Reifeprüfung bestanden

AUS DER PRAXIS. Eine Dreherei machte die Probe aufs Exempel und ließ ihre Unternehmensfestigkeit von einem Demografieberater untersuchen.

© ROLAND HOTTAS / ALIMDI.NET

Genügend Platz in der Produktion – Kapazitätsplanung ist Teil der Beratung.

Von **Katharina Schmitt** (Red.)

Die mechanische Werkstatt Cerning & Stoepel aus Bochum war das erste Unternehmen in NRW, das im Rahmen des Rebequa-Programms (Regionale Beratung und Qualifizierung NRW) eine Demografieberatung beauftragte. Vor allem für die weitere Personalplanung war die Analyse aufschlussreich.

Geschäftsführer Frank Stoepel erzählt die Anekdote mit einem Schmunzeln: „Als der WDR-Hörfunk im Sommer 2006 darüber berichtete, dass unsere Firma einen Demografieberater beauftragt hat, rief uns ein Geschäftspartner an und meinte: ‚Womit ihr euch beschäftigt!' Ich hab' ihm dann gesagt: Unternehmer müssen auch über die Werkbank hinausschauen." Frank Stoepel hat das Unternehmen mit seinem Partner Thomas Cerning 1990 gegründet, seither wächst es beständig, in den letzten Jahren um durchschnittlich zehn Prozent pro Jahr.

Wozu eine Demografieberatung?

Wieso entschließt sich so ein Unternehmen zu einer Demografieberatung? Stoepels Begründung klingt plausibel: „Wir erkennen immer wieder, wie schwierig es ist, einen Betrieb zu führen, wenn man die Aufgaben wie Personalmanagement et cetera noch nebenbei macht. Ich bin Allrounder und Feuerwehrmann. Und wenn's brennt und der Kunde technische Hilfe braucht, muss der Business-Plan zurückgestellt werden. Langfristige Planung fällt häufig hintenrüber. Das Angebot der Demografieberatung kam da ganz gelegen." Bernd-Lothar Heintzschel, erfahrener Unternehmensberater und im Rebequa-Programm zum Demografieberater NRW qualifiziert, stellte zunächst das Beratungskonzept vor. Ziel des Beratungs- und Qualifizierungsprogramms Rebequa ist es, die demografische Situation für KMU abzubilden und Personalstrategien in regionalen Betrieben anzustoßen. Der Demografieberater analysiert gemeinsam mit der Geschäftsführung zunächst die demografisch-wirtschaftlichen Regionaldaten.

Im zweiten Schritt nahm er die Personaldaten unter die Lupe und machte eine Altersstrukturanalyse. Wo droht Personalmangel, gibt es Auffälligkeiten bei den Fehlzeiten, ist die Verrentungsstrategie sicher, müssen eventuell neue Kräfte nachrücken, ist der Qualifizierungsstand zufriedenstellend, sind eventuell neue Absatzchancen im regionalen Rahmen absehbar et cetera? Seine Ergebnisse präsentierte er Ende letzten Jahres. Mit ihnen können Cerning & Stoepel gut leben: Im regionalen Vergleich stehen sie ausgezeichnet da. Dem Betrieb wurde ein gesunder Altersmix bescheinigt. Auch die anderen Personalzahlen sind stark: hohe Ausbildungsquote, kaum Fluktuation, niedrige Fehlzeiten.

Für den Unternehmer Stoepel aber längst kein Grund, sich zurückzulehnen. „Wir haben den Berater ja nicht beauftragt, um uns ein gutes Gefühl zu geben." Ungeachtet der guten Zahlen hatte der Demografieberater dann noch ein paar gute Tipps dabei, wie zum Beispiel die Erstellung einer Standortanalyse. Das Unternehmen stößt langsam an Kapazitätsgrenzen. Stoepel: „Es muss künftig genügend Platz vorhanden sein, die Sachen müssen ordentlich kommissioniert werden, Werkzeug muss vorbereitet werden, die Abläufe müssen stimmen. Auf zu engem Raum zu arbeiten, ist für Mitarbeiter ungesund und für Kunden unattraktiv."

Konkrete Anstöße gleich umgesetzt

Eine andere konkrete Anregung wird das Unternehmen gleich aufgreifen: Es will seine Position als Ausbildungsbetrieb in der Region stärker betonen. Seit Jahren haben Cerning & Stoepel konstant hohe Ausbildungsraten, derzeit bildet das kleine Unternehmen vier Personen aus! Dieses Jahr soll mehr Eigenwerbung gemacht werden, der Betrieb strebt eine Zertifizierung an.

Insgesamt zeigt sich Unternehmer Stoepel mit der Demo-Fit-Beratung sehr zufrieden. „Uns war wichtig, dass wir mal einen Überblick darüber bekommen, wie unsere Altersstruktur aufgebaut ist. Vieles haben wir geahnt, aber jetzt haben wir es schwarz auf weiß. Unser Bauchgefühl wurde mit Zahlen belegt. Auf dieser Grundlage lässt sich besser planen, wie wir mit den Mitarbeitern unsere Ziele in den nächsten zehn Jahren erreichen." ■