

Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung"

Jahresbericht 2012





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







G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH Im Blankenfeld 4 46238 Bottrop

Autor: Josef Muth

Februar 2013

Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012 GEBRIUM Gestlichaft für innavig



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung					
2.	Ausgegebene Beratungsschecks und Bewilligung von Potentialberatungen					
3.	Wirtschaftszweige der beratenen Unternehmen					
4.	Tarifbindung der beratenen Unternehmen					
5.	Größenklassen der beratenen Unternehmen					
6.	Entwicklung der Beschäftigung in den beratenen Unternehmen					
7.	Bearbeitete Themen, eingeleitete Maßnahmen sowie erreichte Ergebnis					
	7.1	Bearbeitete Themen	14			
	7.2	Eingeleitete Maßnahmen	17			
	7.3	Erreichte Ergebnisse	19			
8.	Planung neuer Arbeitsplätze					
9.	Bewertung des Beratungsscheckverfahrens					
10.	Zufriedenheit mit der Beratungsstelle					
11.	Zufriedenheit mit der Unternehmensberatung					
12.	Information über das Förderangebot 2					
13.	Resümee 27					



1. Einleitung

Seit Ende des Jahres 2000 unterstützt das Land Nordrhein-Westfalen in Zuständigkeit des Arbeitsministeriums und unter Einsatz von Fördermitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) kleine und mittlere Unternehmen und deren Beschäftigte mit dem Förderinstrument Potentialberatung. Von 2000 bis Ende 2012 wurden rund 17.300 Beratungen bewilligt und hierfür rund 81 Mio. Euro Landes- und ESF-Fördermittel eingesetzt.¹

Im Rahmen des in Nordrhein-Westfalen verfolgten arbeitspolitischen Ansatzes der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit soll die Potentialberatung Unternehmen und Beschäftigte dabei unterstützen, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zukunftsorientiert zu sichern und auszubauen. Mit Hilfe externer Beratung und unter Beteiligung der Beschäftigten sollen die Stärken und Schwächen des Unternehmens analysiert, Zukunftsstrategien entwickelt, ein Handlungsplan zur Verbesserung der betrieblichen Praxis entworfen und Umsetzungsschritte eingeleitet werden.

Dabei stellt die Potentialberatung darauf ab, das Unternehmen unter Berücksichtigung der Handlungsfelder Arbeitsgestaltung, Kompetenzentwicklung und Gesundheit bei der Arbeit als Ganzes in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus soll die Stärkung der betrieblichen Selbststeuerungskompetenz (Hilfe zur Selbsthilfe) zu einer nachhaltigen Wirkung der Potentialberatung im Unternehmen beitragen.

Der vorliegende Bericht wirft mit ausgewählten Ergebnissen einen schlaglichtartigen Blick auf die jüngere Vergangenheit der Programmumsetzung, bei dem insbesondere die bewilligten Potentialberatungen des Jahres 2012 und bei verschiedenen Fragestellungen zum Vergleich auch die des Jahres 2011 betrachtet werden. Mit dieser zeitlichen Eingrenzung wird zugleich der Fokus auf die Praxis des Beratungsschecks gelenkt, der im April des Jahres 2009 eingeführt wurde und mit dem auf Basis einer fachlichen Expertise einer Beratungsstelle die Beratung im Unternehmen vor dem Antrags- und Bewilligungsverfahren durchgeführt werden kann.

Die Ergebnisse dieses Berichts basieren auf den Beratungsprotokollen, die im Zuge der Ausstellung von Beratungsschecks angelegt werden, auf den Daten der Bewilligungsbehörde und auf den Angaben der beratenen Unternehmen in einem gesonderten Fragebogen nach Abschluss der durchgeführten Potentialberatung. Für einzelne Aspekte wurden darüber hinaus – um eine Vergleichsperspektive zu schaffen – Statistiken für das Land Nordrhein-Westfalen insgesamt herangezogen. Der Bericht knüpft konzeptionell an den vorangegangenen Jahresbericht 2011 an und schreibt im Wesentlichen die dort präsentierten Ergebnisse fort.

-

Im Jahresbericht 2011 wurde in der Einleitung noch auf "durchgeführte" Potentialberatungen Bezug genommen, wobei auch Potentialberatungen berücksichtigt wurden, die seinerzeit noch nicht bewilligt waren.



2. Ausgegebene Beratungsschecks und Bewilligung von Potentialberatungen

Im Jahre 2012 wurden in Nordrhein-Westfalen 1.414 Beratungsschecks an Unternehmen ausgegeben. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Programmumsetzung damit um rund einem Zehntel (minus 10,2 %) abgeschwächt. In der Betrachtung nach Monaten zeigen sich in beiden Jahrgängen gewisse und für die Umsetzung von Förderprogrammen nicht unübliche Schwankungen, wobei sich der "Peak" im März 2011 mit 175 ausgegebenen Beratungsschecks aktuell nicht wiederholt hatte. Deutlich schwächer als im Vorjahr fiel auch das Ergebnis im Dezember 2012 aus, als lediglich 68 Beratungsschecks an Unternehmen ausgegeben wurden.

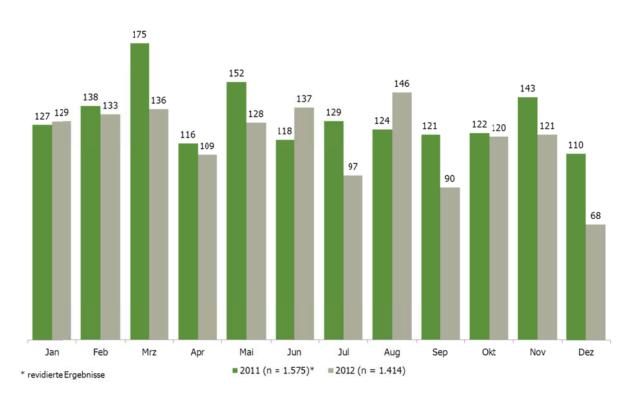


Abb. 1: Anzahl der ausgegebenen Beratungsschecks

Quelle: BISAM Datenbank

Im Jahr 2012 wurden 1.264 Potentialberatungen bewilligt (gegenüber 1.343 in 2011) und hierfür insgesamt rund 6 Mio. Euro an ESF-Fördermitteln eingesetzt (gegenüber rund 6,5 Mio. in 2011). Durchschnittlich wurde eine Potentialberatung in 2012 mit rund 4.700 Euro und in 2011 mit rund 4.900 Euro unterstützt. Bei der Betrachtung der Bewilligungen ist zu beachten, dass diese seit Einführung des Beratungsschecks nicht mehr vor, sondern erst nach der durchgeführten Potentialberatung erfolgen. In der Statistik entsteht damit ein gewisser Zeitversatz zwischen der Ausgabe eines Beratungsschecks, der Durchführung der eigentlichen Potentialberatung und deren fördertechnischen Bearbeitung, wie etwa der Bewilligung der Fördermittel. Ein Teil der ausgegebenen Beratungsschecks wird aufgrund dieses Verfahrens erst im nachfolgenden Jahr zu einer bewilligten Potentialberatung. Bei ka-



Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012

lendarischen Betrachtungen handelt es sich damit je nach Fragestellung immer um unterschiedliche Ausschnitte der Programmumsetzung.

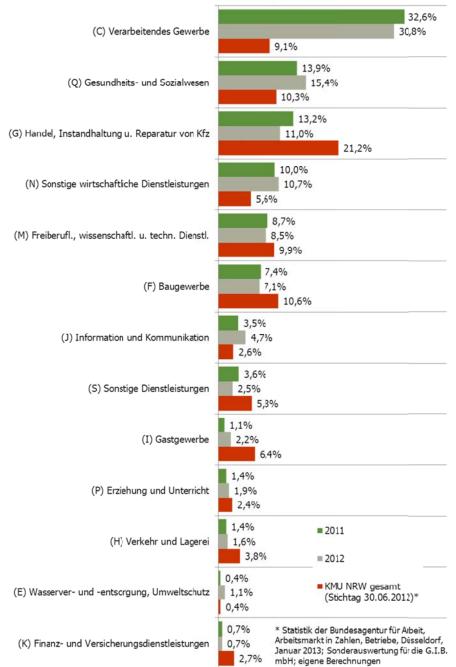
3. Wirtschaftszweige der beratenen Unternehmen

Mit der Potentialberatung wurden kleine und mittlere Unternehmen in den unterschiedlichsten Branchen erreicht.² Ein Schwerpunkt sind Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes: 30,8 % aller Unternehmen, denen in 2012 eine Potentialberatung bewilligt wurde, sind hier zu verorten. Mit deutlichem Abstand folgen das Gesundheits- und Sozialwesen (15,4 %) und der Handel, einschließlich Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen mit 11,0 % sowie die sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen mit ebenfalls rund 11,0 %. Gegenüber dem Vorjahr hat sich die Wirtschaftsstruktur der beratenen Unternehmen nicht gravierend verändert; die größte – wenngleich auch recht moderate – Abweichung ist im Bereich des Handels, Instandhaltung und Reparatur von Kfz mit einem Rückgang von 2,3 Prozentpunkten festzustellen; die größte Zunahme vollzog sich im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens mit 1,5 Prozentpunkten.

In der offiziellen Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008) werden die oberste Ebene als "Abschnitte" und die nachfolgende zweite Ebene als "Abteilungen" bezeichnet. Da diese Begriffe im allgemeinen Sprachgebrauch eher unüblich sind, wird hier auch die Bezeichnung Branche verwendet.



Abb. 2: Beratene Unternehmen nach Wirtschaftsabschnitten, Jahr der Bewilligung der Potentialberatung im Vergleich zu der Verteilung der Unternehmen in NRW insgesamt



Quelle: BISAM Datenbank; Bundesagentur für Arbeit

Aufgrund der großen Bedeutung des verarbeitenden Gewerbes an den beratenen Unternehmen wird dieser Wirtschaftszweig bzw. diese Wirtschaftsabteilung etwas differenzierter betrachtet (vgl. Abb. 3). Hierbei zeigt sich, dass es im Bewilligungsjahr 2012 vor allem Unternehmen aus den Bereichen Herstellung von Metallerzeugnissen (19,4 %), Metallerzeugung und -bearbeitung (13,8 %) sowie Maschinenbau (13,6 %) sind, die unter den beratenen Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes stark vertreten sind. Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes fallen die Veränderungen der Branchenanteile von 2011 auf 2012 etwas größer aus (-3,2 bis 3,1 Prozentpunkte) als auf der oben dargestellten übergeordneten Ebene der Wirtschaftsabschnitte. Hierbei ist jedoch auch die deutlich geringere Fallzahl an Unterneh-



Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012

men zu berücksichtigen, die diesem einzelnen Wirtschaftsabschnitt zugrunde liegt sowie möglicherweise auch größere Ungenauigkeiten bei der Zuordnung.³

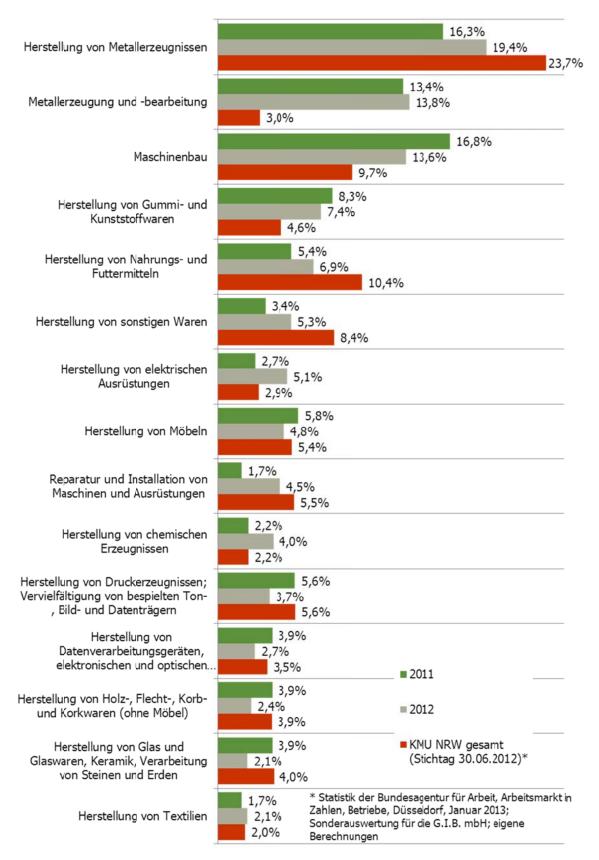
Ein Vergleich der Branchenstruktur der mit Potentialberatung unterstützten Unternehmen mit der Branchenstruktur aller kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt ergibt – wie auch schon in den Vorjahren – deutliche Unterschiede. Während z. B. das verarbeitende Gewerbe in Nordrhein-Westfalen insgesamt in 2012 nur einen Anteil von 9,1 % an den kleinen und mittleren Unternehmen hatte, waren – wie bereits oben beschrieben – 30,8 % aller beratenden Unternehmen diesem Wirtschaftszweig zugeordnet. Dagegen sind insbesondere der Handel oder auch das Gastgewerbe in diesem Vergleich bei den beratenen Unternehmen nur unterdurchschnittlich vertreten.

-

So dürfte beispielsweise bei der Zuweisung zwischen den Wirtschaftsabteilungen "Herstellung von Metallerzeugnissen" und "Metallerzeugung und -bearbeitung" größere Unsicherheit bestehen, als zwischen den Abschnitten "verarbeitendes Gewerbe" und "Gesundheits- und Sozialwesen".



Abb. 3: Beratene Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes, Jahr der Bewilligung der Potentialberatung im Vergleich zu der Verteilung der Unternehmen in NRW insgesamt



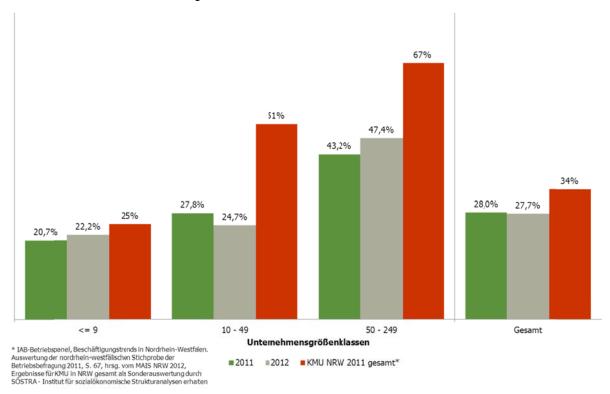
Quelle: BISAM Datenbank; Bundesagentur für Arbeit



4. Tarifbindung der beratenen Unternehmen

Seit Beginn des Jahres 2008 werden die mit Potentialberatung geförderten Unternehmen zu einer bestehenden Tarifbindung befragt. Insgesamt gaben 27,7 % der Unternehmen, deren Potentialberatung im Jahre 2012 bewilligt wurde, an, einer Tarifbindung zu unterliegen. Gegenüber dem Vorjahr war dies eine geringe Abnahme um 0,3 Prozentpunkte. Grundsätzlich ist feststellbar, dass der Anteil tarifgebundener Unternehmen mit der Größe der Unternehmen kontinuierlich zunimmt. Während in 2012 nur 22,2 % der beratenen Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten der Tarifbindung unterlagen, betrug die Quote der Tarifbindung der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten 47,4 %. Augenfällig ist, dass in dieser Größenklasse das Ausmaß der Tarifbindung recht deutlich gegenüber dem Vorjahr um plus 4,2 Prozentpunkte zugenommen hat.

Abb. 4: Anteil der beratenen Unternehmen nach bestehender Tarifbindung, Jahr der Bewilligung der Potentialberatung und Unternehmensgrößenklasse im Vergleich zu der Verteilung der Unternehmen in NRW insgesamt



Quelle: BISAM Datenbank, IAB-Betriebspanel, Beschäftigungstrends in Nordrhein-Westfalen. Auswertung der nordrhein-westfälischen Stichprobe der Betriebsbefragung 2008, hrsg. vom MAIS NRW 2009, keine Ergebnisse für Unternehmen gesamt

Der Zusammenhang von Unternehmensgröße und Tarifbindung in kleinen und mittleren Unternehmen ist kein Spezifikum der mit Potentialberatung unterstützen Unternehmen. Ein Vergleich mit den Ergebnissen des IAB-Betriebspanels von 2011 für die kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt zeigt einen analogen Trend, jedoch auf ei-

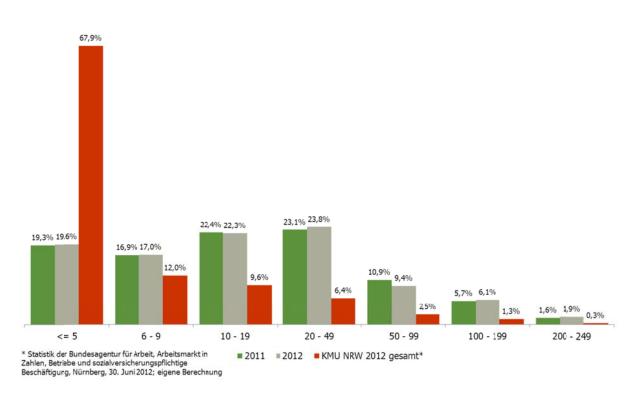


nem deutlich höheren Niveau. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen in den Größenklassen von 10 bis zu 249 Beschäftigten.

Größenklassen der beratenen Unternehmen

Mit dem Förderangebot der Potentialberatung werden kleine und mittlere Unternehmen in Nordrhein-Westfalen angesprochen, die maximal 249 Beschäftigte haben. Insgesamt ist – bei einer recht hohen Übereinstimmung mit den Vorjahreswerten – festzustellen, dass die mittleren Unternehmen ab 50 Beschäftigte einen deutlich geringeren Anteil an den beratenen Unternehmen aufweisen, als die Unternehmen in den unteren Größenklassen, die relativ gleich verteilt sind. Es werden mit dem Förderangebot damit vor allem kleine Unternehmen und Kleinstunternehmen erreicht.

Abb. 5: Anteil der beratenen Unternehmen nach Größenklassen, Jahr der Bewilligung der Potentialberatung im Vergleich zu der Verteilung der Unternehmen in NRW insgesamt



Quelle: BISAM Datenbank; Bundesagentur für Arbeit

Für die Interpretation der Unternehmensgrößenklassen der im Rahmen von Potentialberatung unterstützten Betriebe ist es notwendig, die Struktur der KMU im Land insgesamt vergleichend in den Blick zu nehmen. So existierten im Juni 2012 in Nordrhein-Westfalen insgesamt 418.640 Betriebe mit bis zu 249 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten.⁴ Gegen-

11

schäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, 30. Juni 2012. Die Betrachtungseinheit der Beschäftigtenstatistik der

Vgl. Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Betriebe und ihre sozialversicherungspflichtig Be-



Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012

über dem Vorjahr war dies eine Steigerung um 0,4 %. Bei der Betrachtung der Unternehmensgrößenklassen ist zu berücksichtigen, dass die vorherrschende Struktur der Unternehmenslandschaft in Nordrhein-Westfalen durch einen sehr hohen Anteil an sehr kleinen Unternehmen mit bis zu fünf Beschäftigten geprägt ist, die traditionell mit Beratungsangeboten nur schwer zu erreichen sind. Im Juni 2012 betrug ihr Anteil an den Unternehmen mit bis zu 249 Beschäftigten 67,9 %; werden die Unternehmen mit bis zu neun sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hinzugerechnet, so hat diese Größenklasse im Land insgesamt allein einen Anteil von rund vier Fünftel (79,9 %).

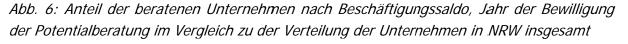
6. Entwicklung der Beschäftigung in den beratenen Unternehmen

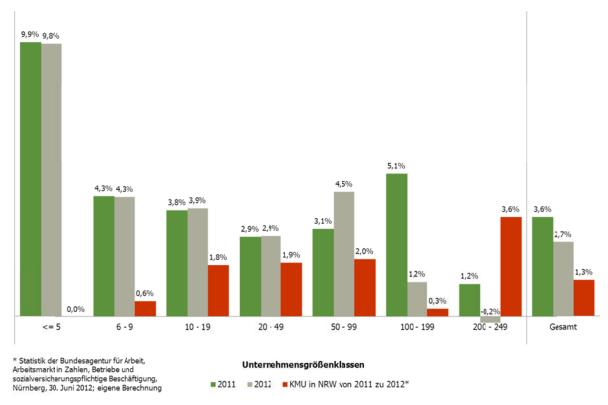
Die Unternehmen, die eine Potentialberatung durchlaufen haben, geben nach Abschluss der Beratung die Anzahl ihrer Beschäftigten zu den beiden Zeitpunkten vor sowie nach der Beratung an. Die Abbildung zeigt das Ausmaß der auf dieser Basis berechneten Veränderung in Prozentwerten. Insgesamt – d. h. über alle Unternehmensgrößenklassen – kann für die Unternehmen mit im Jahre 2012 bewilligten Potentialberatungen ein Zuwachs ihrer Beschäftigung (ohne Auszubildende) um 2,7 % festgestellt werden, der damit geringer ausfiel als im Vorjahr mit 3,6 %. Differenziert nach Unternehmensgrößenklassen ist auffällig, dass die Beschäftigungszuwächse in den kleinsten Unternehmen (mit bis zu fünf Beschäftigten) mit Werten von 9,8 % im Jahre 2012 und 9,9 % im Jahre 2011 mit großen Abstand zu den übrigen Unternehmensgrößenklassen ausfallen. Allerdings ist hierbei relativierend der statistische Effekt zu berücksichtigen, dass beispielsweise in einem Unternehmen mit fünf Beschäftigten die Einstellung einer einzelnen Person den Beschäftigtenstand bereits um 20 % vergrößert.

Bundesagentur für Arbeit ist der "Betrieb" als eine regional und wirtschaftsfachlich abgegrenzte Einheit, in der sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer tätig sind. Der Betrieb kann aus einer oder mehreren Niederlassungen eines Unternehmens bestehen. Als Betrieb wird immer die Einheit bezeichnet, für die eine Betriebsnummer vergeben wurde. Dabei erfolgt die regionale Abgrenzung auf der Grundlage des Gemeindeschlüssels.

Starken Einfluss auf den höheren Beschäftigungszuwachs in 2011 hatten Zeitarbeitsunternehmen mit überdurchschnittlicher Zunahme der Beschäftigung. Erfahrungsgemäß liegt solchen Zuwächsen in dieser Branche eine plötzliche Steigerung auf der Nachfrageseite zugrunde.







Quelle: BISAM Datenbank; Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik, Betriebe und ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Betriebsgrößenklassen, Nürnberg, Januar 2012

Die Beschäftigungszuwächse der Unternehmen in Nordrhein-Westfalen, die eine Potentialberatung in Anspruch genommen haben, fallen damit in 2012 deutlich größer aus, als bei den kleinen und mittleren Unternehmen im Land insgesamt, wenn hier die jährliche Veränderung betrachtet wird.⁶ Auf dieser Basis lässt sich für die kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt eine Veränderungsrate für den Zeitraum Juni 2011 auf Juni 2012 von nur 1,3 % errechnen. Besonders gravierend ist jedoch der Unterschied zur allgemeinen Beschäftigungsentwicklung in den Unternehmen Nordrhein-Westfalens mit bis zu fünf Beschäftigten. Während die Beschäftigung von 2011 auf 2012 in dieser Größenklasse im Saldo mit einem Wert von -0,004 % nahezu konstant geblieben war, legten die im Rahmen von Potentialberatung unterstützten Unternehmen dagegen wie oben bereits dargestellt mit einem Plus von rund einem Zehntel kräftig zu.

13

Zu berücksichtigen ist, dass hierbei unterschiedliche statistische Phänomene – zum einen die Veränderung der Beschäftigung vor und nach der Beratung und zum anderen die Veränderung der Beschäftigung von einem auf das andere Jahr – betrachtet werden. Gleichwohl erscheint dies u. E. für einen "orientierenden" Vergleich zulässig.



7. Bearbeitete Themen, eingeleitete Maßnahmen sowie erreichte Ergebnisse

Nach Abschluss einer Potentialberatung geben die beratenen Unternehmen im Rahmen des Monitorings an, welche Themen in der Beratung bearbeitet und zu welchen Themen entsprechende Maßnahmen eingeleitet wurden.⁷ Während die bearbeiteten Themen alle im Rahmen einer Stärken-/Schwächen-Analyse identifizierten Problemstellungen und Bedarfslagen ausweisen, handelt es sich bei den eingeleiteten Maßnahmen um deren praktische Umsetzung.

Hierbei ist darauf hinzuweisen, dass in einem thematischen Block das oberste Thema eine Oberkategorie darstellt, die folglich immer einen höheren Anteilswert aufweist als die ihr untergeordneten Kategorien. Schließlich ist es für die Interpretation der Ergebnisse wichtig, dass die Unternehmen zu den Fragen nach den bearbeiteten Themen sowie zu den eingeleiteten Maßnahmen mehrere Antwortkategorien angeben konnten. Es handelt sich damit um so genannte Mehrfachantworten, deren Prozentwertsummen auch 100 % überschreiten können.

7.1 Bearbeitete Themen

Insgesamt ist das Spektrum der in den Potentialberatungen bearbeiteten Themen nach wie vor sehr breit. Auch wenn die Ergebnisse aus dem Jahr 2011 aus darstellerischen Gründen in diesem Bericht nicht präsentiert werden, so kann jedoch mit Rückblick auf den Vorjahresbericht festgestellt werden, dass die quantitative Bedeutung der bearbeiteten Themen – sowie ebenfalls die der eingeleiteten Maßnahmen im nachfolgenden Abschnitt – im Jahresvergleich nur geringen Schwankungen unterliegen. Die Ergebnisse zeigen, dass sich nahezu alle Unternehmen (96,4 %) in der Potentialberatung mit Fragen der Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung befasst haben, wobei insbesondere die Gestaltung der Ablauforganisation und die Optimierung der Geschäftsprozesse im Vordergrund standen. Auch die Verbesserung der Kooperation und der Kommunikation hatten in diesem Zusammenhang einen sehr hohen Stellenwert. Die Thematisierung von Führungsmodellen hatten dagegen in diesem Themenfeld eine eher nachrangige Bedeutung.

Eine weitere wichtige Säule in den Potentialberatungen waren Fragen der Personalentwicklung und der Personalplanung, die von 78,9 % der beratenen Unternehmen genannt wurden. Im Zentrum dieses Themenfeldes stand hierbei die Ermittlung von Qualifizierungsbedarfen. Des Weiteren wurde in 36,0 % aller Potentialberatungen der Fachkräftebedarf in den Unternehmen behandelt.

Zwei weitere Themenfelder hatten schließlich auch eine große Bedeutung im Rahmen der Potentialberatungen. So gaben zum einen mehr als zwei Drittel (67,2 %) der beratenen Unternehmen an, dass Sie sich mit Fragen der Marktstrategie und des Marketings befasst hätten, wobei häufig das Gewinnen neuer Kunden erörtert wurde. Zum anderen hatten Fragen

Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird in diesem Kapitel darauf verzichtet, einen grafischen Vorjahresvergleich herzustellen.

Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012

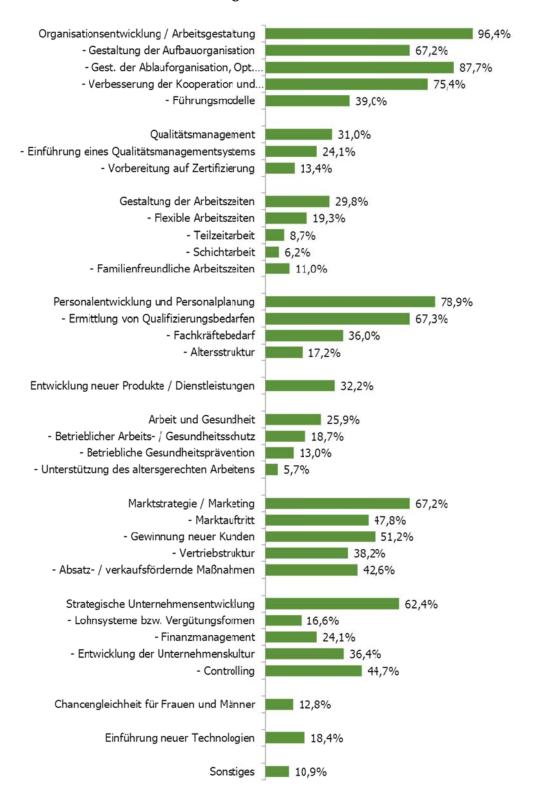


der strategischen Unternehmensentwicklung mit einem Anteil von 62,4 % ebenfalls eine beachtliche Bedeutung. Hierbei stand zumeist das Controlling im Vordergrund.

Abschließend lässt sich in Bezug auf die im Rahmen der Potentialberatung bearbeiteten Themenfelder feststellen, dass Bereiche mit besonderer arbeitspolitischer Bedeutung, wie die Gestaltung der Arbeitszeiten (29,8 %) oder auch Arbeit und Gesundheit (25,9 %) im Vergleich zum Vorjahresergebnis ihr Niveau in etwa beibehalten haben.



Abb. 7: Im Rahmen der Potentialberatung bearbeitete Themen⁸



Quelle: Monitoringbogen; bewilligte Potentialberatungen in 2012

Die mit einem Spiegelstrich gekennzeichneten Kategorien stellen Unterkategorien der darüber liegenden Hauptkategorie dar. Die Angabe einer Unterkategorie führt im Online-Fragebogen automatisch auch zur Angabe der Oberkategorie. Eine Oberkategorie kann dagegen auch allein angegeben werden.

Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012

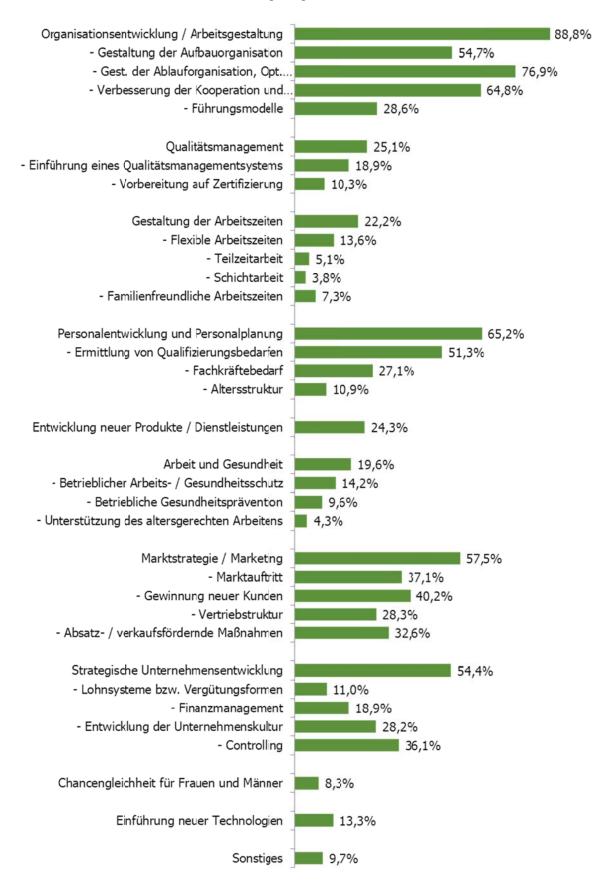


7.2 Eingeleitete Maßnahmen

Die aus der Potentialberatung abgeleiteten und umgesetzten Maßnahmen haben naturgemäß insgesamt eine quantitativ geringere Bedeutung als die bearbeiteten Themen, da es im Rahmen der Potentialberatung gilt, aus einem breiteren "potentiellen" unternehmerischen Interventionsfeld diejenigen Bereiche mit besonderer Relevanz herauszuarbeiten. Gleichwohl bleiben beim Vergleich zwischen bearbeiteten Themen und eingeleiteten Maßnahmen die jeweiligen Schwerpunkte weitgehend erhalten. Neben eingeleiteten Maßnahmen im Bereich der Organisationsentwicklung und der Arbeitsgestaltung, die 88,8 % aller Unternehmen angaben, folgt an zweiter Stelle die Personalentwicklung bzw. die Personalplanung (65,2 %) vor Maßnahmen der Marktstrategie und des Marketings (57,5 %) und strategischer Unternehmensentwicklung (54,4 %).



Abb. 8: Im Rahmen der Potentialberatung eingeleitete Maßnahmen



Quelle: Monitoringbogen; bewilligte Potentialberatungen in 2012



7.3 Erreichte Ergebnisse

Die beratenen Unternehmen äußern sich nach Ende der Beratung auch zu den aus ihrer eigenen Sicht erreichten Ergebnissen der Potentialberatung. Im Abschlussfragebogen wird hierbei unterschieden zwischen einerseits den "bereits erreichten" Ergebnissen und andererseits den "noch erwarteten" Ergebnissen. Die Antworten der Unternehmen deuten auf vier Bereiche, in denen deutlich häufiger als in anderen Verbesserungen erzielt werden konnten. Rund drei Viertel der Unternehmen (74,5 %) gaben erreichte Verbesserungen im Bereich der Arbeitsabläufe an, was sehr stark mit den in diesem Feld bearbeiteten Themen korrespondiert.

Verbesserung d. Arbeitsabläufe 40,9% Sicherung von Arbeitsplätzen 31.3% 48,6% Steigerung Potentiale d. Beschäftigten 56.8% 43,5% Verbesserung d. Produkt- / Dienstl.-qualität 39,0% 37,2% Stegerung d. Produktivität 52,9% 22,7% Steigerung d. Umsatzes 21,3% Senkung der Kosten 19.1% Gewinnung neuer Marktpotenziale 18,8% Einf. neuer Produkte / Dienstl. 26.0% 17,6% Verbesserung d. Gewinnsituation 57,4% Einf. neuer Technolog. / Verfahren 17.4% 6,0%

Abb. 9: Anteil der beratenen Unternehmen nach bereits erreichten bzw. noch erwarteten Ergebnissen der Potentialberatung (bewilligte Potentialberatungen in 2012)⁹

Quelle: Monitoringbogen;

Sonstige

3,5%

■ Verbesserungen wurden bereits erreicht

Nahezu zwei Drittel der Unternehmen (65,0 %) gaben an, dass durch die Potentialberatung Arbeitsplätze gesichert wurden. Diese Feststellung dürfte auch mit dem im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen insgesamt überproportional starken Beschäftigungswachstum der beratenen Unternehmen in Beziehung stehen (vgl. Kapitel 6). Etwa die Hälfte der beratenen Unternehmen (48,6 %) gab auf dem Abschlussfragebogen zu Protokoll, dass die Potentialberatung zur Steigerung der Potentiale der Beschäftigten beigetragen habe. Auch dieses Ergebnis korrespondiert mit der großen Bedeutung des Themas "Personalentwicklung und Personalplanung" in den durchgeführten Potentialberatungen.

■ Verbesserungen werden noch erwartet

Die Angaben zu den erreichten und noch erwarteten Ergebnissen können im Monitoringbogen unabhängig voneinander angegeben werden.

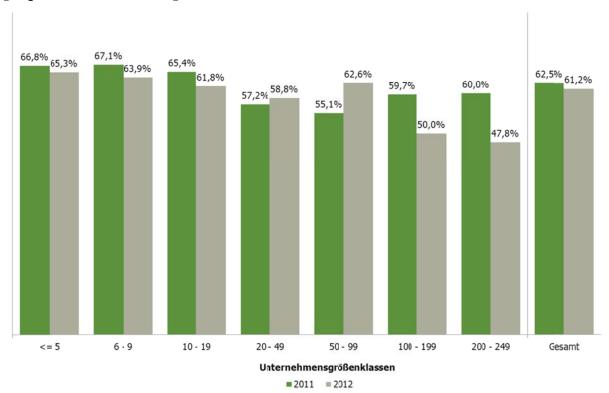


Zu dem Zeitpunkt, an dem die Unternehmen den Abschlussfragebogen zur Potentialberatung ausfüllen, können sich mittel- oder auch längerfristige Wirkungen der Beratung noch nicht gezeigt haben. Insofern ist es von Bedeutung, welche Ergebniserwartungen die beratenen Unternehmen im Rahmen des Monitorings angegeben haben. Die entsprechende Auswertung zeigt, dass die Unternehmen in großem Umfang von einer Verbesserung ihrer wirtschaftlichen Situation ausgehen: 57,4 % erwarten zukünftig eine Verbesserung ihrer Gewinnsituation, 54,7 % eine Steigerung des Umsatzes, mehr als die Hälfte der Unternehmen (52,9 %) eine Steigerung der Produktivität, ebenfalls nahezu die Hälfte (46,2 %) das Gewinnen neuer Marktpotenziale und schließlich 45,9 % eine Senkung der Kosten.

8. Planung neuer Arbeitsplätze

Bei der Berechnung der Beschäftigungsentwicklung der beratenen Unternehmen konnte bereits ein positiver und im Vergleich zur Entwicklung der kleinen und mittleren Unternehmen in Nordrhein-Westfalen insgesamt überproportional starker Anstieg festgestellt werden (vgl. Kapitel 6). Ergänzend zum Beschäftigungsstand vor und nach der Potentialberatung werden die Unternehmen im Rahmen des Monitorings nach Ende der Beratung auch danach befragt, ob und ggf. in welchem Ausmaß sie die Einrichtung neuer Arbeitsplätze planen.

Abb. 10: Anteil der beratenen Unternehmen, die nach Durchführung der Potentialberatung die Einrichtung neuer Arbeitsplätze planen nach Unternehmensgröße und Jahr der Bewilligung der Potentialberatung



Quelle: Monitoringbogen

Insgesamt äußerte sich in dieser Weise die überwiegende Mehrheit der beratenen Unternehmen positiv: Im Jahre 2012 waren es 61,2 % und im Jahr 2011 62,5 %, womit abermals

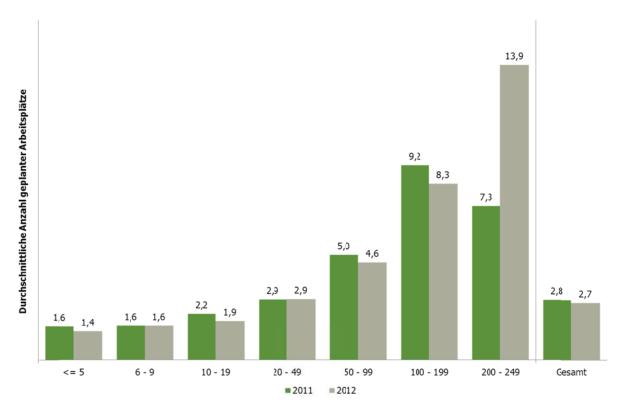
Umsetzung des Förderinstruments "Potentialberatung" Jahresbericht 2012



ein leichter Rückgang gegenüber dem Vorjahr zu verzeichnen ist. Die Absicht, neue Arbeitsplätze einzurichten, wurde von den Kleinstunternehmen und kleineren Unternehmen mit bis zu 19 Beschäftigten sowie von den Unternehmen mit 50 bis zu 99 Beschäftigten überproportional häufig geäußert. Für die zuletzt genannte Unternehmensgrößenklasse ist zudem ein starker Anstieg gegenüber dem Vorjahr um 7,5 Prozentpunkte festzustellen, während sich für die Größenklassen 100 bis 199 sowie 200 bis 249 Beschäftigte ein deutlicher Rückgang von 9,7 bzw. 12,2 Prozentpunkten errechnen lässt. Für alle diese drei Größenklassen mit kräftigeren Veränderungen im Vorjahresvergleich gilt jedoch, dass sie zahlenmäßig schwächer besetzt sind als die übrigen Größenklassen, so dass Schwankungen schon allein vor diesem Hintergrund wahrscheinlicher sind.



Abb. 11: Durchschnittliche Anzahl der geplanten Arbeitsplätze der beratenen Unternehmen, die nach Ende der Beratung die Einrichtung neuer Arbeitsplätze planten, nach Unternehmensgrößenklasse und Jahr der Bewilligung der Potentialberatung



Quelle: Monitoringbogen

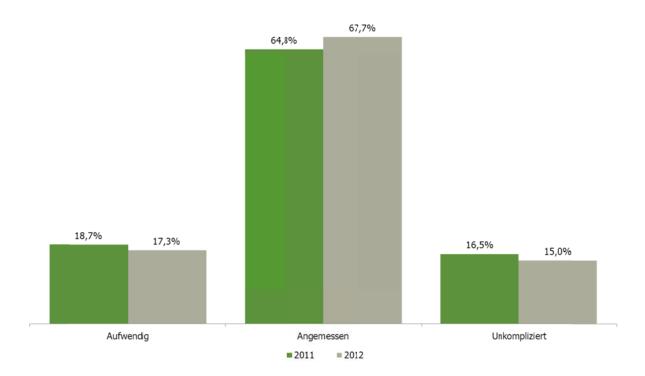
Insgesamt planten die Unternehmen mit im Jahre 2012 bewilligten Potentialberatungen durchschnittlich 2,7 neue Arbeitsplätze einzurichten, was eine leichte Abnahme um 0,1 Prozentpunkte gegenüber 2011 bedeutet. Die Angaben der Unternehmen zum geplanten Umfang neuer Arbeitsplätze zeigt erwartungsgemäß eine recht gleichmäßige Zunahme von den kleinen zu den größeren Unternehmen. Auffällig ist jedoch der sehr große Sprung in der Unternehmensgrößenklasse 200 bis 249 Beschäftigte von 2011 auf 2012 auf durchschnittlich 13,9 geplanten Arbeitsplätzen. Hierbei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dieses Ergebnis durch eine einzelne Angabe zu umfangreicherer Beschäftigungszunahme stark beeinflusst wurde. Da diese Unternehmensgrößenklasse zahlenmäßig zudem relativ schwach besetzt ist, wirkt sich diese Angabe auf den Durchschnittswert recht gravierend aus, so dass das Ergebnis des Vorjahresvergleichs nur mit Vorbehalt betrachtet werden sollte.



9. Bewertung des Beratungsscheckverfahrens

Das im Jahre 2009 eingeführte Beratungsscheckverfahren wird von den Unternehmen überwiegend positiv aufgenommen: Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (67,7 %), deren Potentialberatung in 2012 bewilligt wurde, bewerteten das Beratungsscheckverfahren als angemessen und weitere 15 % als unkompliziert. Die Bewertungen liegen damit sehr nahe an den Vorjahresergebnissen. 17,3 % der beratenen Unternehmen schätzten das Verfahren als aufwendig ein, was einen leichten Rückgang gegenüber 2011 um 1,4 Prozentpunkte bedeutet. Insgesamt dürfte dieses Ergebnis die Umstellung vom früheren schriftlichen Antragsverfahren auf den elektronischen Beratungsscheck weiterhin bestätigen.

Abb. 12: Bewertung des Beratungsscheckverfahrens durch die beratenen Unternehmen nach Jahr der Bewilligung der Potentialberatung

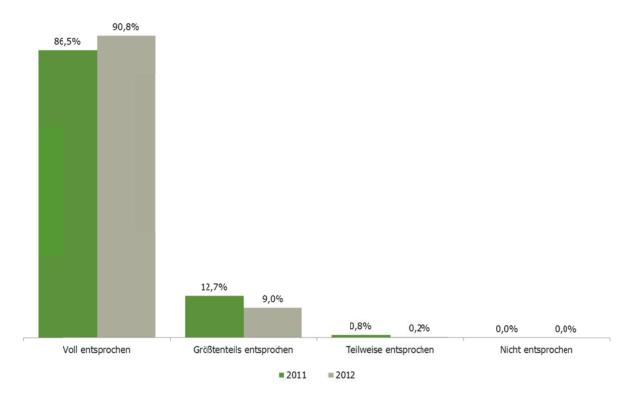




10. Zufriedenheit mit der Beratungsstelle

99,8 % der Unternehmen, deren Potentialberatung in 2012 bewilligt wurde, gaben an, dass die Unterstützung durch die Beratungsstelle ihren Erwartungen voll oder größtenteils entsprochen habe. Dieses Ergebnis hat damit das bereits sehr gute Ergebnis aus dem Vorjahr (99,2 %) noch übertroffen. Die sehr hohe Zufriedenheit der Unternehmen mit der Qualität der Beratung zum Förderinstrument vor Ort dokumentiert damit nicht nur das Bemühen der einzelnen Beratungsstellen, sondern dürfte auch als Ausdruck für die erfolgreichen Maßnahmen zur Qualitätssicherung auf der Landesebene gewertet werden.

Abb. 13: Zufriedenheit der beratenen Unternehmen mit der Beratungsstelle nach Jahr der Bewilligung der Potentialberatung

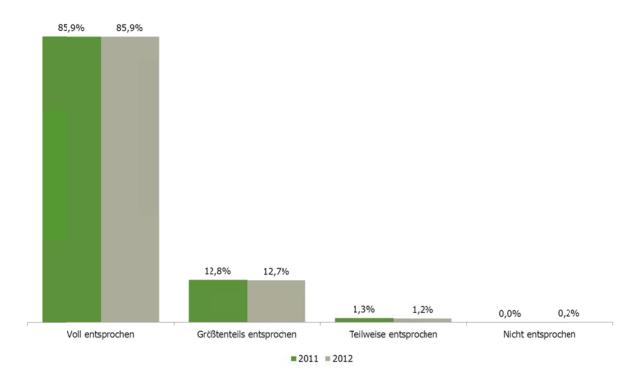




11. Zufriedenheit mit der Unternehmensberatung

Analog zur Zufriedenheit der Unternehmen mit den Beratungsstellen des Landes vor Ort lässt sich auch eine sehr hohe Zufriedenheit der beratenen Unternehmen mit der eigentlichen Unternehmensberatung feststellen. Sowohl zu den in 2012 als auch in 2011 bewilligten Potentialberatungen gaben rund 99,0 % der Betriebe an, dass die Beratung ihren Erwartungen voll oder größtenteils entsprochen hat; nur 1,4 % in 2012 bzw. 1,3 % in 2011 gaben an, dass die Beratung nur teilweise ihren Vorstellungen entsprochen hatte. Schließlich äußerten in 2012 lediglich 0,2 % bzw. zwei der beratenen Unternehmen, dass die Dienstleistung der Unternehmensberatung ihren Erwartungen nicht entsprochen habe.

Abb. 14: Zufriedenheit der beratenen Unternehmen mit der Unternehmensberatung nach Jahr der Bewilligung der Potentialberatung

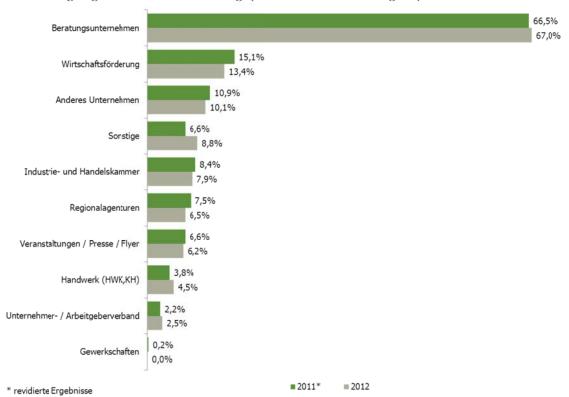




12. Information über das Förderangebot

Bei der Frage, wie die beratenen Unternehmen auf das Förderinstrument Potentialberatung aufmerksam gemacht wurden, fällt die herausragende Stellung der Beratungsunternehmen auf. 67,0 % aller Unternehmen in 2012 und 66,5 % in 2011 wurden von Beratungsunternehmen selbst auf die mögliche Förderung hingewiesen. Aber auch die Wirtschaftsförderungen und die Kammerorganisationen informieren – freilich in einem sehr viel geringeren Umfang – ihre Unternehmen über die Potentialberatung. Auffällig ist, dass auch zwischen den Unternehmen selbst über das Angebot Potentialberatung berichtet wird: In 2012 wurden immerhin mehr als 10,1 % aller Unternehmen von einem anderen Unternehmen auf die Potentialberatung aufmerksam gemacht.

Abb. 15: Beratene Unternehmen nach Informationsquelle für das Förderangebot nach Jahr der Bewilligung der Potentialberatung (Mehrfachantwort möglich)





13. Resümee

Im hier zugrunde liegenden Berichtszeitraum¹⁰ hat das Förderinstrument Potentialberatung die Zielgruppe der kleinen und mittelständischen Unternehmen mit hoher Treffsicherheit erreicht. Rund 92,1 % der beteiligten Unternehmen hatten eine Belegschaftsstärke von weniger als 100 Beschäftigten. Die Potentialberatung unterstützt insofern die Hauptträger der nordrhein-westfälischen Beschäftigung. An Potentialberatungen nehmen Betriebe nahezu aller Branchen teil, wobei das verarbeitende Gewerbe stärker als andere Wirtschaftszweige das Förderangebot des Landes in Anspruch nimmt.

Der ganzheitliche Ansatz der Potentialberatung wird deutlich bei der Betrachtung der bearbeiteten Gegenständen: Organisationsentwicklung und Arbeitsgestaltung, Qualitätsmanagement, Personalentwicklung und Personalplanung, strategische Unternehmensentwicklung und Marktstrategien waren, wie auch schon in der den letzten Jahren, die vorrangig bearbeiteten Themen.

Die Entwicklung der Beschäftigung bei Unternehmen, die eine Potentialberatung nutzen, war positiv. Bereits während der Beratung stieg die Anzahl der Beschäftigten um durchschnittlich rund 2,7 %, und 61,2 % der beteiligten Unternehmen planten nach Durchführung der Beratung die Einführung zusätzliche neue Arbeitsplätze.

Herauszustellen ist auch der Umfang an Verbesserungen, der in den beratenen Unternehmen nach eigenen Angaben erreicht wurde. Allem voran steht hier die Verbesserung der Arbeitsabläufe, die rund drei Viertel (74,5 %) der Unternehmen angaben. Aus arbeitspolitischer Sicht ist es zudem besonders erfreulich, dass fast zwei Drittel (65,0 %) der beratenen Unternehmen die Sicherung von Arbeitsplätzen zu Protokoll gaben. Und schließlich ist es in Hinblick auf die Sicherung von Fachkräften für das Land Nordrhein-Westfalen von großer Bedeutung, dass gut die Hälfte (48,6 %) aller beratenen Unternehmen feststellten, dass die Potentialberatung zur Steigerung der Potenziale ihrer Beschäftigten beigetragen habe.

Der mit der Potentialberatung verfolgte Ansatz, Wettbewerbsfähigkeit mit den Beschäftigten, d. h. unter Nutzung ihres Knowhows als Expertinnen bzw. Experten für die eigenen Arbeitsplätze sowie durch Weiterentwicklung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern, hat sich damit insgesamt als erfolgreich erwiesen. Die Zufriedenheit der Unternehmen mit der Potentialberatung war - wie schon in der Vergangenheit - auch aktuell sehr hoch: In rund 85,9 % der Fälle hat sie den Erwartungen der Unternehmen voll entsprochen und in weiteren rund 12,7 % der Fälle wurden die Erwartungen größtenteils erfüllt. Eine zentrale Grundlage für diesen Erfolg dürfte die gute Arbeit der in ganz Nordrhein-Westfalen verteilten Beratungsbzw. Anlaufstellen sein.

¹⁰ Bewilligte Potentialberatungen in 2011 und 2012.