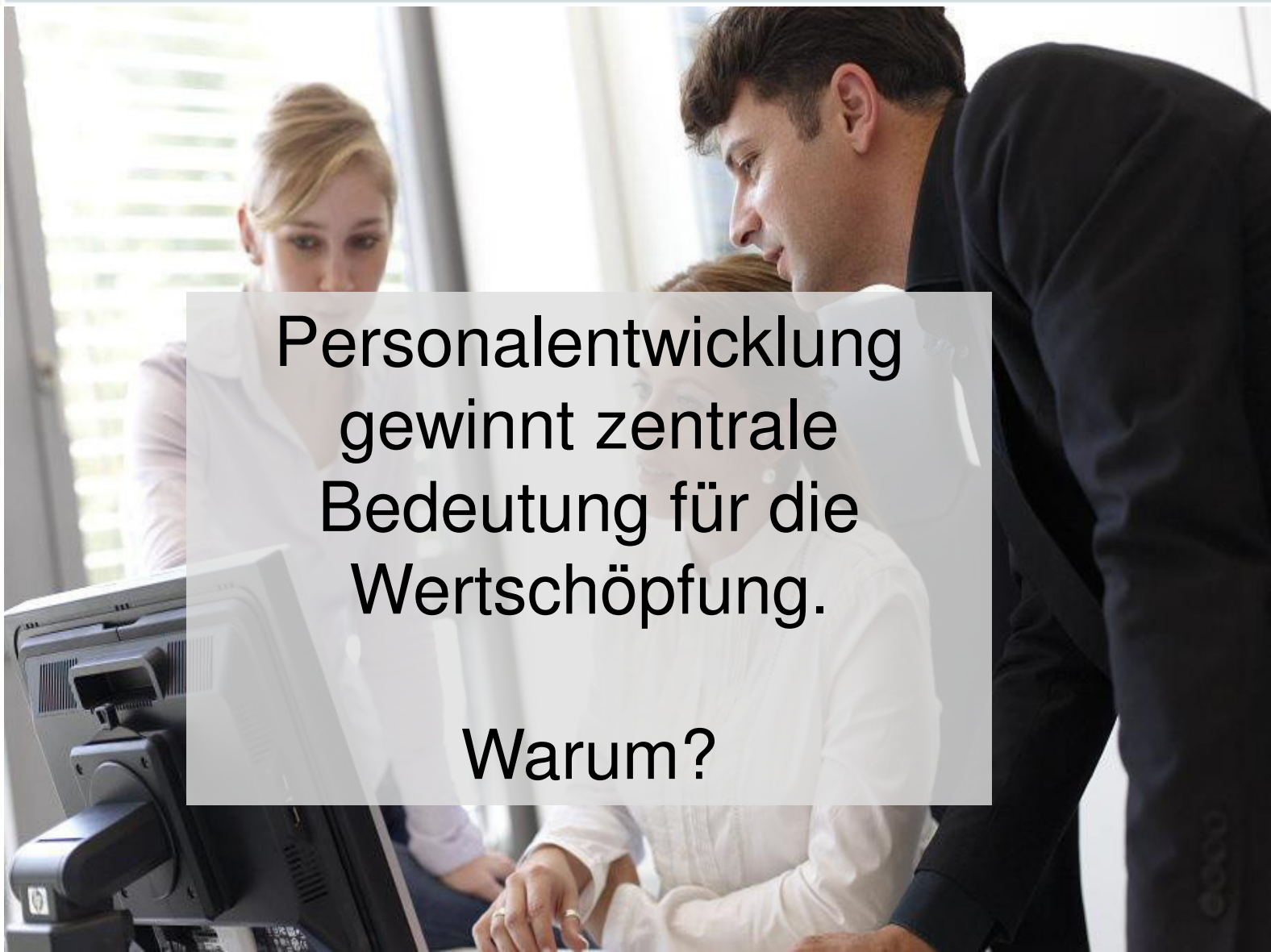
- der gleichen Systematik
- der gleichen Methodik
- dem gleichen Aufbau
- der gleichen Zielgruppe: KMU

GDA-ORGCheck

Weitere Branchen- und Themenchecks

Fette Schrift = diese Checks sind fertig

Die Inhalte des INQA-Checks „Personalführung“



Personalentwicklung
gewinnt zentrale
Bedeutung für die
Wertschöpfung.

Warum?

Persönlichkeitsentwicklung gewinnt an Bedeutung

Welche Herausforderungen sind zu bewältigen?

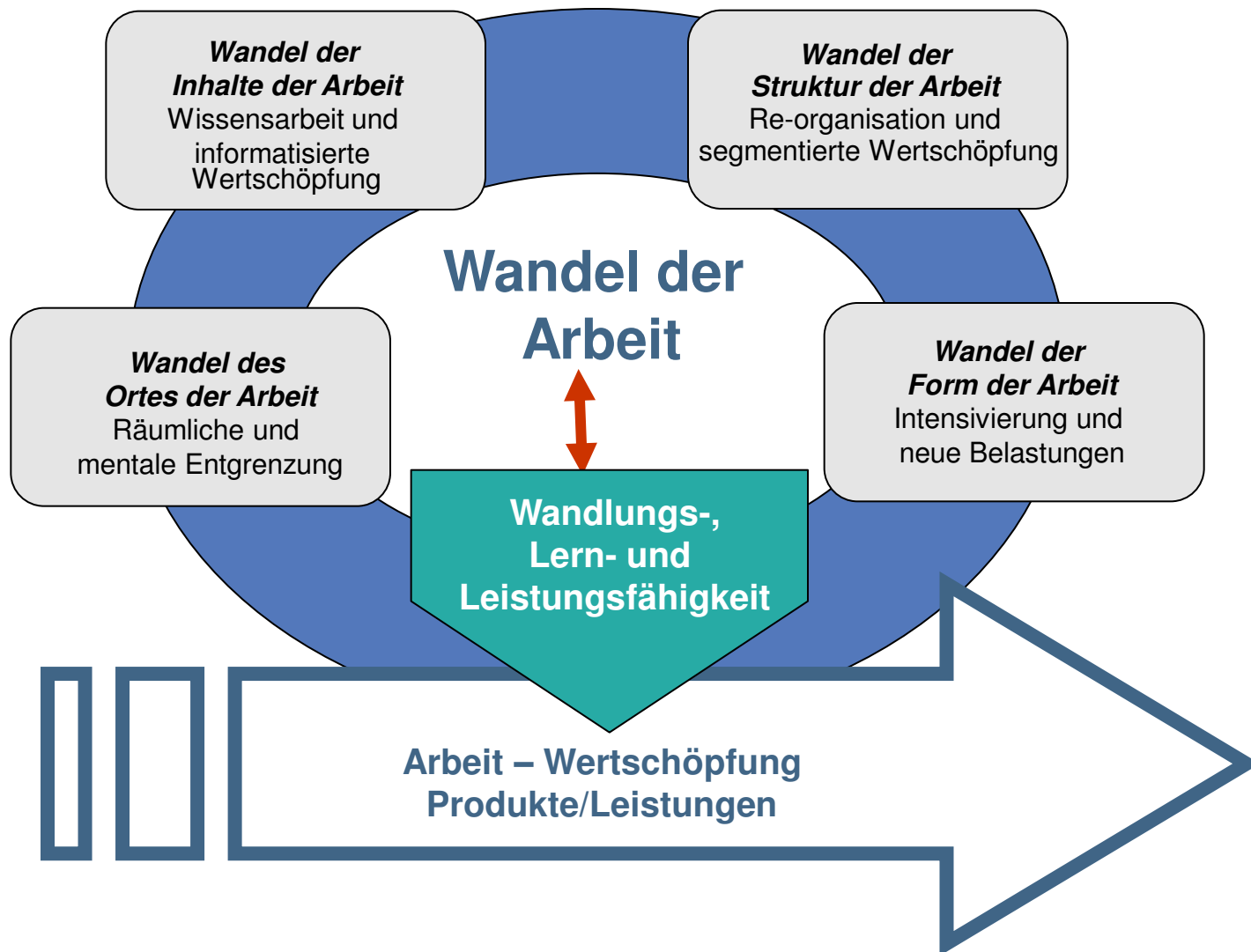


Der **Wandel der Arbeit**

Der **Markt- und Zeitdruck**

Der **demografische Wandel**

Beispiel: Wandel der Arbeit



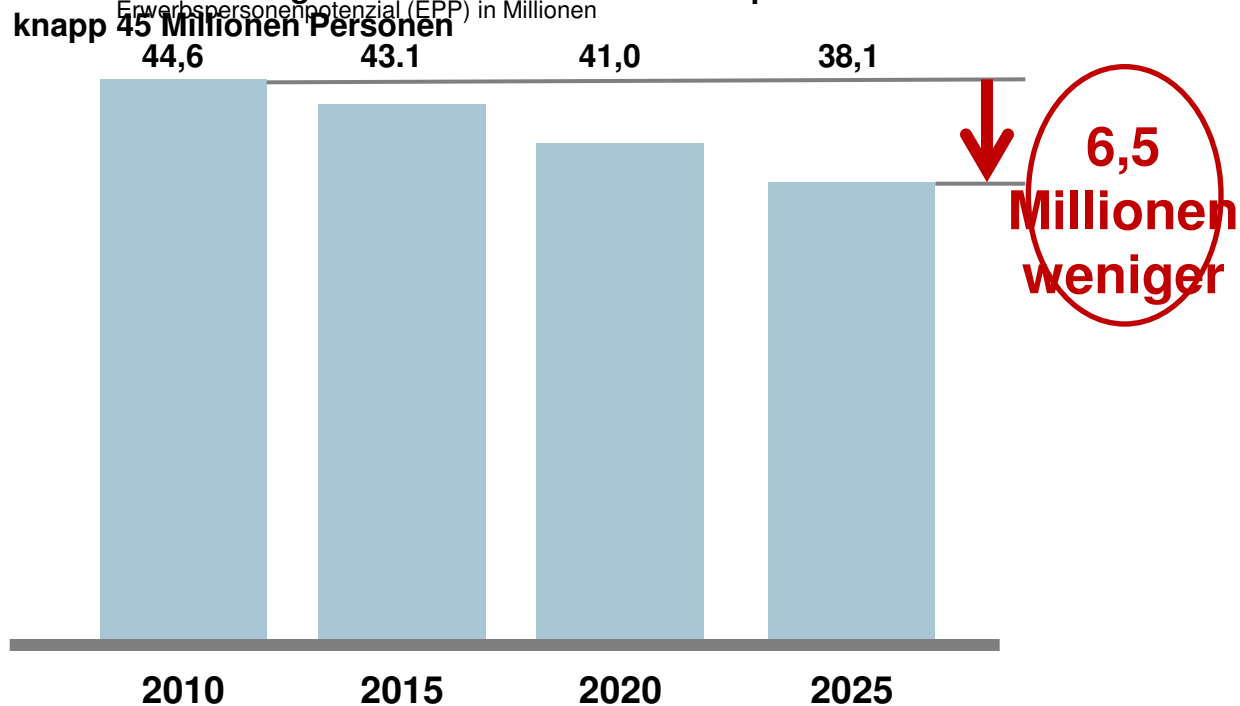
Beispiel: Demografischer Wandel

Arbeitskräftepotenzial 2025

Erwerbspersonenpotenzial in Deutschland (EPP)

ohne Zuwanderung und bei konstanter Erwerbsquote von heute

Erwerbspersonenpotenzial (EPP) in Millionen



Beispiel: Demografischer Wandel

Fazit:

- ➔ 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.

Der **Wandel der Arbeit**

Der **Markt- und Zeitdruck**

Der **demografische Wandel**

Wir müssen uns umgehend, verstärkt und systematisch um unser Personal kümmern.

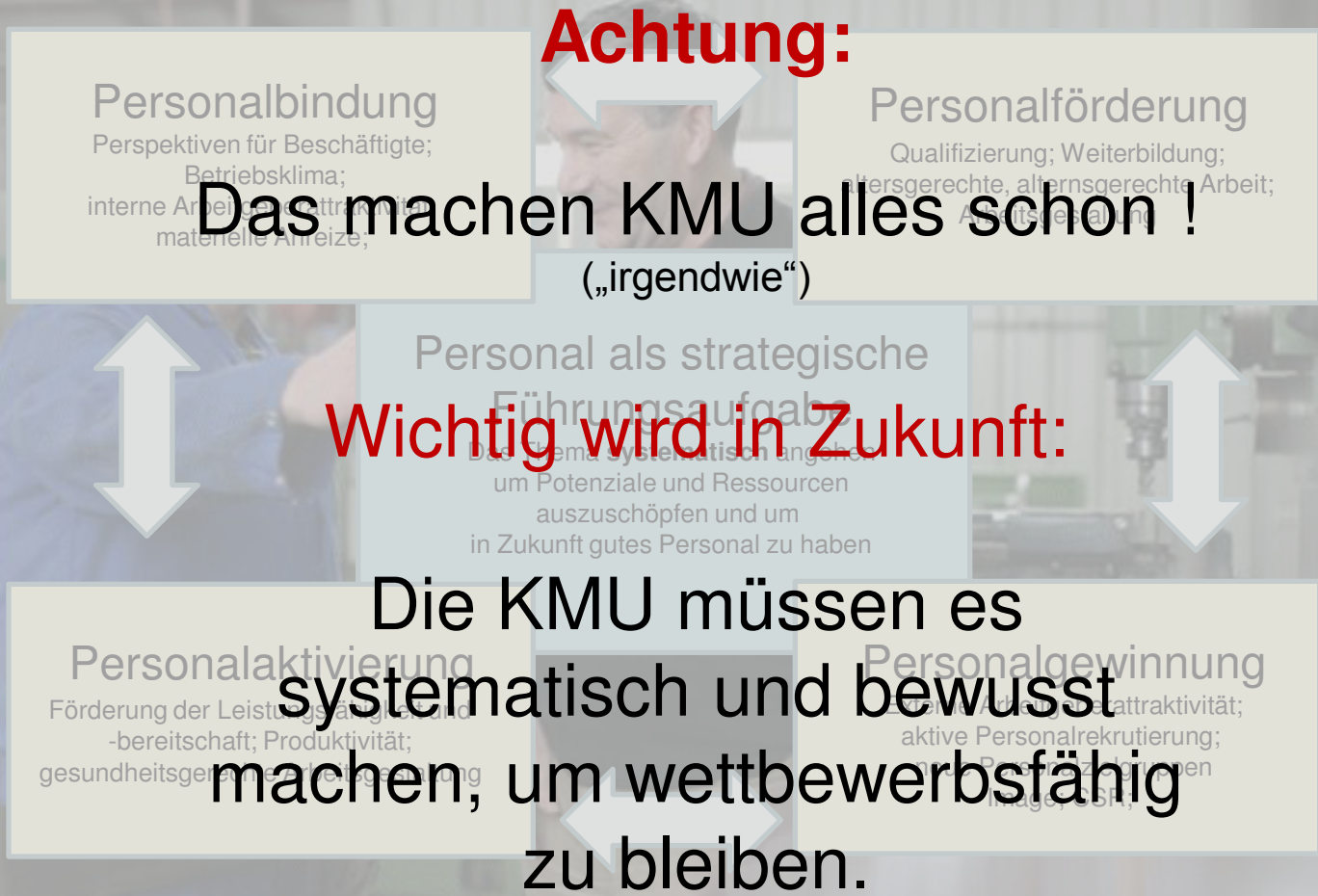
Personalführung und Personalentwicklung

Kernelemente der Personalführung und -entwicklung

Die Fünf Kernelemente der Personalführung und -entwicklung



Die Fünf Kernelemente der Personalführung und -entwicklung



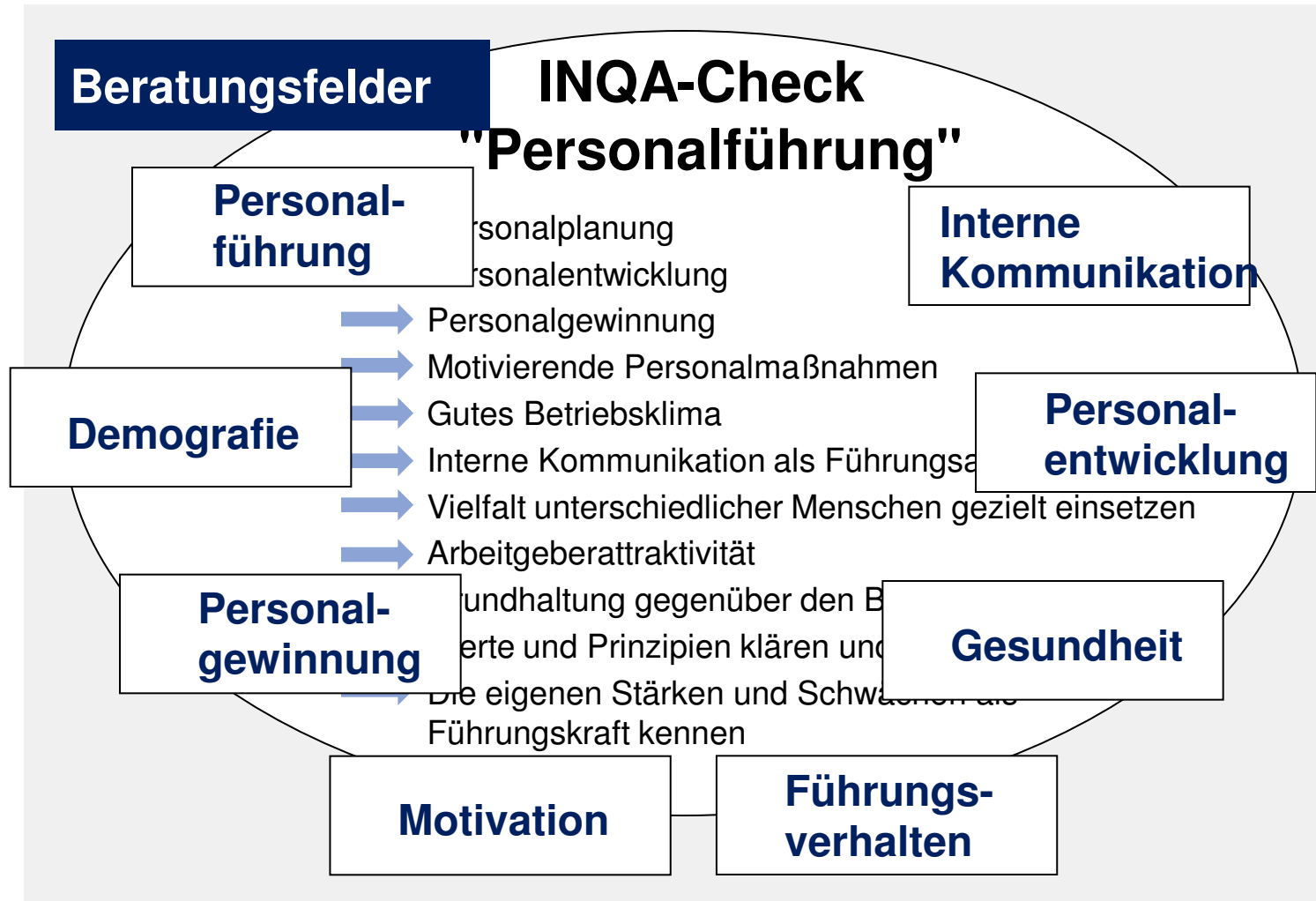
Der Qualitätsstandard zur Personalführung als Praxisinstrument



Der Check ermöglicht, die Potenziale einer systematischen Personalführung und –entwicklung zu erkennen und zu nutzen.

INQA-Check "Personalführung"

- ➔ Personalplanung
- ➔ Personalentwicklung
- ➔ Personalgewinnung
- ➔ Motivierende Personalmaßnahmen
- ➔ Gutes Betriebsklima
- ➔ Interne Kommunikation als Führungsaufgabe
- ➔ Vielfalt unterschiedlicher Menschen gezielt einsetzen
- ➔ Arbeitgeberattraktivität
- ➔ Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten
- ➔ Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- ➔ Die eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft kennen



Der INQA-Check "Personalführung," Die Funktion des Checks

Selbstbewertungsinstrument



systematische und kurze
Potenzial-Analyse

Maßnahmenfestlegung

Verbesserungsprozess

Keine Zertifizierung !!!!

Die Systematik einzelner Checkpunkte

1. Zielsetzung

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit im Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit unsere Chancen genutzt werden können (Strategie nach Innen).



2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

Praxis

Sie beschreiben die Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie den Handlungsbedarf.

Handl.

4. Handlungsbedarf festlegen

1.1 Wettbewerbsfähigkeit

Wir formulieren eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft am besten wettbewerbsfähig bleiben, und verfolgen diese (Strategie nach außen).

Zum Beispiel:

- Kenntnisse über Bedarf und die Erwartungen unserer (potenzieller) Kunden
- Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- Fähigkeit, eigene Kernkompetenzen zu beschreiben

Kenntnisse über Potenziale des Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement

Kenntnisse über Personalmanagement



3. Beispiele

Zur Anregung, was gemeint ist und um auf Ideen für das eigene Unternehmen zu kommen.

5. Maßnahmen festlegen, kontrollieren verbessern

Maßnahmenplan ist im Print auf der letzten Seite zu finden

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



INQA-Check „Personalführung“

TESTEN SIE SICH!

Welche sind die Stärken und Schwächen Ihrer Personalführung? Wie reagieren Sie auf den Fachkräftemangel? Sind Sie auf den demografischen Wandel vorbereitet? Spüren Sie Ihr Potenzial für Verbesserungen auf! Eine systematische Personalführung ist Voraussetzung für die Bindung von guten Fachleuten sowie für produktives und motiviertes Arbeiten der Beschäftigten. Der INQA-Check „Personalführung“ unterstützt Sie dabei.



▶ MEHR INFOS ZUM CHECK

IHR SCHNELLER EINSTIEG // DIE KENNENLERNVERSION

Sie lernen anhand von drei Bausteinen Ihrer Wahl den Check schnell kennen.

▶ KENNENLERNVERSION

DER VOLLSTÄNDIGE CHECK // DIE VOLLVERSION

Sie nehmen einen kompletten Potenzial-Check Ihres Unternehmens vor.

▶ VOLLVERSION

WEITERE ANGEBOTE

- INQA-Check „Personalführung“
[DOWNLOAD \[PDF, 1.975 KB\]](#)
- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
 Qualitätsstandard und Referenzinstrument für gute Unternehmensführung
 ▶ [Online-Version](#)
- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
[DOWNLOAD \[PDF, 908 KB\]](#)

DER CHECK MOBIL: DIE APP



- ▶ IPHONE/IPAD
- ▶ ANDROID (TABLET)

[Home](#) [Check](#) > Vollversion

INQA-Check „Personalführung“

Vollversion

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

DIE CHECK-BAUSTEINE

 <p>1 Personalplanung</p>	 <p>2 Personalentwicklung</p>	 <p>3 Personalgewinnung</p>	 <p>4 Motivierende Personalmaßnahmen</p>
 <p>5 Gutes Betriebsklima</p>	 <p>6 Interne Kommunikation als Führungsaufgabe</p>	 <p>7 Vielfalt unterschiedlicher Menschen einsetzen</p>	 <p>8 Arbeitgeberattraktivität</p>
 <p>9 Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten</p>	 <p>10 Werte und Prinzipien klären und vermitteln</p>	 <p>11 Eigene Stärken und Schwächen kennen</p>	

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch keinen Baustein bearbeitet.

▶ [MEINE BERATER/INNEN](#)

▶ [INFOS ZUM CHECK](#)

Home [Check](#) > [Vollversion](#) >

INQA-Check „Personalführung“

Vollversion

AUSWAHL BAUSTEINE

- 1 Personalplanung
- 2 Personalentwicklung**
- 3 Personalgewinnung
- 4 Motivierende Personalmaßnahmen
- 5 Gutes Betriebsklima
- 6 Interne Kommunikation als Führungsaufgabe
- 7 Vielfalt unterschiedlicher Menschen gezielt einsetzen
- 8 Arbeitgeberattraktivität
- 9 Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten
- 10 Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- 11 Die eigenen Stärken und Schwächen als Führungskraft kennen

BAUSTEIN 2: PERSONALENTWICKLUNG

- Jeweils nur einen Checkpunkt des Bausteins anzeigen
- Alle Checkpunkte pro Baustein anzeigen

MEINE CHECK-BOX

- ▶ MEINE ERGEBNISSE
- ▶ MEINE MAßNAHMEN
- ▶ UNSERE STÄRKEN
- ▶ MEINE BERATER/INNEN

2.1 ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVE MIT JEDEM BESCHÄFTIGTEN BESPRECHEN

Wir sprechen mit jedem Beschäftigten einmal im Jahr über seine Perspektiven im Unternehmen. Wir vereinbaren konkrete Entwicklungsschritte mit jedem Beschäftigten.

HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS

2.2 WEITERBILDUNG UND QUALITÄT DER QUALIFIZIERUNG

Wir kümmern uns um die Umsetzung der Weiterbildung. Wir überprüfen die Qualität und den Nutzen der Weiterbildung gemeinsam mit den jeweiligen Beschäftigten.

HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

INQA-Check „Personalführung“

Meine Maßnahmen

SO GEHEN SIE VOR (+)

ANSICHT

Liste sortiert nach Bausteinen anzeigen

Nur Checkpunkte eines Bausteins

Checkpunkte aller Bausteine

Liste sortiert nach Prioritäten anzeigen

EINSTELLUNGEN

Alle Checkpunkte anzeigen

Alle mit Handlungsbedarf anzeigen

Nur die mit dringendem Handlungsbedarf anzeigen

MEINE CHECK-BOX

▶ MEINE ERGEBNISSE

▶ MEINE MAßNAHMEN

▶ UNSERE STÄRKEN

▶ MEINE BERATER/INNEN

▶ ZURÜCK ZUM CHECK

▶ INFOS ZUM CHECK

Letzte Änderung: 16.9.2013

BAUSTEIN 2: PERSONALENTWICKLUNG

THEMA

2.1 Entwicklungsperspektive mit jedem Beschäftigten besprechen

Wir sprechen mit jedem Beschäftigten einmal im Jahr über seine Perspektiven im Unternehmen. Wir vereinbaren konkrete Entwicklungsschritte mit jedem Beschäftigten.

Maßnahme und Bemerkungen:

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS

Themen, die gemeinsam besprochen werden sollten:

- Zufriedenheit, persönliche Erwartungen und Ziele des Beschäftigten abfragen (Interesse an neuen Aufgaben, selbstständige Bearbeitung bestimmter Projekte, Angehen selbst erkannter Schwächen, Verhaltensweisen, ...)
- Feedback über die Leistung und Verhalten des Beschäftigten geben
- Den Beschäftigten fragen: Was läuft gut, was könnte besser werden?
- Anstehende Projekte und Arbeitsaufgaben
- Gemeinsam überlegen, wie die Gesundheit der Beschäftigten verbessert werden kann und welche Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit sinnvoll sind
- Weiterbildungsbedarf, -interesse, -wünsche; auch Lernen im Betrieb berücksichtigen

Online-Version des Checks



Personalführung" - Mozilla Firefox

ht Chronik Lesezeichen Extras Hilfe

INQA-Check „Personalführung“

check-personalfuehrung.de/check-personal/daten/mittelstand/auswahl2.htm

Schritte Aktuelle Nachrichten DGUV Bilddatenbank Steine + Erden Datentransfer | Infor... 22. World Mining Con... Intranet der BG RCI Förderpreis Arbeit - Si...

urde noch nicht analysiert Bericht

INITIATIVE NEUE QUALITÄT DER ARBEIT

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Home Check > Vollversion

INQA-Check „Personalführung“

Vollversion

Sie können die Bausteine nacheinander bearbeiten oder die Reihenfolge selbst bestimmen. Bearbeitungsdauer der Bausteine ca. 60 Minuten. Jederzeit haben Sie die Möglichkeit, unter „Meine Check-Box“ Ihre Ergebnisse einzusehen und Ihre Maßnahmen festzulegen.

DIE CHECK-BAUSTEINE

- 1 Personalplanung
- 2 Personalentwicklung
- 3 Personal...
- 4 Personal...
- 5 Personal...
- 6 Personal...
- 7 Personal...
- 8 Arbeitgeberattraktivität
- 9 Grundhaltung gegenüber den Beschäftigten
- 10 Werte und Prinzipien klären und vermitteln
- 11 Eigene Stärken und Schwächen kennen

MEINE CHECK-BOX

Sie haben noch keinen Baustein bearbeitet.

▶ MEINE BE...

<http://www.inqa-check-personalfuehrung.de>

Smartphone-Version des Checks (APP)



DER CHECK MOBIL: DIE APP



- IPHONE/IPAD
- ANDROID (TABLET)

<http://www.inqa-check-personalfuehrung.de>

Die Praxishilfen der Partner im Internet

Lebenssituationen in den betrieblichen Alltag einzubinden. Aber letztendlich fördert das die Leistungsfähigkeit und führt zu Loyalität, Bindung und Motivation.

- + ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS
- + PRAXISHILFEN ZUR UMSETZUNG

7.2 Vielfalt nutzen

Wir setzen Menschen aus unterschiedlichen Lebenssituationen sowie aus unterschiedlichen sozialen und kulturellen Zusammenhängen dort ein, wo sie ihre Besonderheiten für das Unternehmen am besten einbringen können.

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

Priorität:

Verantwortlich:

Beginn: Kontrolle:

Maßnahme und Bemerkungen

Eine unserer Stärken, die wir gezielt im Marketing vermitteln wollen, um als attraktiver Arbeitgeber sichtbar zu werden.

- + ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS
- PRAXISHILFEN ZUR UMSETZUNG

Multikultureller Nachhaltigkeitscheck (MNC)	RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.	Der Multikulturelle Nachhaltigkeitscheck ist ein Instrument, das Unternehmen mit Migrationshintergrund hilft, den ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen des Marktes besser gewachsen zu sein.
Willkommenskultur – Ein Leitfaden für Unternehmen	BDA	Zur sog. stillen Reserve der Arbeitskräfte zählen auch potenzielle Zuwanderer. In dem Leitfaden werden praktische Tipps zur Vermittlung von Sprachkursen gegeben, aber auch Hinweise zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten sowie Möglichkeiten einer gezielten Suche nach ausländischen Fachkräften. (24 Seiten)
perso-net: Interkulturelle Kompetenz	RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V.	Das Praxisblatt zeigt, wie die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten erschlossen werden kann. (5 Seiten)

7.2.3 Stellen älterer Beschäftigter

Impressum



Drucken

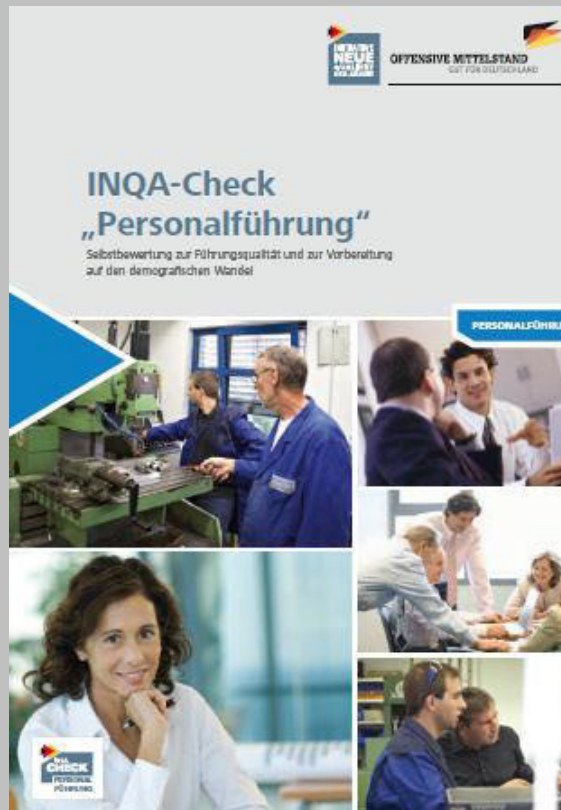


Speichern



Gespeicherten Check öffnen

Was bringt der Check einem Unternehmen?



▶ Check „Wo liegen bei uns verborgene Potenziale?“

▶ Das Wesentliche: Jedes Thema auf zwei Seiten.

▶ Tipps und Anregungen wie man es gut machen könnte.

▶ Unternehmer kann direkt selbst beginnen und einen Maßnahmenplan erstellen

▶ Selbstbewertung mit Selbst-erklärung

Wie wird der Check eingesetzt?

Wie wird der Check eingesetzt?

1. Grundverständnis der Offensive Mittelstands-Beratung
2. Verhältnis zu den anderen INQA-Checks
3. Die Autorisierung zum Offensive-Mittelstandsberater
4. Beispiele wie der Check eingesetzt wird

Wesentlich für die Umsetzung: Beratungsverständnis

1. Zielsetzung

Entscheidend ist, dass der Check dem Unternehmer hilft, selber systematisch besser zu werden.

2. Check

Beschreibung
guten Praxis
und Stand der
Arbeitsweise

Wirkung wird nur erzielt, wenn der Unternehmer ihn selbst ernsthaft ausfüllt.

Der Check verhindert nicht, sich selber zu betrügen.

Nicht wesentlich ist, wie oft rot oder grün angekreuzt wird (Check ist kein Bewertungsinstrument für eine außerbetriebliche Instanz).

3. Beispiele

Zur Anregung,
gemeint ist und
Ideen für das eigene
Unternehmen zu
kommen.

Der Check ist eine systematische Hilfe, Prozesse im Kopf des Unternehmers einzuleiten.

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

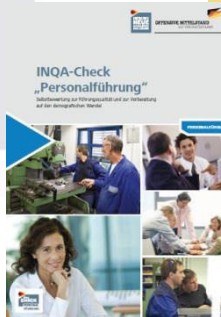
Im Maßnahmeplan mindestens 10 Maßnahmen beschreiben, Verantwortliche und Fristen zur Umsetzung sowie zur Kontrolle festlegen

Grundverständnis der Offensive-Mittelstandsberatung

- ➔ **Entscheidend für das Selbstbild des Beraters:**
Der Berater weiß nicht alles selbst besser als der Unternehmer, sondern er hilft, im Unternehmen Prozesse einzuleiten.
- ➔ **Ziel der Beratung:**
Der Unternehmer wird selbst zum Denken- und Handeln angeregt. Nur dann wird die Beratung einen Effekt über den direkten Beratungszeitraum hinaus haben.

Verhältnis des INQA-Checks Personalführung zu den anderen INQA-Checks

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“



**INQA-
Check
Personal-
führung**

INQA-
Check
Diversity

INQA-
Check
Gesund-
heit

INQA-
Check
Wissen +
Kompe-
tenz

GDA-ORGCheck

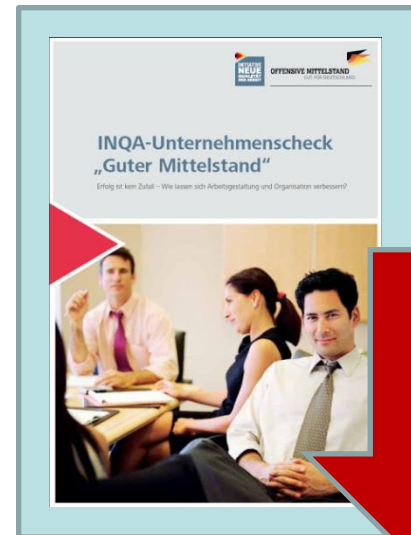
Weitere Branchen- und Themenchecks

Fette Schrift = diese Checks sind fertig

INQA-Check „Personalführung“ und Check „Guter Mittelstand“

Beispiel „Top-down“

Ein Unternehmen hat den INQA-Unternehmenscheck gemacht und weitergehende Fragen zur Personalführung und zum demografischen Wandel.



Einstieg mit
INQA-
Unternehmens-
check

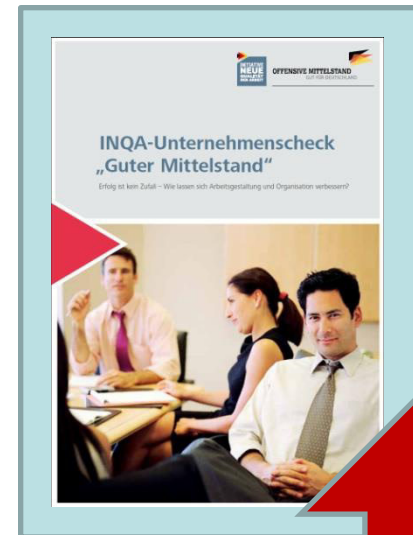
Vertiefung des
Themas Personal mit dem
Check „Gute Personal-
führung“



INQA-Check „Personalführung“ und Check „Guter Mittelstand“

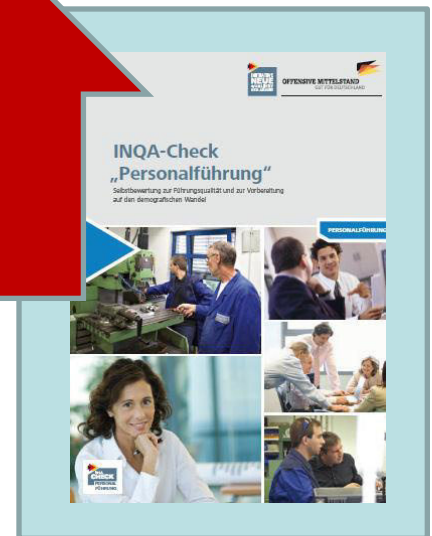
Beispiel „Bottom-up“

Ein Unternehmen hat den Check „Gute Personalführung“ gemacht und stellt fest, dass es sein Management systematischer nach Verbesserungspotenzialen überprüfen sollte.



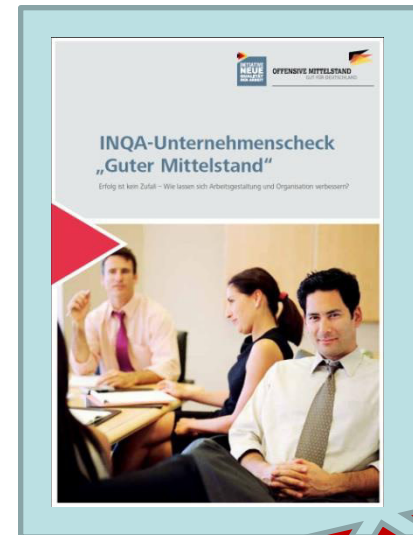
Vertiefung der Beschäftigung mit INQA-Unternehmenscheck

Einstieg mit dem Thema Personal mit dem Check „Gute Personalführung“



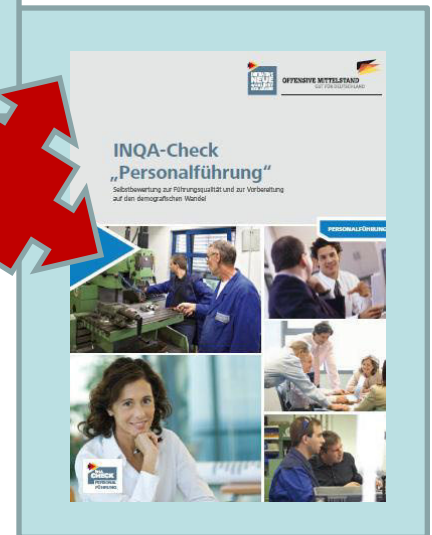
INQA-Check „Personalführung“ und Check „Guter Mittelstand“

Alle
denkbaren
Verbindungen
sind möglich.



Vertiefung der
Beschäftigung mit
INQA-
Unternehmens-
check

Einstieg mit dem
Thema
Personal mit dem
Check „Gute Personal-
führung“



Transferkonzept



Transferkonzept

Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland

„Autorisierter“
Berater/Dozent
Offensive Mittelstand

e und
zwerke der
Mittelstand

Mittelständische Unternehmen

Beraterautorisierung



AUTORISIERTER BERATER

OFFENSIVE MITTELSTAND
GUT FÜR DEUTSCHLAND



Anerkannte Institutionen

Institutionen die Offensive Mittelstandsberater qualifizieren:

itb (für ZDH) > für Verbands-, Innungs- und Kammerberater

IKK Signal Iduna > für IKK-Berater

Bundesagentur für Arbeit > für AGS - Berater

Fachhochschule des Mittelstands > für freie Unternehmensberater

IAG/DGVUV > Aufsichtspersonen der UV-träger und FASIs

BKK Akademie > für BKK-Berater

Bundessteuerberaterkammer/ Deutscher Steuerberaterverband > für Mitglieder

ISBM Institut für systematisches Betriebs-Management
GmbH > INQA-Bauen-Berater

Demografie-Experten e. V. (DEx) > DEx-Demografie-Berater



Institut für Betriebliche Gesundheitsförderung BGF > AOK-Berater Rheinland/HH

Kompetenzzentrum Netzwerkmanagement > für eigene Partner

beraternetzwerk.de > für eigene Berater

Beraterdatenbank

Version 1.1_01.2010

 **OFFENSIVE MITTELSTAND**
GUT FÜR DEUTSCHLAND 

[Home](#) > [Berater-Datenbank](#) > [Liste der „Berater Offensive Mittelstand“](#) > [Suche](#)

Liste der „Berater Offensive Mittelstand“

Suchen Sie Ihren persönlichen „Berater Offensive Mittelstand“.
Für Sie die Suchmaske aus.

ERWEITERTE SUCHE

Nachname	<input type="text"/>
Unternehmen	<input type="text"/>
PLZ	im Umkreis von <input type="text" value="50"/> km
Ort	<input type="text"/>

Berater:	Spezieller Berater für:
<input type="checkbox"/> Freie Berater (selbstständige oder in gewerblichen Unternehmen angestellte Berater)	<input type="checkbox"/> Arbeitsschutz
<input type="checkbox"/> Berater der Verbände/Innungen	<input type="checkbox"/> Demographie
<input type="checkbox"/> Berater der Handwerkskammern	<input type="checkbox"/> Gesundheit
<input type="checkbox"/> Berater der staatlichen Institutionen	<input type="checkbox"/> Existenzgründung
<input type="checkbox"/> Berater der Unfallversicherungen	<input type="checkbox"/> Nachfolge
<input type="checkbox"/> Berater der Krankenkassen	<input type="checkbox"/> Qualitätsmanagement / Managementsysteme
<input type="checkbox"/> Steuerberater	<input type="checkbox"/> Umweltschutz

Themen der Beratung auswählen

<input type="checkbox"/> Strategie	<input type="checkbox"/> Unternehmenskultur
<input type="checkbox"/> Liquidität	<input type="checkbox"/> Personalentwicklung
<input type="checkbox"/> Risikobewertung	<input type="checkbox"/> Prozesse
<input type="checkbox"/> Führung	<input type="checkbox"/> Beschaffung
<input type="checkbox"/> Kundenpflege	<input type="checkbox"/> Innovation
<input type="checkbox"/> Organisation	

Dozent des Unternehmenseminars 'Check „Guter Mittelstand“'

Das Portal zur Fachkräfteoffensive der Bundesregierung
www.fachkraefte-offensive.de

- INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“
- Praxishilfen „Guter Mittelstand“
- Datenbank „Berater Offensive Mittelstand“**
 - Liste der „Berater Offensive Mittelstand“**
 - Wie wird man „Berater Offensive Mittelstand“?
 - Kerninstitutionen
- Netzwerke
- Personalführung und Demografie
- Weitere Produkte und Instrumente
- Veranstaltungen/Seminare
- Fachinformationen/Projekte
- Downloads
- Bestellungen
- Presse
- Offensive Mittelstand

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Systematische Identifizierung von Handlungsbedarf**

Der Check wird gemeinsam von Berater und Unternehmer als Einstieg in eine Beratung zum Thema Personal bearbeitet.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Systematische Identifizierung von Handlungsbedarf**

Der Check wird gemeinsam von Berater und Unternehmer als Einstieg in eine Beratung zum Thema Personal bearbeitet.

- **Gesprächseinstieg/Gesprächsleitfaden**

Der Berater nimmt den Check als einen gemeinsamen nationalen Qualitätsstandard und steigt mit der „Autorität“ des Standards in ein Personal-Thema ein.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Systematische Identifizierung von Handlungsbedarf**

Der Check wird gemeinsam von Berater und Unternehmer als Einstieg in eine Beratung zum Thema Personal bearbeitet.

- **Gesprächseinstieg/Gesprächsleitfaden**

Der Berater nimmt den Check als einen gemeinsamen nationalen Qualitätsstandard und steigt mit der „Autorität“ des Standards in ein Personal-Thema ein.

- **Zur Vorbereitung der Beratung**

Der Unternehmer füllt den Check vor dem Beratungsgespräch aus. Der Berater nutzt die Ergebnisse für seine Beratung.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Erweiterung des Instrumentariums**

Als Ergänzung vorhandener Instrumente. Erweiterung des INQA-Unternehmenschecks zum Thema Personal.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Erweiterung des Instrumentariums**

Als Ergänzung vorhandener Instrumente. Erweiterung des INQA-Unternehmenschecks zum Thema Personal.

- **Erschließung neuer Themen**

Als neutrales Instrument, das mehr als nur ein Fachthema abbildet und mit dem sich weitere Beratungsthemen zum Thema Personal erschließen lassen.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Zur Kundenbindung**

Als Ansprache-Element im Rahmen der Kundenbindung außerhalb des Auftragskontextes.

Wie wird der Check in der Beratung eingesetzt?

Zum Beispiel:

- **Zur Kundenbindung**

Als Ansprache-Element im Rahmen der Kundenbindung außerhalb des Auftragskontextes.

- **Als Unternehmerseminar/zur Akquisition**

Der Berater führt ein Unternehmer-Seminar zum INQA-Check „Personalführung“ durch, in dem die Selbstbewertung durchgeführt wird – so kann auch Beratungsbedarf generiert werden.

Ansprechpartner und Informationsmöglichkeiten

Version 1.1_01.2010



The screenshot shows the homepage of the website. At the top left is the logo for 'Initiative Neue Qualität der Arbeit' and 'Offensive Mittelstand Gut für Deutschland'. The main navigation menu on the left includes: INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“, Praxishilfen „Guter Mittelstand“, INQA-Check „Personalführung“, Datenbank „Berater Offensive Mittelstand“, Netzwerke, Personalführung und Demografie, Weitere Produkte und Instrumente, Veranstaltungen/Seminare, Fachinformationen/Projekte, Downloads, Bestellungen, Presse, and Offensive Mittelstand. Below the menu is a box titled 'Das Portal zur Fachkräfteoffensive der Bundesregierung' with the URL www.fachkraefte-offensive.de. The main content area features a headline 'INQA-Check „Personalführung“ vorgestellt' with a photo of two men, Thomas Sattelberger and Helmut Ehnes, holding a document. Below the photo is a text block starting with 'Am 18. September 2013 wurde auf der Personalmesse in Köln der INQA-Check „Personalführung“ auf dem INQA-Thementag „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“ der Öffentlichkeit vorgestellt.' To the right of this text is a box titled 'Überarbeiteter Check jetzt online' with a photo of hands using a computer mouse. Below this box is a text block starting with 'Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ wurde neu gestaltet...' and a link 'Zum Online-Check'. At the bottom of the screenshot, there are sections for 'Die Schwächen der Mittelständler in der Personalführung aufdecken' and 'Statements' with a photo of Dirk Solbach and his name and title: 'Dirk Solbach, Inhaber und Gründer MDS Raumsysteme'.

Home

ninartermine: 5.12.2013 Köln +++ 6.12.2013 Mönchengladbach +++ Die nächsten E

INQA-Check „Personalführung“ vorgestellt

Am 18. September 2013 wurde auf der Personalmesse in Köln der INQA-Check „Personalführung“ auf dem INQA-Thementag „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Thomas Sattelberger (Foto rechts), Themenbotschafter der Initiative Neue Qualität der Arbeit, und Helmut Ehnes (links), Vorsitzender der Offensive Mittelstand, schalten den neuen INQA-Check frei (Foto: © matzkefoto.de/Initiative Neue Qualität der Arbeit).

[Onlinetool und APP - hier klicken](#)
[Download der Printversion](#)

[Mehr Informationen zum INQA-Thementag „Zukunft sichern, Arbeit gestalten“](#)

Überarbeiteter Check jetzt online

Der INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ wurde neu gestaltet und in seiner Funktionalität überarbeitet mit dem Ziel einer verbesserten Nutzerführung.

Ergänzt wurde der Check durch ein individuelles, auf den jeweiligen Handlungsbedarf zugeschnittenes Handbuch mit Umsetzungshilfen, das jedem Nutzer nach Durchführung des Checks zur Verfügung steht.

Den Check gibt es ab sofort auch als App für das iPad und für Tablet-PCs.

[Zum Online-Check](#)

Die Schwächen der Mittelständler in der Personalführung aufdecken

Helmut Ehnes von der „Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland“ im Gespräch mit haufe.de über den neuen INQA-Check „Personalführung“.

Zum Interview: haufe.de

Statements

„Wir haben den Check gemeinsam mit unseren Beratern durchgeführt und sind uns sicher, die Potenziale unseres Unternehmens nun gezielter ausschöpfen zu können.“
[Zum kompletten Statement >](#)


Dirk Solbach
Inhaber und Gründer MDS Raumsysteme

www.offensive-mittelstand.de