



# Potentialberatung in Nordrhein-Westfalen.

Erfolgreich arbeiten:  
Qualifizierter. Flexibler. Gesünder.



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

[www.mags.nrw.de](http://www.mags.nrw.de)

# Potentialberatung nutzen!



Kleine und mittelgroße Betriebe und ihre Beschäftigten stehen vor enormen Herausforderungen. Der weltweite Wettbewerb verlangt auch von ihnen ein Höchstmaß an Flexibilität und Entwicklungsbereitschaft. Eine Potentialberatung hilft, sich den aktuellen Herausforderungen erfolgreich zu stellen.

Jedes Jahr nutzen rund 2.000 Betriebe aus Nordrhein-Westfalen mit rund 60.000 Beschäftigten die Potentialberatung. Eins zeichnet sie alle aus: Sie packen Probleme an und nutzen neue Chancen!

Was mich besonders freut: In Betrieben, die eine Potentialberatung in Anspruch genommen haben, wurden überdurchschnittlich viele neue Arbeitsplätze geschaffen. Um die Potentialberatung noch attraktiver zu machen, haben wir das Verfahren weiter vereinfacht und erleichtern insbesondere kleinen Betrieben den Einstieg. Mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds tragen wir so dazu bei, mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

**Nutzen Sie die Potentialberatung – Ihre Chance, noch erfolgreicher zu arbeiten!**

A handwritten signature in black ink, which reads "Karl-Josef Laumann". The signature is fluid and cursive.

Karl-Josef Laumann

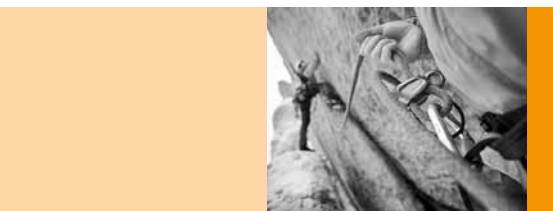
Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



## Gegen Wind und Wetter behaupten!

Unternehmensleitungen stehen vor ähnlichen Herausforderungen wie Bergsteiger auf dem Weg zum Gipfel. Sie müssen strategisch denken, sich gegen Wind und Wetter behaupten und immer auf dem aktuellen Stand der Technik bleiben. Und sie müssen dafür sorgen, dass ihre Belegschaft – ähnlich einem Team im Berg – bei ständig wechselnden Herausforderungen auch mithalten kann.

Viele Unternehmensleitungen in Nordrhein-Westfalen profitieren davon, sich regelmäßig beraten zu lassen – und so im Wettbewerb zu bestehen.



Schnelle und unbürokratische Hilfe bietet hierzu ein Förderangebot des Landes Nordrhein-Westfalen: die Potentialberatung. Sie wird vom Land mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert und hilft den Unternehmen, erfolgreich zu arbeiten, also qualifizierter, flexibler und gesünder.

„Eintrittskarte“ für die Förderung ist eine Erstberatung bei einer von landesweit rund 100 Beratungsstellen. Dort werden die Betriebe kompetent und umfassend informiert. Sind Ziele, Inhalte und Umfang der Potentialberatung geklärt, erhält der Betrieb einen „Beratungsscheck“.

## Potentialberatung ermittelt Stärken und Schwächen

Potentialberatung heißt: Unter Beteiligung der Beschäftigten ermittelt die vom Betrieb ausgewählte Unternehmensberatung dessen Stärken und Schwächen. Es wird gemeinsam ein verbindlicher Plan zur Verbesserung der betrieblichen Praxis entwickelt und – so weit wie möglich – umgesetzt.

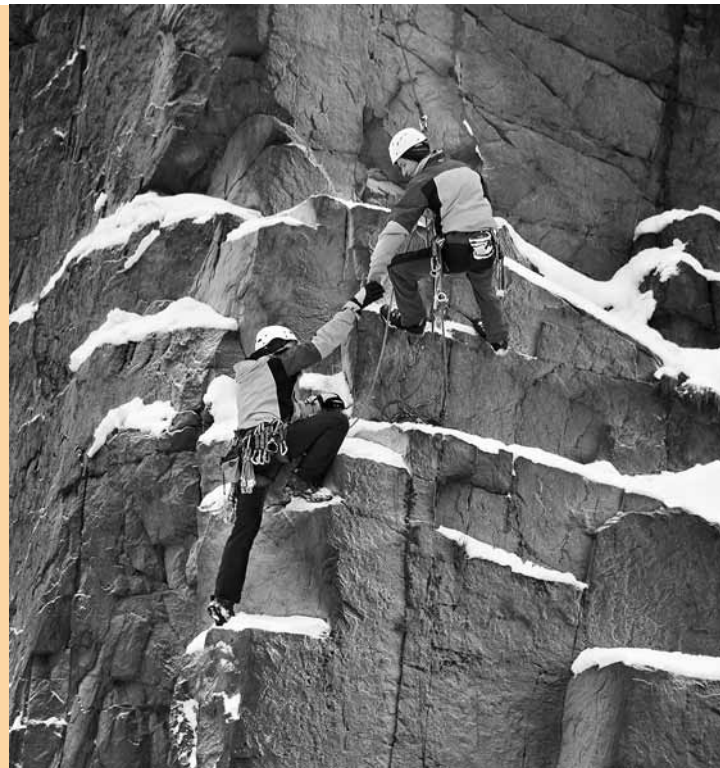
Die Beraterinnen oder Berater wählt das Unternehmen selbst aus, das Land stellt – mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds – eine anteilige finanzielle Förderung bereit.

Unternehmen können die Potentialberatung auch in zwei Schritten bis maximal 15 Tage in Anspruch nehmen. Zum Beispiel können sie zunächst eine spezielle Problematik bearbeiten und danach gegebenenfalls damit zusammenhängende Aufgaben in Angriff nehmen.

## Potentialberatung orientiert sich am Betrieb

Die Potentialberatung findet im Betrieb statt und orientiert sich am betrieblichen Bedarf. Jede Beratung wird mit einem Handlungsplan dokumentiert und bilanziert. Die Erfahrung zeigt: Die konkreten Ergebnisse machen Mut, den begonnenen Weg fortzusetzen.

Im Beratungsprozess klären sich auch die weitergehenden Aufgaben. So führt die Einführung eines neuen Produktionsverfahrens nicht nur zu Veränderungen in Technik, Abläufen und Organisationsstrukturen. Es ändern sich beispielsweise auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten, die Gestaltung der Arbeitszeiten oder die Gewährleistung gesunder Arbeit.



## Modernisierung ist Teamarbeit!

Ähnlich wie Bergsteiger können Firmenleitungen ihre Strategien und Ziele nicht im Alleingang, sondern nur gemeinsam mit den Beschäftigten entwickeln und erreichen. Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten der Belegschaft sind gerade für kleine und mittlere Betriebe das wichtigste Kapital. Und nur mit qualifizierten, flexiblen und gesunden Beschäftigten kann ein Betrieb dauerhaft am Markt erfolgreich sein und seinen Vorsprung halten oder gar ausbauen.

Deshalb legt die Potentialberatung großen Wert auf aktive Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

# Potentialberatung setzt Schwerpunkte

Es sind insbesondere drei Bereiche, die gemeinsam während einer Beratung unter die Lupe genommen werden können: Arbeitsorganisation, berufliche Weiterbildung und Gesundheit am Arbeitsplatz.



## 1. Arbeitsorganisation

Beispielsweise kann es gehen um

- den Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle,
- die Einführung innovativer Verfahren zur Orientierung hin zu neuen Märkten, Produkten, Dienstleistungen oder Kunden,
- die Gestaltung und Steuerung von Abläufen und Strukturen im Betrieb.

## Ein Beispiel aus der Praxis:

Ein Hersteller von Spezialrädern hat großen Erfolg mit der Vermarktung seiner Tandems und Liegeräder. Mit der Erschließung des US-amerikanischen Marktes wurde vor nicht allzu langer Zeit eine neue Ära in der Unternehmensgeschichte eingeleitet. Bedingt durch das starke Wachstum wurden in der Firma Verbesserungen in der Aufbau- und Ablauforganisation und der Personalentwicklung notwendig. Ebenso musste die interne Kommunikation zwischen Verkauf, Einkauf, Versand und der Produktion optimiert werden.

Mit Hilfe der Potentialberatung werden dazu interne Qualitätszirkel mit den Beschäftigten eingerichtet, die sich mit den Schwachstellen beschäftigen und Verbesserungsvorschläge erarbeiten. Diese betreffen beispielsweise Produktentwicklung, Qualitätskontrolle, Lagerhaltung, Personalentwicklung, Marketing, Distribution in den USA sowie die strategische Jahresplanung. Die Umsetzung dieser Maßnahmen festigt die Marktposition des Kleinbetriebes nachhaltig und führt auch zur Einstellung neuer Beschäftigter.





## 2. Kompetenzentwicklung durch berufliche Weiterbildung

Themen können zum Beispiel sein

- die vorausschauende Personalentwicklung,
- ein flexiblerer Personaleinsatz durch kontinuierliche Weiterbildung und
- Innovationen durch kompetente Beschäftigte.



### Ein Beispiel aus der Praxis:

Ein auf Großpressen spezialisierter Maschinenbaubetrieb mit 55 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verfügt über einen umfangreichen Werkzeugmaschinenpark, der zugleich viel Kapital bindet. Darunter befinden sich zwei große Bohrwerke, die von zwei älteren Bohrwerksdrehern bedient werden. Die Bohrwerke sind jedoch nicht ausgelastet. Es gibt allerdings wachsende Nachfrage nach Produkten, die an moderneren CNC-Maschinen produziert werden. Doch hier fehlen Fachkräfte, eine halbjährige Suche auf dem Arbeitsmarkt nach qualifizierten CNC-Drehern ist ohne Erfolg geblieben.

Der Betriebsinhaber nimmt daraufhin eine dreitägige Potentialberatung in Anspruch. Das beauftragte Beratungsunternehmen kommt gemeinsam mit der Geschäftsleitung und den Beschäftigten überein, dass eine umfassende Personalentwicklung einen flexibleren Einsatz der Belegschaft an unterschiedlichen Werkzeugmaschinen ermöglichen soll.

Es wird vereinbart, für alle Beschäftigten einen individuellen Weiterbildungsplan zu erstellen. In einem ersten Schritt und mit Förderung durch Bildungschecks werden die beiden Bohrwerksdrehere weitergebildet, damit sie an CNC-gesteuerten Werkzeugmaschinen eingesetzt werden können. Nach erfolgreicher Weiterbildung stellen beide eine deutliche Verstärkung im CNC-Bereich dar, Auftragspitzen sind nun kein Problem mehr.



### 3. Gesundheit am Arbeitsplatz

Beispiele für diesen Bereich sind

- die betriebliche Gesundheitsförderung,
- die Weitergabe von Erfahrungswissen an jüngere Beschäftigte sowie
- die optimale Gestaltung von Arbeitsumfeld und Arbeitsbedingungen, damit (insbesondere ältere) Beschäftigte ihre Arbeit lange und gesund ausüben können.

#### Ein Beispiel aus der Praxis:

Eine Großbäckerei mit 150 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stellt mehr als 25 verschiedene Brot- und Brötchensowie 80 Kuchensorten her. Jede Nacht verlassen über 7.000 Brote die Produktionshallen und werden in Filialen im gesamten Rheinland transportiert. Obwohl das Unternehmen wirtschaftlich erfolgreich ist, haben in letzter Zeit die Qualitätsprobleme zugenommen. Außerdem klagen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vermehrt über Stress; die Fehlzeiten sind im vergangenen Jahr stark angestiegen.

Die Unternehmensleitung nimmt eine siebentägige Potentialberatung in Anspruch, in die auch entsprechende Krankenkassen eingebunden werden. Das beauftragte Beratungsunternehmen stellt nach einer eingehenden Analyse der Arbeitsplätze in der Bäckerei unter Beteiligung der Beschäftigten fest, dass zum einen einige technische Veränderungen notwendig sind. Konkret: Verbesserung der Beleuchtungssituation, Einziehen einer Lärmschutzdecke und Anschaffung von Öfen, bei denen sich die Höhe der Backbleche individuell auf die Körpergröße der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen lässt.

Zum anderen zeigt sich, dass Stresssituationen vor allem durch Termindruck und mangelnde Handlungsspielräume auf Grund zu enger Vorgaben der Vorgesetzten entstehen. Es werden daher ein Terminplaner eingestellt und die Führungskräfte geschult bzw. neue Teams gebildet.

# Potentialberatung mit dem Beratungsscheck – kurzgefasst

- Das Angebot des Landes richtet sich an kleine und mittlere Betriebe in Nordrhein-Westfalen, die älter als fünf Jahre sind und weniger als 250 Beschäftigte haben.
- Sie können sich – aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds – 50 Prozent der Kosten bis maximal 500 Euro pro Beratungstag bezuschussen lassen.
- Dazu erhalten Sie in einer von rund 100 Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen nach einer Beratung den Beratungsscheck.
- Mit dem Beratungsscheck können Sie sofort mit der Potentialberatung beginnen.
- Nach Beendigung der Potentialberatung beantragen Sie mit dem Beratungsscheck die Förderung schnell und unbürokratisch.
- Die Potentialberatung dauert zwischen einem und 15 Tagen.
- Sie kann – je nach Problemlage – innerhalb von maximal 15 Monaten in zwei Schritten in Anspruch genommen werden.

Adressen der Beratungsstellen und weitere Informationen finden interessierte Unternehmen im Internet unter [www.potentialberatung.nrw.de](http://www.potentialberatung.nrw.de).



## **Herausgeber:**

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Telefax 0211 855-3211  
info@mags.nrw.de  
www.mags.nrw.de

## **Gestaltung:** liniezwei GbR, Düsseldorf


**Fotos:** MICHEL KOCZY Photography, Berlin;  
außer: Seite 9, 10, 11 © panthermedia;  
Seite 13 © fotolia.de, nextrecord

**Druck:** Druckerei und Verlag Peter Pomp GmbH, Bottrop

Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Juli 2009

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern und Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.



Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Telefax 0211 855-3211  
[info@mags.nrw.de](mailto:info@mags.nrw.de)

[www.mags.nrw.de](http://www.mags.nrw.de)