

Der Mensch im Mittelpunkt des Wirtschaftens

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit

Wirtschaftsstandort Deutschland: Die wichtigste Ressource sind die Qualifikationen der Menschen



- ▶ 50 % der Wertschöpfung werden in wissensbasierten Wirtschaftszweigen erbracht.
- ▶ Die wirtschaftliche Stärke deutscher Unternehmen beruht auf der Fähigkeit zur Entwicklung technischer Innovationen.
- ▶ Innovationen entstehen in Köpfen und werden von Menschen gemacht.

Um international wettbewerbsfähig zu bleiben, muss Deutschland noch stärker in die Talente und Köpfe der Beschäftigten investieren!

Nachhaltige Investition in „Köpfe“ durch faire und motivierende Arbeitsbedingungen

- ▶ Studien zeigen: Je stärker die emotionale **Bindung** an das Unternehmen, desto höher die **Motivation** der Beschäftigten.
- ▶ Einige Erhebungen kommen zu dem Ergebnis, dass in durchschnittlichen Unternehmen **nur eine geringe Anzahl von Beschäftigten** eine **hohe emotionale Bindung** aufweisen.
- ▶ Als Folge fallen Umsatz und Gewinn von deutschen Unternehmen geringer aus als möglich. Schätzungen gehen von erheblichen volkswirtschaftlichen Einbußen aus (bis zu **138 Milliarden Euro pro Jahr**).
- ▶ Fazit: **Eine mitarbeiterorientierte Unternehmenskultur** bildet die Voraussetzung für engagierte Beschäftigte, für Innovationen und für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Strategien zur Bindung und Motivation von Beschäftigten sind für Unternehmen eine zentrale strategische Aufgabe.

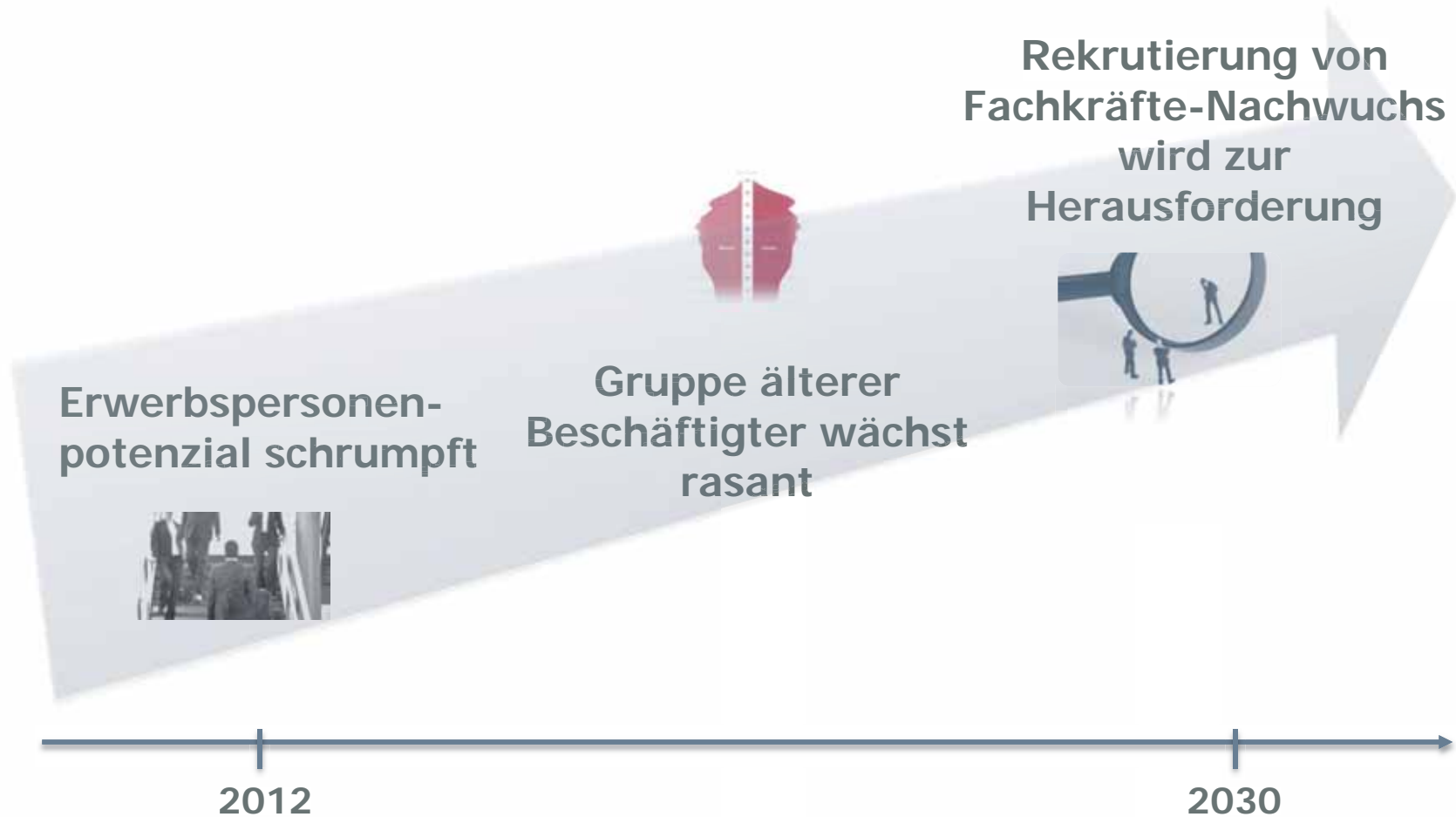
Quellen: TU Chemnitz / fokus, Wettbewerbsfaktor Wissen, 2011. http://www.tu-chemnitz.de/wirtschaft/bwl6/11-05-19_Studienergebnisse_WM_2010.pdf

Steigende Anforderungen erhöhen den Druck – auf Unternehmen *und* Beschäftigte gleichermaßen!



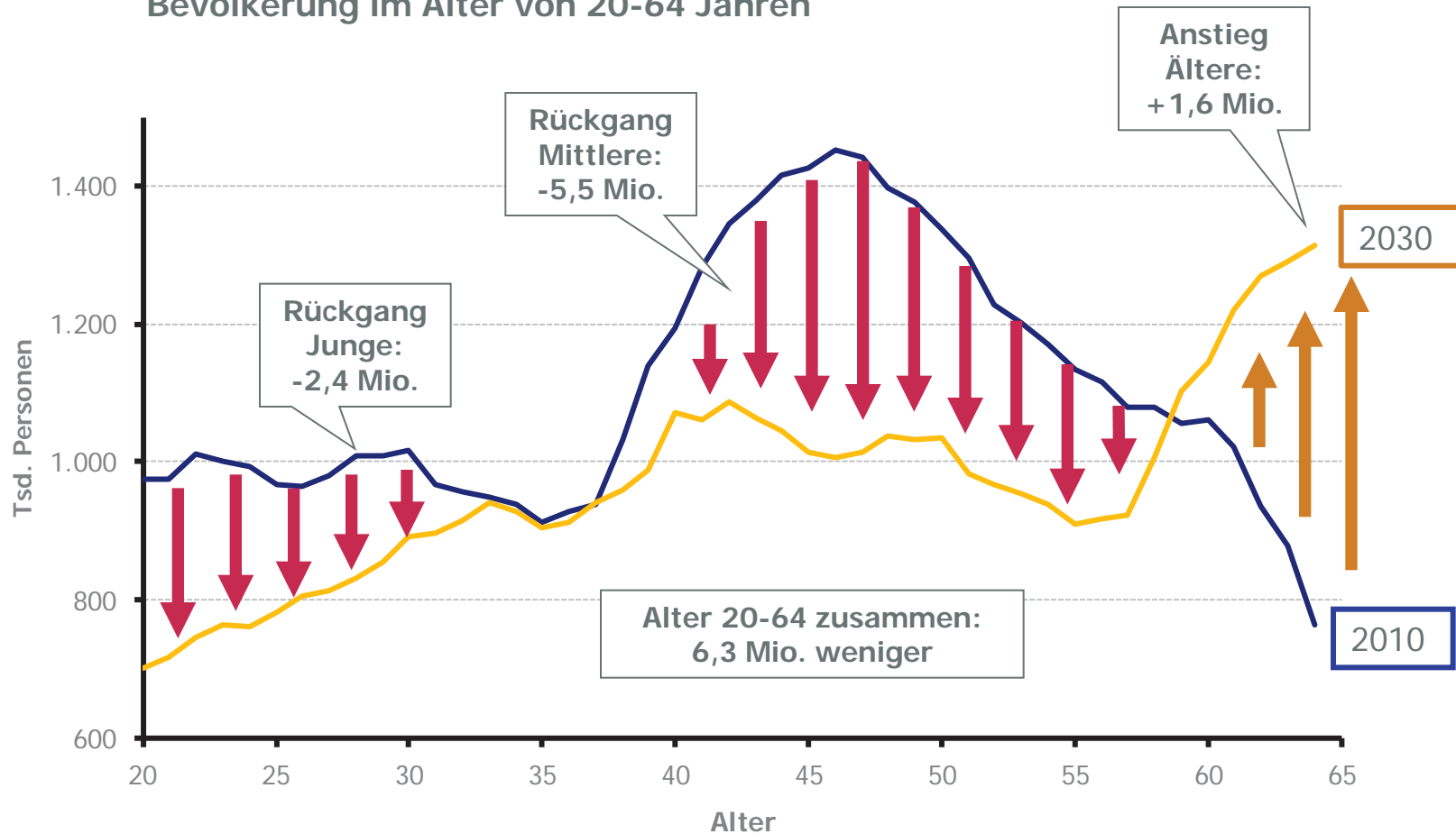
Demografischer Wandel, Strukturwandel am Arbeitsmarkt sowie veränderte Bedürfnisse von und Anforderungen an Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erfordern ein zeitnahes Umdenken und Handeln.

Aktuell ganz oben auf der Agenda vieler Unternehmen: Demografie in Deutschland



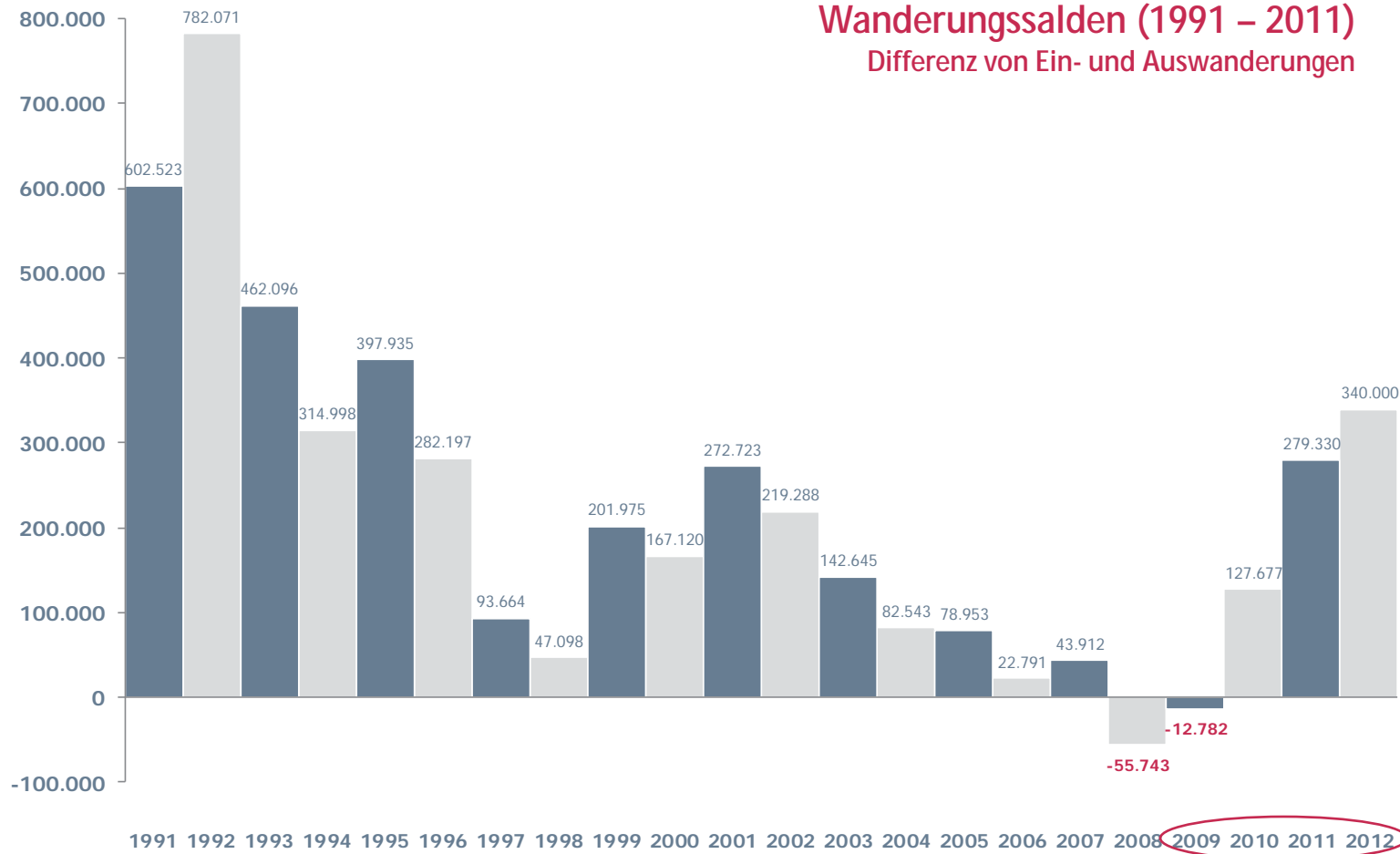
Die Arbeitskräfte der Zukunft: Viel weniger Junge, deutlich mehr Ältere

Bevölkerung im Alter von 20-64 Jahren



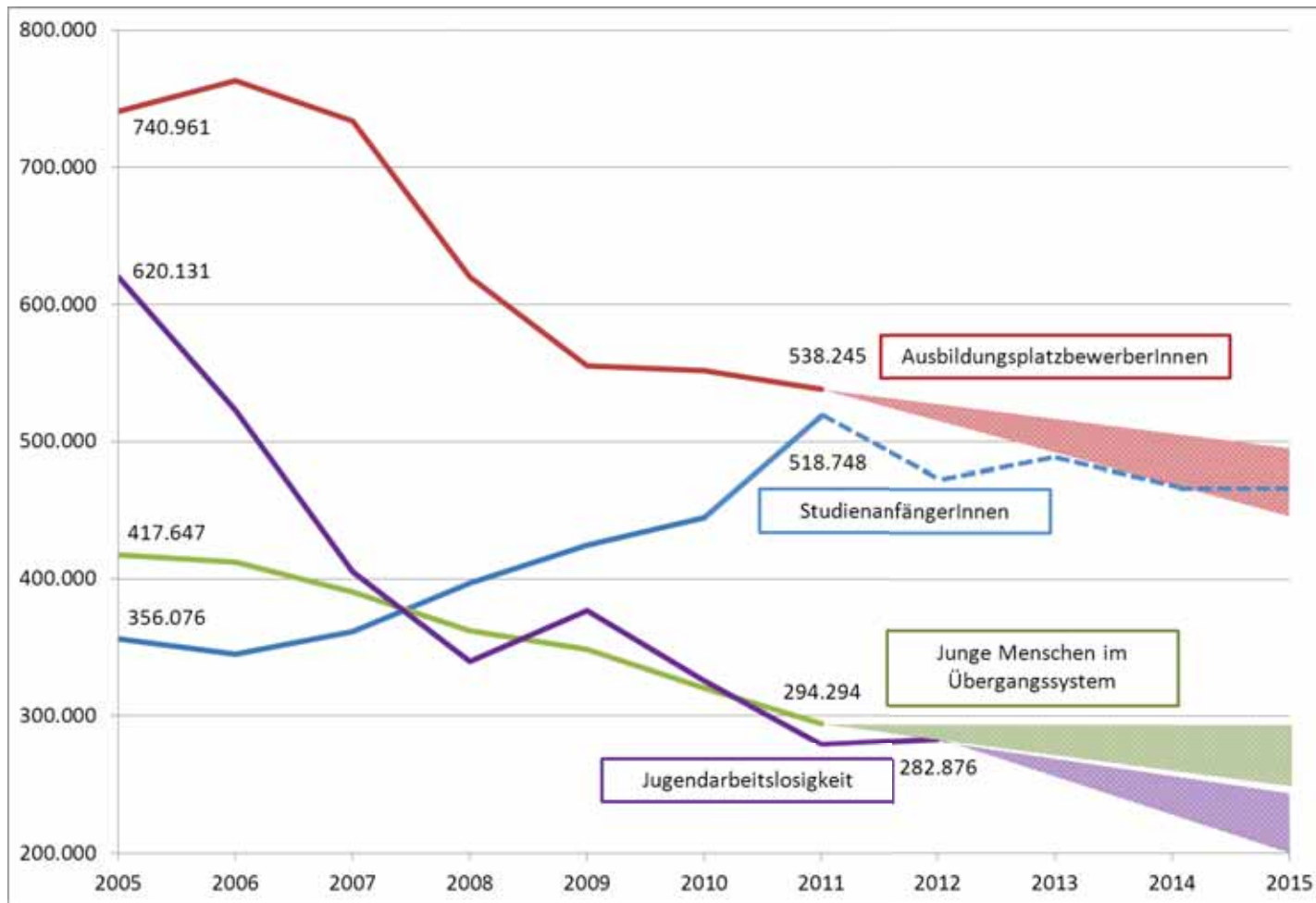
Quelle: Statistisches Bundesamt

Zuwanderung als Lösung? Ein wichtiger Baustein, aber kein Allheilmittel!



Anmerkung: Wanderungssaldo 2012 basiert auf Schätzungen
Quelle: Statistisches Bundesamt

Nachwuchs heute: weniger Ausbildungs- bewerberinnen und -bewerber, Akademisierung- schub (Bachelors), ungehobene Potenziale



Quellen: Bundesagentur für Arbeit, Kultusministerkonferenz, BIBB, Statistisches Bundesamt; zusammengestellt durch „MINT Zukunft schaffen“

Fakten aus der Arbeitswelt

Nur 20 % der über 50-Jährigen nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil.

Psychische Erkrankungen sind bereits heute eine gravierende finanzielle Belastung für Unternehmen und Volkswirtschaft (rund 27 Mrd. €/Jahr).

Gerade in der Industrie ist die Angst groß, durch altersbedingte Personalwechsel Wissen und Kompetenz zu verlieren.

Ein Drittel aller Unternehmen führt kein erfolgreiches betriebliches Gesundheitsmanagement durch, weil es an Wissen zur Umsetzung fehlt.

2025 stehen dem Arbeitsmarkt in Deutschland **mehr als 6 Millionen weniger Erwerbstätige** zur Verfügung als im Jahr 2010

Der Frauenanteil in den Vorständen der DAX30-Unternehmen beträgt 7,8 %.

Schon im Jahr 2010 hatten 54 % der Unternehmen Schwierigkeiten, ihre Stellen zu besetzen.

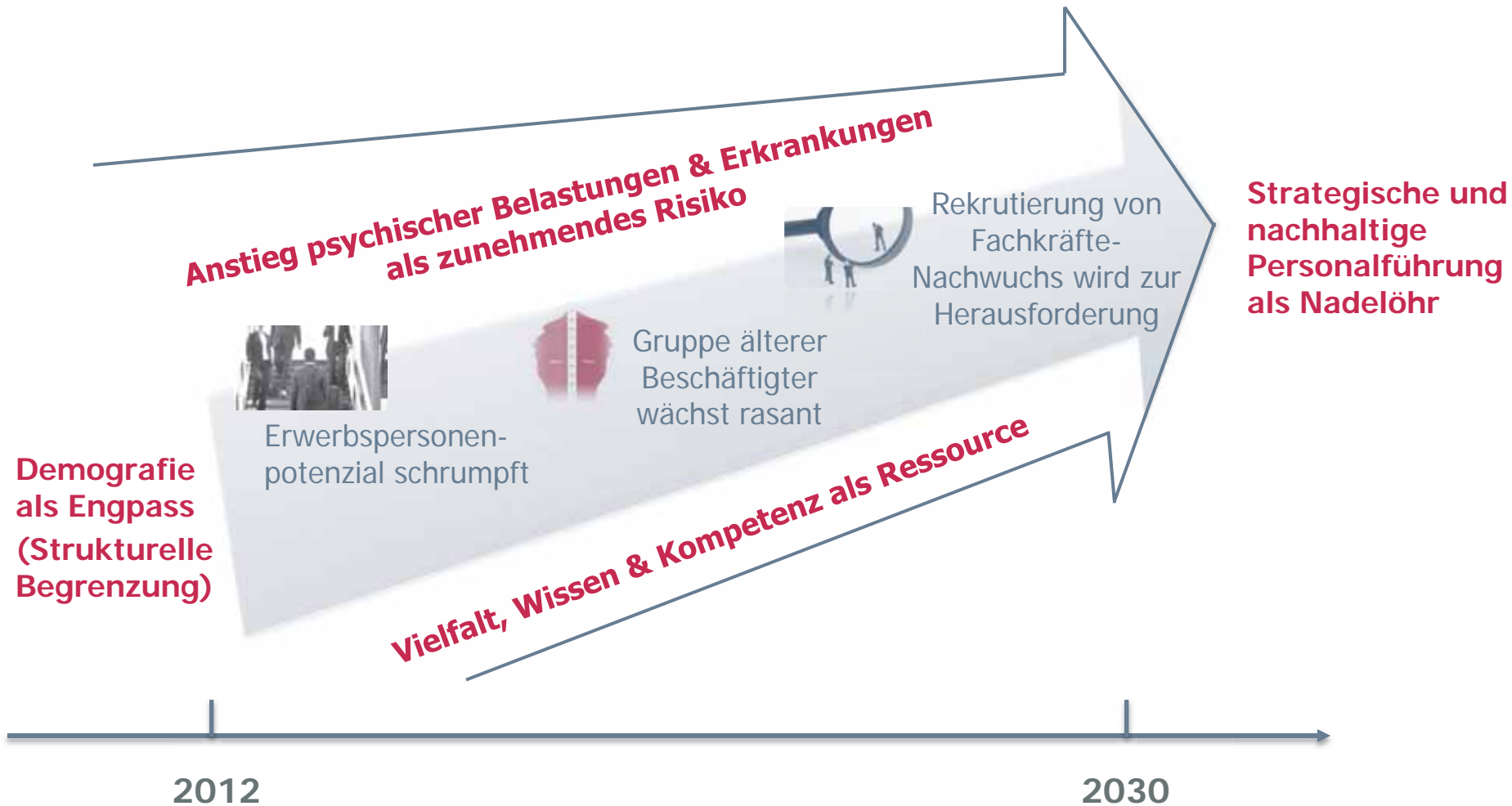
Für viele KMU sind Nachfolgeplanung und „Führung in der veränderten Arbeitswelt“ ein vitales Problem.

Der deutsche Markt für Fach- und Führungskräfte besteht künftig zu einem Drittel aus Menschen mit Migrationshintergrund.

In Betrieben mit bis zu 50 Mitarbeitern/-innen bekommen 27 % der Bewerbungen mit deutschem Absender Einladungen, aber nur 9 % der Bewerbungen mit türkischem Absender.

Quellen: Bundesagentur für Arbeit, DIHK, Initiative Gesundheit und Arbeit, IW, Kienbaum, Statistisches Bundesamt

Das „System Arbeit“ und der einzelne Mensch rücken in den Mittelpunkt erfolgreichen Wirtschaftens



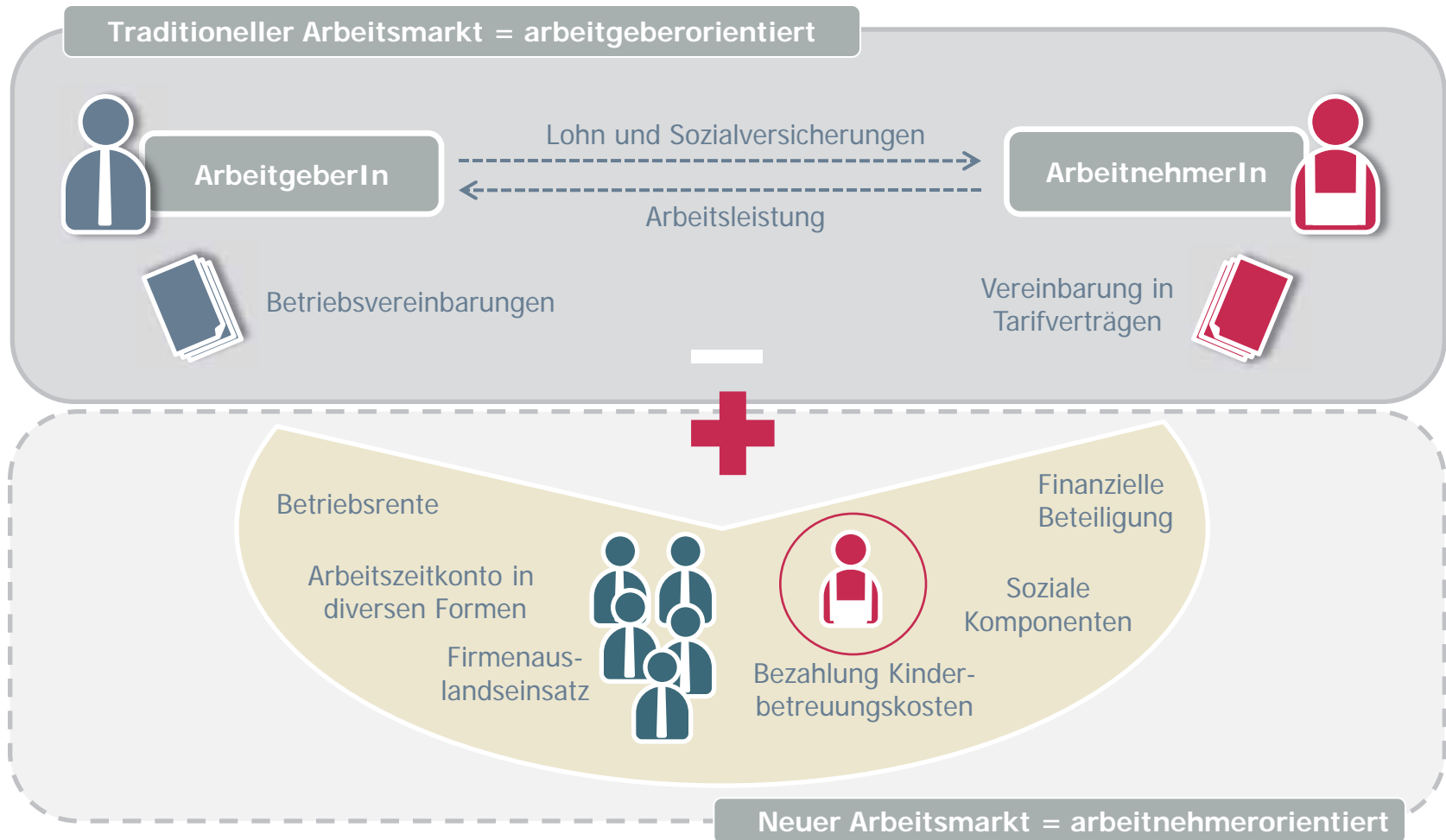
Es ist Zeit: Abschied von alten Denkmustern!

Personal-Lücken sind künftig nicht mehr einfach durch Nachwuchs und Neueinstellungen zu schließen.

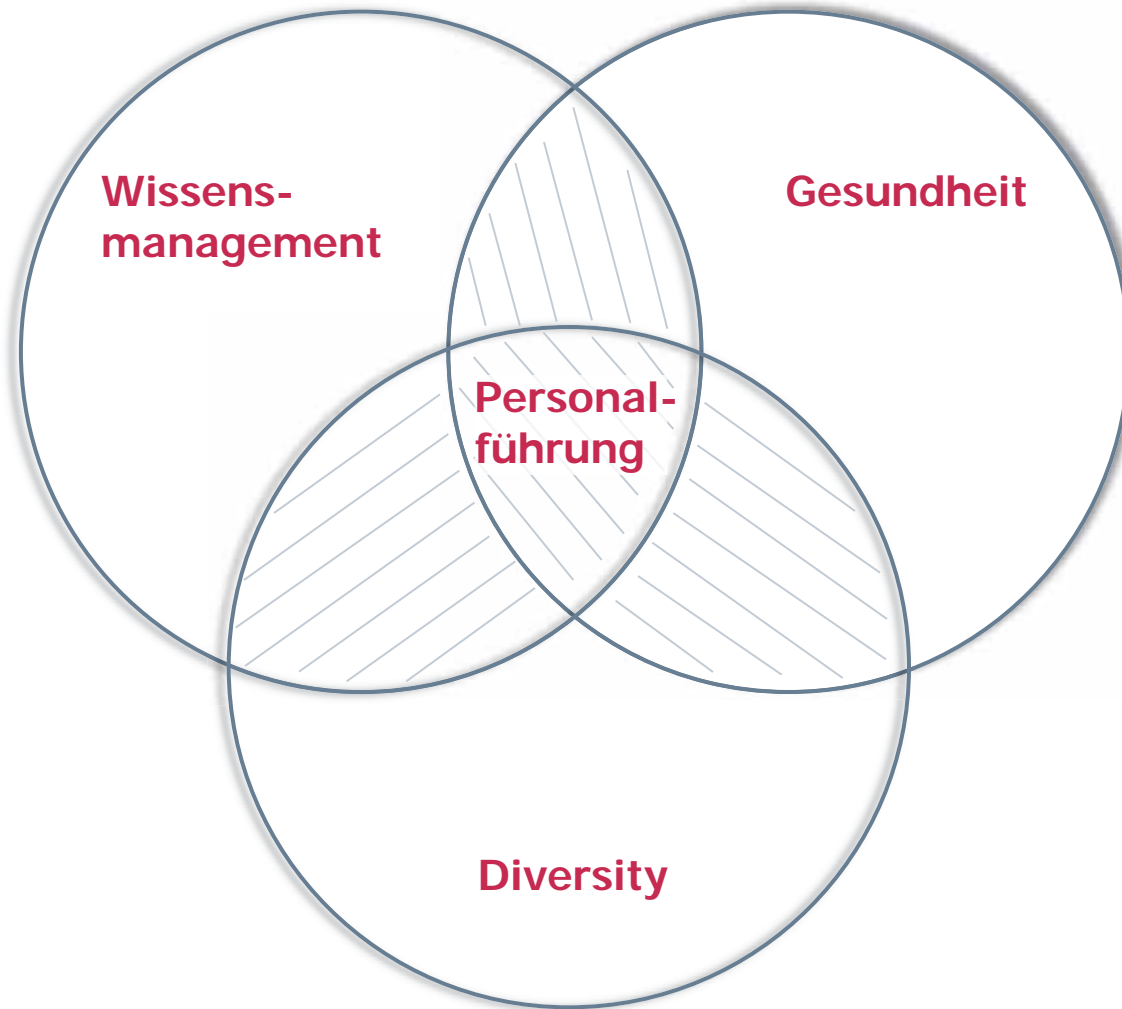


- ▶ Die **Bindung der bestehenden Belegschaft** gewinnt damit an Bedeutung.
- ▶ Das bedeutet: **Arbeitgeberattraktivität** ist heute nicht mehr nur eine Frage der Wirkung nach außen, sondern auch der **Wirkung nach innen**.
- ▶ Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass möglichst viele ihre Arbeit **bis zur Rente erfolgreich und gesund** erledigen können.
- ▶ Wir brauchen eine **andere Einstellung zu ungehobenen Talenten**, die noch weitgehend unerschlossen sind.

Paradigmenwechsel: Von der Arbeitgeber- zur Arbeitnehmerorientierung



Vier große Stellhebel, um auf den Wandel in der Arbeitswelt zu reagieren



Ausgangslage: Nachfolge, Führung und Personalentwicklung als vitales Problem

- ▶ Von 2010 bis 2014 steht in ca. 110.000 Familienunternehmen die Übergabe an; insgesamt 1,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeiten in diesen Unternehmen.
- ▶ Ansprüche an Führung steigen: Umfeld, Arbeitsmarkt, Mitarbeiterverantwortung und Aufgaben werden immer komplexer, aber auch die Erwartungen der Beschäftigten.
- ▶ Für nur 29 % des Mittelstands gehören Förderinitiativen für den Führungsnachwuchs zum Standard. Führung wird zu häufig als Bestandteil der Persönlichkeit erachtet, nicht als erlernbare Kompetenz.

Handlungsbedarf: Professionalisierung von Führung, strategische Personalplanung und individuelle Talentförderung

- ▶ Verzahnung von Talentförderung und Nachfolgemanagement
- ▶ Individuelle Entwicklung von Talent statt Personalentwicklung „von der Stange“
- ▶ Gestaltung einer guten Unternehmenskultur und einer attraktiven Arbeitgebermarke
- ▶ Lebensphasenorientierte, altersgerechte Gestaltung von Arbeit mit flexiblen Personal- und Arbeitsstrukturen, die verschiedene Laufbahn-, Karriere- und Auszeitmodelle ermöglichen

Ausgangslage: Vielfalt in der Gesellschaft – aber nicht in Unternehmen

- ▶ Vielfalt wird nach wie vor als Orchideenthema verstanden; es ist aber angesichts des Fachkräftemangels eine betriebswirtschaftliche Notwendigkeit.
- ▶ Der deutsche Markt für Fach- und Führungskräfte besteht künftig zu 1/3 aus Menschen mit Migrationshintergrund. Hier gibt es nach wie vor Benachteiligung aufgrund der Herkunft.
- ▶ Erst rund 20 % der Top-Führungskräfte im Mittelstand sind weiblich; nur 10 % der KMU fördern Frauen aktiv. Dabei stellen junge Frauen rund 51 % der Hochschulabsolventen dar.

Handlungsbedarf: Auf Vielfalt setzen, um Innovation und Erfolg zu fördern

- ▶ Wertschätzung der individuellen Kompetenzen und Hintergründe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – unabhängig von Alter, Geschlecht, sozialem und kulturellem Hintergrund
- ▶ Entwicklung dafür passender Rekrutierungs- und Förderungswege
- ▶ Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Lebenssituation
- ▶ Förderung von Karrierechancen, insbesondere von Frauen, z.B. durch Mentoring
- ▶ Erhöhen der Durchlässigkeit des Bildungssystems für junge Menschen aus bildungsfernen Schichten

Ausgangslage: Demografischer Wandel, längere Lebensarbeitszeiten und Anpassungsdruck machen Gesundheit von Beschäftigten zum Nadelöhr

- ▶ Gesundheitsmanagement ist nicht länger nur bei körperlichen Beeinträchtigungen relevant:
13,2 % aller Krankheitstage sind durch psychische Erkrankungen verursacht.
- ▶ Neuer Fokus: In alternden Belegschaft spielen Herz-Kreislaufkrankungen größere Rolle.
- ▶ Studien zeigen, dass sich Investitionen in Gesundheit für Betriebe lohnen (ROI = 1:3).
- ▶ Vielen KMU mangelt es an Wissen über effizientes betriebliches Gesundheitsmanagement.

Handlungsbedarf: Gesundheit wird zum knappen und schützenswerten Gut – Voraussetzung für Motivation, Leistungs- und Innovationsfähigkeit

- ▶ Einführung eines ganzheitlich ausgerichteten Gesundheitsmanagements, das sowohl die physische wie die psychische Gesundheit fördert
- ▶ Sensibilisierung von Führungskräften und Nutzung als Vorbilder und Multiplikatoren
- ▶ Alternsgerechte und gesundheitsfördernde Gestaltung von Arbeitsplätzen
- ▶ Steigerung der individuellen und betrieblichen Stress-Bewältigungskompetenz

Quellen: Bundespsychotherapeutenkammer, TÜV Süd Life Service, BKK Gesundheitsreport 2012

Ausgangslage: Wissen wird nicht systematisch aufgebaut und gesichert

- ▶ Schätzungen zufolge verdoppelt sich das vorhandene Wissen heute alle 5 Jahre.
- ▶ Nur 4 % aller KMU verfügen über eine „Wissensbilanz“, die die Fähigkeiten der Beschäftigten und insbesondere das im Unternehmen verfügbare Spezialwissen erfasst.
- ▶ Im Mittelstand ist das Wissen häufig auf wenige, spezialisierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentriert.
- ▶ Nur 20 % der über 50-Jährigen nehmen an betrieblichen Weiterbildungen teil.

Handlungsbedarf: Kontinuierliche Weiterbildung der Beschäftigten und strategische Entwicklung und Nutzung des vorhandenen Know-how

- ▶ Generationenübergreifender Wissenstransfer in beide Richtungen
- ▶ Zufluss an frischem Know-how und jungen Talenten sichern
- ▶ Förderung des lebenslangen Lernens und der betrieblichen und persönlichen Weiterbildung
- ▶ Berücksichtigung individueller Talente und Potenziale und Erschließen neuer Talentpools
- ▶ Förderung der Eigenverantwortung bei der Weiterbildung

Die Initiative bietet Handwerkszeug, Erfahrung & Verbesserungsprozesse in diesen vier strategischen Handlungsfeldern



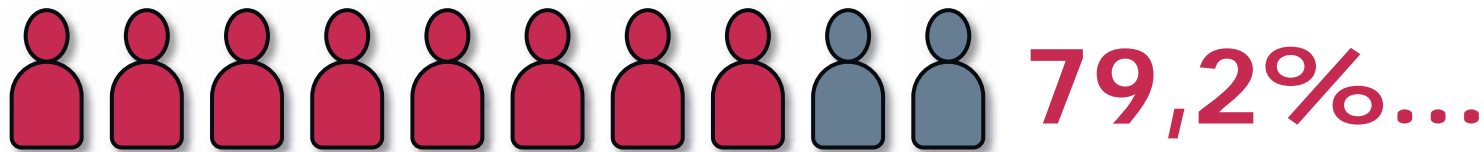
Unternehmen der Zukunft

Personalführung	Chancengleichheit & Diversity	Gesundheit	Wissen & Kompetenz
Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt Unternehmen dabei, ein passgenaues Gesamtkonzept für die Personalarbeit zu entwickeln.	Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt Unternehmen dabei, die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft zu nutzen.	Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt Arbeitgeber dabei, die Gesundheit einzelner MitarbeiterInnen sowie des Unternehmens zu fördern.	Die Initiative Neue Qualität der Arbeit unterstützt Unternehmen, sich durch flexibles Wissens- und Kompetenzmanagement erfolgreich zu positionieren.

Faire und verlässliche Arbeitsbedingungen

Die Initiative konzentriert sich auf den deutschen Mittelstand (= Rückgrat der deutschen Wirtschaft)

Beschäftigungsstruktur in Deutschland



...aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind in kleinen und mittleren Betrieben beschäftigt. Bei den Auszubildenden sind es sogar 83,2%.



Der Mittelstand steht vor besonderen Herausforderungen, denn er ist...

- ▶ ...wie Großkonzerne von der Globalisierung und dem Strukturwandel der Arbeitswelt betroffen, er hat aber...
- ▶ ...deutlich weniger Ressourcen zur Bewältigung der Herausforderungen am Arbeitsmarkt.

Anmerkung: Mittelstand = Betriebe bis 500 Beschäftigte und 50 Millionen Euro Jahresumsatz
Quelle: Institut für Mittelstandsforschung

Wie konkret?

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit...

... fördert innovative **Modellprojekte** und setzt **Impulse**.

Zur Gewinnung neuer generalisierbarer Erfahrungen



▶ z.B. „psyGA – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“

▶ z.B. „Care4Future“: Fachkräftemangel im Pflegebereich

... unterstützt **unternehmensspezifische Verbesserungsprozesse**.

Durch Diagnosen und anschließendes Coaching

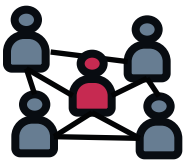


▶ z.B. INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ & INQA-Check „Personalführung“

▶ z.B. Kooperation mit ESF-Programm „unternehmenswert: Mensch“

... führt **Akteure** und **Netzwerke** zusammen.

Für den Erfahrungsaustausch über Good Practices



▶ z.B. bundesweite Konferenz „Neue Qualität der Arbeit“

▶ z.B. Regionalforen zur Fachkräftesicherung vor Ort

Breite Unterstützung aus Wirtschaft & Gewerkschaften: Der Steuerkreis



Im Steuerkreis als zentralem Entscheidungsgremium der Initiative engagieren sich:

- ▶ **Bundesministerium für Arbeit und Soziales**
- ▶ Institutionen der Wirtschaft: **BDA, Gesamtmetall, BAVC, ZDH, DIHK**
- ▶ Gewerkschaften: **DGB, IG Metall, IG BCE, ver.di, NGG**
- ▶ **Bundesagentur für Arbeit**
- ▶ Bundesländer
- ▶ 4 erfahrene Expertinnen und Experten aus der Praxis als **Themenbotschafterinnen und -botschafter**

Die vier Themenbotschafter: Fachliche Expertise und Blick aus der Praxis



Thomas Sattelberger
ehemals Vorstand Personal
und Arbeitsdirektor,
Deutsche Telekom AG



Prof. Dr. Jutta Rump
Leiterin des Instituts für
Beschäftigung und
Employability IBE an der
Hochschule Ludwigshafen



Dr. Natalie Lotzmann
Leitung Globales
Gesundheitsmanagement,
SAP AG



Rudolf Kast
Vorstandsvorsitzender des
Demographie-Netzwerks (ddn)

Personalführung

Chancengleichheit
& Diversity

Gesundheit

Wissen &
Kompetenz

Welche Chancen bietet die Initiative speziell für KMU?



- ▶ **Von Ähnlichen lernen – nicht Theorie, sondern Praxis zählt.**
Die Herausforderungen von Mittelständlern sind nur bedingt mit jenen von Großkonzernen vergleichbar. Die Initiative bietet die Möglichkeit, von den Erfahrungen anderer KMU zu lernen.
- ▶ **Professionalisierung der Personalarbeit im Netzwerk.**
KMU haben in der Regel begrenzte Ressourcen für ihre Personalarbeit. Die Initiative vernetzt Akteure und Betriebe, sodass sie Veränderungsprozesse mit vereinten Kräften und Ressourcen sowie zusammen mit den Beschäftigten anstoßen können.
- ▶ **Angebote zur Verbesserung der Personalarbeit.**
Wer im Wettbewerb steht, muss sich stetig verbessern. Dies gilt nicht nur für Produktinnovationen, sondern zunehmend auch für die Qualität von Personalarbeit. Die Initiative hilft Unternehmen mit konkreten Angeboten, sodass Betriebe gemeinsam mit ihren Beschäftigten Schritt für Schritt eine neue Unternehmenskultur etablieren können.

Mit gutem Beispiel voran: Netzwerke der Initiative setzen Akzente



Damit...

- ▶ ...hat die Initiative Neue Qualität der Arbeit schon jetzt ca. **3.000 Unternehmen** mit mehr als **3 Millionen Beschäftigten** erreicht.
- ▶ ...stößt das BMAS den erforderlichen **Bewusstseinswandel** an. Es wendet sich dabei vor allem an KMU und ihre Beschäftigten, um möglichst **große Breitenwirkung** zu erzielen.
- ▶ ...unterstützt die Initiative die **Problembeseitigung**, z.B. mit ausgebildeten Beraterinnen und Beratern, Best-Practice-Beispielen, Leitfäden etc.

Innovativ & erfolgreich: Das Förderprojekt psyGA – Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt



Herausforderungen für KMU und Beschäftigte

- ▶ Das Phänomen der psychischen Erkrankungen gewinnt seit Jahren an Bedeutung und verursacht neben persönlichem Leiden auch zunehmend volks- und betriebswirtschaftlich hohe Kosten.
- ▶ Trotz der vorliegenden fundierten Erkenntnisse zur Stärkung der psychischen Gesundheit der Beschäftigten setzen nur wenige Unternehmen dieses Wissen bislang um.



Projekt psyGA bietet umfassende Informationen und Handlungshilfen

- ▶ psyGA bündelt vorhandenes Know-how in der Gesundheitsförderung und bereitet es für die Arbeitswelt auf.
- ▶ Erfahrene Kooperationspartner treiben den Wissenstransfer voran.
- ▶ Basis für Projektarbeit ist ein Qualitätskonzept zur psychischen Gesundheit.

psyGA sensibilisiert Beschäftigte und Personalverantwortliche für den Stellenwert psychischer Gesundheit und bietet praxisnahe Lösungen.

Was bietet psyGA ganz konkret?



Publikationen

- ▶ Praxisordner und Handlungshilfen für Führungskräfte und Beschäftigte.
- ▶ Qualitätskriterien und Checks zur Selbsteinschätzung.



Interaktive Online-Tools

- ▶ Informationsportal www.psyga.info.
- ▶ eLearning-Tool „Förderung psychischer Gesundheit als Führungsaufgabe“.



Fachforen und Austausch

- ▶ z.B. Veranstaltungsreihe „Kein Stress mit dem Stress – psychische Gesundheit am Arbeitsplatz“ in Kooperation mit zahlreichen Unternehmen, u.a. der Deutschen Bahn und der Deutschen Post DHL.

Individuell anpassbar: psyGA-Materialien können Unternehmen in ihrem eigenen Design nutzen



Dem Wandel der Arbeitswelt begegnen – mit dem INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“

Herausforderung für KMU und Beschäftigte

- ▶ Der Fachkräftemangel verunsichert viele Mittelständler – sie wissen nicht, wie sie auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren sollen und wie gut sie vorbereitet sind.

INQA-Unternehmenscheck „Guter Mittelstand“ bietet erste Orientierung

- ▶ Unternehmen können unkompliziert herausfinden, wie gut ihr Betrieb bereits aufgestellt ist und wie sie die Arbeitsgestaltung und die interne Organisation noch verbessern können.
- ▶ Online (www.inqa-unternehmenscheck.de), als App für Tablet und Smartphone sowie als Print-Version verfügbar.
- ▶ Von Expertinnen und Experten der Offensive Mittelstand entwickelt.



Mit dem INQA-Unternehmenscheck bietet die Initiative ein umfassendes Analyse-Tool für KMU



1 STRATEGIE



2 LIQUIDITÄT



3 RISIKO-
BEWERTUNG



4 FÜHRUNG



5 KUNDENPFLEGE



6 ORGANISATION



9 PROZESSE



10 BESCHAFFUNG

Check identifiziert systematisch den Handlungsbedarf im Unternehmen

- ▶ Der Selbsttest umfasst 11 Themen und hilft vor allem KMU dabei, den eigenen Betrieb systematisch auf den Prüfstand zu stellen.
- ▶ Kostenlose Vollversion mit allen Themen oder kürzere Kennenlern-Version mit drei Themenschwerpunkten.

Praxisnah und direkt anwendbar: KMU können die Ergebnisse der Analyse direkt umsetzen

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

MEIN HANDBUCH

MEINE BERATER/INNEN

Letzte Änderung: 8.10.2013

BAUSTEIN 2: LIQUIDITÄT

THEMA	HANDLUNGSBEDARF
<p>2.1 Liquiditätsplanung und -kontrolle</p> <p>Wir nutzen die monatlichen betriebswirtschaftlichen Auswertungen (BWA) und haben ein Verfahren, um unsere Liquidität zu überprüfen. Grundlage für unsere Planung sind kurzfristige (etwa innerhalb eines Monats) anstehende Auszahlungen und die im gleichen Zeitraum zu erwartenden Zahlungseingänge, der</p>	<p><input checked="" type="radio"/> Dringender Handlungsbedarf</p> <p><input type="radio"/> Handlungsbedarf</p> <p><input type="radio"/> Zurzeit kein Handlungsbedarf</p>

Ergebnisse des Checks können als Handbuch ausgedruckt werden

- ▶ Individuelles Handbuch mit konkreten Umsetzungsideen und -anleitungen als PDF.
- ▶ Kontakte zu Beraterinnen und Beratern, die Unternehmen bei der Umsetzung von Maßnahmen unterstützen.

Der INQA-Check „Personalführung“: Professionelle Hilfe in einem personalpolitischen Handlungsfeld



Herausforderung für KMU und Beschäftigte

- ▶ Durch den drohenden Fachkräftemangel verschärft sich der Wettbewerb um gutes Personal. Personalführung kommt hierbei eine zentrale Bedeutung zu.

INQA-Check „Personalführung“ bietet KMU schnelle Unterstützung

- ▶ Der INQA-Check „Personalführung“ hilft Unternehmen, ihre Personalführung zu überprüfen und systematisch zu verbessern.
- ▶ Online (www.inqa-check-personalfuehrung.de), als App für Tablet und Smartphone sowie als Print-Version verfügbar.
- ▶ Ebenfalls entwickelt von den Expertinnen und Experten der Offensive Mittelstand.



Mit dem INQA-Check „Personalführung“ die Personalführung in KMU überprüfen und verbessern

INQA-Check „Personalführung“

TESTEN SIE SICH!

Welche sind die Stärken und Schwächen Ihrer Personalführung? Wie Fachkräftemangel? Sind Sie auf den demografischen Wandel vorbereitend? Potenzial für Verbesserungen auf! Eine systematische Personalführung, die Bindung von guten Fachleuten sowie für produktives und motiviertes 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.

Der Selbsttest für Unternehmensleitung und Führungskräfte in KMU

- ▶ Unternehmen können ihre Personalführung systematisch überprüfen und Handlungsbedarfe identifizieren.
- ▶ Sie erhalten Anregungen für eine praxisgerechte, mitarbeiterorientierte und demografiefeste Personalführung.
- ▶ Analyse der Arbeitgeberattraktivität zur Verbesserung des Personalmarketings.

Die Initiative flankierend: Das ESF-Programm „unternehmensWert: Mensch“

„unternehmensWert: Mensch“ richtet sich an...



Kleine und mittlere Unternehmen
(bis zu 249 Beschäftigte)



Beschäftigte

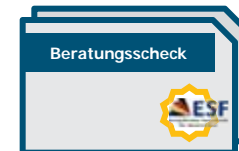


Unternehmensführung



fördert

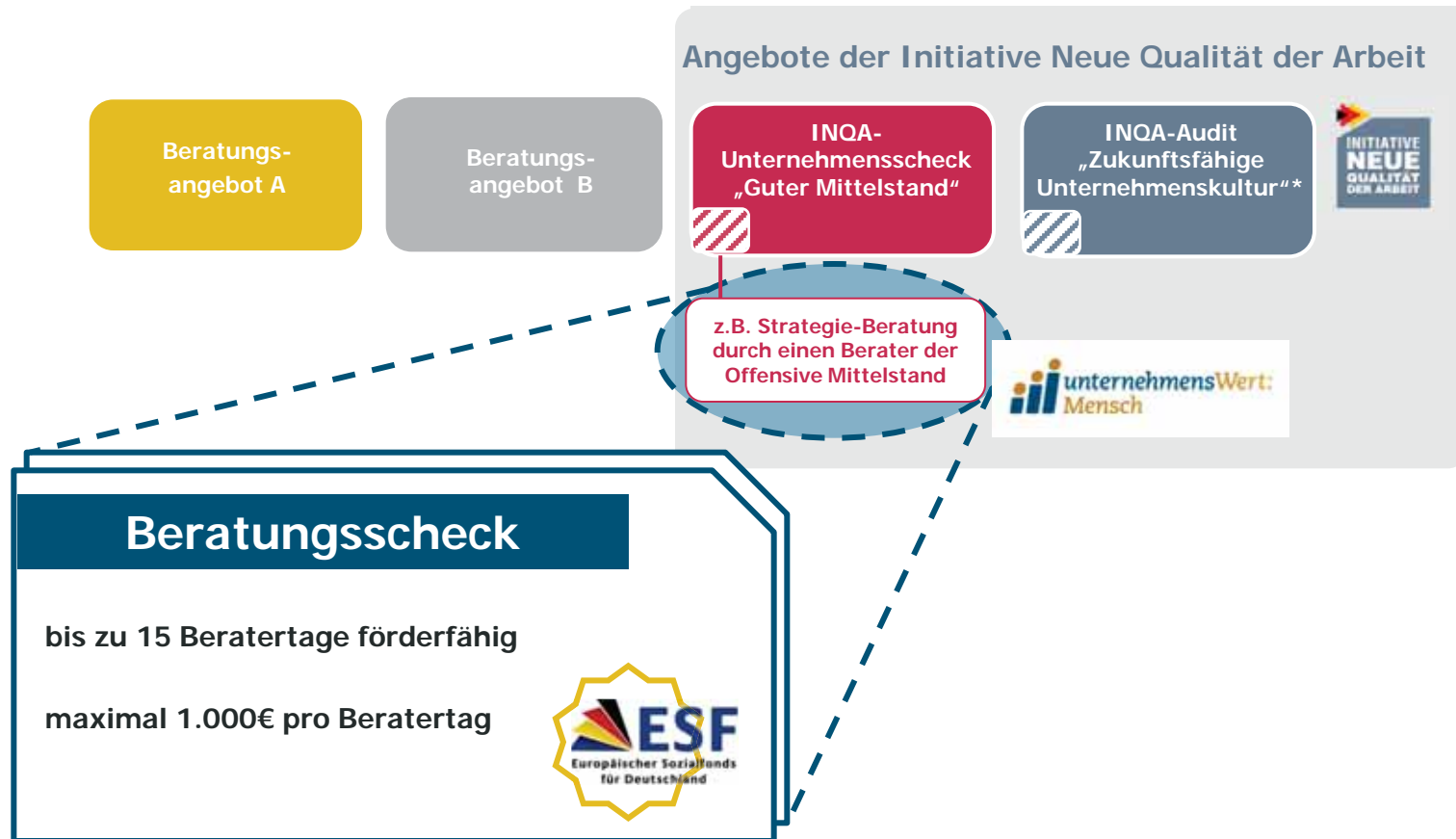
die Inanspruchnahme von
**Informations- und Beratungsleistungen
(Fachberatung)**
mit Hilfe eines **Beratungsschecks**



mit dem Ziel

KMU bei der Entwicklung und Umsetzung
einer demografieaktiven und **lebensphasenorientierten Personalpolitik** und
Arbeitsorganisation zu unterstützen.

Mit dem ESF-Programm Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit nutzen



* In Pretest-Phase

Die Initiative kommt an: Das Netzwerk erreicht über 3.000 Unternehmen



Nicole Trettner

Leiterin Personalmanagement,
Hering Bau GmbH & Co. KG

„Mit einem umfassenden Gesundheitsmanagement kümmern wir uns darum, dass unsere Mitarbeiter fit sind und gesund bleiben. Dank der Initiative Neue Qualität der Arbeit sind wir dabei immer auf dem neuesten Stand.“



Marco M. Reich

Direktor Personalentwicklung/
marketing, ZF Friedrichshafen AG

„Damit wir uns gezielt und wirksam auf die sich verändernden demografischen

Herausforderungen einstellen können, haben wir das konzernweite Projekt *Demographie@ZF* angegangen. Das Thema liegt uns sehr am Herzen – daher treiben wir es im INQA-Netzwerk voran.“

Katharina Bialas

Leiterin Diversity Deutschland, SAP AG



„Wir legen bei SAP großen Wert auf ein Umfeld, in dem sich unsere Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen – unabhängig von ihren jeweiligen Lebenshintergründen – wohlfühlen *und dadurch produktiv sind*.

Dafür setzen wir uns innerhalb des Unternehmens ein, aber auch außerhalb. Die Arbeit in Netzwerken, wie z.B. dem Demographienetzwerk ddn, ist dabei für uns sehr wertvoll.“



Markus Dornseif

Prokurist, Dornseif Winterdienst e.Kfr.

„Auch als kleines Unternehmen kann man ein nachhaltiges Personalmanagementkonzept entwickeln und umsetzen. Man muss einfach anfangen. Bei der Initiative Neue Qualität der Arbeit findet man die notwendigen Informationen und kriegt zudem viele Tipps und Anregungen aus der Praxis.“

Die Initiative kommt an: Das Netzwerk erreicht die Beschäftigten



Erdem Korkut

Scout, Berliner Stadtreinigungsbetriebe

„Aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung kann ich nicht mehr in vollem Umfang arbeiten. Doch als Scout gehöre ich weiterhin zur mobilen Reinigungsgruppe und bin nah dran an meinem alten Job – eine tolle Sache! Ich würde mir wünschen, dass viele Unternehmen von den guten Praxisbeispielen der Initiative Neue Qualität der Arbeit lernen, damit auch in anderen Betrieben Mitarbeitende ähnliche Chancen erhalten!“



Matthias Eckhoff

Bäckermeister Lechtermann-Pollmeier
Bäckereien GmbH & Co. KG

„Wir haben den INQA-Unternehmenscheck durchgeführt und verschiedene Maßnahmen eingeleitet. Die Kommunikation zwischen den unterschiedlichen Abteilungen ist dadurch deutlich besser geworden und wir sind als Kolleginnen und Kollegen viel näher zusammengerückt.“



Henning Beselbecke

Technischer Leiter, Wurst Stahlbau GmbH

„Ich verbringe meine Arbeitszeit zum Teil im Büro und zum Teil in der Werkshalle. Durch die ergonomische Gestaltung aller Arbeitsplätze profitiere ich im kompletten Betrieb von guten Arbeitsbedingungen – Gesundheit am Arbeitsplatz wird bei uns dank des Inputs der Initiative Neue Qualität der Arbeit großgeschrieben!“



Lisa Langeneck

Auszubildende, Albrecht Bühler Baum und Garten

„Mir ist wichtig, dass sich Unternehmen engagieren und gute Arbeitgeber sind. Wie das aussehen kann, hat mir in meinem Betrieb die Initiative für Ausbildung gezeigt, die mein Chef motiviert durch die Initiative Neue Qualität der Arbeit gegründet hat. So konnte ich mich schon im Vorfeld über das Berufsbild und die Ausbildungsstandards informieren. Das hat mir die Entscheidung für meinen Ausbildungsplatz sehr erleichtert.“

Best Practice-Beispiel Personalführung: Hilti (Maschinenbau)

„Wir haben einen klaren Leitsatz für Führungskräfte: Entwickle deine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erreiche deine Ziele!“



Erfolgsfaktoren

Einbindung der
Belegschaft



Mitarbeiterentwicklung
zentrale Aufgabe für
Führungskräfte



Ermöglichen von
Quereinstiegen und
horizontalen Karrieren



„Nur mit einer zufriedenen
Belegschaft kann ein Unternehmen
langfristig erfolgreich sein.“

Jochen Olbert
Geschäftsführender Direktor
der Hilti Deutschland AG

Fakten zu Hilti

- rund 2.000 MitarbeiterInnen in Deutschland
- Jährliche Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (mit einer Beteiligung von knapp 90% der Belegschaft); außerdem monatliche Veröffentlichung eines „Stimmungsbarometers“
- Die Hilti Deutschland AG erreichte für das Jahr 2011 im Wettbewerb „Deutschlands Beste Arbeitgeber“ (Great Place to Work Institute) Platz 16 sowie Platz 12 im Ranking „100 Best Workplaces in Europe“.

Best Practice-Beispiel Chancengleichheit und Diversity: Microsoft (IT)

„Uns geht es darum, die unterschiedlichen persönlichen Bedürfnisse unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu berücksichtigen und bestmögliche Arbeitsbedingungen für sie zu schaffen!“ **Microsoft®**

Erfolgsfaktoren

Vertrauensarbeitszeit und
Mobiles Arbeiten



Individuelles Mentoring



Unterstützung bei
Kinderbetreuung



„Wir sind davon überzeugt, dass wir mit einem bunten Mitarbeiterstab mehr und bessere Ideen entwickeln können und kreativer sind. Das macht uns erfolgreich.“

Brigitte Hirl-Höfer
Senior Director Human Resources und Mitglied der
Geschäftsleitung der Microsoft Deutschland GmbH

Fakten zu Microsoft

- ca. 2.700 MitarbeiterInnen in Deutschland
- Sieben der fünfzehn Mitglieder der Geschäftsführung von Microsoft Deutschland sind Frauen.
- Microsoft wurde mehrfach für seine Chancengleichheit und Vielfalt ausgezeichnet, z.B. 2011 mit dem Sonderpreis des Great Place to Work Institute Deutschland.

Best Practice-Beispiel Wissen & Kompetenz: domino-world (Pflege)

„Nur die Unternehmen, die geeignete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekommen, können am Ende auch Aufträge annehmen und ihre Kunden bedienen. Wer das nicht kann, ist weg vom Markt.“



Erfolgsfaktoren

„Wissensbilanz“ macht
Kompetenzen greifbar



Eigens entwickeltes
Weiterbildungskonzept



Mentoring für neue
MitarbeiterInnen



„Gute Mitarbeiter sind anspruchsvoll: Sie erwarten von ihrem Chef, dass er ihnen zuhört und sie unterstützt.“

Lutz Karnauchow
Vorstand von domino-world

Fakten zu domino-world

- 520 MitarbeiterInnen
- Regelmäßige Supervision und Fortbildung aller Pflegekräfte durch Geschäftsführung
- domino-world wurde beim Wettbewerb Great Place to Work 2011 zum zweiten Mal in Folge mit dem 1. Platz als „Bester Arbeitgeber im Gesundheitswesen“ ausgezeichnet (2. Platz bei „Deutschlands Beste Arbeitgeber“). Daneben erreichte das Unternehmen den 3. Platz beim europäischen Qualitätspreis, dem EFQM-Excellence-Award.

Best Practice-Beispiel Gesundheit: Wurst Stahlbau GmbH (Stahlbau)

*„Jeder Euro, den wir in das Gesundheitsmanagement investieren,
zahlt sich am Ende für das Unternehmen aus.
Die Fehlzeiten sind gesunken, die Produktivität ist gestiegen.“*

Erfolgsfaktoren

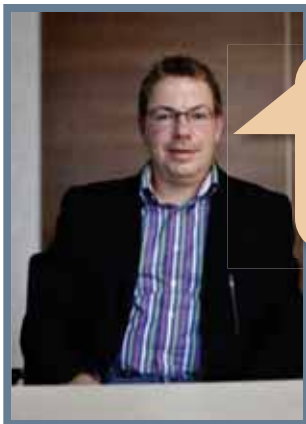
Aktive Förderung von
Kommunikation
& Information



Individuelle
Gesundheitsförder-
maßnahmen



Weiterbildungs-
management für alle
MitarbeiterInnen



„Der Schlüssel zum Erfolg
ist ein ganzheitliches
Gesundheitsmanagement.“

Thomas Wurst
Geschäftsführer der Wurst Stahlbau GmbH

Fakten zu Wurst Stahlbau GmbH

- 185 MitarbeiterInnen
- Das umfangreiche betriebliche Gesundheitsmanagement, das der Stahlbau-Betrieb im Jahr 2005 eingeführt hat, wurde mit Unterstützung des AOK-Instituts für Gesundheitsconsulting erarbeitet. Das Institut organisiert auch das Netzwerk „KMU-Kompetenz“, das von der Initiative Neue Qualität der Arbeit gefördert wird.

Herzlichen Dank!

Wir freuen uns auf Ihre Mitwirkung in der Initiative!