

## Angebot an BAFA-förderungswürdigen Beratungsarten und -themen

### Beratungsarten

Gerne unterstütze ich Sie zu folgenden Beratungsschwerpunkten:

**1. Allgemeine Beratungen zu allen personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung für Jung- und Bestandsunternehmen sowie**

**2. Spezielle Beratungen für Unternehmen**

- die von Unternehmerinnen geführt werden,
- die von Unternehmern/innen mit anerkannter Behinderung geführt werden,
- zur besseren betrieblichen Integration von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit Migrationshintergrund,
- zur Gestaltung der Arbeit für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderung,
- zur Fachkräftegewinnung und –sicherung,
- zur Gleichstellung und zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf,
- zur altersgerechten Gestaltung der Arbeit.

**3. Unternehmen in Schwierigkeiten können unabhängig von ihrem Unternehmensalter eine Förderung für folgende Beratungsschwerpunkte erhalten:**

- Unternehmenssicherungsberatung zur Wiederherstellung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit in einer wirtschaftlich schwierigen Situation (personelle und organisatorischen Fragen)
- Folgeberatung zur Vertiefung der aus der Unternehmenssicherungsberatung gewonnenen Erkenntnisse zur Wiederherstellung der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit zu allen personellen und organisatorischen Fragen der Unternehmensführung

### Beratungsthemen

#### **Wirtschaftliche Beratungen**

Vielfältige Bereiche im Unternehmer\*innendasein lassen sich durch das Hinzuziehen einer Unternehmensberatung wirtschaftlicher und somit erfolgreicher gestalten. Ob es nun die eingeschlichene Routine - die eine Betriebsblindheit hervorruft - ist oder ob es neue Herausforderungen zu bewältigen gilt.

Die unvoreingenommenen Augen einer externen Beraterin zeigen eingefahrene Strukturen auf und weisen in neue Richtungen. Als Personalstrategin unterstütze ich Sie bei dem Blick über den „Tellerrand“ und berate Sie hinsichtlich der Einführung oder Anpassung betrieblicher Strukturen. Auch mangelt es gerade in kleinen und mittleren Unternehmen oftmals an der notwendigen Zeit, sich umfassend und intensiv mit Änderungen auseinander zu setzen.

Die folgende, nicht abschließende Auflistung soll Ihnen einen Überblick geben, zu welchen Beratungsthemen ich Sie zu wirtschaftlichen Themen bei der Förderung unternehmerischen Know-hows unterstützen kann:

- Verbesserung der Unternehmenskonzeption
- Wettbewerb
- Marketing
- Nachfolge

## Personelle Beratungen

Wichtige Aspekte eines geeigneten Personalmanagements sind insbesondere die Personalplanung, Personalbedarfsdeckung, Personalführung, Personalentwicklung, Entgeltgestaltung und die Personalverwaltung.

Zu den typischen Versäumnissen beim Personalmanagement gehören u. a.

- keine gezielte Suche und ungeeignete Ansprache (Anzeigentexte, Medienauswahl) potenzieller Mitarbeiter\*innen
- zu wenig Flexibilität hinsichtlich der Bewerberwünsche (Gehaltsvorstellungen, flexible Arbeitszeiten, Telearbeit usw.)
- keine adäquate Personalführung
- zu geringe Aufstiegschancen im Unternehmen
- keine zeitgemäße Corporate Identity des Unternehmens (kein gesellschaftliches und/oder ökologisches Engagement).

Welche Möglichkeiten kleine und mittlere Unternehmen bei der Rekrutierung und „Pflege“ ihres Personals haben, klären ich gerne mit Ihnen. Dabei stehen nach den bisherigen Erfahrungen die folgenden Themen im Vordergrund:

- Rekrutierungsprozess
- Nachwuchsförderung
- Personalbeteiligung
- Weiterbildung
- Personalkosten / Entlohnung
- Personalführung

## Organisatorische Beratungen

Unternehmerische Entscheidungen auf der Chef-Etage zu treffen, ist das eine. Das andere ist, diese Entscheidungen im Unternehmen umzusetzen. Viele Unternehmer\*innen oder Führungskräfte müssen erleben, dass ihre noch so guten Ideen im Sande verlaufen.

Schuld daran sind meist Strukturen im Unternehmen, die die Umsetzung von Entscheidungen eher behindern als fördern: unklare Zuständigkeiten und Verantwortungsbereiche, unzureichende Kommunikation zwischen Hierarchieebenen, keine Zielvereinbarungen mit Beschäftigten – und nicht zuletzt Entscheidungsprozesse, die im Ergebnis eher Probleme schaffen als lösen.

Eine mangelhafte Organisation gehört zu den häufigsten Wachstumsschwellen junger Unternehmen, wird aber oft unterschätzt. Die Folge ist: unternehmerische Abläufe geraten ins Stocken, die gewünschten Qualitätsziele werden nicht erreichen, die Wettbewerbsfähigkeit lässt nach.

Organisationskonzepte für Unternehmen kann man nicht „von der Stange“ kaufen. Sie sollten individuell nach Größe, Branche, Kundenkreis, Leistungsangebot und Unternehmenskultur erstellt und begleitet werden. Auch ist hierbei zu beachten, dass weder eine Über- noch eine Unterorganisation eingeführt wird. Grundsätzlich müssen die Konzepte geeignet und erreichbar sein.

Dafür stehen ich Ihnen zur Verfügung, und berate Sie vor allem zu folgenden Themen:

- unternehmerische Ausrichtung / Strategie
- Prozessoptimierung
- Aufbau- und Ablauforganisation
- Umstrukturierung

## **Unternehmerinnen**

Die Zahl der Unternehmerinnen nimmt zu. Dies gilt für Unternehmerinnen mit und ohne Migrationshintergrund. Sie sind aktuell stärker in Unternehmen mit wenigen Beschäftigten repräsentiert und führen überdurchschnittlich Unternehmen, die bei ihrer Gründung einen geringen Finanzierungsbedarf hatten. Frauen sind mit ihren Unternehmen häufiger als Männer im Dienstleistungsbereich tätig, einem Bereich, der angesichts der demographischen Entwicklung aus volkswirtschaftlicher Sicht immer bedeutsamer wird und eine Wachstumsbranche darstellt, aber häufig auch prekäre Arbeitsbedingungen mit sich bringt.

Spezielle, auf die Bedürfnisse der Unternehmerinnen zugeschnittene Beratungsangebote erhöhen den nachhaltigen Erfolg von Unternehmen. Neben den allgemeinen und speziellen Beratungen zu Fragen der Unternehmensführung gibt es auch besondere Förderangebote für Unternehmerinnen, die sie zusätzlich in Anspruch nehmen können. Um die Antragsvoraussetzungen zu erfüllen, muss die Unternehmerin operativ im Geschäft tätig sein. Dies kann neben der Inhaberin oder der Geschäftsführerin auch die Prokuristin sein. Die prozentuale Beteiligung ist hierbei nicht entscheidend. Eine stille Beteiligung reicht jedoch nicht aus.

## **Unternehmer/innen mit anerkannter Behinderung**

Es liegen nur wenige Daten zu Unternehmen, die von Menschen mit einer anerkannten Behinderung geführt werden vor. Es gibt vor allem Einzelbeispiele solcher Unternehmen. Je nach Art der Behinderung sind die jeweiligen Unternehmer\*innen mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Diese können genauso in der Verfügbarkeit und Finanzierung erforderlicher technischer Hilfsmitteln bestehen, wie auch durch gesellschaftliche Barrieren, die den Unternehmer\*innen die Ansprache von Kundinnen und Kunden erschwert. Im Rahmen einer Unternehmensberatung werden unter anderem diese Herausforderungen analysiert, möglicherweise notwendige Anschaffungen durchleuchtet, Strategien der Akquise von Kundinnen und Kunden entwickelt und mögliche Zuschüsse bzw. Finanzierungsmöglichkeiten aufgezeigt. Aber auch hinsichtlich vieler weiterer Aspekte kann ich Ihnen eine hilfreiche Unterstützung bieten.

## **Integration in den Betrieb**

Unternehmen müssen sich zusehend mehr Gedanken über Personalgewinnungs- und -bindungskonzepte machen, um ausreichend Personal beschäftigen zu können. Menschen mit Migrationshintergrund (langjährig in Deutschland lebende und gerade erst zugewanderte) spielen in diesen Überlegungen eine wichtige Rolle. Unternehmen müssen Strategien entwickeln, wie sie Menschen mit Migrationshintergrund besser anwerben und verhindern, dass erfolgreich angeworbene und gut eingearbeitete ausländische Fachkräfte wieder das Unternehmen verlassen. Hierzu ist eine Fülle von Maßnahmen denkbar, wie z. B. Entwicklung einer Willkommenskultur im Unternehmen, eine diversitätsbewusste Personalpolitik, Angebot von Sprachkursen, Begleitung zu Ämtern / Banken / Vermieter, Hilfe bei Wohnungssuche / Aufenthaltserlaubnis / Einschulung der Kinder, Hilfe beim Verstehen kultureller Unterschiede, Vermittlung von Mentorinnen und Mentoren.

Laut Statistischem Bundesamt hat eine Person einen "Migrationshintergrund", wenn

- sie nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik geboren wurde und 1950 oder später zugewandert ist und/oder
- sie keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder eingebürgert wurde oder
- ein Elternteil mindestens eine der in den ersten beiden Punkten genannten Bedingungen erfüllt.

## **Gestaltung der Arbeit für Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter mit Behinderung**

Denken Sie über die Quotenregelung hinaus – Mitarbeiter\*innen mit Behinderung sind wertvolle Fachkräfte.

Überschreiten Sie die Barrieren. Ob es nun um die Lösung rechtlicher, finanzieller oder organisatorischer Aspekte geht oder um die Einrichtung der Arbeitsplätze, gerne kann ich Ihnen hierbei helfen. Auch die Eingliederung am Arbeitsplatz und somit auch innerhalb der Belegschaft kann von mir unterstützt werden.

## **Fachkräftegewinnung und -sicherung**

Um in Zukunft erfolgreich zu sein, müssen sich zunehmend auch kleine und mittelständische Unternehmen darauf einstellen, dass es infolge des demografischen Wandels zu einem deutlichen Alterungsprozess der Belegschaft kommen wird und ein Wettbewerb um die weniger werdenden Talente einsetzt. Die Frage einer generationsgerechten und übergreifenden Personal- und Standortpolitik wird daher für kleine und mittlere Unternehmen entscheidend sein, um im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen zu können.

Eine solche Unternehmenspolitik beinhaltet eine stärkere Orientierung an einer Gestaltung von Arbeitsprozessen, die unterschiedliche Umstände in verschiedenen Lebensphasen berücksichtigt. Bedürfnisse älterer Personen, Männer und Frauen mit Familienaufgaben usw. sollen Berücksichtigung finden. Eine solche Personalgewinnung orientiert sich daran, Personal aus Personengruppen zu gewinnen, die bislang im Unternehmen unterrepräsentiert sind, z.B. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Behinderungen. Eine weitere Möglichkeit, den Fachkräftebedarf zu decken, besteht darin, durch immaterielle Angebote die Attraktivität als Arbeitgeber\*in zu steigern. Gerade kleinen und mittleren Unternehmen, die im Vergleich zu Großunternehmen weniger mit finanziellen Anreizen mithalten können, öffnet sich hier ein besonderes Potential.

Mit der Förderung von Beratungen zum Thema Fachkräftegewinnung und -sicherung soll deshalb gezielt ein Anreiz gegeben werden, rechtzeitig entsprechende betriebliche Maßnahmen zu ergreifen, etwa in Form von bedarfsgerechten Austrittsmodellen, Ausbildungs- und Patenmodellen für Jüngere, Weiterbildung Älterer, Pflege und Weitergabe des Know-how von Älteren an Nachfolgende, Qualifikationsmaßnahmen für Schulabgänger, Kooperationsverträgen mit Schulen, etc..

## **Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie & Beruf**

Direkte oder auch indirekte Ungleichheiten hinsichtlich zum Beispiel Einstellung, beruflicher Förderung, Aufstiegsbedingungen müssen vermieden werden.

Ein wichtiger Aspekt hierbei ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Die Balance zwischen Familie und Beruf zu ermöglichen, spielt eine immer wichtigere Rolle, um Fachkräfte für ein Unternehmen zu gewinnen und zu halten. Jedoch gibt es nach wie vor sowohl arbeitsorganisatorische Barrieren als auch Einstellungen, die Familienaufgaben einseitig den Frauen zuordnen.

Darüber hinaus wirken sich flexible Arbeitszeitregelungen – eine Möglichkeit die Vereinbarkeit von Familien und Beruf zu erhöhen - positiv auf die Produktivität des Unternehmens und auf effektive Arbeitsabläufe aus und sie sorgen für eine erhöhte Arbeitszufriedenheit. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist es allerdings nicht einfach, diesen Balanceakt zwischen Familie und Beruf herzustellen.

Zu den typischen Defiziten gehören u. a.

- zu wenige Arbeitsteams

- unflexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte
- mangelnde Personalplanung bei Elternzeit- und Mutterschutzvertretung
- zu wenig Weiterbildung für Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrer
- keine Kinderbetreuungsangebote

Am Rande bemerkt: Ich führe keine Beratung durch, die dem Gedanken der Gleichstellung und Nicht-Diskriminierung widersprechen.

### **Alternsgerechte Gestaltung der Arbeit**

Um den Auswirkungen des demografischen Wandels entgegenzuwirken, müssen unter anderem Fachkräfte im Geschäftsablauf gehalten werden.

Dies stellt Betriebe vor neue Herausforderungen. Oftmals ist die Karriereleiter erreicht - hier müssen neue Motivationsschübe gesetzt werden. Der Erhalt der Gesundheit sollte zwar nicht nur bei der älteren Belegschaft im Fokus stehen, ist jedoch gerade im Hinblick auf eine alternsgerechte Gestaltung der Arbeit mit anderen Augen zu betrachten. Arbeitsplätze sowie die technische Ausstattung sind besonders einzurichten. Neue Arbeitszeitmodelle, das Angebot Tätigkeiten zu Hause auszuüben oder eine Änderung des Einsatzgebietes zum Beispiel als Ausbilder\*in, Trainer\*in oder Teamleiter\*in müssen überdacht werden.

Das Konzept, nur in die „Jungen“ zu investieren, ist überholt. Die Sicherung der vorhandenen Potenziale muss ausgebaut werden. Eine gewachsene Belegschaft und deren wertvolles Wissen sind Garanten für den betrieblichen Erfolg. Der Erhalt aber auch die Anpassung an geänderte Rahmenbedingungen die eine (Weiter-) Beschäftigung älterer Mitarbeiter\*innen mit sich bringt sind Gegenstand einer speziellen Beratung zur alternsgerechten Gestaltung der Arbeit. Ich zeige Ihnen Wege auf, ihre Fachkräfte zu motivieren, leistungsorientiert einzusetzen und dabei die gesundheitlichen Aspekte nicht außer Acht zu lassen.

In Anlehnung an folgende Quelle:

[https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Wirtschafts\\_Mittelstandsfoerderung/unb\\_merkblatt\\_beratungsarten\\_beratungsthemen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](https://www.bafa.de/SharedDocs/Downloads/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/unb_merkblatt_beratungsarten_beratungsthemen.pdf?__blob=publicationFile&v=4) zuletzt aufgerufen am 11.05.2020

Weitere Informationen zum Förderprogramm des Bundesamtes für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle finden Sie hier:

[https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts\\_Mittelstandsfoerderung/Beratung\\_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung\\_node.html](https://www.bafa.de/DE/Wirtschafts_Mittelstandsfoerderung/Beratung_Finanzierung/Unternehmensberatung/unternehmensberatung_node.html)

Rufen Sie mich gerne unter der Rufnummer 0176 46058941 an oder schreiben Sie mir eine Email an [info@nicolemenzel.com](mailto:info@nicolemenzel.com). Dann stimmen wir gemeinsam Ihren individuellen Beratungsbedarf und die weiteren Schritte ab. Ich bin bei der BAFA mit der ID-166376 gelistet.

Das Online-Portal zur Antragstellung finden Sie hier:

<https://fms.bafa.de/BafaFrame/unternehmensberatung>