

Demographischer Wandel hat Folgen

Berater machen Betriebe fit fürs Alter

Von Anja Wetter

Hagen. „Mit 66 ist noch lange nicht Schluss“, verkündet ein Schlager selbstbewusst. Stimmt, denn bis 67 soll man(n) sich inzwischen auf dem Arbeitsmarkt tummeln. Das hat Folgen für den Einzelnen und die Betriebe – das Land schult sogenannte Demographie-Berater, die Unternehmen und ihre Mitarbeiter auf Zukunftsfähigkeit abklopfen.

Die Stadt gewinnt und verliert zugleich: In Zukunft, meinen Wissenschaftler, werde es immer mehr ältere Menschen geben. Parallel dazu nimmt die Bevölkerung Hagens ab – „vor allem Junge und Qualifizierte wandern ab, das hat Folgen für klein- und mittelständische Betriebe“, prophezeit Andreas Bendig von der Agentur Mark. Bendig ist Demographie-Berater, einer von über 90 jüngst zertifizierten im Land.

Die Landesregierung hat die demographische Entwicklung als Thema mit weitreichenden Konsequenzen erkannt und fördert ein Programm: Rebequa (Regionale Beratung und Qualifizierung in NRW) gibt Beratern Instrumentarien an die Hand, Unternehmen auf ihre Zukunftsfähigkeit zu analysieren.

„Wie sieht die Altersstruktur der Belegschaft aus, welcher Weiterbildungsbedarf besteht, wie steht's um die Nachwuchsförderung?“, skizziert Bendig ein paar Fragen, die er mit einem Unternehmen durchgeht. Für Bendig, der das Geschäftsfeld Aqua (Altersgerechte Qualifizierung in Unternehmen und am Arbeitsmarkt) betreut, geht es deswegen um die klei-

neren Betriebe, „weil es denen oft an Zeit, Personal und Geld mangelt“. Dabei werden gerade sie vom Fachkräftemangel betroffen sein: Wenig(er) gut Ausgebildete wachsen nach, der Betrieb verliert auf einen Schlag mehrere ältere Mitarbeiter – „und damit deren wertvolles Wissen“, sagt Bendig. Dem gilt es vorzubeugen.

Um keine Illusionen zu wecken: „Alter gilt schon ab 40...“, gibt Bendig zu bedenken. Wer die 40 überschritten hat sei „weiterbildungsfern“ – die Ausbildung liegt hinter einem, den Job macht man seit zehn Jahren und damit muss gut sein. „Aber die Anforderungen wandeln sich“, warnt Bendig. Da ist beispielsweise der Baubetrieb, ein Nischenbetrieb, der nicht nur Poliere braucht, sondern in Personalunion Kundenberater, Vertriebsmitarbeiter. Da müssen Mitarbeiter entsprechend geschult werden. Das kostet.

An dieser Stelle kommt Bendigs Kollegin Johanna Dragon ins Boot. Die Regionalagentin kennt sich im Wust der finanziellen Förderinstrumente für Betriebe aus. Bildungsscheck, Potenzialberatung, Verbundprojekt – das sind Schlagwörter, mit denen Dragon hantiert, um die erkannten Probleme im Betrieb gezielt zu beheben.

Die Beratung zielt auf Unternehmen wie auf den Einzelnen: Kann und will ich mit 55 noch körperlich hart arbeiten? „Wir wollen generell erreichen, dass sich Menschen Gedanken um ihre Zukunft machen“, vertritt Johanna Dragon, die in Arbeitskreisen und Gremien mit Vertretern aus Verbänden, Institutionen und der Politik sitzt – „um Aktivitäten zu bündeln.“



Andreas Bendig und Johanna Dragon von der Agentur Mark sind im Auftrag der Demographie unterwegs. (WR-Bild: Björn Josten)

HINTERGRUND

Perspektiven-Karte

- In einer Untersuchung zur demographischen Entwicklung prognostizieren Wissenschaftler der Technischen Hochschule Aachen bis 2020 einen Bevölkerungsrückgang für Hagen von mindestens 11 Prozent. Das Durchschnittsalter wird von 42 auf 46 Jahre steigen.
- Innerhalb des Rebequa-Programms wurde eine „Perspektiven-Karte“ für Unternehmen erarbeitet, die die Auswirkungen der demographischen Entwicklung aufzeigt. Darin wird Hagen als „Reserve NRW-Stadt“ eingestuft.
- Für die klein- und mittelständischen Unternehmen ergibt sich daraus, Weiterqualifizierung älterer Mitarbeiter sollte Priorität haben, die Arbeitsplatz-Attraktivität sollte verbessert werden ebenso wie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Zusammenarbeit mit (Hoch-)Schulen sollte verstärkt werden. Der Markt „50plus“ kann neue Absatzchancen eröffnen.