

1 Strategie

Ziel:

Wir wissen, wo wir die besten Marktchancen besitzen und wo wir besser als die Wettbewerber sind und sein wollen (Strategie nach außen). Wir haben eine klare Vorstellung darüber, wie die Arbeit in unserem Unternehmen zu organisieren und zu gestalten ist, damit wir unsere Chancen nutzen können (Strategie nach innen).



Erfolgreiche Praxis

Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.

Handlungsbedarf

■ Zurzeit kein Handlungsbedarf
 ■ Handlungsbedarf
 ■ Dringender Handlungsbedarf

► 1.1 Wettbewerbsfähigkeit (Strategie nach außen)

Wir formulieren und verfolgen eindeutige und realistische Ziele für unser Unternehmen, wie wir in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben.

Anregungen aus der Praxis, dabei berücksichtigen:

- ▶ Bedarf und Erwartungen unserer (potenziellen) Kund*innen
- ▶ Einschätzung, welche Kund*innen für uns kurz-, mittel- und langfristig bedeutsam sind
- ▶ Beobachtung von Trends und gesellschaftlichen Entwicklungen
- ▶ Stärken gegenüber der Konkurrenz (besondere Produkte/Leistungen, Kompetenzen, Kund*innenservice, kulturelle Stärken), Kernkompetenzen
- ▶ Die wirtschaftliche Lage und Leistungsfähigkeit des Unternehmens
- ▶ Potenziale, Fähigkeiten und Kompetenzen unserer Beschäftigten
- ▶ Neue Arbeitsverfahren, Technologien, Arbeits-/Werkstoffe, digitale Prozesse
- ▶ Rechtskonformität/Produktlegalität

Ziele möglichst schriftlich festlegen zum Beispiel in:

- ▶ Unternehmensleitsätzen, Unternehmenspolitik, Guter Mittelstand: Der Businessplan, Produkt-/Leistungs politik, Kennzahlen



► 1.2 Interne Unternehmensziele (Strategie nach innen)

Wir beschreiben, mit welchen Zielen und Prozessen wir im Unternehmen arbeiten, wie wir miteinander umgehen und die Arbeit organisieren, um die Strategie nach außen umzusetzen (Strategie nach innen, um Strategie nach außen umzusetzen).

Ziele sind zum Beispiel:

- ▶ Kund*innenorientiert auftreten
- ▶ Kontinuierliche Verbesserung
- ▶ Qualitätsbewusst arbeiten
- ▶ Kostenbewusst arbeiten
- ▶ Termingerech arbeiten
- ▶ Sicher, gesund und umweltgerecht arbeiten; wenig Fehler und Störungen
- ▶ Gegenseitig achten und helfen; beschäftigten- und teamorientiert handeln und arbeiten
- ▶ Rücksicht auf flexible Arbeitszeitbedarfe der Beschäftigten
- ▶ Informations- und Kommunikationsstrategie, Digitalisierung von Prozessen

Beschrieben zum Beispiel in:

- ▶ Führungsgrundsätzen, Vereinbarungen, Leitbildern, Managementsystemen (QM, AMS, ÖKO-Audit)



Strategie

<p>Erfolgreiche Praxis Vergleichen Sie die beschriebene Praxis mit Ihrer eigenen Situation und bewerten Sie selbst, ob Sie Handlungsbedarf sehen. In größeren Unternehmen kann der hier verwendete Begriff „Unternehmen“ auch auf einen Verantwortungsbereich bezogen werden.</p>	<p>Handlungsbedarf</p>
<p>■ Kurzzeit kein Handlungsbedarf ■ Handlungsbedarf ■ Dringender Handlungsbedarf</p>	

▶ 1.3 Information über die Unternehmensziele

Wir besprechen unsere Ziele und die Zielerreichung mit unseren Führungskräften und Beschäftigten.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Mitarbeiter*innengespräche
- ▶ Zielvereinbarungen
- ▶ Betriebsversammlungen
- ▶ Betriebsvereinbarungen
- ▶ Firmeninformationen/-zeitschriften



▶ 1.4 Personalplanung

Wir besitzen konkrete Vorstellungen, wie wir unseren jetzigen und zukünftigen Bedarf an qualifizierten Beschäftigten sichern, um unsere Strategie umsetzen zu können.

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Bedarf ermitteln, dabei demografischen Wandel beachten
- ▶ Altersstruktur im Unternehmen berücksichtigen (ggf. erheben)
- ▶ Qualifiziertes Personal mit attraktiven Maßnahmen fördern und binden
- ▶ Auf Vielfalt der Beschäftigten achten (Alter, Geschlecht, kultureller Hintergrund, sexuelle Identität/Orientierung, religiöse Identität)
- ▶ Nachwuchswerbung gezielt betreiben
- ▶ Ausbildungsplätze/Praktikumsplätze bereitstellen
- ▶ Weiter- und Fortbildung anbieten
- ▶ Flexible Arbeitsformen (wie Crowdfunding/auf faire Vereinbarungen achten)

→ Siehe auch OM-Check „Betriebliche Bildung“ (OM-Praxis A-3.3) – www.check-betriebliche-bildung.de



▶ 1.5 Region

Wir engagieren uns für die Region und unterstützen Beschäftigte ehrenamtlich tätig zu werden. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr (Corporate Social Responsibility).

Anregungen aus der Praxis:

- ▶ Sponsoring für Veranstaltungen/Vereine
- ▶ Geld- oder Sachspenden für soziale Zwecke
- ▶ Maßnahmen zum Schutz der Umwelt
- ▶ Teilnahme am kommunalpolitischen Leben
- ▶ Engagement in Kammern, Innungen und Verbänden
- ▶ Engagement in Schulen, Kindergärten, Sozialeinrichtungen, Kirchengemeinden, Feuerwehren, Flüchtlingsunterkünften usw.
- ▶ Unternehmensnachbarschaft (Unternehmen in der Region nicht nur als Konkurrenten, sondern als potenzielle Kooperationspartner sehen)
- ▶ Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung (zum Beispiel Praktika, Nachhilfe für Schüler*innen)



