



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Das ESF Plus-Förderprogramm INQA-Coaching

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

Agenda

1

Warum INQA-Coaching

2

**Betriebliche
Gestaltungsfelder der
Arbeit der Zukunft**

3

**Förderbedingungen und
Ablauf**

Warum INQA-Coaching?



INQA-Coaching...

...ist das Folgeprogramm von **unternehmensWert:Mensch** (uWM plus)



...ist ein zentrales Angebot der **Initiative Neue Qualität der Arbeit**.



...steht im Gesamtkontext der **Fachkräftestrategie** der Bundesregierung sowie der **Nationalen Weiterbildungsstrategie**.



...wird gefördert durch den **Europäischen Sozialfonds Plus** der Europäischen Union (ESF Plus) und das **Bundesministerium für Arbeit und Soziales** (BMAS).

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Drei Gründe für INQA:



... macht Arbeit besser. Als größte Praxisplattform für gute Arbeitsbedingungen begleitet INQA Betriebe und Beschäftigte **im Wandel der Arbeitswelt**: mit Fachwissen, guten Beispielen und Vernetzungsangeboten.



... arbeitet **unabhängig, nichtkommerziell und sozialpartnerschaftlich** getragen. Das fundierte Wissen ist erprobt und wird durch den Austausch mit der Praxis stetig weiterentwickelt.



... zeigt vielfältige Lösungsansätze, die alle gemeinsam belegen: **Wirtschaftlicher Erfolg, Fachkräftesicherung und gute Arbeitsbedingungen gehören zusammen!**

Der INQA-Weg zur mitarbeiter*innenorientierten Unternehmenskultur



Einstieg

INQA.de und die INQA-Newsletter

Handlungshilfen für Unternehmen
(z.B. INQA-Checks und Publikationen)

INQA präsent auf **Messen und
Veranstaltungen**

Best Practice aus der INQA-Welt

Beratung & Vernetzung

INQA-Coaching – das
mitarbeiter*innenorientierte
Beratungsprogramm für KMU
(Nachfolge *unternehmensWert:Mensch plus*)

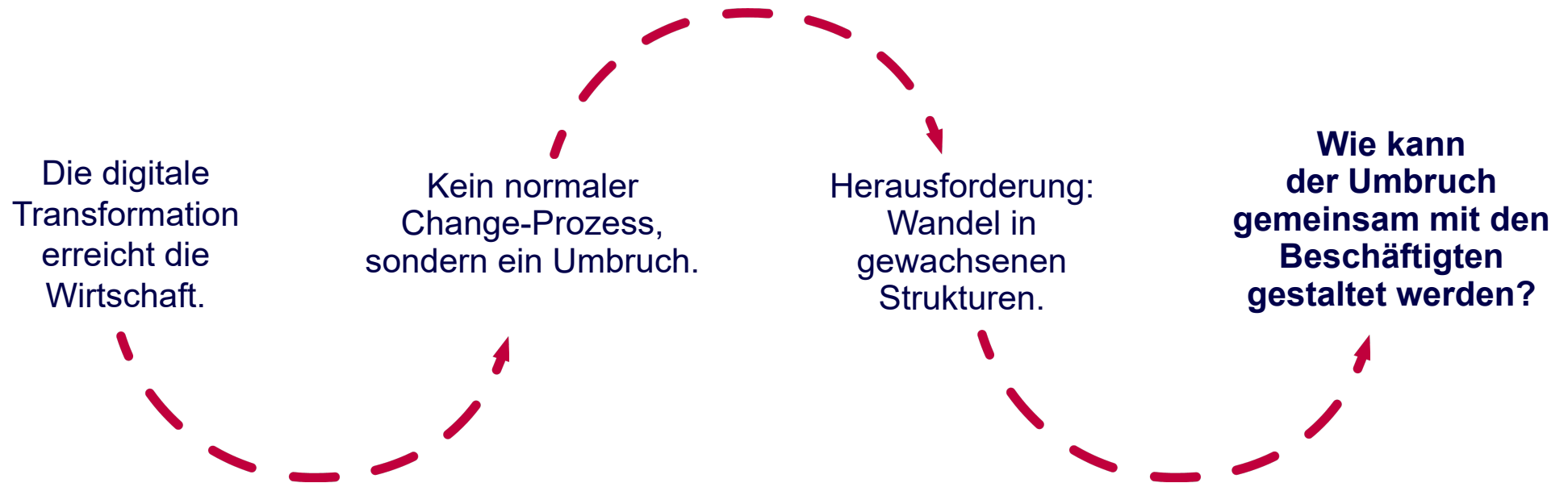
Bundesweit agierende Netzwerke unterstützt
durch das **INQA-Netzwerkbüro**

Vertiefung

Projektförderung in den
INQA-Experimentierräumen
und Transfer in die Praxis

Warum INQA-Coaching?

Weil wir Neuland gestalten müssen!



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



flächendeckend niedrighschwelligem 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 **zukunftsfähig 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



Arbeit der Zukunft

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

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

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungs politik

Wie sieht der Arbeitsplatz der Zukunft in Ihrem Unternehmen aus?

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

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

Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

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

Sozialbeziehungen & Kultur

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Globaler Informationsraum als Basis für Produktion und Arbeit

Kommunikations- und Kollaborationsplattformen: Community-orientierte Formen der Zusammenarbeit

Aufbrechen der Silos – crossfunktionale Integration

Digitalisierung und Vernetzung von Arbeitsmitteln und Prozessen

Agile Methoden: Von der Insellösung bis zum neuen Produktionsmodell

Wertschöpfungssysteme über Cloud-Plattformen orchestrieren

Umgang mit Beschäftigungseffekten der Digitalisierung

Ganzheitliche Qualifizierungsstrategien für die digitale Arbeitswelt

Ungleichzeitigkeit in der Personalpolitik: Abbau in bestehenden Bereichen bei Aufbau in Zukunftsbereichen

Kulturwandel für alle statt „Jung gegen Alt“

Bedeutung des digitalen Umbruchs für das Geschäftsmodell: Cloud, Plattformen, IoT, AI, Analytics ...

Etablierung von Innovations-Hubs am Rande der Organisation, Start-ups und Partner-Ecosysteme

Verhältnis alte und neue Welt: Kannibalisierung Altgeschäft vs. Sprunginnovation in alter Organisation

Identität und strategische Positionierung in neuen Wertschöpfungssystemen

Arbeitszeit: mehr Flexibilität für Unternehmen und Beschäftigte

Mobiles Arbeiten: Zusammenhalt und Mitarbeiterbindung jenseits der Präsenzkultur

Neue Formen der Leistungssteuerung

Belastungen und Gesundheit: neuen Belastungskonstellationen vorbeugen

Offene Bürokonzepte und neue Formen von Führung und Zusammenarbeit

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

Qualifizierung und Karrierepfade für neue Rollen

Standardkarriere auf dem Prüfstand: Agile statt lineare Karriere

Führen und Befähigen

Neue Möglichkeitsräume für Frauenkarrieren

Vertrauen in den digitalen Wandel schaffen

Beteiligung der Beschäftigten als Teil der Unternehmenskultur

Kollektivvertragliche Regelungen zukunftsfähig machen

Neue Führungskonzepte für eine kollaborative und vernetzte Arbeitswelt

Zentrale Gestaltungsfelder bei INQA-Coaching

Neue Geschäftsmodelle & Innovationsstrategien

1

Wie schnell können Sie auf veränderte Marktbedingungen reagieren?

Produktionsmodell & Arbeitsorganisation

2

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

Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

3

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

Sozialbeziehungen & Kultur

4

Was bedeutet der digitale Wandel für Ihre Unternehmenskultur?

Führung, berufliche Entwicklung & Karriere

5

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

Arbeitsplatz der Zukunft, Arbeitszeit- & Leistungs politik

6

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

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

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?

Kommunikations-
und Kollaborations-
plattformen:
Community-orientierte
Formen der
Zusammenarbeit

Digitalisierung
und Vernetzung von
Arbeitsmitteln und
Prozessen

Globaler
Informationsraum
als Basis für
Produktion
und Arbeit

Aufbrechen
der Silos –
crossfunktionale
Integration

Agile Methoden:
Von der Insellösung
bis zum neuen
Produktionsmodell

Wertschöpfungs-
systeme über
Cloud-Plattformen
orchestrieren

Gestaltungsfeld 2

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

Entwicklung von Schnittstellen zu Warenwirtschaftssystemen und CRM, Einführung neuer 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: Personalpolitik, Beschäftigung & Qualifizierung

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



Gestaltungsfeld 3

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

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

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

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
Möglichkeitsräume
für Frauenkarrieren

Gestaltungsfeld 5

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

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 Belastungs-
konstellationen
vorbeugen

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

Gestaltungsfeld 6

Betriebliche Beispiele aus *uWM plus*

Einführung mobiler Arbeit zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

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 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 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 %

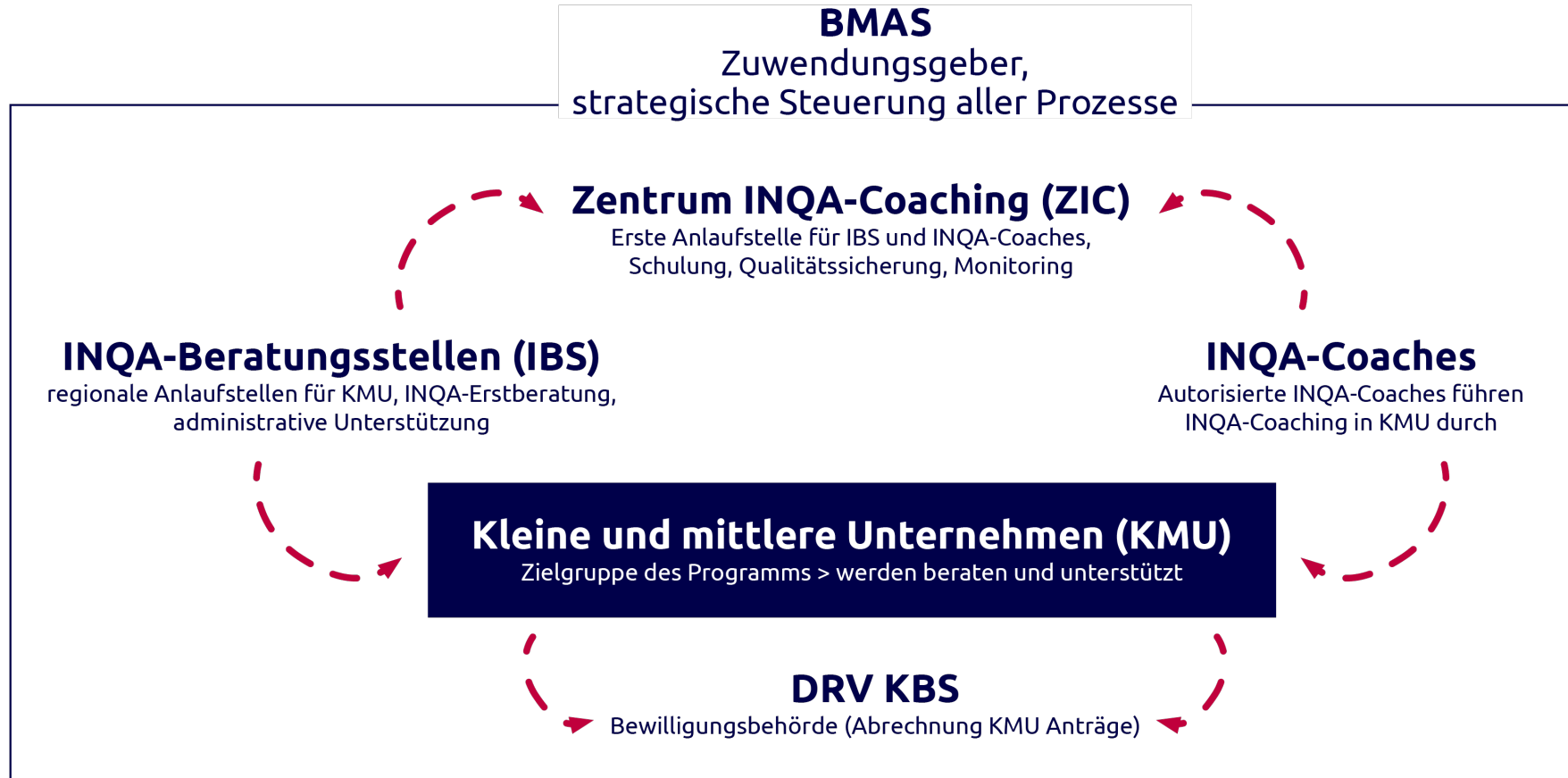
Die Fördervoraussetzungen

INQA-Coaching wendet sich an rechtlich selbstständige Unternehmen, Angehörige der Freien Berufe und gemeinnützige Unternehmen, die die folgende 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, also 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 als 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!

Akteure und Rollen



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

INQA-Erstberatung

Die Erstberatung ist für alle Unternehmen kostenfrei und ist der erste Schritt in Richtung geförderter Beratung im Rahmen von INQA-Coaching. Sie umfasst folgende Schritte:

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



INQA-Coaching-Scheck

- Ist INQA-Coaching ein geeignetes Instrument zur Bearbeitung des identifizierten Handlungsbedarfs (formale und fachliche Anforderungen erfüllt), kann über das IT-Förderportal Z-EU-S ein INQA-Coaching-Scheck ausgegeben werden:
 - Registrierung und Interessenbekundung des KMU im Förderportal Z-EU-S über das vereinfachte Massenverfahren „INQA-Coaching“
 - IBS wird Interessenbekundung zur Genehmigung vorgelegt. Bei Genehmigung wird ein INQA-Coaching Scheck generiert.
 - Die Abrechnung/der Antrag des KMU erfolgt später auf dem selben Account auf Z-EU-S
- Ist INQA-Coaching KEIN geeignetes Instrument zur Bearbeitung des identifizierten Handlungsbedarfs:
 - Verweis auf weitere mögliche Unterstützungsangebote z.B. durch INQA oder andere Länder- oder Bundesprogramme oder Initiativen (Synergien nutzen)

Schritt 2 – INQA-Coaching im Betrieb



INQA-Erstberatung

INQA-Coaching

Abschlussgespräch

INQA-Coaching im Betrieb

Das INQA-Coaching erfolgt direkt vor Ort im Betrieb anhand einer spezifischen agilen Methode mit Rollenkonzept und Vorgehensmodell.

Um auch Kleinunternehmen **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.

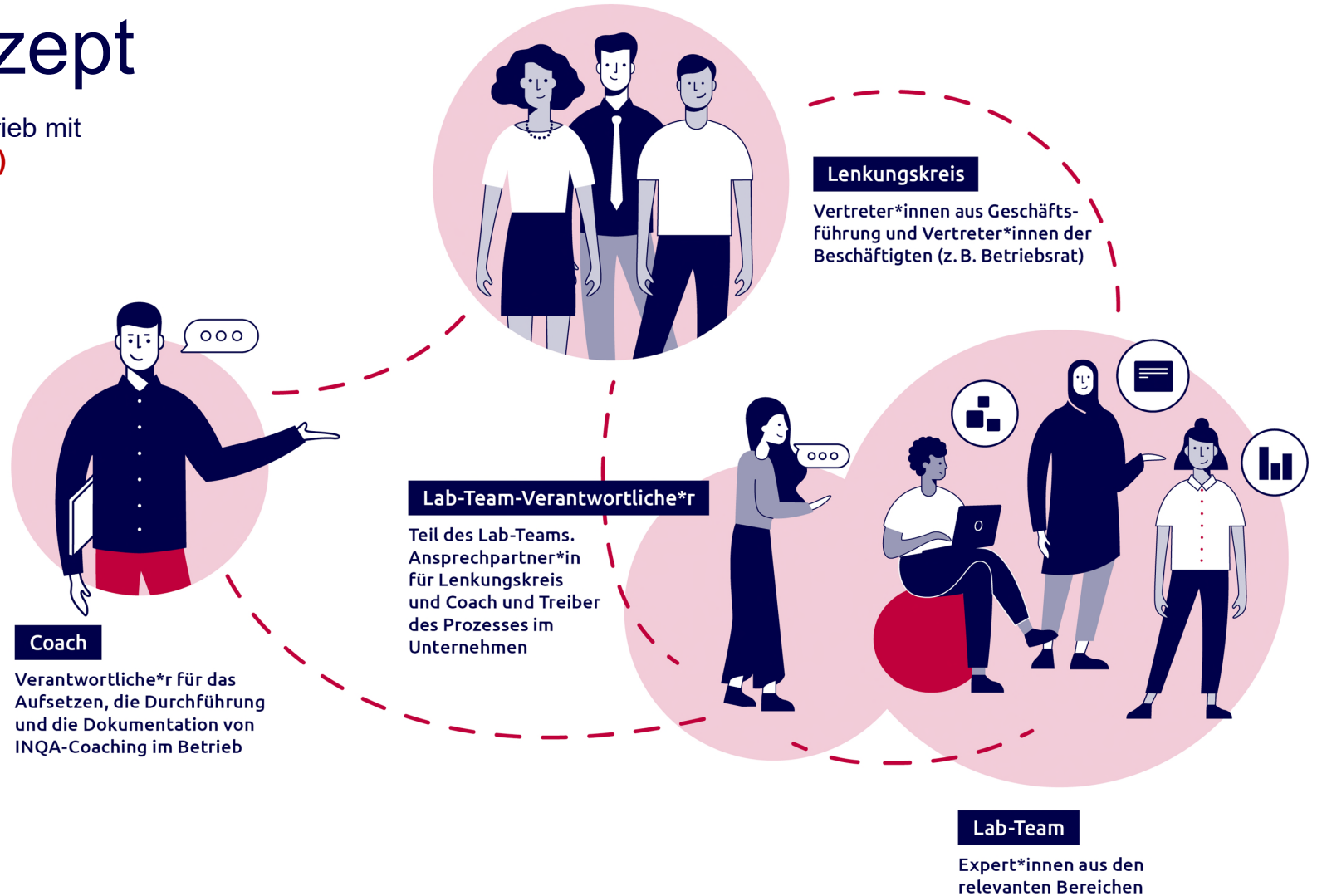
Ziel ist die Erarbeitung passgenauer Lösungen für einen personalpolitischen oder arbeitsorganisatorischen Veränderungsbedarf im digitalen Wandel in einem gemeinsamen Lern- und Entwicklungsprozess im Betrieb

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 %.



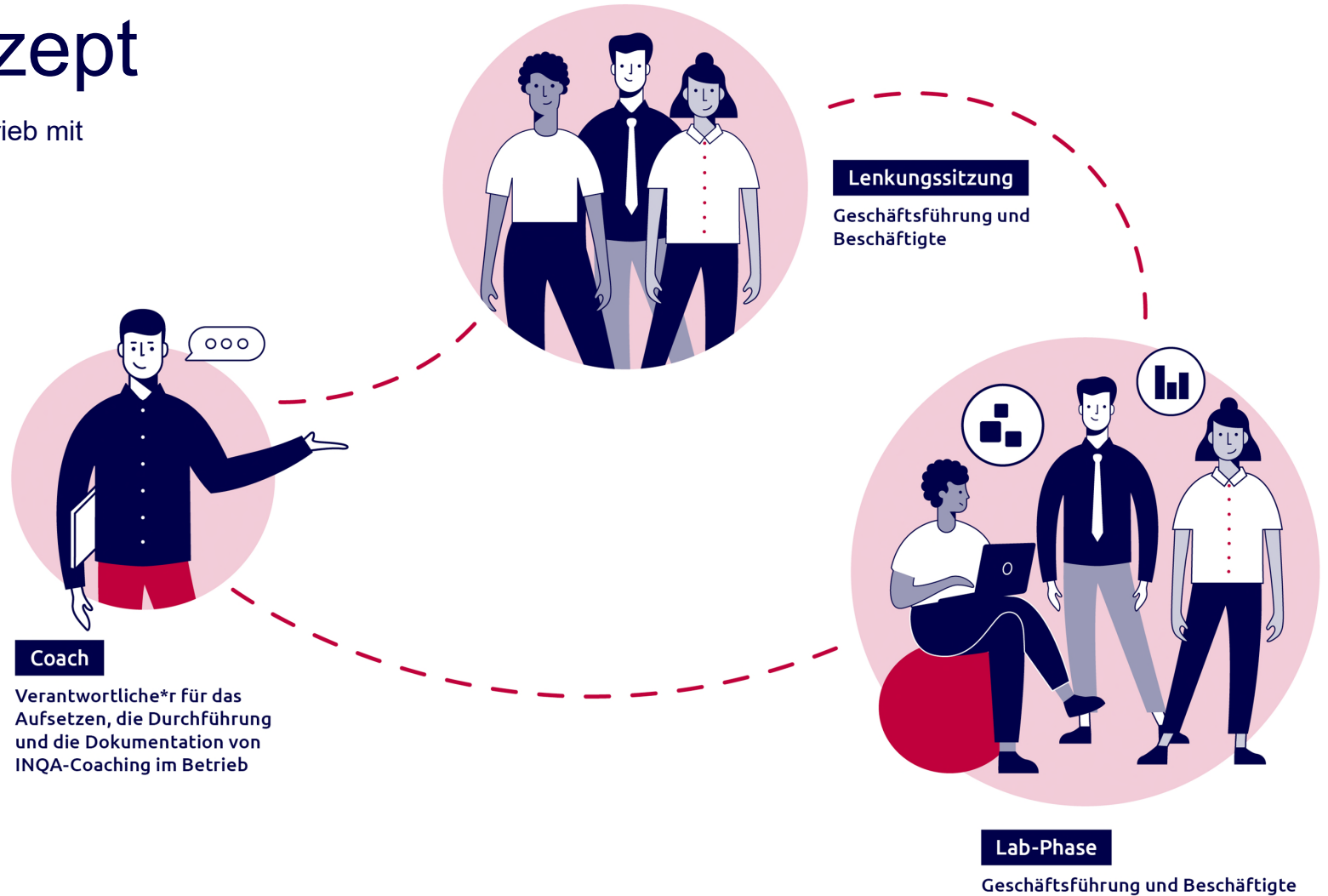
Rollenkonzept

INQA-Coaching in einem Betrieb mit
5 - 249 Mitarbeitenden (JAE)



Rollenkonzept

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

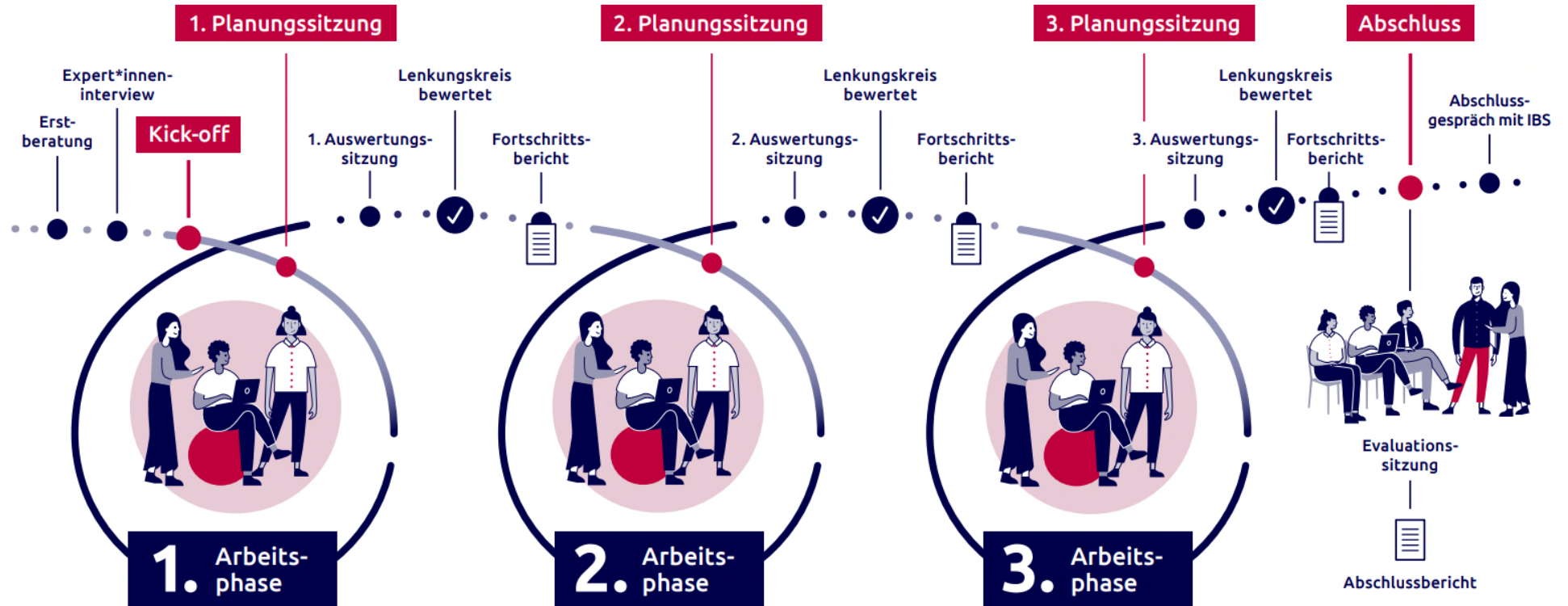


Vorgehensmodell: Die verschiedenen Phasen

- 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

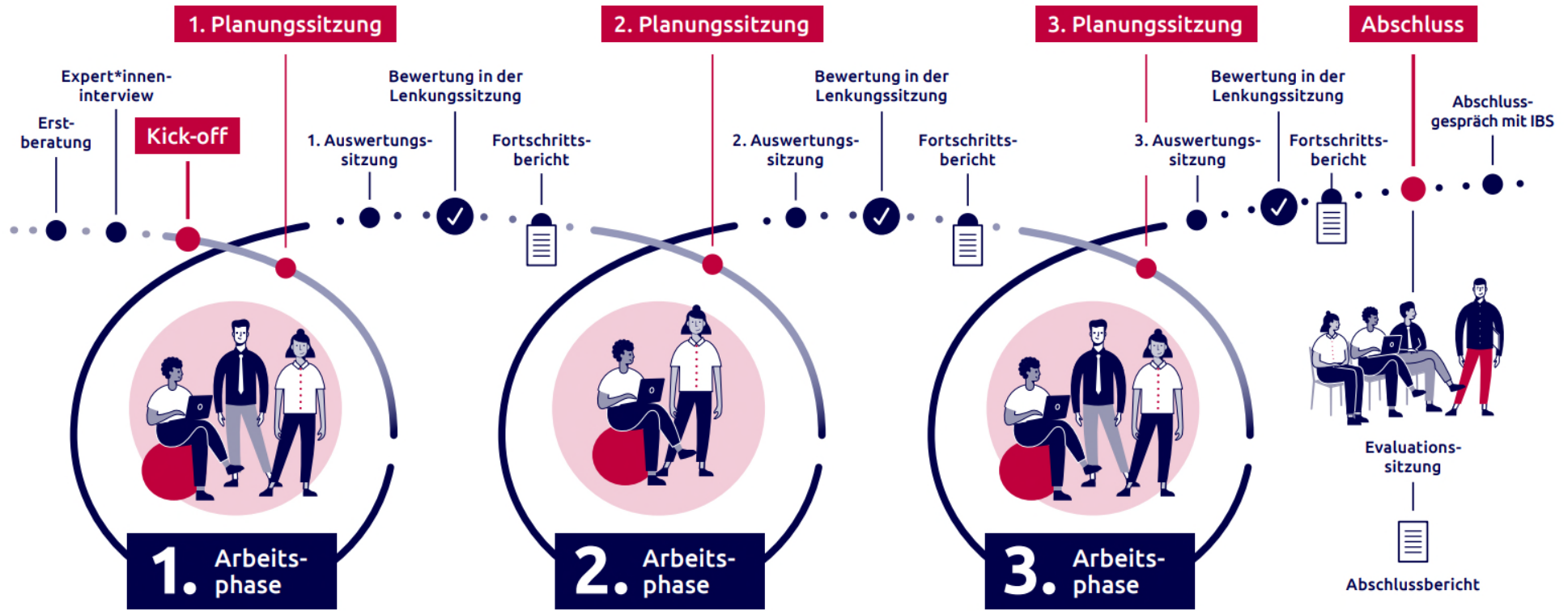
Arbeitsphasen INQA-Coaching

Vorgehen bei INQA-Coaching in einem Betrieb mit **5 - 249 Mitarbeitenden (JAE)**



Arbeitsphasen INQA-Coaching

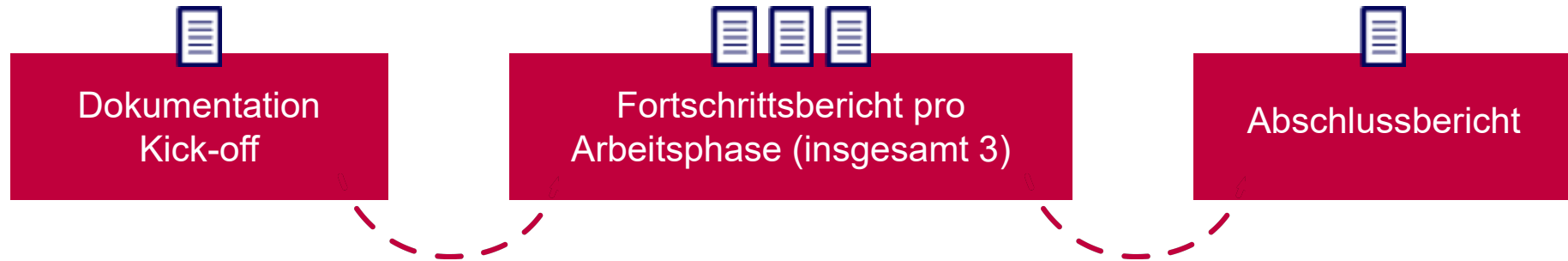
Vorgehen bei INQA-Coaching in einem Betrieb mit **1 - 4 Mitarbeitenden (JAE)**



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

Abschlussgespräch

3 bis 6 Monate nach Abschluss des INQA-Coachings erfolgt eine Auswertung der Ergebnisse des INQA-Coachings durch die INQA-Erstberatungsstelle mit der Unternehmensführung und einer Beschäftigtenvertretung.

Ziel des Abschlussgespräch ist es zu reflektieren, welche Wirkungen das INQA-Coachings im Unternehmen hat und ob die Zielsetzungen umgesetzt wurden.

Bei Bedarf verweist die IBS auf weitere Förderoptionen, Handlungshilfen oder Unterstützungsangebote z.B. der INQA oder anderer Länder- bzw. Bundesprogramme und Initiativen, damit die durch das Coaching angestoßenen Veränderungen langfristig ihre Wirkung entfalten können.

INQA-Coaching kann nur einmal in Anspruch genommen werden.



Auf einen Blick – Zeitstrahl INQA-Coaching

Start:
**INQA-
Erstberatung**



bis zu 7 Monate
INQA-Coaching



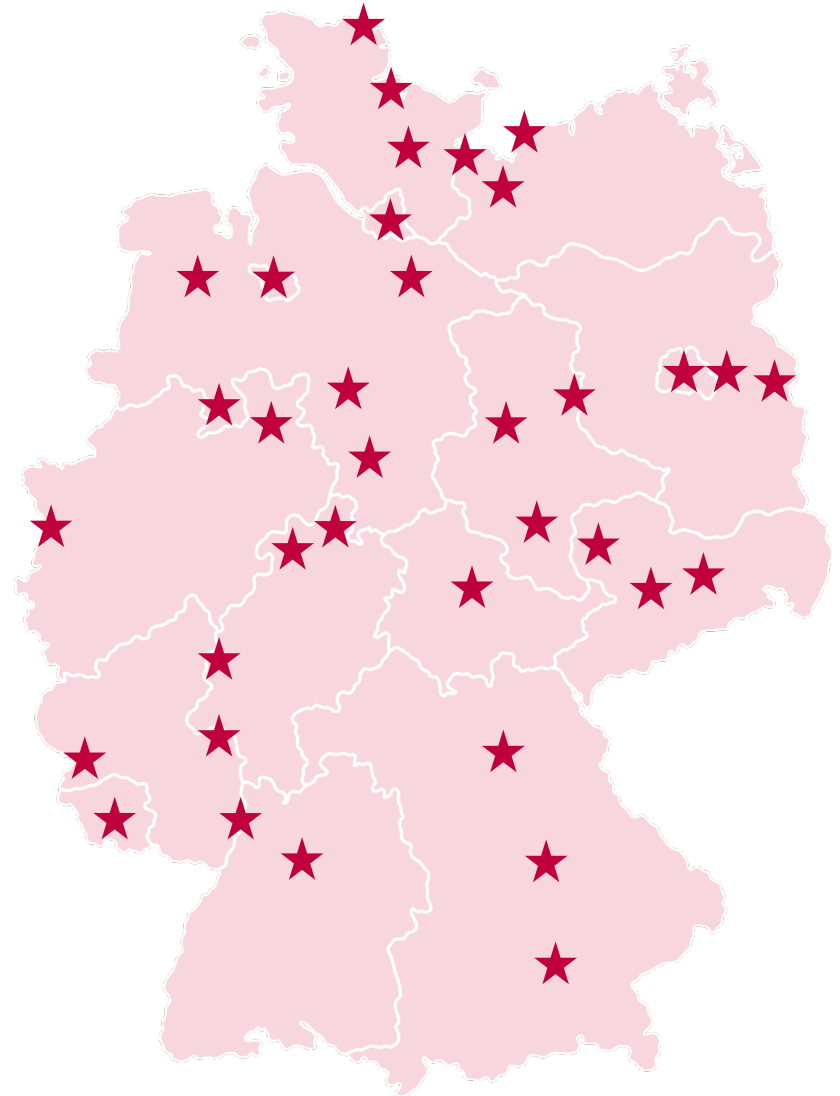
danach 1 Monat
**Abrechnung
Coaching**

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



INQA-Coaching – auch in Ihrer Nähe

- **INQA-Beratungsstellen in jedem Bundesland**
- Finden Sie eine IBS in Ihrer Nähe über die PLZ-Suche auf www.inqa.de/inqa-coaching
- **Start INQA-Coaching-Scheck-Vergabe an KMU**
★ voraussichtlich ab Sommer 2023



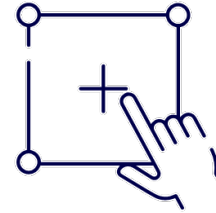
Vier gute Argumente für INQA-Coaching:



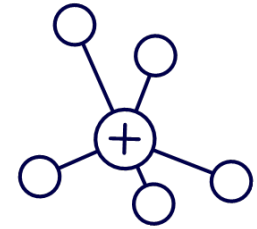
Gutes Instrument,
um **Neuland**
gestalten zu lernen.



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



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



**Strategische
Hebelwirkung**
für das
Unternehmen.



Herzlichen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen:
www.inqa.de/inqa-coaching





G.I.B.

Adresse: Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

Kontakt:

Peter Schäffer

Telefon: [02041/767200](tel:02041767200)

E-Mail: p.schaeffer@gib.nrw.de



INNOVATION • MOTIVATION • FÜHRUNGSKRAFT
POTENZIALBERATUNG • TEAMENTWICKLUNG

