

zoom

Infos für Unternehmen in NRW.

Herausragende Resultate Erfolgreiche Modernisierung durch Potenzialberatung **2** **„Noch besser werden!“** Potenzialberatung mobilisiert unausgeschöpfte Ressourcen **4** **Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt** Neue Suchmaschine **6** **Erfahrene Experten helfen Unternehmen** „Go! Senior Coaching NRW“ **8** **Personal-Service-Agenturen** Im Vordergrund: Qualität **10** **Altersstrukturanalyse** Strategische Personalplanung im demografischen Wandel **12** **rock 'n popmuseum** **14**



Herausragende Resultate: **Erfolgreiche Modernisierung durch Potenzialberatung**

Der globalisierte Wettbewerb setzt kleine und mittlere Betriebe unter hohen Modernisierungsdruck. Von den Beschäftigten fordert er eine ständige Neuanpassung ihrer Kompetenzen. Zur Bewältigung der steigenden Herausforderungen haben bereits jetzt mehr als 6.000 NRW-Unternehmen ein spezielles Angebot der Landesregierung in Anspruch genommen: die Potenzialberatung. Mit großem Erfolg, wie eine aktuelle Befragung bescheinigt.

Ein herausragendes Resultat gleich zu Beginn: Während Unternehmen deutschlandweit im Durchschnitt Personal abbauen mussten, verzeichnen Unternehmen, die eine Potenzialberatung in Anspruch genommen haben, einen mittleren Beschäftigtenzuwachs von circa zwei Prozent. Ein Beweis für Effektivität und Effizienz des Instruments, das die Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Betriebe steigern und die Arbeitsplätze sichern und ausbauen helfen soll.

Offensives Vorgehen

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) in Bottrop hat eine Repräsentativbefragung bei den Unternehmen durchgeführt, die das Modernisierungsinstrument bereits genutzt haben. Eins zeichnet sie alle aus: Unternehmen mit Potenzialberatung agieren offensiv! Egal, ob sie ihre Arbeitsabläufe optimieren oder neue Märkte erschließen wollen: sie packen Probleme an und



suchen nach neuen Chancen. Fragen der Betriebsorganisation und der Arbeitsabläufe rangieren an erster Stelle, wenn es um die Beweggründe für die Inanspruchnahme von Potenzialberatungen geht – dicht gefolgt vom Interesse an verbesserter Kundenorientierung und dem Erschließen neuer Märkte. Auch wenn sich die große Mehrheit an Potenzialberatung interessierter Unternehmen auf Wachstums- und Erweiterungskurs



befindet: knapp jedes fünfte Unternehmen nimmt eine Potenzialberatung bei drohendem Beschäftigungsabbau in Anspruch. Das heißt: Potenzialberatung ist ein flexibles, vielfältig einsetzbares Instrument – und erfolgreich dazu:

Besondere Erfolge in Unternehmen durch Potenzialberatung

- Verbesserung der Arbeitsabläufe
- Sicherung der Arbeitsplätze
- Steigerung der Beschäftigtenpotenziale
- Produktivitätssteigerung
- Kostensenkung
- Neue Marktpotenziale
- Neue Produkte / Dienstleistungen
- Umsatzsteigerung
- Neue Technologien / Verfahren

Obligatorischer Handlungsplan Hohe Zufriedenheit

Besonders erfreulich: Potenzialberatungen kommen nicht nur bei der Planung, sondern auch bei der praktischen Umsetzung von Modernisierungsvorhaben zum Einsatz. Fast alle Unternehmen, exakt 98 Prozent, haben innerhalb eines Jahres nach Ende des geförderten Beratungsprozesses den Handlungsplan vollständig oder zumindest teilweise umgesetzt. Für Dr. Friedhelm Keuken, Mitverfasser der G.I.B.-Studie, „ein deutlicher Hinweis, dass sich der Handlungsplan als obligatorisches Element der Beratung außerordentlich gut bewährt.“ Er stellt heraus, dass Potenzialberatung auf „Nutzung und Entwicklung der Mitarbeiterpotenziale sowie auf die aktive Beteiligung der Beschäftigten als

Arbeitsplatzexperten“ setzt. Dem entspricht, dass Unternehmen, die der Mitarbeiterbeteiligung besondere Aufmerksamkeit schenken, die Potenzialberatung besser bewerten als jene, denen die Einbindung der Mitarbeiter weniger wichtig ist.



Kleine und mittlere Betriebe – sie sind die Adressaten der Potenzialberatung. Tatsächlich erreicht das betriebsorientierte Förderinstrument der Landesregierung genau diese Zielgruppe mit hoher Treffsicherheit – besonders Unternehmen mit einer Belegschaftsstärke zwischen 5 und 50 Beschäftigten, verteilt über alle Branchen. Schwerpunkte bilden die Sektoren Metall, Maschinen- und Fahrzeugbau, aber auch unternehmensnahe Dienstleistungen, Baugewerbe und Einzelhandel. Unabhängig von Betriebsgröße und Branche: Zufrieden mit der Potenzialberatung sind nahezu alle. 95 Prozent der befragten Unternehmen geben an, dass die Beratung ihren Erwartungen voll oder zum größten Teil entsprochen hat.

„Noch besser werden!“ Potenzialberatung mobilisiert unausgeschöpfte Ressourcen

„Wir sind gut, aber wir wollen noch besser werden!“ Diese Einstellung von Geschäftsführung und Belegschaft der ALUTRONIC Kühlkörper GmbH & Co. KG passt exakt zur Philosophie der Potenzialberatung – einem Instrument, mit dem das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW kleine und mittlere Unternehmen dabei unterstützt, ihre Leistungsfähigkeit noch einmal zu steigern.

Ununterbrochenes Wachstum verzeichnet die ALUTRONIC Kühlkörper GmbH & Co. KG, „Lösungspartner für hocheffektive Kühlsysteme“, seit ihrem Gründungsjahr 1977. Ausschlaggebend für den stetigen Erfolg waren Qualität, Flexibilität und Kundennähe. Doch mit dem Erreichten wollte sich die Geschäftsführung nicht begnügen. Die Ansprüche sind hoch, die eigenen wie die der Kunden. Sie verlangen – neben erstklassiger Produktgüte – vor allem kurze und zuverlässige Lieferzeiten. Das und die gegenwärtige konjunkturelle Lage, waren für das Unternehmen aus dem sauerländischen Halver Anlass, Organisation, Technik und Arbeitsprozesse auf den Prüfstand zu stellen. Eigene personelle Ressourcen, so viel war klar, ließen sich für eine so umfassende Analyse und Restrukturierung nicht freistellen. Also entschied sich die Geschäftsführung für eine Potenzialberatung, durchgeführt von der versierten ibb Unternehmensberatung Berles GmbH aus Grefrath. Für Berater und Geschäftsführung stand fest, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von

Beginn an in die Analyse und Gestaltungsprozesse einzubeziehen, denn, so die Begründung: „Optimale Planung, Steuerung und Verwaltung der Ressourcen eines Unternehmens setzen die Kenntnis der gesamten logistischen Kette voraus.“

Intensive Analyse

Am Anfang stand die Analyse. Genauer formuliert: EDV-gestützte Zeitanalysen zur Quantifizierung von Arbeitsvorgängen und -inhalten. Eine grafisch aufbereitete Prozessmatrix und gezielte Arbeitsablaufstudien, schwerpunktmäßig in CNC-Fertigung und Sägerei, offenbarten Schwachpunkte bei der Auftragsabwicklung und den Arbeitsmethoden: zu viele Schnittstellen, zu lange Durchlaufzeiten, zu hohe Rüstzeiten. Eine Bestimmung der genauen Stillstandszeiten und ihrer Ursachen gab – nur ein Beispiel – exakte Hinweise auf methodische Veränderungen bei den Rüstzeiten im Vorfeld der Auftragsbearbeitung. Die Folge: ein spürbarer Gewinn an Maschinenlaufzeiten.



Ergänzt wurde die eingehende Prozess- und Arbeitsablaufanalyse durch eine betriebswirtschaftliche Überprüfung. Im Zentrum stand hier die Gestaltung der Prozesskostenkalkulation als Instrument der Preisbildung und Rationalisierung. Unternehmensberater Roland Berles: „Insbesondere die losgrößenabhängige Kostenermittlung zeigte gravierende Auswirkungen auf veränderte Deckungsbeiträge.“ Die genaue Auflösung in variable und fixe Kosten bildete die Grundlage für eine präzise Break-even-Point-Analyse, „ein strategisches Entscheidungsinstrument“, wie Geschäftsführer und Berater betonen, „das alle relevanten Einflussgrößen, die zur Optimierung des Betriebsergebnisses beitragen, erkennbar macht.“

Konsequente Umsetzung

Das systematische Vorgehen in Produktion und kaufmännischer Verwaltung war nur ein erster Schritt. In einer zweiten Phase erstellten Berater und Geschäftsführer gemeinsam einen konkreten Handlungsplan als Konsequenz aus den gewonnenen Erkenntnissen. Konkret hieß das etwa: „Erstellen eines Pflichtenheftes für eine neu strukturierte EDV-Organisation mit höherer Integration und verbessertem Work-Flow“ oder – auf betriebswirtschaftlicher Ebene – „Schaffung eines einfachen Controlling-Instruments zur Darstellung der Erfolgsfaktoren im Rahmen der betrieblichen Kostenrechnung“ – nur zwei Beispiele für die komplexe Restrukturierung, deren unmittelbaren Nutzen Geschäftsführer Rolf Schlachtenrodt so bewertet: „Wir konnten schon nach kurzer Zeit greifbare Erfolge verzeichnen: eine kürzere Auftragsdurchlaufzeit, eine bessere Maschinennutzung und eine schlankere Auftragsabwicklung. Durch den Blick von außen lassen sich Stärken und Schwächen eines Unternehmens eben besser beurteilen und quantifizieren.“ Für den Manager sind die positiven Folgen für das Unternehmen und seine Beschäftigten exakt nachweisbar: „Eine Kostenreduzierung in der Produktion, eine damit verbundene höhere Rentabilität und eine langfristige Sicherung der Arbeitsplätze.“



Rolf Schlachtenrodt,
erfolgreicher
Geschäftsführer der
Firma ALUTRONIC



Mit Potenzialberatung modernisieren

Das Wirtschafts- und Arbeitsministerium NRW fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds Beratung und Qualifizierung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Potenzialberatung steigert Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung.

Das Angebot für Unternehmen

Bezuschusst werden Beratungen zu 50 Prozent, jedoch höchstens EUR 500 pro Beratungstag. Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigten erhalten eine Förderung von bis zu 10 Tagen und Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten erhalten eine Förderung von bis zu 15 Tagen.

Anträge können von Unternehmen – schnell und unbürokratisch – bei den Regionalagenturen gestellt werden.

www.regionalagenturen.nrw.de

Informationen zur Potenzialberatung erhalten Unternehmen im Internet unter

www.arbeitsmarkt.nrw.de

Weitere Informationen zur vorgestellten Potenzialberatung:

ibb Unternehmensberatung
Berles GmbH
Herr Roland Berles
Lobbericher Straße 71
47929 Grefrath
Telefon 02158 91 61-0
Fax 02158 91 61-20
www.berles.de

„Mehr Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt!“, lautet eine immer wiederkehrende Forderung kleiner und mittlerer Betriebe. Sie wissen: Kontinuierliche berufliche Bildung ist für ihre Beschäftigten unverzichtbar. Doch das Angebot ist kaum überschaubar, Passendes zu finden erfordert Zeit. Jetzt gibt es eine komfortable Lösung: die neue Suchmaschine „www.weiterbildung.in.nrw.de“.

Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt Neue Suchmaschine erleichtert Unternehmen das Identifizieren passgenauer Bildungsangebote

Das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW hat diese praktische Suchmaschine im Rahmen der Weiterbildungsinitiative NRW entwickeln lassen. Sie steht allen Bürgerinnen und Bürgern zur Verfügung. Doch die hochmodernen Softwaretechnologien und leistungsstarken Suchstrategien erleichtern speziell auch Geschäftsführern und Personalverantwortlichen das Finden passgenauer Bildungsangebote für ihr Unternehmen. Thematisch erfasst die Suchmaschine den gesamten Bildungsbereich, ein Schwerpunkt ist die Berufliche Bildung.

Passgenaue Auftragsseminare

Fünf verschiedene Suchmöglichkeiten bietet „www.weiterbildung.in.nrw.de“. Besonders interessant für Unternehmen: die Suchmöglichkeit in der Kategorie: „Auftragsseminare“. Hier finden



Systematische Suche

sich Anbieter, die ihre Kurse genau auf den Bildungsbedarf der nachfragenden Firma abstimmen. Rudolf Epping vom Landesinstitut für Qualifizierung NRW erläutert das Konzept: „Es gibt Unternehmen, die wollen nicht nur einen Platz für einen Teilnehmer buchen, sondern einen ganzen Kurs. Deshalb bitten wir die Weiterbildungseinrichtungen, diejenigen Seminare zu kennzeichnen, die sie auf die spezifischen Interessen der Betriebe zuschneiden. Die so markierten Kurse werden im Suchbereich 'Auftragsseminare' angezeigt. Unternehmen, die also an einem Controlling-Seminar oder einem CAD-Kurs für zehn Mitarbeiter interessiert sind, finden hier ebenso passende Angebote wie Betriebe, die – um ein konkretes Beispiel zu nennen – in Spanien eine Zweigniederlassung errichten und für ihre Beschäftigten einen Kurs 'Spanisch für den Geschäftsverkehr' buchen wollen – ein hilfreiches Angebot für alle Personalverantwortlichen in den Unternehmen.“

Nutzerinnen und Nutzer des neuen Angebots können sich aber auch für die „Stichwortsuche“ entscheiden. Sie geben das Stichwort des Themas ein, zu dem sie eine Weiterbildung suchen – landesweit oder regional eingegrenzt. Auf Wunsch kann man den Starttermin festlegen, an dem die Weiterbildung frühestens oder spätestens beginnen soll. Möglich ist auch die gezielte Suche nach Kursen, die auf einen bestimmten Abschluss vorbereiten, Meisterkurse zum Beispiel.

Unter „Detailsuche“ besteht die Wahlmöglichkeit unter verschiedenen Veranstaltungsformen: Vollzeit- oder Teilzeitkurs, ein- oder mehrtägiges Seminar, Wochenendkurs oder Bildungsurlaub. Vierte Variante: die „Katalogsuche“. Sie erlaubt – wie beim Blättern in einem Programmheft – das Recherchieren im Themenkatalog, wobei die Suchfunktion weiterhin zur Verfügung steht. Und unter „Anbietersuche“, der fünften Option, lässt sich die Suche gezielt auf einen Anbieter konzentrieren.

Soll das Angebot E-Learning mit Präsenzphasen kombinieren, präsentiert die Suchmaschine automatisch das Angebot des WebKolleg NRW (www.webkolleg.nrw.de).

Anschaulicher Überblick

Komfortabel auch die Darstellung der Such-Ergebnisse: übersichtlich aufgelistet nach Kurstitel, Veranstalter, Veranstaltungsform, erreichbarem Abschluss und natürlich nach Ort, Zeit und Preis. Die tabellarisch aufgeführten Kurse können Sucherinnen und Sucher auch sortieren, nach Dauer und Starttermin etwa oder nach Preis. Per Mausklick lassen sich darüber hinaus Detailfenster öffnen: Sie bieten Zusatzinformationen zu Kurs und Anbieter. Hier findet sich auch die Internet-Adresse der Bildungsanbieter – und wenn es der Anbieter ermöglicht, können sich Interessenten gleich online zum Kurs anmelden.



Bei allgemeinen Fragen zur Suchmaschine und deren Handhabung steht das Call Center NRW bereit:
0180 3 100 110

Detaillierte Informationen zur Suchmaschine erhalten Sie bei:

Landesinstitut für Qualifizierung NRW

Rudolf Epping
Paradieser Weg 64
59494 Soest
Telefon 02921 683-295
suchmaschine@mail.lfq.nrw.de

Werner Luthner
Kölner Straße 8
42651 Solingen
Telefon 0212 22 22 0-23
suchmaschine@mail.lfq.nrw.de

Weiterführende Informationen finden Sie im Internet unter **www.weiterbildung.in.nrw.de**

Erfahrene Experten helfen Unternehmen: „Go! Senior Coaching NRW“

26 Jahre lang hatte Unternehmer Gerhard Brocke seinen Holzverarbeitungsbetrieb für Wohnraumleuchten, ein reines Familienunternehmen, erfolgreich gemanagt. Doch unter verschärftem Konkurrenzdruck wollte er Vertrieb und Rechnungswesen professionalisieren. Unterstützung suchte er beim Senior-Beratungs-Service (SBS) der IHK Arnsberg. Der sandte ihm einen erfahrenen Fachmann als Senior Coach. Gemeinsam organisierten Coach und Unternehmer den Betrieb neu. Heute ist die Brocke GmbH ein umsatzstarker Produzent von Komponenten für den Holztreppebau – und auch die Unternehmensnachfolge ist geregelt.

Senior Coaches stellen Unternehmen ihr Fachwissen und ihre Erfahrung ehrenamtlich zur Verfügung – uneigennützig und objektiv. Senior Coaches, meist ehemalige Unternehmer, Banker oder Führungskräfte mit Management-erfahrungen, sind Experten auf ihren Gebieten mit oft hervorragenden Kontakten zur regionalen Wirtschaft. Sie helfen bei allen Fragen rund um Unternehmensgründung, -sicherung oder -nachfolge: Finanzierung und Kostenoptimierung, Marketing und Vertrieb, Investitionsplanung und Personalmanagement.

In Nordrhein-Westfalen haben sich Senior Coaching Organisationen wie der SBS zu „Go! Senior Coaching NRW“

zusammengeschlossen. Das flächen- deckende Netz ist bundesweit einmalig.

Fundierte Kalkulation

Senior Coaches kommen punktuell zum Einsatz, manche begleiten interessierte Unternehmen aber auch über Monate oder sind – wie bei der Brocke GmbH in Medebach – sogar über Jahre Ansprechpartner. Abzusehen war das nicht, als sich Gerhard Brocke vor zehn Jahren an den SBS wandte. Ihm ging es zunächst nur um klassische kaufmännische Fragestellungen. Coach Herbert Steffen, 43 Jahre lang leitender Angestellter mit Zuständigkeitsbereich Controlling und Personal in multinationalen



Großkonzernen, kennt das Problem: „Kostenrechnung und Kalkulation sind die Schwäche vieler kleinerer Betriebe. Manche Firmeninhaber denken, das ließe sich nebenher erledigen, aber das funktioniert nicht.“ Methodisches Vorgehen ist deshalb auch Kennzeichen seiner Tätigkeit: „Ich sehe mir grundsätzlich alle Zahlen genau an und analysiere sie, bringe Struktur hinein und sensibilisiere die Unternehmer für die entscheidenden Informationen. Grundlage dafür sind die monatlichen BWAs, die Gewinn- und Verlustrechnung sowie die Bilanz.“ Gemeinsam mit der IHK hat der Senior Coach zudem ein Bilanzanalyseprogramm erstellt: „Damit lernen wir den Betrieb oft besser kennen als der Unternehmer selbst!“ Dass die begleiteten Unternehmen von den Schlussfolgerungen, die er aus seinen Analysen zieht, profitieren, kann Firmeninhaber Gerhard Brocke bestätigen: „Früher haben wir uns an Mitbewerberpreisen orientiert, um einigermaßen kostendeckend zu arbeiten. Dass man damit nicht weit kommt, konnten wir sehen. Heute haben wir eine fundierte Kalkulation.“

Neues Geschäftsfeld

Damit nicht genug: Der Sohn des Firmeninhabers, Drechslermeister und „Betriebswirt des Handwerks“ Frank Brocke, gründete einen eigenen Betrieb – eine Drechslerei, mit der er u. a. dem Vater zuarbeitete. Doch zwei Unternehmensführungen schienen dem erfahrenen Coach langfristig wenig rentabel. Sein Vorschlag: die Leuchtenproduktion des „Vaterbetriebs“ auflösen, stattdessen den Betrieb des Sohns erweitern und auf Komponenten für den Treppenbau spezialisieren. Seine

Argumente überzeugten, auch wenn sich Gerhard Brocke mit der Umsetzung der Idee anfangs schwer tat: „Wenn man 26 Jahre lang etwas aufgebaut hat, fällt es nicht leicht, sich davon zu lösen. Aber es ist einfach notwendig, sich von Bereichen zu trennen, die keine Rendite abwerfen. Heute sage ich: ein Glück! Jetzt sind wir im Holztrep-pengeländerbau nicht mehr wegzudenken und im Segment Holz mit Edelstahl kombiniert sogar Marktführer“ – mit acht Vollzeit- und vier Teilzeitbeschäftigten, darunter Brocke senior und dessen Frau als Angestellte ihres Sohnes. Neuerdings gehört zur Belegschaft auch ein Außendienstmitarbeiter: Er soll den Markt in den neuen Bundesländern erschließen.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Was, stellt sich die Frage, veranlasst Senior Coaches wie Herbert Steffen – er ist immerhin 75 Jahre alt – sich so intensiv und unentgeltlich für Unternehmen einzusetzen? Der Coach: „Es ist erfreulich zu sehen, dass meine weitergegebenen beruflichen und Lebenserfahrungen die Unternehmen in die Lage versetzen, im Weiteren aus eigener Kraft erfolgreich zu arbeiten.“ Bürgerschaftliches Engagement und die Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben, scheint es, sind einfach Teil seiner Persönlichkeit: „Neben meiner hauptberuflichen Tätigkeit war ich ehrenamtlicher Arbeitsrichter, Vertreter der Arbeitgeber in der Sozialversicherung und im Verwaltungsausschuss der Bundesanstalt für Arbeit, war im Unternehmerverband engagiert und in der beruflichen Fortbildung eingebunden.“ Auch den Senior-Beratungs-Service hat

er mit Unterstützung der IHK aufgebaut und ist noch heute dessen Sprecher. Die Coaches des SBS, aktuell 23, haben in 13 Jahren über 900 Unternehmen beraten – 150 davon allein Herbert Steffen. Mehr als 5.000 Arbeitsplätze, so die Bilanz, wurden damit abgesichert oder neu geschaffen. Herbert Steffen nennt die Voraussetzung für den effektiven Einsatz von Senior Coaches: „In relativ kurzer Zeit, oft nur Tagen oder Wochen, muss ein Erfolg sichtbar sein. Dazu muss ein Coach alles Notwendige wissen, der Gesprächspartner darf keine Joker im Ärmel zurückhalten, sprich: Absolute Offenheit ist notwendig.“ Für die Unternehmer Brocke kein Problem. Ihre Beziehung zum Senior Coach beschreiben sie so: „Die Entscheidungen treffen wir selbst, aber man fühlt sich sicherer, wenn man im Vorfeld Gespräche mit einem Fachmann führen konnte. Zu unserem Senior Coach jedenfalls haben wir ein absolutes Vertrauensverhältnis!“

links oben: Senior Coach Herbert Steffen
unten: Herbert Steffen mit den Unternehmern Gerhard und Frank Brocke

Go! Senior Coaching NRW

Über Go! Senior Coaching NRW informiert die Go! Homepage: www.go.nrw.de/seniorcoaching. Dort finden Sie auch eine Übersicht über Vereine und Institutionen in NRW, die Gründern und mittelständischen Unternehmern ehrenamtliches Coaching anbieten.

Ansprechpartner in Ihrer Region nennt auch das Service-Center Mittelstand unter **0180 130 130 0**



Die Erfahrung zeigt: Festeinstellungen neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgen meist erst nach einer längeren erfolgreichen Tätigkeit im Betrieb. Die Inanspruchnahme von „Arbeitnehmerüberlassung“ ist deshalb schon seit Jahren gängige Praxis vieler Unternehmen. Als neue Form der Arbeitnehmerüberlassung haben sich inzwischen Personal-Service-Agenturen (PSA) fest am Markt etabliert.

Rainer Bomba,
Regionaldirektion
NRW der Bundes-
agentur für Arbeit

Personal-Service-Agenturen **Im Vordergrund: Qualität**



Ihr Ziel ist die dauerhafte Vermittlung auf eine neue Arbeitsstelle. Exakt 162 Personal-Service-Agenturen sind mittlerweile in Nordrhein-Westfalen im Auftrag der Agenturen für Arbeit im Einsatz, mit insgesamt 6.205 Teilnehmerplätzen. Immer mehr Unternehmen finden mit ihrer Hilfe qualifiziertes und motiviertes Personal. Nicht nur die Unternehmen und die später doch übernommenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter profitieren von den neuen Personal-Service-Agenturen. Auch Beschäftigte, die nach der Entleihzeit zur PSA zurückkehren, verzeichnen – über das Finanzielle hinaus – erhebliche Vorteile aufgrund ihres zeitlich begrenzten Einsatzes: Sie sammeln (zusätzliche) Berufserfahrung, lernen die konkrete Anwendung neuester technischer Entwicklungen in den Betrieben kennen, erhalten sich ihre Qualifikation und damit ihre Beschäftigungsfähigkeit und steigern so ihre Chancen auf einen zukünftigen festen Arbeitsplatz.

Personal-Service-Agenturen

Einer Empfehlung der Hartz-Kommission folgend hat die Bundesregierung das neue arbeitspolitische Instrument Personal-Service-Agenturen (PSA) ins Leben gerufen. Arbeitslose werden zeitlich befristet bei einer PSA beschäftigt und ggf. qualifiziert für den Entleih bei Unternehmen.

Vorteil für die Unternehmen:

Passgenaue Vermittlung und Kennenlernen von Arbeit Suchenden.

Vorteil für Arbeit Suchende:

Verbesserung der beruflichen Chancen.

Die örtlichen Agenturen für Arbeit vermitteln Personal suchenden Unternehmen Kontakte zu den Personal-Service-Agenturen.

Über den Nutzen der PSA für Unternehmen: ein Gespräch mit Rainer Bomba, Mitglied der Geschäftsführung der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit

zoom: Herr Bomba, aus Unternehmenssicht gefragt: Was ist das Besondere an Personal-Service-Agenturen?

Arbeitgeber erhalten über die PSA eine ausgezeichnete Möglichkeit, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu suchen, auf Probe und gegen Entgelt zu entleihen und die eigene Personaladministration zu entlasten. Hinzu kommt: Die meisten PSA arbeiten berufsbezogen. Sie sind auf Angehörige einzelner oder mehrerer verwandter Berufsgruppen wie zum Beispiel Fach- und Hilfskräfte aus dem Metall- und Elektrobereich oder Kranken- und Altenpfleger spezialisiert.

Das heißt, Personal-Service-Agenturen können ganz gezielt auf die Wünsche und Anforderungen nachfragender Unternehmen eingehen. Die Folge ist eine – nach unseren Erfahrungen – sehr gute und schnelle Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern – passgenau zum vorgegebenen Stellenprofil. Damit haben sich PSA nicht als Ersatz, aber als sinnvolle Ergänzung bekannter Vermittlungsformen für geeignete Personenkreise erwiesen. Vermittlung durch die Fachkräfte der Arbeitsagenturen selbst, Vermittlungsgutschein, Vermittlung durch Dritte und zum Beispiel Vermittlung durch Träger von beruflicher Weiterbildung bleiben weiterhin wichtige Integrationsansätze im Angebotsspektrum der Agenturen für Arbeit und werden auch entsprechend weiterentwickelt.

zoom: Ist tatsächlich sichergestellt, dass die Qualifikation der PSA-Beschäftigten „stimmt“?

Eindeutig ja. Beschäftigte der Personal-Service-Agenturen sind fachlich qualifiziert und vor allem motivierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Übrigens ist ja ein Hauptvorteil der PSA, dass die Unternehmen potenzielle

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Betrieb über einen längeren Zeitraum kennen lernen können, ohne selbst Personalverantwortung übernehmen zu müssen. Der Personalchef oder Meister sieht, „den kann ich in meinem Betrieb brauchen, der passt ins Team, der ist qualifiziert und engagiert.“ Außerdem können die PSA mögliche Qualifikationsdefizite bezogen auf das Anforderungsprofil der neuen Tätigkeit schon im Vorfeld durch Qualifizierungen abbauen. Das verringert die Einarbeitungszeit im Unternehmen – ein weiterer Grund, sich bei der Personalsuche an Personal-Service-Agenturen zu wenden.

zoom: Nach Ihren Erkenntnissen: Unternehmen welcher Branche und Betriebsgröße nutzen die PSA?

Noch haben sich keine Branchenschwerpunkte oder bestimmte Betriebsgrößen ergeben, das geht durch alle Bereiche. Natürlich sind vor allem die Unternehmen für das Angebot offen, die schon Erfahrungen mit Zeitarbeit gesammelt haben. Grundsätzlich gilt: PSA kommen für alle Unternehmen in Betracht.

zoom: Kristallisieren sich bei den bestehenden PSA bestimmte Tätigkeitsbereiche oder Qualifikationsniveaus als Schwerpunkte heraus?

Je nach Ausrichtung der verschiedenen PSA wird eine breit gefächerte Nachfrage abgedeckt.

Die Schwerpunkte, die von den Agenturen für Arbeit gesetzt werden, sind regional sehr unterschiedlich und richten sich nach der Struktur des Arbeitskräfteangebots und nach dem Bedarf des örtlichen Arbeitsmarkts. Festzustellen ist aber, dass Helfertätigkeiten, Dienstleistungs- und Fertigungsberufe besonders stark vertreten sind.

zoom: Auf der Basis von Ausschreibungsverfahren entscheiden die Agenturen für Arbeit, welche Bewerber den Zuschlag als PSA erhalten. Was sind Ihre entscheidenden Kriterien bei der Auswahl?

Wichtig ist zunächst, wie Sie zu Recht feststellen, dass im Rahmen der Ausschreibung die inhaltlichen Aspekte des Angebots geprüft und bewertet werden. Bei der Entscheidung über den Zuschlag hat die Qualität der Durchführung gegenüber dem Preis ein Übergewicht und zwar im Verhältnis 60:40. Das bedeutet, wenn die Qualität sich deutlich von den anderen Angeboten abhebt – also letztlich die Zahl der zu erwartenden (Fest-)Einstellungen deutlich höher ist –, kann auch der Preis höher liegen.

zoom: Ist es eine einmalige Überprüfung? Wie gewährleisten Sie die dauerhafte Qualität der PSA?

Die Bundesagentur hat die Personal-Service-Agenturen als völlig neues Förderinstrument von Anfang an intensiv begleitet. Um bei erkennbaren Fehlentwicklungen frühzeitig gegensteuern zu können, hat die Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen ein regelmäßiges PSA-Controlling eingeführt. Ein bundesweit eingeführtes PSA-Qualitätsmanagement-Modul ergänzt diese Sicherung dauerhafter Qualität.

zoom: Eine entscheidende Frage zum Schluss: Wie ist die Resonanz der Entleih-Unternehmen auf die Vorauswahl der PSA hinsichtlich der Bewerberinnen und Bewerber um einen Arbeitsplatz?

Nach unseren Erkenntnissen weit überwiegend positiv. Eins darf man nicht vergessen: Auch wenn das eigentliche Ziel der PSA die Festeinstellung ist – wenn Beschäftigte nicht übernommen werden, liegt es fast immer daran, dass der betriebliche Bedarf einfach zeitlich begrenzt ist. Vielleicht eine konkrete Zahl: Bis September 2004 haben weit über 4.000 Menschen über die PSA am ersten Arbeitsmarkt eine feste Stelle bekommen. Das heißt, viele der Unternehmen mit Personalbedarf haben in den Verleihzeiten erkannt: Die von den Personal-Service-Agenturen vorgeschlagenen Personen sind genau die richtigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für unser Unternehmen.

Andreas Schoop,
Personalreferent der
von Bodelschwingschen
Anstalten Bethel



Altersstrukturanalyse: **Strategische Personalplanung im demografischen Wandel**

In 15 Jahren sieht es so aus: Ein Drittel der Arbeitskräfte ist älter als 50 Jahre – weit mehr als heute – und nur 18 Prozent des Arbeitskräfteangebots sind unter 30 Jahre alt. Konzentriert auf das Tagesgeschäft ignorieren noch viele kleine und mittlere Unternehmen die Folgen des demografischen Wandels für die langfristige Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten und ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit. Deshalb haben Wirtschafts- und Arbeitsministerium, Arbeitgeberverbände und Deutscher Gewerkschaftsbund in NRW die Initiative „Arbeit und Innovation im demografischen Wandel“ – kurz „arbid“ – ins Leben gerufen. Das Ziel: Arbeit und Beschäftigtenstruktur in den Betrieben generationenübergreifend gestalten. Ein erster Schritt: die Altersstrukturanalyse. Sie gibt rechtzeitig Hinweise auf notwendige Änderungen der Personalstrategie.

Der demografische Wandel stellt die Arbeitswelt vor völlig neue Herausforderungen. Alle Betriebe müssen sich darauf einstellen – je eher umso besser. Als erster sinnvoller Ansatzpunkt hat sich die betriebliche Altersstrukturanalyse erwiesen. Egal, ob sie – wie in den beiden folgenden Beispielen – von einem klassischen Unternehmensberater durchgeführt wird oder in Zusammenarbeit mit der Technologieberatungsstelle TBS beim DGB: beim Thema demografischer Wandel sind die Interessen von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, von Unternehmern und Betriebsräten identisch.

Positives Arbeitgeberimage

Mit rund 15.000 Plätzen für die betreuten Nutzerinnen und Nutzer sind die von Bodelschwingschen Anstalten Bethel, Hauptsitz Bielefeld, die größte diakonische Einrichtung in Europa und ein bedeutender Wirtschaftsfaktor: 12.800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzen pro Jahr etwa 770 Millionen Euro um. Die Hilfsangebote umfassen ein breites Spektrum des Sozial- und Gesundheitsbereichs: Behinderten- und Altenhilfe, Werkstätten, Epilepsie, Psychiatrie, Allgemeinkrankenhäuser oder Wohnungslosenhilfe. Das Personal ist exzellent qualifiziert – und doch gibt es Zukunftsprobleme: Die Nachwuchsgewinnung wird tendenziell schwieriger. Gleichzeitig wirft die meist langjährige Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen Fragen nach der Altersstruktur und den Konsequenzen auf. Konzeptionelle Antworten auf diese demografischen Herausforderungen versprachen sich Vorstand und Gesamtmitarbeitervertretung von der Mitarbeit bei arbid. Andreas Schoop, Personalreferent für die strategische Personal- und Bildungsarbeit der von Bodelschwingschen Anstalten Bethel: „Wir wollen die Innovationsfähigkeit des Unternehmens und die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig erhalten!“

Deshalb ließ das Unternehmen in Absprache mit Friedrich Weddige von der Technologieberatungsstelle TBS eine Altersstrukturanalyse erstellen. Sie ermöglichte eine differenzierte Betrachtung der demografischen Entwicklung und verdeutlichte: In zehn Jahren tendiert die Altersstruktur stark zu den 50- bis 60-Jährigen. Andreas Schoop: „Jetzt konnten wir Handlungsbedarfe anhand von Fakten statt Vermutungen bestimmen. Da eine Einstellungswelle jüngerer Beschäftigter nicht stattfinden kann, müssen wir mit der Problematik des Älterwerdens aktiv umgehen und herausfinden, was der Einzelne benötigt, um seine Leistungsfähigkeit auch als Älterer zu erhalten.“ Eine Schlussfolgerung: Das Themenfeld Gesundheitsmanagement – Arbeitsbedingungen und Arbeitszeit – wird an Bedeutung gewinnen und in weiteren Analysen zusammenhängend mit einem Gesamtkonzept zur Personalentwicklung betrachtet. Innerhalb des Handlungsfelds Personalentwicklung werden innerbetriebliche Laufbahnen ebenfalls ein Thema sein. Der Personalreferent erläutert den Zusammenhang: „Die Arbeit im Pflegebereich ist immer und in allen Bereichen belastend. Aber Belastungen werden unterschiedlich wahrgenommen. Wo der eine schnell unter Druck gerät, lebt der andere erst richtig auf. Wir wollen mit bereichsübergreifenden Hospitationen und Rotationen Austauschmöglichkeiten schaffen und – immer in Kombination z.B. mit dem Instrument des Mitarbeitendengesprächs und in Abstimmung mit der Mitarbeitervertretung – so dafür sorgen, dass die 'richtige' Person am 'richtigen' Platz zum Einsatz kommt.“ Neben dem Erhalt der Leistungsfähigkeit dienen die Maßnahmen einem weiteren Ziel: einem positiven Arbeitgeberimage. Andreas Schoop: „In bestimmten Arbeitsfeldern werden in zehn Jahren ganze Kohorten unseres Personals wegbrechen. Angesichts des demografischen Wandels müssen wir dann auf der Suche nach jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit

anderen Unternehmen konkurrieren. Unser Image als Arbeitgeber wird dabei über den Erfolg unserer Personalgewinnung mitentscheiden!“

Demografische Komponente

Strategisch ging auch die Bischof + Klein GmbH & Co. KG vor. Der am internationalen Markt tätige Komplettanbieter für flexible Verpackungen aus Kunststoff und Papier in den Bereichen Industrie- und Konsumverpackungen beschäftigt 1.340 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allein am Stammsitz im westfälischen Lengerich. Angesichts „demografischer Verschiebungen“ wollte Personalleiter Oswald Schöberl sicherstellen, dass die Fähigkeiten der Beschäftigten dem Unternehmen „auch langfristig zur Verfügung stehen“ und beauftragte Dr. Thomas Mühlbradt von der GOM, Gesellschaft für Organisationsentwicklung und Mediengestaltung in Aachen, mit einer Altersstrukturanalyse seines Betriebs. Eine differenzierte Untersuchung der direkten Bereiche entlang des Produktionsprozesses ermittelte Zusammenhänge zwischen Alter und Qualifikationsniveau. Ihr folgte eine Fortschreibung der Ist-Situation für einen Zeitraum von sieben Jahren. Die Ergebnisse in Kurzform: In den nächsten Jahren kommt es zu einem deutlichen Anstieg des Durchschnittsalters. Schon 2011 hat das jüngste Produktionsteam ein Durchschnittsalter von über 43 Jahren, das älteste sogar von mehr als 52 Jahren. Eine differenzierte Betrachtung nach Qualifikationsniveaus zeigte im Vergleich von derzeitigen und zukünftigen Altersstrukturen deutliche Steigerungen bei den „Kern-Jobs“, den Facharbeitern – in der Kategorie der 57- bis 65-Jährigen sogar ein Zuwachs von 200 Prozent! Anlass genug für das Unternehmen, den Alterungsprozess in der Produktion – „unsere hoch qualifizierten Facharbeiter sind das Rückgrat unserer Firma“, so Personalleiter Oswald Schöberl – als aktuelle Anforderung an

das betriebliche Personalmanagement zu begreifen und sicherzustellen, dass auch ältere Mitarbeiter zukünftig in der Lage sind, die Leistungsanforderungen zu erfüllen. Auf operativer Ebene heißt das: Arbeitsbedingungen so gestalten, dass Belastungsspitzen vermieden werden. Eine der Überlegungen: die Arbeitszeit – darunter ein Drei-Schicht-System – um eine „demografische Komponente“ ergänzen und, wenn möglich, vielleicht die Zahl der Nachschichten für Ältere reduzieren. Der praktische Nutzen der Altersstrukturanalyse geht weit über eine bloße Bestandsaufnahme hinaus. Personalleiter Oswald Schöberl: „Bei unseren Planungen zu Nachwuchsgewinnung, Personaleinsatz und Personalentwicklung verwenden wir zukünftig Informationen aus der Altersstrukturanalyse. Denn das war unsere eigentliche Motivation: Die Fähigkeiten unserer Mitarbeiter erhalten und optimal entwickeln!“



Oswald Schöberl,
Personalchef von
Bischof + Klein GmbH
& Co. KG

Rausch und Rhythmus



„A wop bop a loo bop a lop bam boom!“ – genauso mitreißend und vital wie der lautmalerische Rhythmus, mit dem der amerikanische Rock 'n Roll-Sänger und Pianist Little Richard seine Fans in Bann zu ziehen wusste, präsentiert das neu eröffnete rock 'n popmuseum im westfälischen Gronau – europaweit einzigartig – die Geschichte der Populärmusik: eine multimediale Zeitreise durch hundert Jahre Musikkultur.

Glänzend rot und hoch getunt konfrontiert der Opel Admiral der „Fantastischen Vier“ Besucherinnen und Besucher gleich im Eingangsbereich mit Eigensinn und Extravaganz der erfolgreichsten deutschen Hip-Hop-Band. Im Untergeschoss der einstigen Turbinenhalle illustriert eine Assemblage aus Sounds und Filmen, Fotos und Exponaten chronologisch die Entwicklung populärer Musik. Gassenhauer der zwanziger Jahre, Black Music und monotoner Techno-Beat provozieren den Betrachter zur unmittelbaren Auseinandersetzung mit der eigenen Musikbiografie: „Hier erkennt sich“, behaupten die Betreiber, „wer Marlene Dietrich vergöttert, wer Woodstock verpasst hat, wer dem Rock 'n Roll verfallen war oder gern selbst Punker geworden wäre.“

In einer Filmsequenz moderiert – als sei die Zeit stehen geblieben – Uschi Nerke den Beat-Club am Samstagnachmittag, und dort, in der Glasvitrine, erinnert – quittengelb – das Bühnenhemd von Elvis Presley an die Lucky-Strike-Tournee des King of Rock. Nur eine kleine Drehung nach links, nicht weit entfernt von John Lencons Haschischdose, zaubert der bloße Anblick von Bob Dylans handsignierter Mundharmonika die klagenden Klänge von „Blowin` In The Wind“ ins Ohr.

Die Stars und Sternchen, die Rebellen und ihre Mythen, ihr Widerstand und ihre Anpassung stehen im Zentrum der multimedialen Schau. Thematisch kreist die Dokumentation der Stile und Epochen um die Archetypen der Musikkultur: Gemeinschaft und Trance, Erotik und Rhythmus, Kult und Bewegung, Sound und Identifikation. Neben sinnlicher Erfahrung – eine Klangkompo-

sition erregt tranceähnliche Gefühle, eine Schlagzeuginstallation erlaubt die eigenständige Produktion von Rhythmen – zeichnet die Gronauer Ausstellung die Geburt des Populären aus der Salonmusik nach: Das Bürgertum kopiert die Salontänze des Adels und produziert den Walzer, dem zeitgenössische Moralapostel hohes erotisches Potenzial attestierten und der dennoch – oder deswegen – zum Soundtrack und zur Gewinn versprechenden Ware des 19. Jahrhunderts avanciert.

Interaktive Computerstationen animieren zum Selbst-Erforschen soziokultureller Zusammenhänge, liefern Anschauungsmaterial und Texte zu Anekdoten und Skandalen. Von der Wissenschaft jedenfalls ist das rock 'n popmuseum akzeptiert: Die nahe gelegene niederländische Musikhochschule Saxion Hogeschool plant eine gemeinsame Nutzung und auch die Abteilung Musikpädagogik des Instituts für Musikwissenschaft der Universität Münster zeigt sich nach Angaben der Betreiber an einer Kooperation interessiert. „Panikpräsident“ Udo Lindenberg übrigens, er ist in Gronau geboren, hatte die Idee für das neue Museum. Ihm ist auch eine kleine Dauerausstellung („Checkpoint Udo“) gewidmet. Vielleicht deswegen bescheinigte er der westfälischen Grenzstadt gleich den Status einer „Weltmetropole“ – „neben Liverpool!“

Realistischer ist da schon die „auditive Zeitreise“ in der abgetrennten Schallkabine: Hier lassen dumpfe Bässe den Boden vibrieren, wechseln kurz eingespielte Soundtracks mit Originaltönen von Politikern: „Stars Spangled Banner“, Jimmy Hendrix` legendäre Version der amerikanischen Nationalhymne, korrespondiert zeitlich mit dem Krieg in Vietnam, die Rapper-Songs

von Eminem mit der Bush-Rede zum 11. September an das amerikanische Volk. Und irgendwo steht auch eine alte Music-Box: „Münze einwerfen, Buchstaben und Zahlentasten drücken“ und Nenas „99 Luftballons“ wählen – oder vielleicht doch lieber Julio Iglesias „To all the girls I`ve loved before“?



rock 'n popmuseum, Udo Lindenberg-Platz 1, Gronau
www.rock-popmuseum.de





Impressum

Herausgeber

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes NRW
Referat Presse und Öffentlichkeitsarbeit
40190 Düsseldorf
www.mwa.nrw.de
www.arbeitsmarkt.nrw.de

Ansprechpartner

Abteilung Arbeit, Referat Übergreifende
Fragen der Arbeitspolitik

Redaktion

Detlev Brum
Gesellschaft für innovative
Beschäftigungsförderung mbH
Im Blankenfeld 4
46238 Bottrop
Telefon 0 20 41 767-0
Fax 0 20 41 767-299

Text Paul Pantel

Redaktionsschluss 15. Oktober 2004

Fotos

Michel Koczy; S. 14/15 Rock-Popmuseum

Gestaltung

Prof. Uwe Loesch, Arbeitsgemeinschaft
für visuelle und verbale Kommunikation,
Düsseldorf-Erkrath

Druck

Schürmann + Klagges, Bochum

© 2004/MWA 1005

Weitere Exemplare erhalten
Sie unter Angabe der
Veröffentlichungsnummer **1005**

im Internet: www.mwa.nrw.de
(Menüpunkt Service/ Publikationen)

telefonisch: 018 03 10 01 14

schriftlich: GWN Betriebsstätte am
Henselsgraben, Am Henselsgraben 3,
41470 Neuss-Allerheiligen
Fax 0 21 37 10 94 29



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds



Ministerium für
Wirtschaft und Arbeit
des Landes
Nordrhein-Westfalen

NRW.