

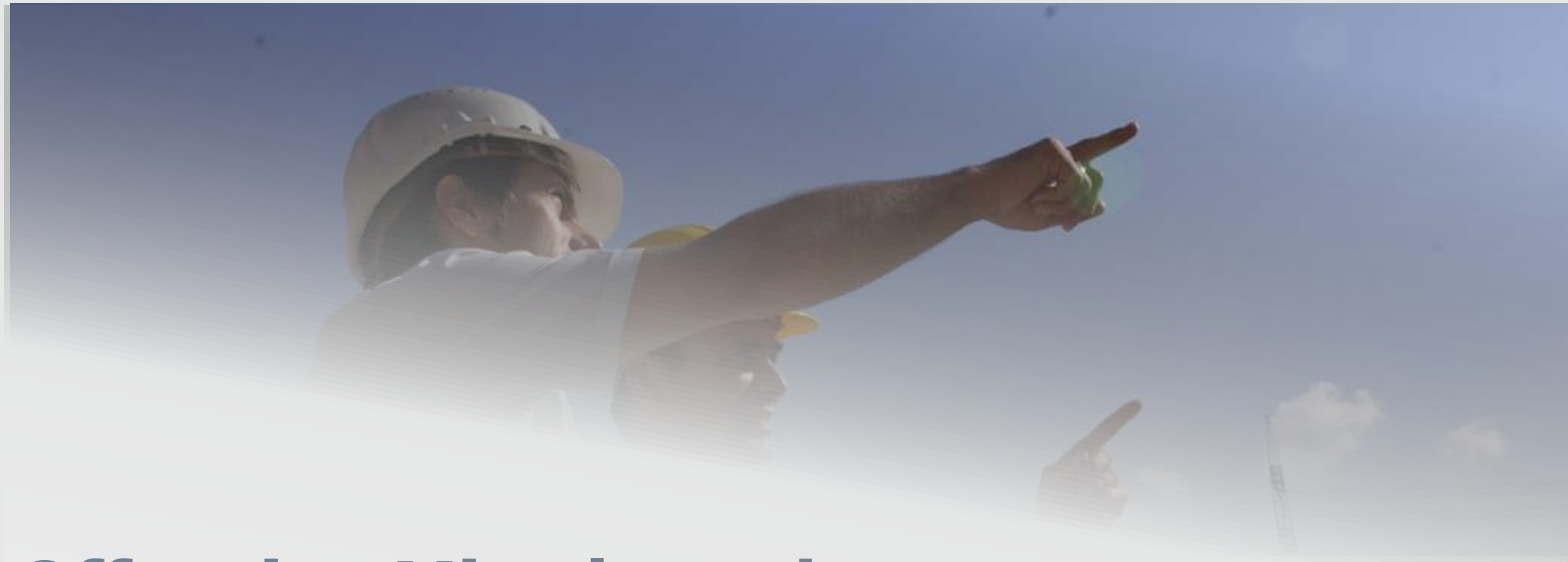


## **WS-11: INQA-Check „Personalführung“**

9. November 2015

Claus Heitzer, [Beraternetzwerk.de](http://Beraternetzwerk.de)

- ▶ Kurzer Überblick über die Offensive Mittelstand
- ▶ Zunehmend zentraler Wettbewerbsfaktor: gute Fachkräfte
- ▶ Der INQA-Check "Personalführung,,": Struktur und Inhalt
- ▶ Praktische Anwendungsmöglichkeiten im Beratungskontext.
- ▶ Überblick über weitere Beratungsinstrumente der INQA-Instrumentenfamilie.



# Offensive Mittelstand - Gut für Deutschland

## Runder Tisch Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland

### Partner

- BDA Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Zentralverband des Deutschen Handwerks
- Bundesagentur für Arbeit
- Deutscher Steuerberaterverband
- Bundessteuerberaterkammer
- Kammern, Innungen, Unternehmerverbände
- IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
- DVR – Deutscher Verkehrssicherheitsrat
- Institut für Mittelstandsforschung Bonn
- RKW Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e. V.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV)
- Krankenkassen > IKK, BKK, AOK
- Universitäten, Hochschulen, Institute
- Unternehmensberater
- .....

Insgesamt über 240 Partner

## Ziele und Philosophie

- ▶ Handlungsbedingungen für gute Mittelständler fördern.
- ▶ Unternehmen helfen, ihre Prozesse präventiv und innovativ zu gestalten.
- ▶ Unternehmen helfen, die besten Köpfe zu binden und zu gewinnen.
- ▶ Energien für eine wirkungsvolle Unterstützung des Mittelstands bündeln.
- ▶ Image des Mittelstands als Motor für Innovationen in Deutschland fördern.

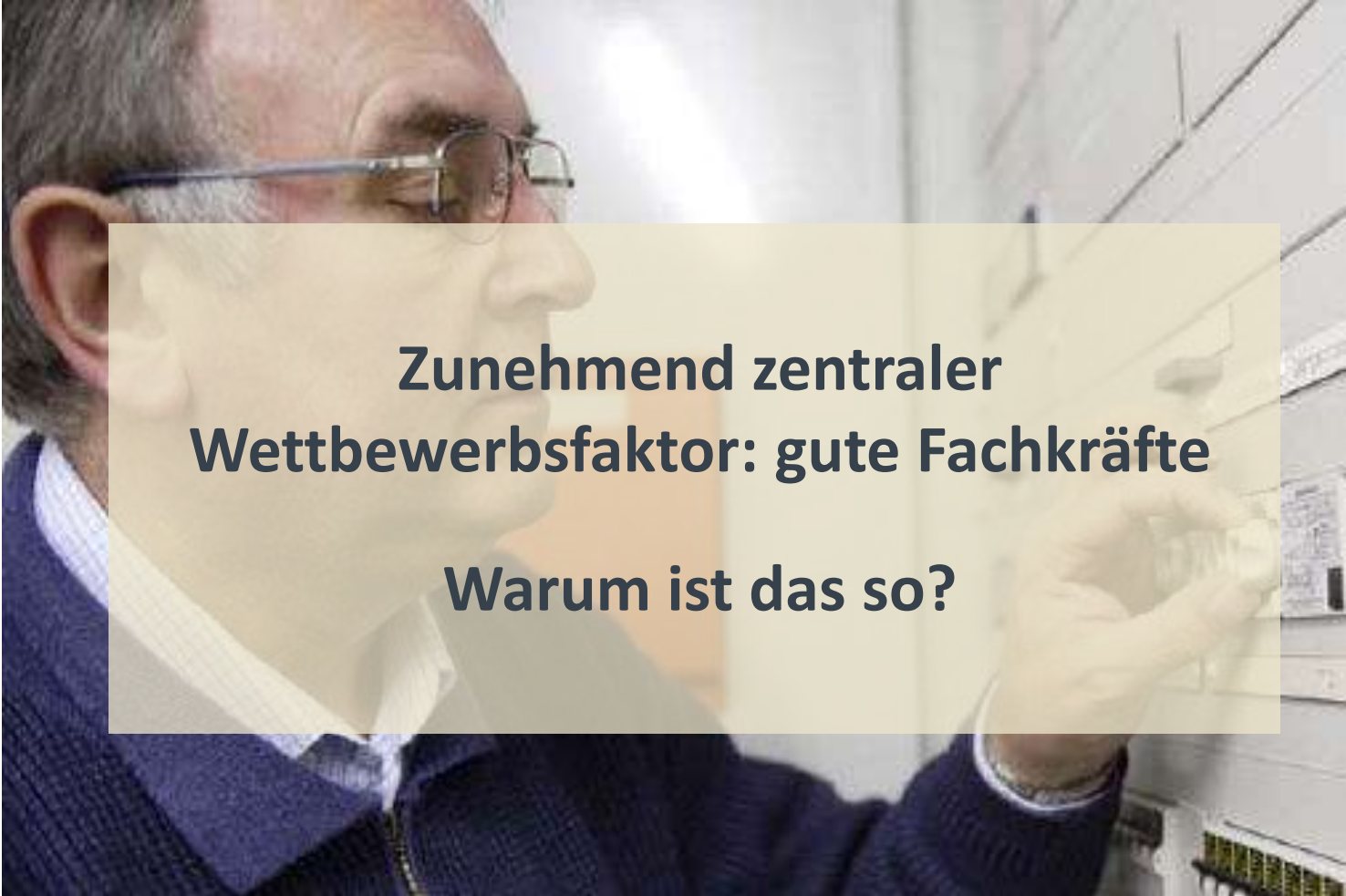
Grundidee: Mittelstand und seine Partner kümmern sich selbst um die Verbesserung der Rahmenbedingungen.

# Unabhängige nationale Initiative



- ▶ Die Akteure helfen sich selbst in eigener Verantwortung und ehrenamtlich.
- ▶ Die Akteure machen im Konsens ihre Gemeinsamkeiten sichtbar.
- ▶ Sie entwickelt daraus ihre eigenen Qualitätsstandards und Instrumente.
- ▶ Sie setzen sie gemeinsam um.
- ▶ Sie suchen ständig weitere „idealistische“ Partner.

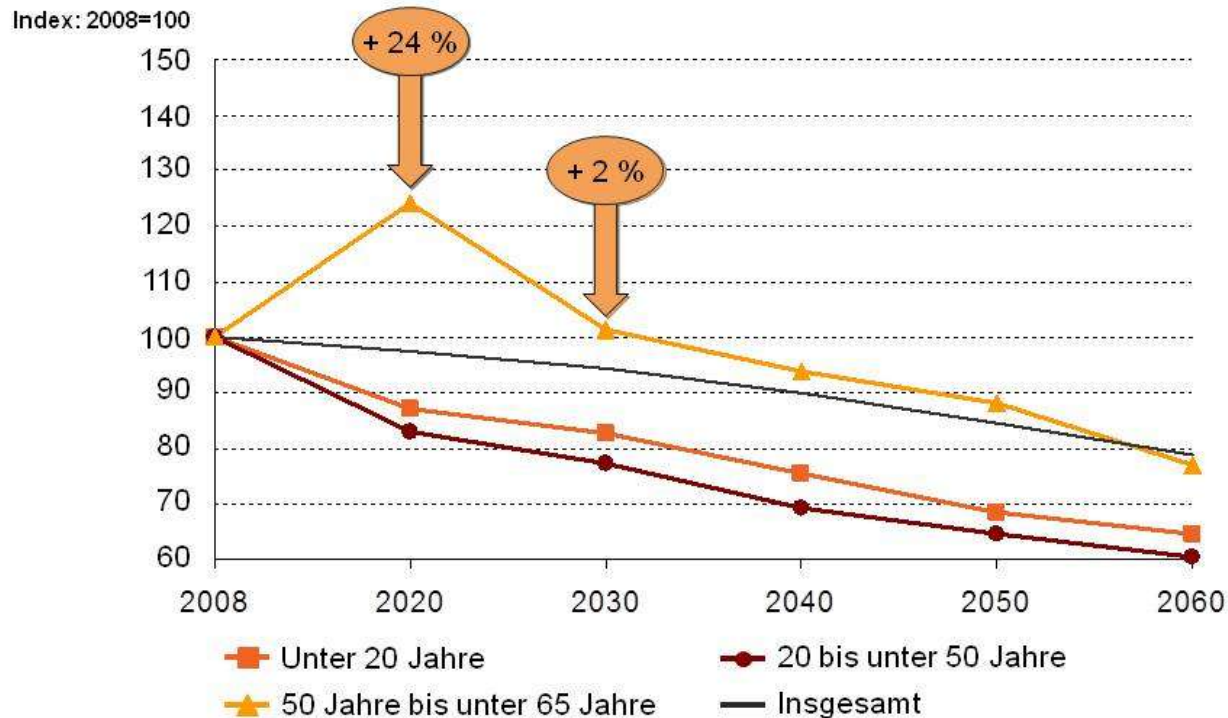
Initiiert und unterstützt vom BMAS unter dem Dach von INQA.



**Zunehmend zentraler  
Wettbewerbsfaktor: gute Fachkräfte**

**Warum ist das so?**

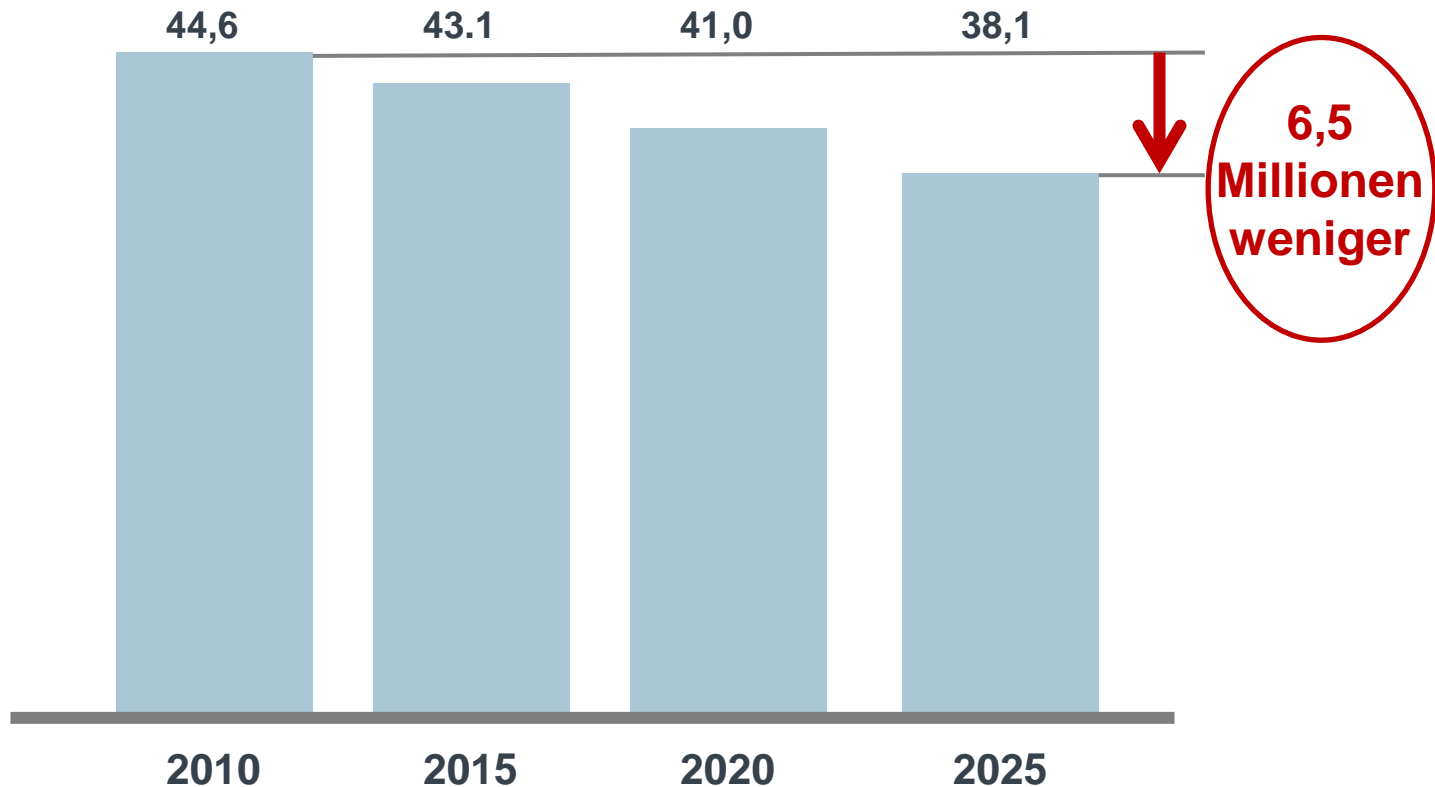
## Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2060





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

Erwerbspersonenpotenzial (EPP) in Millionen



# 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.

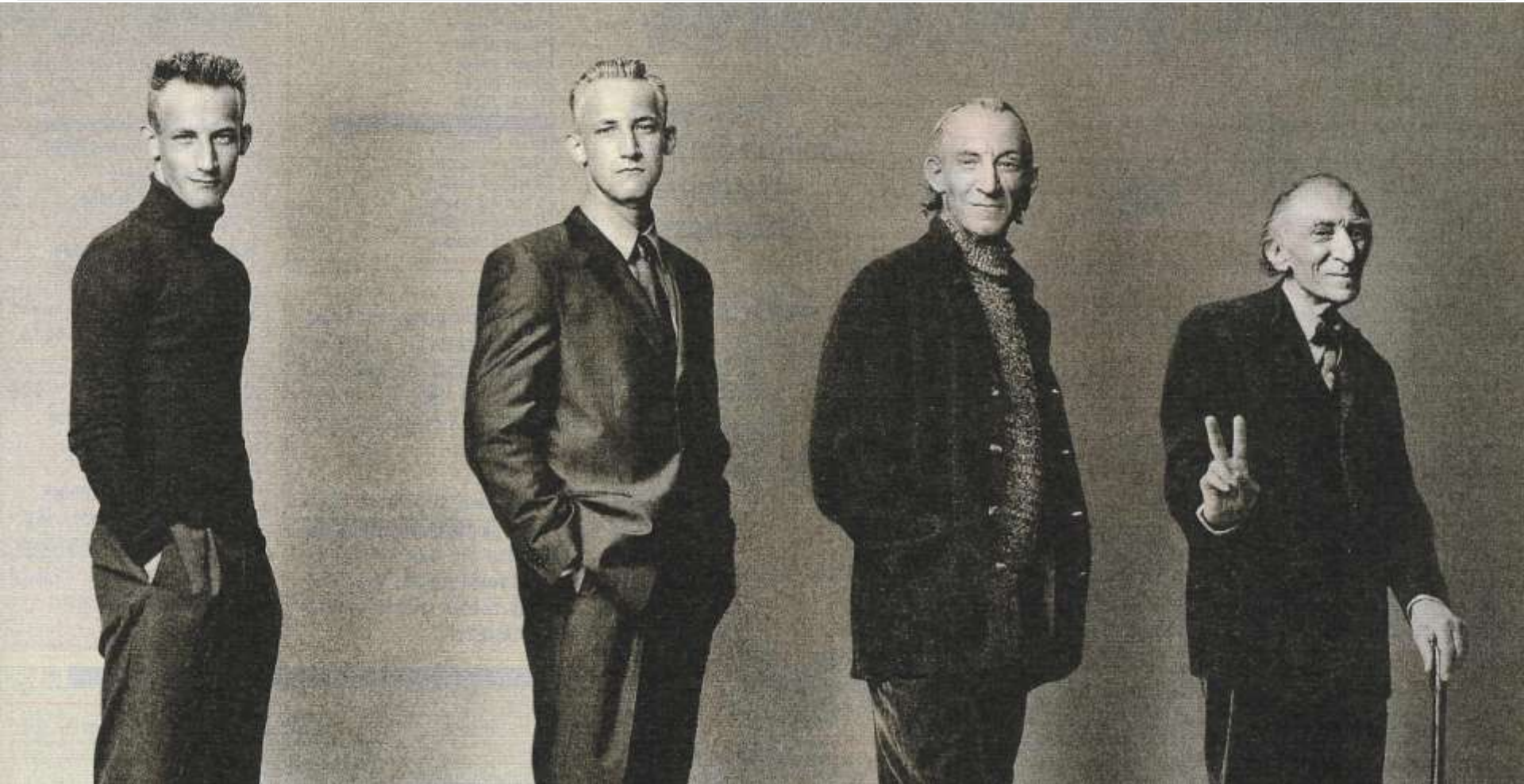
# Fazit zur Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials



Der Kampf um die besten Köpfe und geschicktesten Hände wird zunehmen.

Das gilt vor allem für die kleinen und mittelständischen Unternehmen.











**CHANGE  
AHEAD**







## Karriere & Erfolg

# Wären Sie ein guter Chef?\*



\*Oder sind Sie schon einer?

Was Manager können müssen



Telekom.de 20:49 58%

Meistgekauft Meistgeladen Umsatzstärkste

Game Hive Corp.  
**1. Kick the Boss** Installiert >  
 ★★★★★ 5104 Bewertungen

Burbn, Inc.  
**2. Instagram** GRATIS >  
 ★★★★★ 1200 Bewertungen

App des Tages  
 100% GRATIS  
 GuillaumeSZTEJNBERG  
**3. App des Tages -...** GRATIS >  
 ★★★★★ 27 Bewertungen

WEAPONS STORE OPTIONS

Handgun \$100 ★★★

Grenade \$300 ★★★

Shotgun \$500 ★★★

Landmine \$500 ★★★

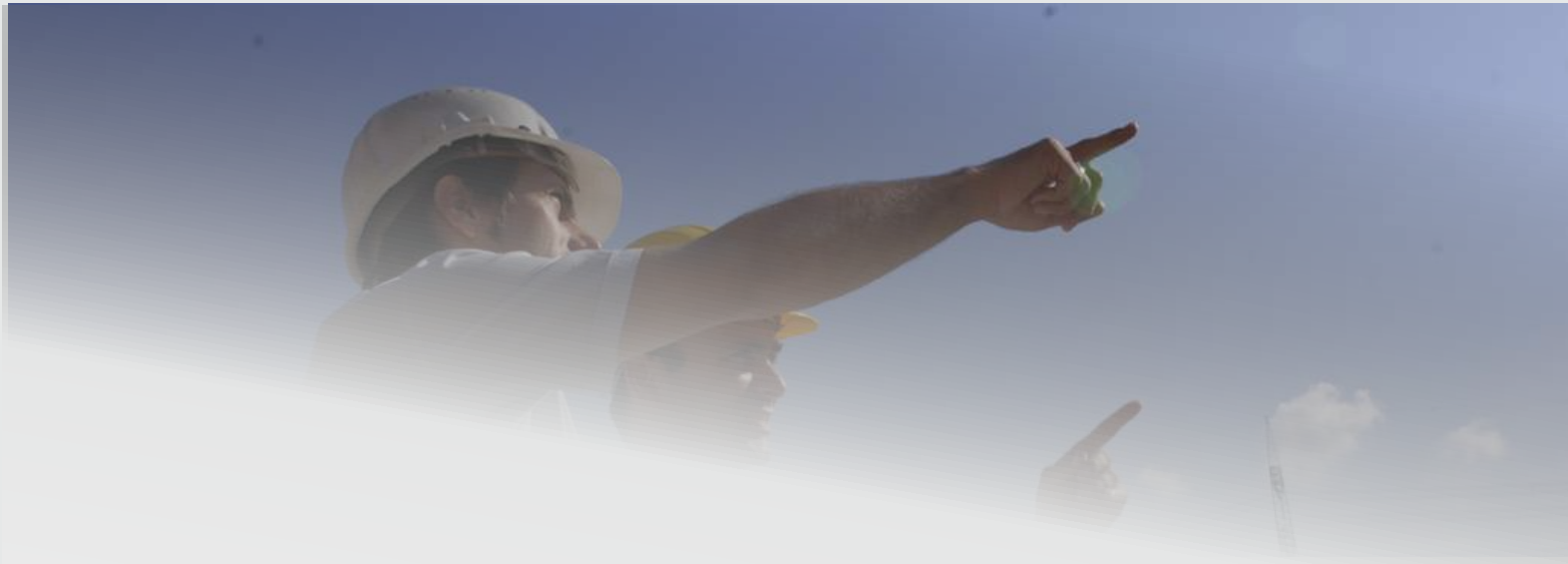
Navigation: Back, Up





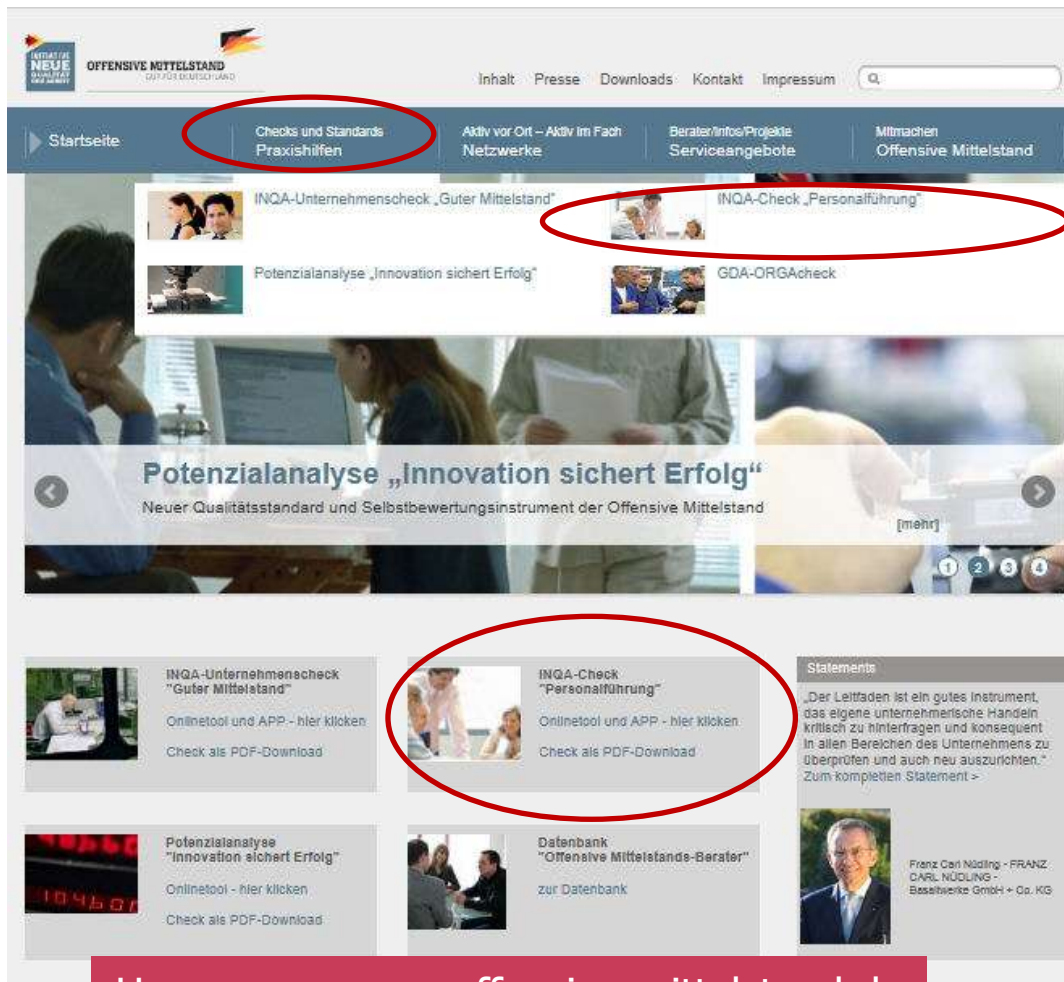


Der Check hilft, das auf alle Betriebe zukommende Fachkräfte-Problem (und auch andere Themen) offensiv anzugehen.




## Der INQA-Check „Personalführung“

# Der INQA-Check „Personalführung“



The screenshot shows the homepage of the website. At the top, there is a navigation bar with links for 'Startseite', 'Checks und Standards Praxishilfen', 'Aktiv vor Ort – Aktiv im Fach Netzwerke', 'Berater/Infos/Projekte Serviceangebote', and 'Mitmachen Offensive Mittelstand'. The 'Checks und Standards Praxishilfen' link is circled in red. Below the navigation bar, there is a main content area with a large banner for 'Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“'. Below the banner, there are several smaller tiles. One tile is circled in red and contains the text: 'INQA-Check „Personalführung“', 'Onlinetool und APP - hier klicken.', and 'Check als PDF-Download'. Other tiles include 'INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“', 'Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“', and 'Datenbank „Offensive Mittelstands-Berater“'. At the bottom of the page, there is a red banner with the text 'Homepage: www.offensive-mittelstand.de'.

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



The brochure cover features the title 'INQA-Check „Personalführung“' and the subtitle 'Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung auf den demografischen Wandel'. Below the text, there is a collage of images showing people in a workshop setting, including a man in a blue lab coat working on a machine, a man in a suit talking to a woman, and a group of people sitting around a table. A blue arrow points from the left towards the collage. At the bottom right, there is a red banner with the text 'Broschüre'.

Broschüre

# Der INQ-Check „Personalführung“



Das Besondere des Instruments

Ein gemeinsamer  
Qualitätsstandard  
vieler Partner  
des Mittelstands  
und Praxischeck  
in einem.

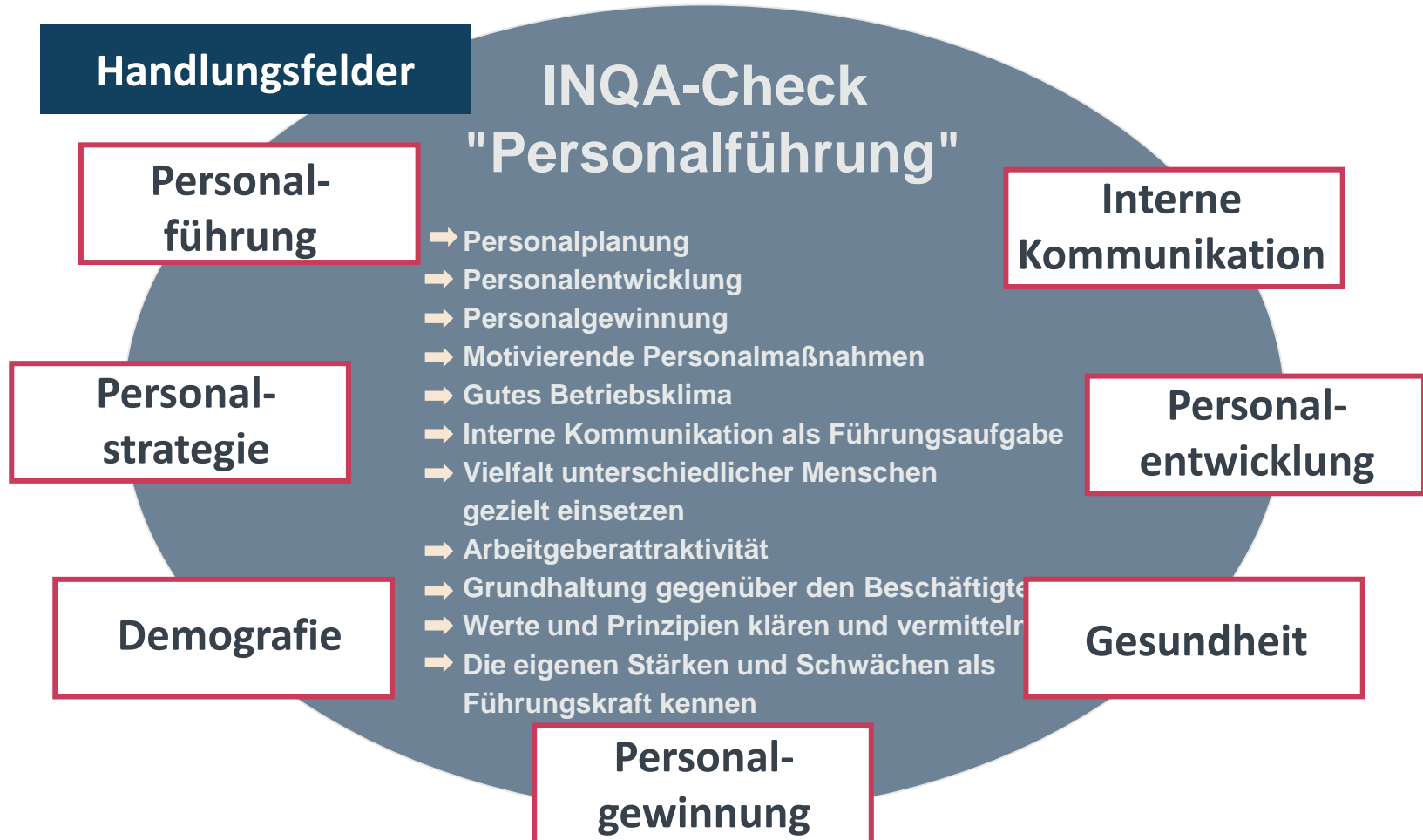
Der Check ermöglicht einen  
Potenzialcheck zur  
Personalführung  
im Unternehmen.



## 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

# Die Themen des INQA-Checks "Personalführung"



## 1. Zielsetzung

### Personalgewinnung

**Ziel:**  
Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



#### Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen.  
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

#### Handlungsbedarf

#### ► Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- Gutem Betriebsklima
- Wertschätzender Führung
- Angemessener Entlohnung
- Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- Kundenorientierung
- Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- Engagement in der Region



# Die Systematik der einzelnen Checkpunkte

## 1. Zielsetzung

### Personalgewinnung

**Ziel:**  
Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



## 2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

**Handlungsbedarf**

Die Praxis  
Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Handlungsbedarf sehen.  
In anderen Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

➤ **Arbeitgeberattraktivität entwickeln**

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel erlebbar in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region

Zuzeit kein Handlungsbedarf | Handlungsbedarf | Dringender Handlungsbedarf

# Die Systematik der einzelnen Checkpunkte

## 1. Zielsetzung

### Personalgewinnung

**Ziel:**  
Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



## 2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

#### Die Praxis

Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Handlungsbedarf sehen.  
In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

#### Handlungsbedarf

### Arbgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln.

Arbgeberattraktivität wird zum Beispiel entwickelt in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region



## 3. Beispiele

Konkretisierungen des Themas und Anregungen zu Ideen für das eigene Unternehmen

# Die Systematik der einzelnen Checkpunkte

## 1. Zielsetzung

### Personalgewinnung

**Ziel:**  
Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



## 2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

### Die Praxis

Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Handlungsbedarf sehen.

Ähnlichen Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

### Arbgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln

Arbgeberattraktivität wird zum Beispiel entwickelt in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung
- ▶ Flexiblen Arbeitszeitmodellen
- ▶ Gut gestalteten Arbeitsplätzen
- ▶ Hilfen bei familiären und persönlichen Angelegenheiten
- ▶ Kundenorientierung
- ▶ Guter Qualität der Leistungen und Produkte
- ▶ Engagement in der Region

## 4. Handlungsbedarf festlegen

## 3. Beispiele

Konkretisierungen des Themas und Anregungen zu Ideen für das eigene Unternehmen



# Die Systematik der einzelnen Checkpunkte

## 1. Zielsetzung

### Personalgewinnung

**Ziel:**  
Wir präsentieren uns als attraktiver Arbeitgeber. Wir gewinnen die zu uns und zur Aufgabe passenden Beschäftigten.



## 2. Checkpunkt

Beschreibung der guten Praxis und Stand der Arbeitswissenschaft.

### Die Praxis

Sie die beschriebene Praxis und die Beispiele mit ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Handlungsbedarf sehen.

In größeren Betrieben kann „Unternehmen“ auch Verantwortungsbereich bedeuten.

### Arbeitgeberattraktivität entwickeln

Wir machen uns unsere Stärken als Arbeitgeber bewusst, können sie benennen und weiterentwickeln

Arbeitgeberattraktivität wird zum Beispiel entwickelt in:

- ▶ Gutem Betriebsklima
- ▶ Wertschätzender Führung
- ▶ Angemessener Entlohnung

## 4. Handlungsbedarf festlegen

## 3. Beispiele

Konkretisierungen des Themas und Anregungen zu Ideen für das eigene Unternehmen

## 5. Maßnahmen festlegen, kontrollieren und verbessern

Der **Maßnahmenplan** ist in der Printversion auf der letzten Seite zu finden. Mindestens 10 Maßnahmen beschreiben, Verantwortliche und Fristen zur Umsetzung sowie zur Kontrolle festlegen

## Selbstbewertungsinstrument



↓  
systematische und kurze  
Potenzial-Analyse

↓  
Maßnahmenfestlegung

↓  
Verbesserungsprozess



Keine Zertifizierung !!!!



# Dokument zur Selbsterklärung (nur beim Check „Guter Mittelstand“)

**Kein Audit.  
Keine Zertifizierung.**



**Möglichkeit zur  
Selbstbewertung  
und Selbsterklärung**



The image shows a screenshot of a self-declaration form titled 'SELBSTERKLÄRUNG' for the 'INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“'. The form includes fields for the company name and address, a declaration of compliance with the INQA check, a reference to the document number, and a signature line for the business manager. Logos for 'Initiative Neue Qualität der Arbeit' and 'Offensive Mittelstand' are visible at the top.

**SELBSTERKLÄRUNG**

**INQA-Unternehmenscheck  
„Guter Mittelstand“**

Das Unternehmen

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Name/Adresse

erklärt, dass es nach dem  
INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“  
und der damit verbundenen systematischen  
und strukturierten Arbeitsweise geführt wird.

**Die Selbsterklärung basiert auf der Selbstbewertung vom**

\_\_\_\_\_  
mit der Dokumentennummer

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Die Selbstbewertung wurde von der Geschäftsführung auf  
Grundlage des INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ durchgeführt.

\_\_\_\_\_  
Ort/Datum

\_\_\_\_\_  
Unterschrift Geschäftsführer/in

Die Selbsterklärung ist nur gültig mit der Selbstbewertung und ist befristet auf maximal 2 Jahre.

## 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)

# Checkonline und als APP



OFFENSIVE MITTELSTAND  
GUT FÜR DEUTSCHLAND



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 Personalgewinnung



4 Motivierende Personalmaßnahmen



5 Gutes Betriebsklima



6



7



8 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 BERATER/INNEN

▶ INFOS ZUM CHECK

[www.inqa-check-personalfuehrung.de](http://www.inqa-check-personalfuehrung.de)

# Checkonline und als APP



OFFENSIVE MITTELSTAND  
GUT FÜR DEUTSCHLAND



OFFENSIVE MITTELSTAND  
GUT FÜR DEUTSCHLAND



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

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

## 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: 9.12.2014

#### 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.

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

[+ ANREGUNGEN AUS DER PRAXIS](#)

[+ PRAXISHILFEN ZUR UMSETZUNG](#)

##### HANDLUNGSBEDARF

Dringender Handlungsbedarf

Handlungsbedarf

Zurzeit kein Handlungsbedarf

##### MEINE MAßNAHMEN

Priorität:

Verantwortlich:

Beginn:

Kontrolle:

Maßnahme und Bemerkungen

# Die Praxishilfen der Partner

Check führt hin zu  
Praxishilfen der Partner.  
Im Internet hinterlegt.

Letzte Änderung: 9.12.2014

## 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.

### HANDLUNGSBEDARF

- Dringender Handlungsbedarf
- Handlungsbedarf
- Zurzeit kein Handlungsbedarf

### MEINE MAßNAHMEN

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

Why WAI? Der Work Ability Index im Einsatz für Arbeitsfähigkeit und Prävention	Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)	Der Work Ability Index (WAI) ist ein anerkanntes und bewährtes Verfahren zur Analyse der Arbeitsfähigkeit. Die Broschüre gibt ein Überblick über das Verfahren und führt Praxisbeispiele auf. (147 Seiten)
Erfolgreich für mehr Vereinbarkeit von Familie und Beruf	Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	Kooperationen zwischen mehreren Unternehmen oder zwischen Unternehmen und lokalen Akteuren aus Politik und Verwaltung, Vereinen, freien Trägern der Kinder- und Jugendhilfe und vielen anderen eröffnen neue Möglichkeiten, mehr für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu tun. Praxisbeispiele und Hilfen finden sich in der Publikation. (31 Seiten)
Checkliste "Unternehmensnachfolge - Personal"	Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi)	Eine gut vorbereitete Unternehmensnachfolge sichert Arbeitsplätze. Eine schlechte Vorbereitung setzt Arbeitsplätze aufs Spiel. Die Checkliste hilft bei der Planung. (2 Seiten)
Führungskräfte und Familie - Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können	Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA), gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend	Was können Unternehmen tun, um Führungsnachwuchskräfte mit Familienpflichten zu unterstützen? Welche Führungskultur und Arbeitsorganisation ist notwendig, damit für Frauen und Männer in Führungspositionen Work-Life-Balance nicht nur ein Schlagwort bleibt?(43 Seiten)
psyGA-Praxisordner "Kein Stress mit dem Stress: Lösungen und Tipps für Führungskräfte und Unternehmen"	Initiative Neue Qualität der Arbeit	Vor allem kleinere und mittelständische Unternehmen und ihre Führungskräfte brauchen handhabbare Lösungen für ihren betrieblichen Alltag, um psychisch bedingte Erkrankungen und

# INQA-Check „Personalführung als APP



## DER CHECK MOBIL: DIE APP



➤ IPHONE/IPAD

➤ ANDROID (TABLET)

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

- ▶ Der Check ist ein **gemeinsamer Praxisstandard**, den alle Partner gemeinsam entwickelt haben und anerkennen. Dies ermöglicht vielfältige Synergien auf den unterschiedlichsten Ebenen, da mit einem Instrument alle relevanten Themen abgedeckt werden.
- ▶ Sie erhalten ein **Selbstbewertungs-Instrument**, mit dem Sie Ihr Unternehmen bzgl. guter Personalführung und Demografischer Wandel einordnen können.

# Praktische Anwendungsmöglichkeiten im Beratungskontext



## INQA-Check „Personalführung“

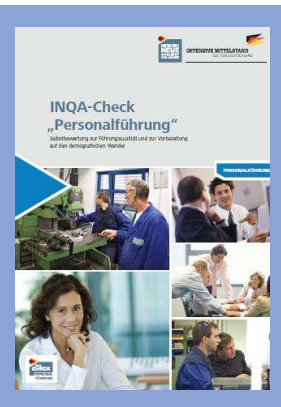
Selbstbewertung zur Führungsqualität und zur Vorbereitung  
auf den demografischen Wandel





## Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland

„Autorisierter“  
Berater-  
Offensive  
Mittelstand



Regionale und  
fachliche Netzwerke der  
Offensive Mittelstand

Standardisiertes  
Unternehmer-Seminar  
Selbstbewertung  
Check „Guter Mittelstand“  
(4 Stunden)

Mittelständische Unternehmen



- ▶ Check „Wie bin ich bzgl. guter Personalführung aufgestellt?“
- ▶ Das Wesentliche: Jedes Thema auf zwei Seiten.
- ▶ Tipps und Anregungen, wie man es gut machen könnte.
- ▶ Unternehmer kann direkt selbst beginnen.
- ▶ Maßnahmenplan erstellen

## INQA-Unternehmenscheck Guter Mittelstand integriertes Management

**INQA-Check  
Personal-  
führung**

**INQA-Check  
Diversity**  
in Vorbereitung

**INQA-Check  
Gundheit**  
in Vorbereitung

**INQA-Check  
Wissen u.  
Kompetenz**

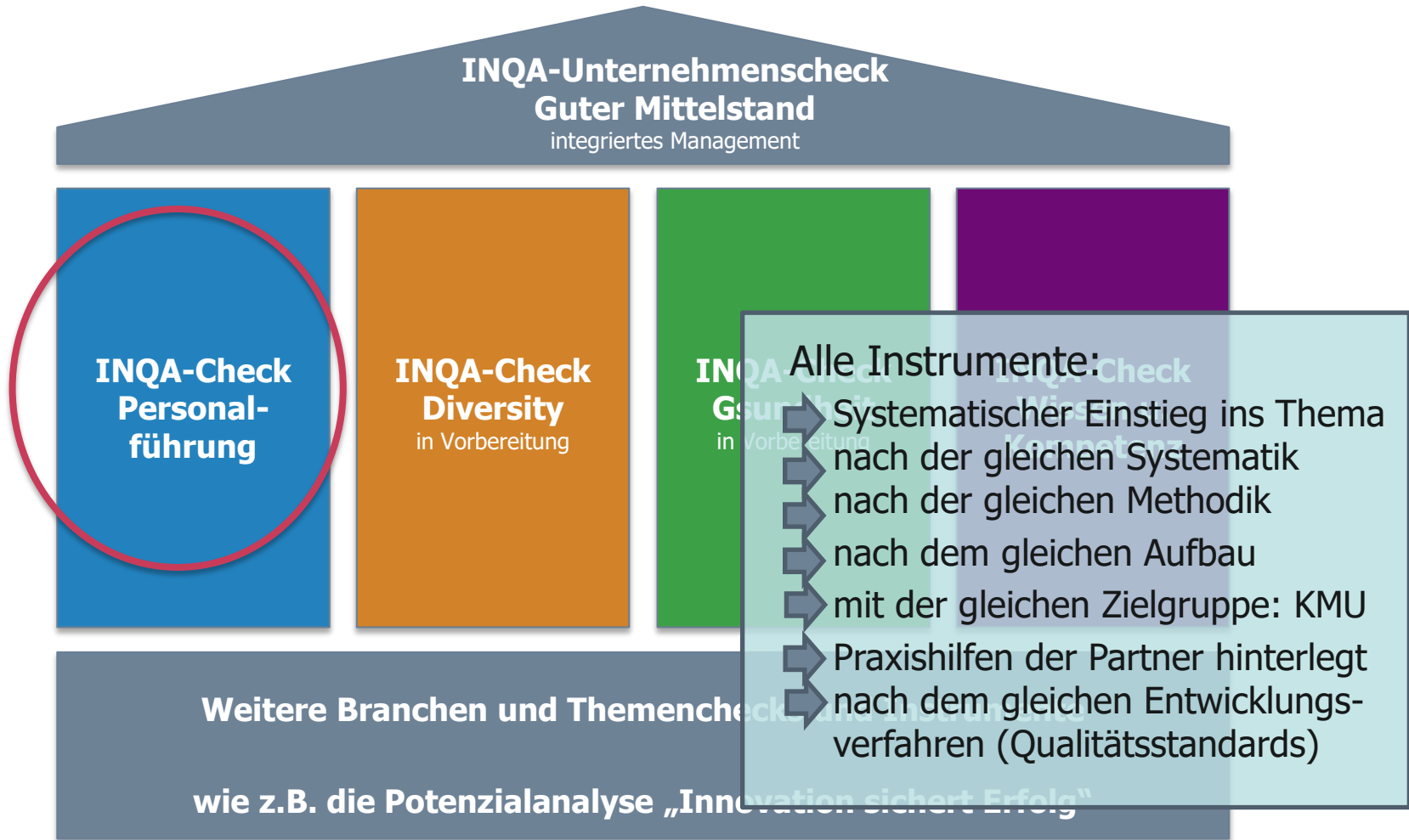
### Themenchecks

- Arbeitsschutz (GDA-ORGCheck)
- Innovation
- Büroarbeit

### Branchenchecks

- CASA-bauen
- Check „Gesunde Pflege“

# Die INQA-Instrumentenfamilie



# Mehr Informationen



OFFENSIVE MITTELSTAND  
GUT FÜR DEUTSCHLAND



The screenshot shows the homepage of the website. At the top left is the logo for 'OFFENSIVE MITTELSTAND' with the tagline 'GUT FÜR DEUTSCHLAND'. To the right of the logo is a navigation menu with links for 'Inhalt', 'Presse', 'Downloads', 'Kontakt', and 'Impressum', followed by a search bar. Below the navigation is a horizontal menu with five items: 'Startseite', 'Checks und Standards Praxishilfen', 'Aktiv vor Ort - Aktiv im Fach Netzwerke', 'Berater/Infos/Projekte Serviceangebote', and 'Mithachen Offensive Mittelstand'. The main content area features a large banner with a photo of three people in an office. The banner text reads 'Potenzialanalyse „Innovation sichert Erfolg“' and 'Neuer Qualitätsstandard und Selbstbewertungsinstrument der Offensive Mittelstand'. Below the banner are four smaller cards: 1. 'INQA-Unternehmenscheck "Guter Mittelstand"' with an 'Onlinetool und APP - hier klicken' and 'Check als PDF-Download' link. 2. 'INQA-Check "Personalführung"' with an 'Onlinetool und APP - hier klicken' and 'Check als PDF-Download' link. 3. 'Potenzialanalyse "Innovation sichert Erfolg"' with an 'Onlinetool - hier klicken' and 'Check als PDF-Download' link. 4. 'Datenbank "Offensive Mittelstands-Berater" zur Datenbank'. To the right of these cards is a 'Statements' section with a quote: '„Dieser Leitfaden ist eine logisch aufgebaute, klare, umfassende und auf die speziellen Bedürfnisse der Mittelständler zugeschnittene Hilfe, ... auch für die kontinuierliche Reflexion.“ Zum kompletten Statement -'. Below the quote is a photo of a woman and her name: 'Gefra Bettina Bernadotte Geschäftsführerin der Mainau GmbH'. At the bottom of the page is a dark blue footer with four items: 'Praxishilfen', 'Netzwerke', 'Serviceangebote', and 'Offensive Mittelstand'.

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

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



## ► **Claus Heitzer**

Autorisierter Berater und Partner der Offensive Mittelstand  
Im Neuwerker Business Office

Dammer Strasse 136-138, 41066 Mönchengladbach

Telefon: 02161 63 32 37

Mail: [c.heitzer@beraternetzwerk.de](mailto:c.heitzer@beraternetzwerk.de)

Internet: [www.beraternetzwerk.de](http://www.beraternetzwerk.de)