

Gestaltungsfeld 1

Betriebliche Beispiele aus uWM

Prüfung und Vorbereitung neuer Geschäftsfelder durch digitale Werkzeuge im Bereich Sicherheitstechnik im Stahlbaubetrieb

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

1

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

Einführung von Buchungsportalen für z.B. Online-Terminreservierungen in der Gastronomie oder bei Friseuren (Ärzten)

Aufbau eines Online-Shops als neuer „Marktplatz“ und Ergänzung zum Ladenlokal (Fliesenhandel, Konditorei, Druckerei)

Gestaltungsfeld 2

Betriebliche Beispiele aus uWM

Entwicklung von Schnittstellen zu Warenwirtschaftssystemen und CRM und Einführung einer neuen Software, die das Arbeiten von zu Hause (Homeoffice) ermöglicht

Integration von Crowdsourcing-Plattformen in die Arbeitsprozesse von Schreib- oder Übersetzungsbüros

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

2

Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf die Arbeitsorganisation in Ihrem Unternehmen?

Etablierung eines plattformbasierten Wissensmanagementsystems („Wiki“) in einem Ingenieurbüro

Installation von Touchmonitoren, Kameras und einem zentral sichtbaren Kundeninformationssystem in der Produktion

Gestaltungsfeld 3

Betriebliche Beispiele aus uWM

Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für neue Kompetenzanforderungen (z.B. kommunikative Fähigkeiten, Teamarbeit, Kundenorientierung)

Entwicklung und Umsetzung einer E-Learning-Strategie in Bäckereien

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung **3**

Inwieweit sind Ihre Mitarbeitenden fit für die Arbeit in der digitalisierten Welt?

Identifizierung von neuen Tätigkeitsfeldern im Kontext der Digitalisierung (z.B. online-Vertriebskanäle im Einzelhandel)

Entwicklung von Schulungskonzepten für den souveränen Umgang mit der digitalen Ära (z.B. für den Einsatz von Tablets auf der Baustelle)

Gestaltungsfeld 4

Betriebliche Beispiele aus uWM

Entwicklung einer Wertorientierung „Wie wollen wir arbeiten?“ zwischen jungen und erfahrenen Beschäftigten (z.B. in Hinblick auf Erreichbarkeit, Wissensaustausch, mobiles Arbeiten)

Sozialbeziehungen & Kultur

4

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Einführung einer App, um das „Stimmungsbild“ der Mitarbeitenden einzufangen

Einführung und Nutzung von digitalen Abstimmungstools zur Stärkung der Mitarbeiterbeteiligung

Schaffung von Vertrauenskulturen in der digitalen Ära – „Veränderungsbereitschaft“ der Beschäftigten

Gestaltungsfeld 5

Betriebliche Beispiele aus uWM

Entwicklung von
Lösungen für
Mitarbeiterführung
im Kontext mobiler
Arbeit

Führung, berufliche
Entwicklung & Karriere

5

Was können Führungskräfte heute
tun, um Fachkräfte zu gewinnen bzw.
zu halten?

Etablierung neuer
Führungskonzepte –
Abkehr von
inhaberzentrierter,
hierarchischer
Führungskultur

Einführung lebensphasensensibler
Entwicklungs- und Karrierekonzepte
(z.B. „späte Karrieren“, Führen in
Teilzeit)

Gestaltungsfeld 6

Betriebliche Beispiele aus uWM

Arbeit und Datenaustausch
simultan zwischen
mehreren Baustellen und
Ingenieurbüro

Einführung eines
„Schichtdoodles“ in der
Pflege oder in der
Produktion zur
Organisation der
Arbeitseinsätze

Arbeitsplatz der Zukunft,
Arbeitszeit- & Leistungs politik **6**

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in
Ihrem Unternehmen aus?

Einführung mobiler
Arbeit zur Verbesserung
der Vereinbarkeit von
Familie und Beruf

Umsetzung offener
Bürraumkonzepte zur
Verbesserung der
Zusammenarbeitskultur

INQA-Coaching auf einen Blick



Zielgruppe

Bundesweit einheitlich:
kleine und mittlere
Unternehmen
(< 250 Beschäftigte).



Fördergegenstand

Agiles Coaching zu personalpolitischen
oder arbeitsorganisatorische
Veränderungsprozessen, die in
Zusammenhang mit einer konkreten
digitalen Transformation innerhalb des
Betriebes stehen.



Förderung

INQA-Coaching umfasst
max. 12 Beratungstage
Höchstsatz Beratertag:
1.200 € (netto)
Förderquote: 80 %

Alle Schritte auf einen Blick

INQA-Erstberatung



Gespräch mit der INQA-Erstberatungsstelle (IBS)

- Klärung der Förderfähigkeit eines Unternehmens
- Ermittlung des Veränderungsbedarfes (anhand des Referenzmodells)
- ggf. Unterstützung bei Registrierung in Z-EU-S und Ausstellung eines INQA-Coaching-Schecks
- oder Verweis auf andere Angebote

INQA-Coaching



Im Betrieb (Dauer ca. 4-7 Monate)

- Durchführung des INQA-Coachings anhand einer spezifischen agilen Methode mit Rollenkonzept und Vorgehensmodell
- Erarbeitung passgenauer Lösungen in einem gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess im Betrieb
- Begleitung, Moderation und Dokumentation durch einen autorisierten INQA-Coach
- Innerhalb von **1 Monat nach Abschluss:** Antrag auf Förderung und Erstattung auf Förderportal Z-EU-S (ggfs. mit Unterstützung

Abschlussgespräch



Gespräch mit der IBS (ca. 3-6 Monate nach INQA-Coaching)

- Auswertung der Ergebnisse und Wirkungen des INQA-Coachings im Betrieb
- Bei Bedarf Verweis auf weitere Förderoptionen, Handlungshilfen oder Unterstützungsangebote

Die INQA-Erstberatung

1) Einführung zum Thema digitale Transformation und Herausforderungen für KMU anhand der sechs betrieblichen Gestaltungsfeldern der Arbeit der Zukunft (Referenzmodell) und Identifikation des betrieblichen Unterstützungsbedarfs – Besteht Bezug zur digitalen Transformation?

2) Information der Unternehmen über den Ablauf von INQA-Coaching und Sensibilisierung für den beteiligungsorientierten, agilen Ansatz des Programms (Rollenmodell/Arbeitsphasen) – Besteht die Bereitschaft sich auf den Prozess einzulassen?

3) Überprüfung der formalen Fördervoraussetzungen:

- Sitz- und Arbeitsstätte des Unternehmens in Deutschland
- mindestens eine*n sozialversicherungspflichtige*n Beschäftigte*n in Vollzeit
- KMU Eigenschaft (Jahresumsatz geringer als 50 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme geringer als 43 Mio. EUR, weniger als 250 Beschäftigte)
- mindestens zweijähriges Bestehen des Unternehmens
- De-Minimis

INQA-Coaching im Betrieb

Um auch Kleinstunternehmen **unter 5 Beschäftigten** eine Teilnahme zu ermöglichen, wurden die Vorgaben zu Rollen und Vorgehen für diese Zielgruppe entsprechend angepasst.

Die Begleitung, Moderation und Dokumentation der Arbeitsphasen muss durch einen für das Programm autorisierten INQA-Coach erfolgen.

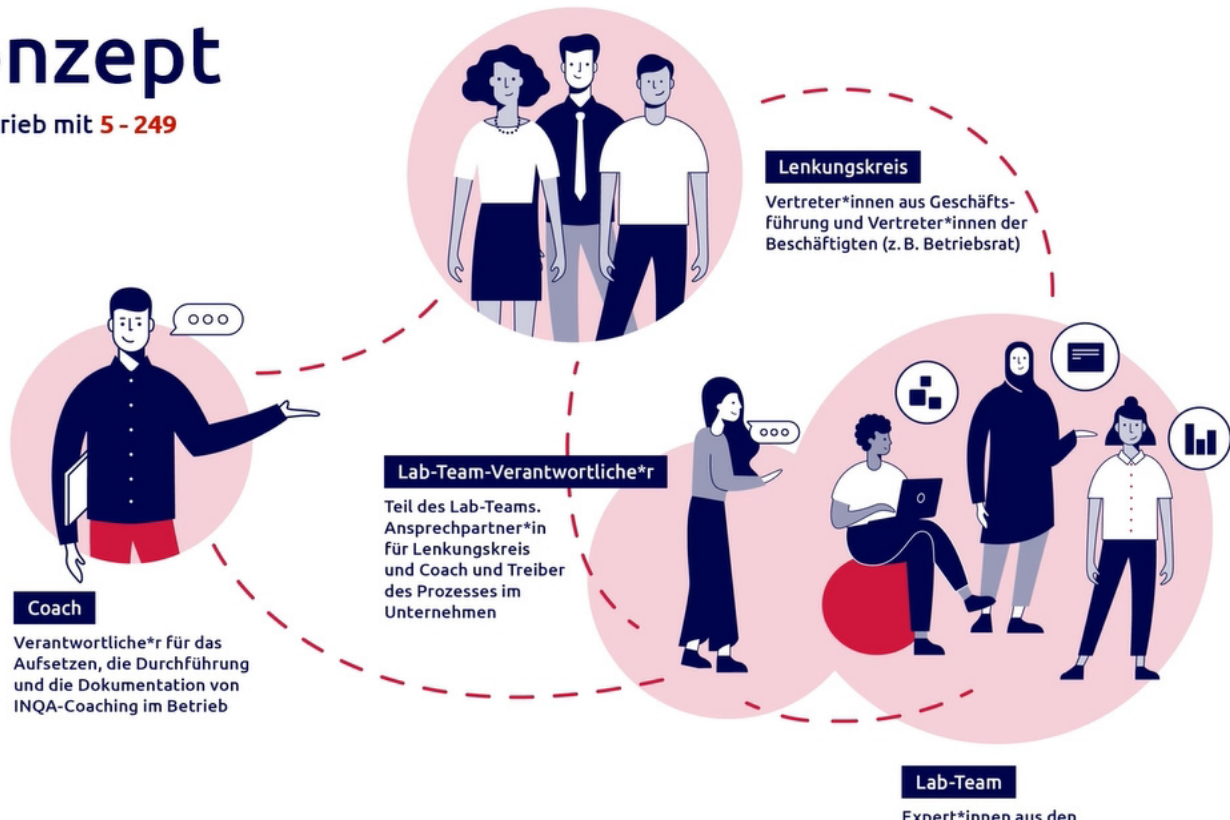
Ziel ist die Erarbeitung passgenauer Lösungen für einen personalpolitischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungsbedarf im digitalen Wandel in einem gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess im Betrieb

Für die Durchführung von INQA-Coaching werden **max. 12 Coachingtage á 1.200 Euro** in einem Zeitraum von **bis zu 7 Monaten** veranschlagt. Die Förderquote beträgt 80 %.

Innerhalb von **1 Monat nach Abschluss**: Antrag auf Förderung und Erstattung auf Förderportal Z-EU-S (ggfs. mit Unterstützung IBS)

Rollenkonzept

INQA-Coaching in einem Betrieb mit **5 - 249**
Mitarbeitenden

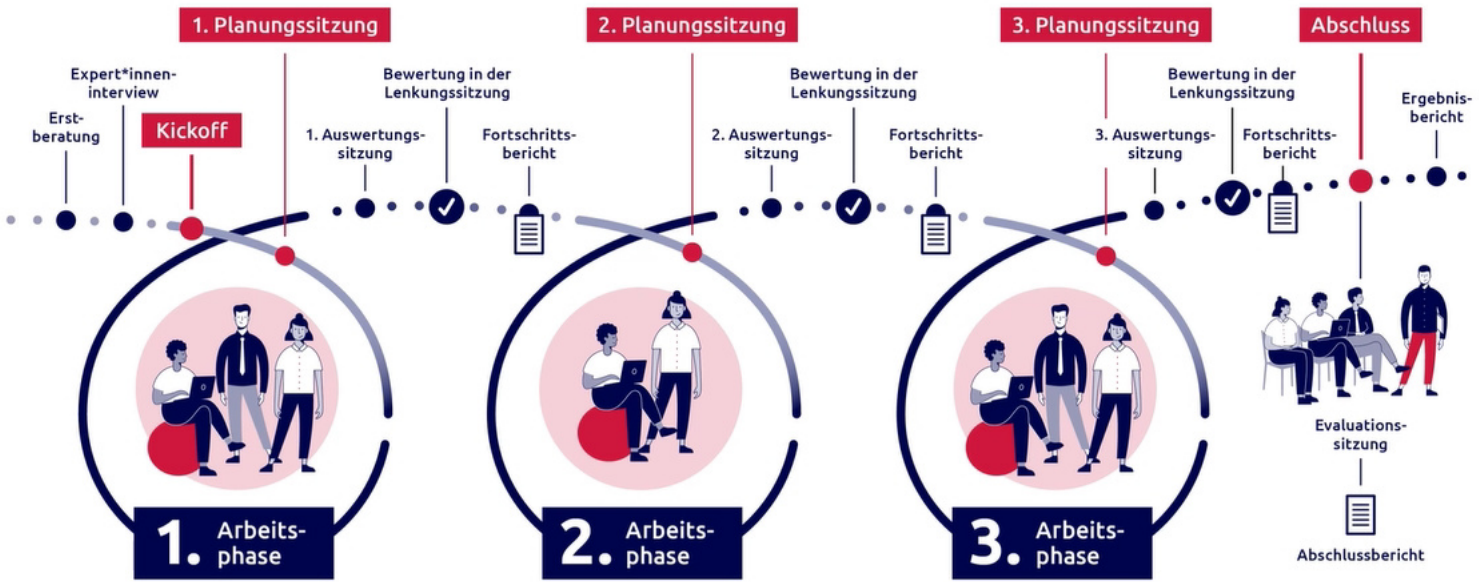


Vorgehensmodell: Die verschiedenen Phasen

- Die Durchführung von INQA-Coaching in KMU erfolgt in drei Phasen:
 - 1. Initialphase:** Aufsetzen, Durchführung Kick-off (1 Monat; 2,5 TW)
 - 2. Innovationsphase:** Drei Arbeitsphasen (3-4 Monate; 7,5 TW)
 - 3. Lernphase:** Erfahrungen und erzielte Ergebnisse werden evaluiert (1 Monat; 2 TW)
- Für die Durchführung werden insgesamt bis zu 7 Monate und max. 12 Tage á 8 Stunden für den Coach veranschlagt

Arbeitsphasen des INQA-Coachings

Vorgehen bei INQA-Coaching in einem Betrieb mit **1 - 4 Mitarbeitenden**



Mindestens eine der drei Arbeitsphasen hat ohne Beteiligung der Geschäftsführung zu erfolgen

Exkurs: Neuerungen für die KMU?

Vereinfachung des Verfahrens:

- Ausstellung des Schecks über das IT-Förderportal Z-EU-S
- Registrierung und Interessensbekundung über ein vereinfachtes Masseverfahren
- KMU registriert sich bei Z-EU-S, IBS können eine Genehmigung eines VZM bestätigen
- KMU behält seinen Datensatz und tätigt über den Account die Abrechnung

→ Genauere Darstellungen und Tutorials werden in Zukunft zur Verfügung gestellt

Team Zentrum INQA-Coaching (ZIC)

Die drei Träger des ZIC:



RKW Sachsen
Wege für die Wirtschaft



Demografie
Agentur

**Arbeit und
Leben**

SACHSEN