



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales



# Das ESF-Plus-Förderprogramm INQA-Coaching

30.05.2024 Ute Grandt, INQA Coach

Die Europäische Union fördert zusammen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF Plus) das Programm „INQA-Coaching“ in Deutschland.

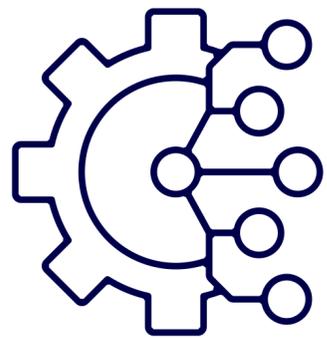


Kofinanziert von der  
Europäischen Union

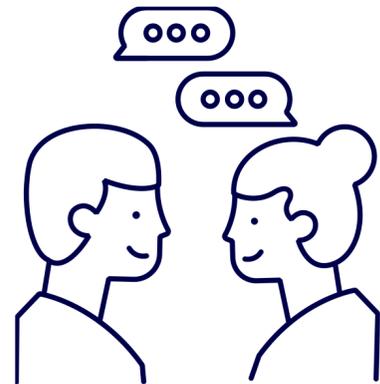
# Warum INQA-Coaching?



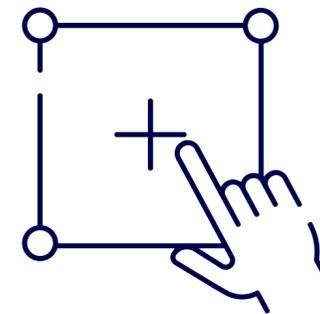
# Vier gute Argumente für INQA-Coaching:



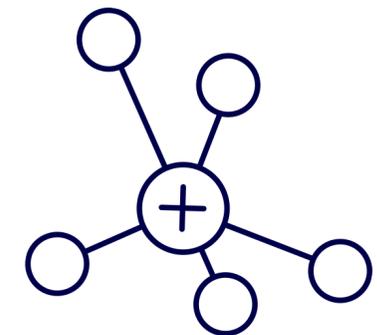
Gutes Instrument,  
um **Neuland**  
gestalten zu lernen.



**Gemeinsam lernen:**  
Die Beschäftigten  
werden konsequent  
beteiligt.



Praxisorientiertes  
Vorgehen führt  
zu **passgenauen**  
**Lösungen** für  
Unternehmen und  
Beschäftigte.



**Strategische**  
**Hebelwirkung**  
für das  
Unternehmen.

# Die Mission von INQA-Coaching: Agil in die digitale Zukunft



**flächendeckend niedrighschwelligen Zugang** zu Beratungs- und Unterstützungsleistungen für KMU



Gemeinsamer **Lern- und Entwicklungsprozess** zur Entwicklung **passgenauer betrieblicher Lösungen** für die personalpolitischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungsbedarfe im Zusammenhang mit der digitalen Transformation.



Hilft Betrieben, sich **zukunftsfit aufzustellen** und eigenständig auf Veränderungsprozesse reagieren zu können. Das stärkt die Resilienz, hält sie wettbewerbsfähig und sichert Fachkräfte.

**Mitarbeiter\*innenzentriert:** Bezieht die Beschäftigten konsequent in den Beratungsprozess ein.

**Agil:** Bedient sich agiler Methoden und befähigt KMU zum agilen Arbeiten.

# Betriebliche Gestaltungsfelder der Arbeit der Zukunft



# Zentrale Gestaltungsfelder bei INQA-Coaching

## 1 Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

## 2 Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

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

## 3 Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

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

## 4 Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

## 5 Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

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

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

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

# Gestaltungsfeld 1: Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

# Gestaltungsfeld 1

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?

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

Einführung von Buchungsportalen für z.B. Online-Terminreservierungen in der Gastronomie, im Frisörhandwerk in Arztpraxen

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

# Gestaltungsfeld 2: Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

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

# Gestaltungsfeld 2

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

## Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

# 2

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

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

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

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

# Gestaltungsfeld 3: Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

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



# Gestaltungsfeld 3

Entwicklung von Qualifizierungskonzepten für neue Kompetenzanforderungen (z.B. kommunikative Fähigkeiten, Teamarbeit, Kund\*innenorientierung)

## Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung **3**

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

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

Entwicklung und Umsetzung einer E-Learning-Strategie in Bäckereien

# Gestaltungsfeld 4: Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Kulturwandel  
für alle statt  
„Jung gegen Alt“

Beteiligung  
der Beschäftigten  
als Teil der  
Unternehmenskultur

Vertrauen in den  
digitalen Wandel  
schaffen

Kollektivvertragliche  
Regelungen  
zukunftsfähig  
machen

# Gestaltungsfeld 4

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 Mitarbeit\*innenbeteiligung

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

# Gestaltungsfeld 5: Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

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

Qualifizierung und  
Karrierepfade  
für neue Rollen

Führen und  
Befähigen

Neue  
Führungskonzepte  
für eine kollaborative  
und vernetzte  
Arbeitswelt

Standardkarriere  
auf dem Prüfstand:  
Agile statt lineare  
Karriere

Neue  
Möglihrkeitsräume  
für Frauenkarrieren

# Gestaltungsfeld 5

Entwicklung von Lösungen für Mitarbeit\*innenführung 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 inhaber\*innenzentrierter, hierarchischer Führungskultur

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

# Gestaltungsfeld 6: Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungs politik

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

Arbeitszeit: mehr Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte

Mobiles Arbeiten: Zusammenhalt und Mitarbeiter\*innenbindung jenseits der Präsenzkultur

Offene Bürokonzepte und neue Formen von Führung und Zusammenarbeit

Neue Formen der Leistungssteuerung

Belastungen und Gesundheit: neuen Belastungskonstellationen vorbeugen

Transparenz und Umgang mit Daten zwischen neuer Qualität des Lernens und Datenschutz

# Gestaltungsfeld 6

Arbeit und Datenaustausch  
simultan zwischen  
mehreren Baustellen und  
Ingenieurbüro

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

Einführung eines „Schicht-  
Doodles“ in der Pflege oder  
in der Produktion zur  
Organisation der  
Arbeitseinsätze

Umsetzung offener Büroraumkonzepte zur  
Verbesserung der Zusammenarbeitskultur

# Förderbedingungen und Ablauf



# INQA-Coaching auf einen Blick



## Zielgruppe

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



## Fördergegenstand

Agiles Coaching zu personalpolitischen  
oder arbeitsorganisatorischen  
Veränderungsprozessen, häufig besteht  
ein Zusammenhang mit einer konkreten  
digitalen Transformation innerhalb des  
Betriebes



## Förderung

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

# Die Fördervoraussetzungen

INQA-Coaching wendet sich an rechtlich selbstständige Unternehmen, Angehörige der Freien Berufe und gemeinnützige Unternehmen, die die folgenden Herausforderungen erfüllen:

- **Sitz- und Arbeitsstätte** des Unternehmens liegen **in Deutschland**
- Das Unternehmen hat im letzten Geschäftsjahr vor Beginn der Beratung **mindestens eine\*n sozialversicherungspflichtige\*n Beschäftigte\*n** in Vollzeit (JAE, ohne geringfügig Beschäftigte und Auszubildende, Teilzeitkräfte werden anteilig angerechnet)
- **KMU Eigenschaft** nach EU Definition ist erfüllt (Jahresumsatz geringer als 50 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme geringer als 43 Mio. EUR, weniger als 250 Beschäftigte(JAE))
- Das Unternehmen besteht mindestens **zwei Jahre am Markt** (bei Gründung vor 5 Jahren kann Änderung Rechtsform/Eigentumsverhältnisse vernachlässigt werden)
- In den letzten 3 Steuerjahren wurden nicht mehr als 200.000 Euro De-Minimis Beihilfen in Anspruch genommen (**De-Minimis Erklärung**)

**Wichtig:** Die Voraussetzungen müssen sowohl bei Stichtag Scheckvergabe (Sichtung IBS) als auch bei der Antragstellung/Abrechnung (i.d.R. 8 Monate nach Scheckvergabe, Prüfung DRV KBS) erfüllt sein!

# Alle Schritte auf einen Blick

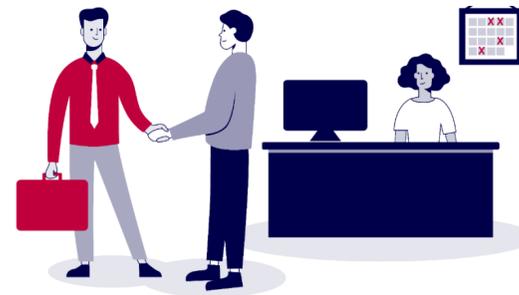
## INQA-Erstberatung



### 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 IBS)

## Abschlussgespräch

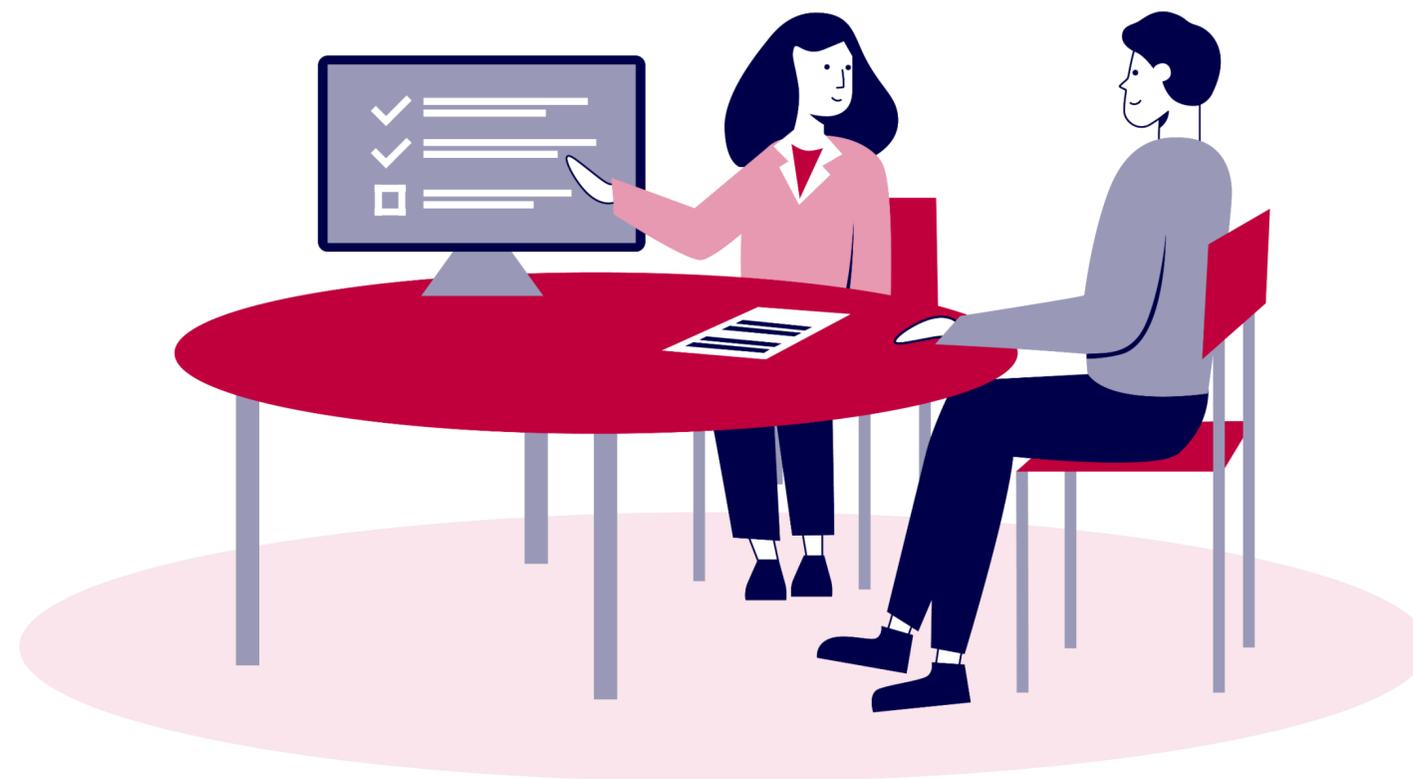


### Gespräch mit der IBS

#### (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

# Schritt 1 – Die INQA-Erstberatung



**INQA-  
Erstberatung**

INQA-Coaching

Abschlussgespräch

# Schritt 2 – INQA-Coaching im Betrieb



INQA-Erstberatung

**INQA-Coaching**

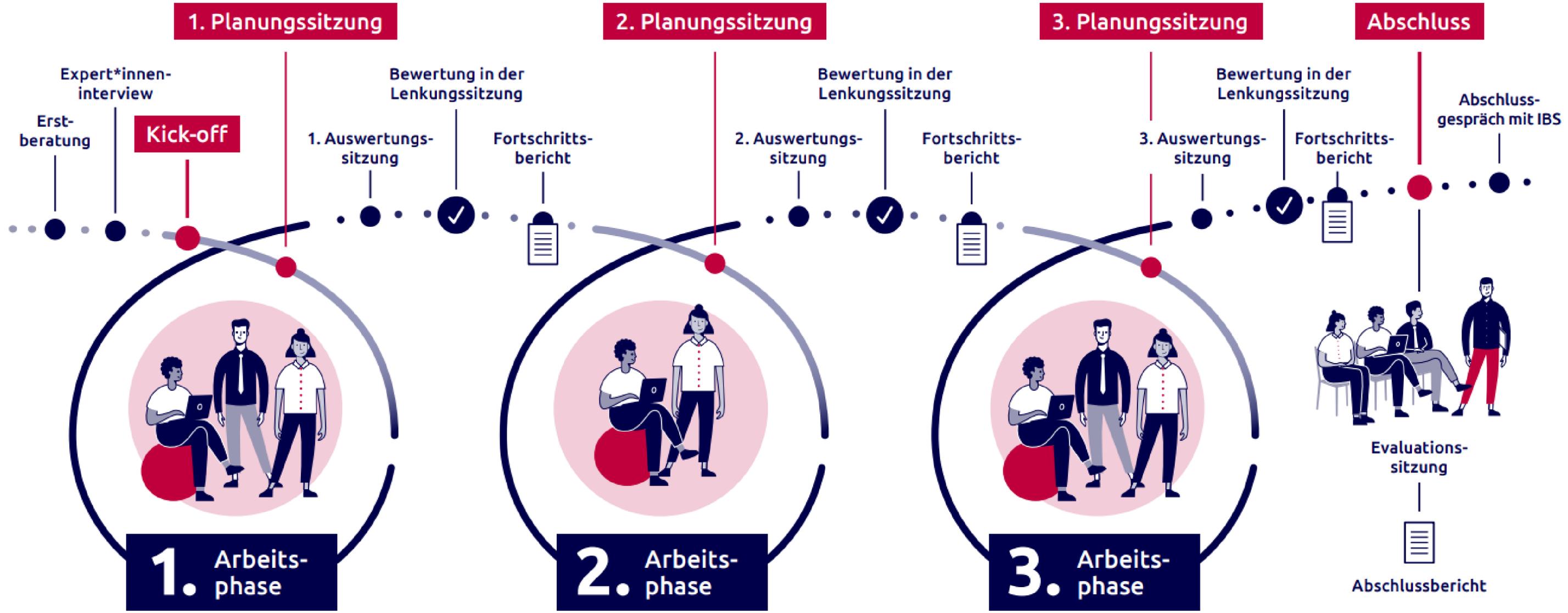
Abschlussgespräch

# 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 à 8 Stunden für den Coach veranschlagt

# Arbeitsphasen INQA-Coaching

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



Mindestens eine der 3 Arbeitsphasen hat ohne Beteiligung der Geschäftsführung zu erfolgen.

# Dokumentation INQA-Coaching

Der INQA-Coach dokumentiert den Prozess anhand folgender Vorlagen:



In den Berichten werden die Ziele, das Arbeitsprogramm, die Ergebnisse und Vereinbarungen aber auch die teilnehmenden Personen mit Namen und Unterschrift dokumentiert.

Der INQA-Coach ist verantwortlich für die Erstellung und Abstimmung der Dokumente.

Alle genannten Dokumente müssen vollständig und unterschrieben im Rahmen des Antrags auf Erstattung vorgelegt werden.

# Im Anschluss: Erstattung und Auswertung

Nach Abschluss des INQA-Coachings stellt das KMU einen Antrag auf Förderung und Erstattung der Beratung:

## Wo

Der Antrag wird über das IT-Förderportal Z-EU-S bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft Bahn-See (DRV KBS) eingereicht.

## Wann

Innerhalb eines Monats nach Abschluss des INQA-Coachings

## Wer

Der Antrag wird durch das KMU gestellt. Bei Bedarf unterstützt dabei die INQA-Erstberatungsstelle.

## Wie

Der Antrag kann komplett digital mit eID oder QES, aber auch in Schriftform erfolgen.

## Welche Nachweise gehören zum Antrag

- Dokumentation INQA-Coaching durch INQA-Coach und KMU (Formblätter Dokumentation Kick-off, 3 Fortschrittsberichte, Abschlussbericht)
- die Rechnung(en) des INQA-Coaches,
- die Zahlungsnachweise (z. B. Kontoauszug).
- Bestandteil des Antrags ist u.a. auch ein Feedbackbogen zur Evaluation der INQA-Erstberatung und des Coachings im Betrieb. Mit diesem Feedback kann das Programm kontinuierlich verbessert werden.

# Schritt 3 – Das Abschlussgespräch



INQA-Erstberatung

INQA-Coaching

**Abschlussgespräch**

# Auf einen Blick – Zeitstrahl INQA-Coaching

Start:  
**INQA-  
Erstberatung**



bis zu 7 Monate  
**INQA-Coaching**



danach 1 Monat  
**Abrechnung  
Coaching**

ca. 3-6 Monate nach  
INQA-Coaching  
**Abschlussgespräch  
mit IBS**





**Herzlichen Dank  
für Ihre  
Aufmerksamkeit!**

Weitere Informationen:  
[www.inqa.de/inqa-coaching](http://www.inqa.de/inqa-coaching)

