



Förderprogramme für den Mittelstand

Erfolgreiche Praxisbeispiele
von Unternehmen und ihren Beschäftigten
aus OstWestfalenLippe



Gut aufgestellt für die Zukunft – Förderprogramme für den Mittelstand



Mittelständische Unternehmen prägen die Region OstWestfalenLippe. Innovationen und Flexibilität haben bei der Wirtschaft immer wieder zu bemerkenswert schnellen Marktanpassungen geführt. Aber neue Herausforderungen für Unternehmen und Beschäftigte kommen in immer kürzeren Abständen und sind aus eigener Kraft oft nicht zu bewältigen.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales in NRW bietet effektive Instrumente für Unternehmen und Beschäftigte an, um sich durch Beratung und Fortbildung fit zu machen und fit zu bleiben für den Wettbewerb. Die Regionalagentur sorgt für die Umsetzung der Landesarbeitsmarktpolitik vor Ort. Sie ist Ihr Ansprechpartner für die Beratung und Umsetzung von Förderprojekten und -programmen.

Die Förderprogramme sind unkompliziert, unbürokratisch und individuell für jedes Unternehmen nutzbar. Sie unterstützen kleine und mittlere Betriebe bei der kontinuierlichen Modernisierung und dem lebenslangen Lernen. Beides elementare Aufgaben, um den Anforderungen der Zukunft gerecht zu werden.

Über 1.200 Unternehmen in OstWestfalenLippe haben sich mit Unterstützung durch Potenzialberatung und Arbeitszeitberatung fit für den Markt gemacht. 2.500 Unternehmen haben eine Förderung über den Bildungscheck zur Qualifizierung ihrer Beschäftigten genutzt. Und ein starker Mittelstand stärkt die Beschäftigung und damit die Zukunft in unserer Region.

Wie Unternehmen aus OWL die Förderprogramme des Landes gewinnbringend für sich nutzen, möchten wir Ihnen mit Beispielen aus der Praxis vorstellen. Das Team der Regionalagentur gibt Ihnen gern weitere Informationen und Anregungen für die eigene betriebliche Praxis und berät Sie vor Ort bis zur erfolgreichen Antragstellung.

Claudia Hilse
Leiterin Regionalagentur OWL

Modellprojekt VIPROSIM Virtual Prototyping & Simulation

Der ganz reale Vorsprung

Technologietransfer von den Hochschulen in den Mittelstand steht seit vielen Jahren im Fokus innovativer Wirtschaftsentwicklung. Diesem Thema stellte sich auch die Brancheninitiative „OWL Maschinenbau e.V.“ und entwickelte Anfang 2006 zusammen mit dem Heinz Nixdorf Institut der Universität Paderborn und der Regionalagentur OWL das Modellprojekt VIPROSIM – Virtual Prototyping & Simulation. Das Projekt verfolgt das Ziel, dem Mittelstand neuartige Simulationstechniken zugänglich zu machen. Dafür bedient sich die Projektleitung eines komplexen Netzwerks. Universitäten, führende Unternehmen, Kammern, Verbände und weitere assoziierte Partner haben sich zu einem Verein zusammengeschlossen. Nutznießer sind insbesondere kleine und mittlere Unternehmen ohne eigene FuE-Ressourcen.

Für neue Produkte im Bereich des Maschinenbaus müssen bei VIPROSIM keine Prototypen mehr gefertigt und getestet werden. Die Entwicklung erfolgt in der virtuellen Entwicklungsumgebung am Rechner. Veränderungen und Weiterentwicklungen sind schneller programmiert und getestet als mit den althergebrachten Methoden.

Zeit und Schnelligkeit bedeuten nicht nur Geld, sondern genau den Vorsprung im globalen Markt, der auf Dauer unersetzlich ist, um die Wirtschaftsstärke des deutschen Maschinenbaus zu erhalten, Arbeitsplätze zu sichern und auszubauen.

Das Projekt begann im August 2006 mit einer Laufzeit von 17 Monaten. Es wird mit 145.000 Euro gefördert. Bereits jetzt ist ein umfangreiches Angebot für interessierte Unternehmen etabliert worden. Einführungsseminare, Fachveranstaltungen, Erfahrungstransfers und ein Fachkongress zur Veranschaulichung „guter Beispiele“ wurden und werden umgesetzt. Die Vernetzung über OstWestfalenLippe hinaus ist ein wichtiges Ziel.

„Mittelständische Unternehmen werden persönlich angesprochen und informiert, um Hemmschwellen gegenüber den Hochschulen abzubauen. Die beteiligten Großunternehmen multiplizieren die Ergebnisse wiederum in ihrem Geschäftsumfeld, um das Angebot des Projektes und seine Chancen bekannt zu machen. Vorteilhaft wirkt sich dabei das bereits bestehende Netzwerk von OWL Maschinenbau aus, in dem auch die

Regionalagentur eine wichtige Verknüpfung darstellt. Wir sind sicher, dass wir sehr erfolgreich viele KMU einbeziehen können. Durch den ständigen Austausch werden weitere Ideen entstehen“, bewertet Gerald Pörschmann von der Geschäftsleitung VIPROSIM e.V. den Nutzen des Projekts.



Neue Zeiten

Die Einführung neuer Arbeitszeiten ist für Unternehmen und ihre Beschäftigten nicht immer unproblematisch. Unternehmen, die für diesen Prozess externe Unterstützung in Anspruch nehmen wollen, können über das Programm Arbeitszeitberatung eine Förderung erhalten.

Glaswerke Haller GmbH aus Kirchlegern im Kreis Herford ist ein Unternehmen mit Tradition. 1946 wurde in Ostwestfalen der Neubeginn des 1897 in Niederschlesien gegründeten Betriebs gestartet. Durch ein breites Spektrum an Bearbeitungsmöglichkeiten gilt das Unternehmen international als kompetenter Partner für Glastechnik und Veredelung. Mit Verbundwerkstoffen, technischen Gläsern und Siebdruck werden maßgeschneiderte Lösungen geboten.

Glaswerke Haller beschäftigt ca. 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es gibt einen Betriebsrat. Aus der Mitarbeiterschaft kam im Jahr 2005 aufgrund hoher Überstundenzahlen der Wunsch nach Veränderung von Arbeitszeiten. Ziel des Geschäftsführers Ingo Mertens war, die Wirtschaftlichkeit und damit Beschäftigungssicherung zu gewährleisten.

Erreicht wurde dies durch ein flexibles Arbeitszeitmodell mit Arbeitszeitkonten, das durch eine Betriebsvereinbarung im Unternehmen verankert wurde. Dabei setzte Mertens großes Vertrauen in seine Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

Nur die Ziele der Arbeitszeitberatung wurden von der durchführenden AGW Beratung Minden, der Geschäftsführung und dem Betriebsrat festgelegt. Die Ergebnisse wurden vom Berater, den Beschäftigten und den Führungskräften in Workshops und mit Hilfe eines Mitarbeiterfragebogen erarbeitet. Am Ende wurden geeignete Arbeitszeitmodelle mit den Unternehmenszielen und Analyse-daten abgeglichen und in eine Betriebsvereinbarung überführt. Ingo Mertens ist mit dem Ergebnis sehr zufrieden. „Das Vertrauen in unsere Belegschaft ist bestätigt worden.“

Das für Beschäftigte wie für das Unternehmen gleichermaßen erfolgreiche Projekt ist ein gutes Beispiel für gelebte betriebliche Mitbestimmung. Die große Praxisnähe von Arbeitszeitberatung, Bildungsscheck und Potenzialberatung bestätigen die Glaswerke Haller GmbH auch dadurch, dass gut fünf-

zehn Monate nach der Arbeitszeitberatung eine Potenzialberatung angeschlossen wurde. Sie widmet sich dem Thema Qualitätsmanagement.

Arbeitszeitberatung

Arbeitszeitberatung wird in Nordrhein-Westfalen vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales mit einer Anteilfinanzierung von 50% der zuwendungsfähigen Ausgaben für Beratungstage, jedoch höchstens mit einem Zuschuss in Höhe von 500 Euro pro Beratungstag finanziell gefördert: für Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten bis zu 6 Tage, für Betriebe ab 50 Beschäftigten bis zu 9 Tage.

Wenn im Zeitraum von 3 Jahren vor Antragstellung eine Potenzialberatung gefördert wurde, reduziert sich die Höchstzahl der geförderten Arbeitszeitberatungstage bei Unternehmen mit weniger als 50 Beschäftigten auf 4, bei sonstigen Unternehmen auf 6 Beratungstage.

Bildungsscheck NRW – Erfolgsmodell für nachhaltige Personalentwicklung im Mittelstand

Fachkräfte-Fitness

Die ersten achtzehn Monate seit Einführung des Bildungsschecks belegen einen großen Erfolg des Programms. Bis Mitte 2007 wurden landesweit 150.000 Schecks ausgestellt, davon 16.000 in OWL. Damit geht das Konzept des Arbeitsministeriums auf, mit der Stimulierung von Bildung die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen zu erhöhen.

Der Bildungsscheck ermöglicht kleinen und mittleren Unternehmen eine Verbesserung der beruflichen Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Über das unkomplizierte Verfahren können schnell und einfach passgenaue Angebote genutzt werden. Der Zuschuss des Landes von maximal 500 Euro pro Scheck ist für viele Unternehmen ein

wirkungsvoller Anreiz zum Teil auch aufgeschobene Fortbildungen in Angriff zu nehmen. Bereits jetzt ist erkennbar, dass berufliche Weiterbildung der Beschäftigten durch den Bildungsscheck einen ganz anderen Stellenwert bekommt. Das zeigt das Beispiel der Parfümerie „Weber am Markt“. Der Fillialist aus dem Kreis Höxter beschäftigt an 16 Standorten in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen 122 Personen. Für das Unternehmen wurde von Elke Werth, Training und Beratung, eine Qualifizierungsstrategie mit klaren Entwicklungszielen für die Beschäftigten entwickelt. Durch einen modularen Aufbau konnten Inhalte aus den Themenfeldern Kundenorientierung und Servicemanagement auf die individuellen Bedarfe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zugeschnitten werden.

Der Bildungsscheck NRW hilft, betriebliche Weiterbildung als strategische Komponente der Unternehmensentwicklung zu festigen. Auf diese Weise wird ein nachhaltiger Beitrag zur Fachkräfteentwicklung für den Mittelstand geleistet. Die Regionalagentur OWL koordiniert das Programm Bildungsscheck für OWL.

BILDUNGSSCHECK

Die Antragsstellung zum Bildungsscheck erfolgt durch Betriebe oder Mitarbeiter von Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten. Je Beschäftigten besteht ein Anspruch von maximal zwei Bildungsschecks pro Jahr. Ein Unternehmen kann pro Jahr bis zu zwanzig Schecks erhalten. Voraussetzung für die Inanspruchnahme eines Bildungsschecks ist eine Bildungsberatung durch ausgewählte geeignete Bildungsberatungsstellen. Das Land NRW trägt die Hälfte der Kursgebühren, maximal 500 Euro pro Bildungsscheck.

Der Bildungsscheck kann für unterschiedliche Weiterbildungsangebote genutzt werden. Der Besuch berufsspezifischer Kurse ist ebenso möglich wie die Anmeldung bei Sprach- oder Computerkursen – sofern sie einen beruflichen Bezug haben. Das Förderinstrument Bildungsscheck richtet sich an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die im laufenden Jahr und im Vorjahr keine vom Arbeitgeber veranlasste Weiterbildung besucht haben. Auch können Existenzgründer und -gründerinnen in den ersten fünf Jahren ihrer Tätigkeit den Bildungsscheck nutzen.

Der Nächste bitte!

Der Rückzug des Unternehmers oder der Unternehmerin aus dem Betrieb ist in der Regel ein einmaliger Vorgang, der viele Risiken birgt. In drei Verbundprojekten haben mehr als 20 Betriebe aus den Kreisen Minden-Lübbecke und Herford den Generationswechsel eingeleitet oder sogar schon abgeschlossen: „Auch gestandenen Unternehmern fehlt es hier an Erfahrung und sie sind für externe Unterstützung dankbar“, stellt Dr. Ewald Schlüter, Geschäftsführer der AGW Beratung Minden fest.

Viele mittelständische Unternehmen in OWL stehen vor der Situation, den Stab an die nächste Generation weiter geben zu wollen. Schätzungsweise 30% der Firmeninhaber sind dabei noch ohne Nachfolge. Der Übergang und die Regelung der Unternehmensnachfolge ist deshalb auch ein wichtiges Thema zur Sicherung von Beschäftigung.

Im Jahr 2004 plante die AGW Beratung GmbH in Minden – mit Unterstützung der Kreiswirtschaftsförderung und der Regionalagentur OWL – ein erstes Verbundprojekt, um mittelständische Unternehmen im Kreis Minden-Lübbecke bei einer Nachfolgeregelung zu unterstützen. Sechs Betriebe bereiteten sich gemeinsam auf den Geschäftsführungs- und Generationswechsel vor. Die sichere Fortführung des Betriebes stand dabei stets im Vordergrund. Besonderer Wert wurde auf die Ausstiegsszenarien der Senior-Chefs gelegt. Stimmt die Altersversorgung? Wie kann der Übergang aus der aktiven

Betriebsführung organisiert werden? Individuelle Fragen klärte die AGW mit den betroffenen Unternehmen in Einzelgesprächen. Diese Mischung gemeinsamer und individueller Beratung sicherte die notwendige Discretion in sensiblen Bereichen.

Das zweite Verbundprojekt setzte den Fokus auf die Entwicklung der Fähigkeiten der künftigen Führungsgeneration. Ein „Junior-Check“ zeigte Defizite der künftigen Chefs auf, die durch begleitende Seminare und Workshops beseitigt werden konnten. Die Junioren schätzten vor allem den Austausch unter ihresgleichen. Gelobt wurde auch das umfassende Seminarangebot durch Fachdozenten. Oft vermisste Handwerkszeuge konnten hier praxisnah und auf die Bedürfnisse des eigenen Unternehmens zugeschnitten erlernt und angewandt werden. Dabei standen Liquiditätsplanung, Vorbereitung von Bankgesprächen, Personal- sowie Strategieentwicklung im Vordergrund.

Der dritte Durchgang mit acht Betrieben widmete sich vor allem der Anpassung von Führungsstrukturen beim Betriebsübergang. Die „Neuen“ führen meistens anders als die „Alten“, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen reagieren oft verstört auf Veränderungen. Anpassungsschwierigkeiten wurden deshalb frühzeitig erkannt, Lösungen erarbeitet und im Betrieb umgesetzt.

Zu den mehr als 20 Betrieben, die von den Verbundprojekten profitiert haben, gehört auch die Firma Schnepel aus Hüllhorst.

Das 1969 gegründete Unternehmen mit 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern produziert und vertreibt europaweit Möbel und Zubehör für die Unterhaltungselektronik.

Die Nachfolge bei Schnepel ist an sich gesichert, da alle drei Söhne des Firmengründers bereits zu Projektbeginn im Betrieb tätig waren. Angedacht war zunächst ein roulierendes System mit wechselnden Verantwortlichkeiten der Junioren. Die „Junior-Checks“ des Projekts zeigten aber deutlich unterschiedliche Fähigkeiten und Fertigkeiten der kommenden Unternehmergegeneration. Am Ende stand die künftige Aufgabenverteilung fest: Kai Schnepel wird als Geschäftsführer seinem Vater folgen, seine Brüder übernehmen andere wichtige Positionen im Unternehmen. Kai Schnepel: „Wir sind breit aufgestellt und legen bewusst Verantwortung auch in andere Hände.“ Das Projekt hat bei allen Beteiligten in kurzer Zeit neue und wichtige Perspektiven eröffnet. Dies bestätigen auch andere Unternehmen: „Der Druck durch die Berater, die eigenen Hausaufgaben zu machen, birgt eine hohe Motivation“, bilanziert einer der Beteiligten augenzwinkernd.

Der Firmengründer freut sich, dass im Rahmen des Projekts mit Fachleuten auch rechtliche und steuerrechtliche Fragen geklärt werden konnten. Das Fazit von Seniorchef Martin Schnepel: „Ohne dieses Verbundprojekt hätten wir den Generationswechsel nicht in 18 Monaten in dieser Tiefe bewältigen können.“





Dorothee Tschöpe (Regionalagentur OWL), Olaf Blumenthal (TÜV Nord Cert GmbH), Eckhard Mai (mai managementberatung)

Potenzialberatung Lübbering

Wahre Qualität kommt von innen

Ein gelungenes Beispiel für eine erfolgreiche Potenzialberatung würdigte am 18. April Arbeitsminister Karl-Josef Laumann vor rund 100 Gästen im Rahmen eines Unternehmensbesuchs bei der Firma Lübbering GmbH in Herzebrock-Clarholz im Kreis Gütersloh.

Unter dem Motto „Moderne Arbeit – Wettbewerbsfähige Betriebe“ stellte der Minister insgesamt sechs Betriebe in NRW vor, die dank der Förderangebote des Landes bei der Gestaltung von Arbeit, der Entwicklung von Kompetenzen und der Förderung von Gesundheit beispielhaft sind.

Der Name Lübbering steht seit mehr als 25 Jahren für Qualitätsprodukte „Made in Germany“. Das im Jahre 1974 von Johannes Lübbering in Herzebrock gegründete Familienunternehmen operiert heute weltweit in den verschiedensten Produktbereichen, etwa in den Sparten Automotive und Aerospace. Aktuell sind 120 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und 10 Auszubildende im Unternehmen beschäftigt.

Von Anfang an setzte die Firma konsequent auf Qualität. Mit Hilfe der Potenzialberatung sollte ein weiterer Anstoß zur Verbesserung des Qualitätsmanagements erreicht werden. Dies geschah in 3 Schritten:

In Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen und Mitarbeitern der einzelnen Abteilungen wurde eine Aktualisierung der Aufbau- und Ablauforganisation angeregt. Es wurde die Beschreibung und Optimierung der geschäftsrelevanten Prozesse vorgenommen. Mit der Implementierung geeigneter Maßnahmen wurde ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Unternehmen erreicht. Damit konnten geeignete Rahmenbedingungen für die weitere Expansion des Unternehmens geschaffen werden.

Potenzialberatung

Das Programm Potenzialberatung hat sich zu einem Erfolgsmodell für die Region entwickelt. Seit Programstart wurden 1.200 Beratungen in OWL durchgeführt.

Mit der Potenzialberatung können Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern einen Zuschuss erhalten, wenn sie ihr Unternehmen mit Hilfe externer Beratung modernisieren wollen. Die Förderhöchstgrenze beträgt 500 Euro pro Beratungstag. Gefördert werden maximal 10 Tage bei Unternehmen bis 50 Mitarbeiter, maximal 15 Tage bei Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern. Die Unternehmen sind bei der Wahl der Berater frei. Die Regionalagentur OWL und andere Anlaufstellen beraten die Antragstellenden Unternehmen hinsichtlich der Fördermodalitäten und betreuen sie bis zur Bewilligung. Die Regionalagentur OWL koordiniert das Programm für die gesamte Region.

Das richtige Rezept

Der zunehmende Wettbewerbsdruck auf dem deutschen Markt zwingt die Unternehmen der Ernährungsindustrie zur Internationalisierung. Während Großunternehmen hier relativ gut aufgestellt sind, benötigen die vielen kleinen und mittleren Unternehmen in der Wertschöpfungskette Ernährung Unterstützung. Hierfür praktische Lösungen und Hilfestellungen zu entwickeln, ist das Ziel des Projektes „Systempartnerschaften Global Food NRW“, das gemeinsam von der ARÖW GmbH und der Food-Processing Initiative e.V. (FPI) konzipiert wurde. Das Projekt läuft über siebzehn Monate bis Ende 2007. Gemeinsam mit zehn Unternehmen aus verschiedenen Sparten der Ernährungsindustrie und des darauf spezialisierten Maschinenbaus wird eine branchenbezogene „Toolbox“ für Exportaktivitäten und die Stärkung der Standorte in NRW erarbeitet. „Für das Inland werden positive Beschäftigungseffekte erwartet, da es nicht um die Verlagerung von Aktivitäten ins Ausland geht, sondern um den Export und die Erschließung von zusätzlichem Marktpotenzial“, erläutert Norbert Reichl, Geschäftsführer der FPI und Markus Schroll, Projektleiter bei der ARÖW GmbH. Aufgrund begrenzter

Ressourcen schaffen kleine und mittelständische Unternehmen den Weg der Internationalisierung allerdings nicht im Alleingang. Hier bieten sich Systempartnerschaften an. Im ersten Schritt führte die ARÖW GmbH eine SWOT-Analyse durch. Auf Basis dieser Ergebnisse wurden unter besonderem Fokus auf Systempartnerschaften konkrete Auslandsstrategien und -ziele gemeinsam erarbeitet und diskutiert. Die Bestimmung der Handlungsfelder erfolgt in drei Schritten:

- 1. Welche Produkte/Dienstleistungen kommen für den Export überhaupt in Frage?**
- 2. Welche Zielmärkte sollen angestrebt werden?**
- 3. Wie sollen die Produkte/Dienstleistungen vermarktet werden?**

Im Projekt wurden Entscheidungshilfen für die einzelnen Internationalisierungsschritte entwickelt. Über eine „Zielmarkt-Navigation“ erfolgt eine systematische Marktbewertung, um zu verhindern, dass sich ein Unternehmen allein von allgemeinen Markttrends bei der Marktauswahl leiten lässt. Neben einzelbetrieblichen Arbeiten in den Unternehmen werden im Projektverlauf immer wieder überbetriebliche Arbeitssitzungen

im Verbund durchgeführt, die den gegenseitigen Erfahrungsaustausch anregen und nachhaltig vernetzen.

In der gemeinsamen Qualifizierung geht es um die Vermittlung von fachlichem Know-how des Auslandsgeschäftes, Kooperationsmanagement und die Entwicklung interkultureller Kompetenzen. Im weiteren Projektverlauf werden die Varianten von Systempartnerschaften modellhaft in die konkrete Umsetzung gebracht. „Mit unseren hochwertigen Tiefkühl-Produkten Fisch, Fisch-Convenience und Komplett-Menüs können wir uns in einem hart umkämpften Markt behaupten. Doch diese Stellung gilt es auszubauen, um langfristig bestehen zu können“, beschreibt Rolf Dopheide, Geschäftsführer der Frost und Frisch Convenience GmbH aus Bielefeld die Situation. „Strategische Allianzen sind aus unserer Sicht gerade für uns als Mittelständler eine gute Lösung, um unseren Kunden im In- und Ausland einen ‚echten‘ Mehrwert anbieten zu können und gleichzeitig Synergieeffekte zu erzielen. Wir wollen daher mit Hilfe des Modellprojektes ‚Systempartnerschaften Global Food NRW‘ unsere Marktposition im Ausland verbessern.“

Das Team der Regionalagentur berät Sie gern:
0521 96733-0 | info@regionalagentur-owl.de



Herausgeber

Regionalagentur OstWestfalenLippe
OWL Marketing GmbH
Jahnplatz 5, 33602 Bielefeld
Telefon 0521 96733-0
info@regionalagentur-owl.de
www.regionalagentur-owl.de

Verantwortlich

Herbert Weber (Geschäftsführer
OWL Marketing GmbH), Claudia Hilse
(Leiterin der Regionalagentur)

Konzept | Redaktion Oliver Gubela

Titelbild GILDEMEISTER

Alle anderen Bilder

OWL Marketing, ARÖW, Björn Heerde
für die Stadtwerke Bielefeld,
Heinz Nixdorf Institut/Universität Paderborn

Oliver Gubela, Claudia Mitschke, Melanie Taube, Claudia Hilse, Boris Voss, Dorothee Tschöpe, Michael Stolte (v.l.n.r.)

