

Fit für den demografischen Wandel

Unternehmen müssen sich auf veränderte Altersstrukturen im Betrieb vorbereiten

■ Enger/Spenge. Die Bevölkerungsprognosen für Ostwestfalen-Lippe sind unterschiedlich. Einheitlich aber ist der prognostizierte Anstieg des Durchschnittsalters. Bis zum Jahr 2020 wird es um durchschnittlich vier Jahre von jetzt 39 bis 41 auf dann 43 bis 45 Jahre ansteigen. Wie können sich kleine und mittelständische Unternehmen auf diesen demographischen Wandel vorbereiten? Wie erhalten Betriebe ihre Wettbewerbsfähigkeit mit alternder Belegschaft? Mit diesen Fragen befasst sich ein neues Beratungsangebot rund um den demographischen Wandel.

Bei der Identifikation demographischer Chancen und Risiken im Betrieb wollen Demographie-Berater NRW helfen, die im Rahmen des so genannten „rebequa-Programms“ (Regionale Beratung und Qualifizie-



Zusammenarbeit: In naher Zukunft werden auch in deutschen Firmen immer öfter jüngere und ältere Arbeitnehmer gemeinsam die Ziele des Unternehmens verfolgen.

rung NRW) speziell für klein- und mittelständische Unternehmen der Region Ostwestfalen-Lippe qualifiziert wurden. Die Berater prüfen die Demographie-Fitness des Unternehmens vor Ort: Wie sieht die betriebliche Altersstruktur aus? Sind personelle Engpässe absehbar? Sind die Arbeitsbedingungen motivationsfördernd? Ist die betriebliche Qualifizierungssituation zukunfts-tüchtig?

Im Rahmen einer kostenfreien Erstberatung wird zunächst ein Kurzcheck durchge-

führt. Danach nehmen die Berater in der Regel die betriebliche Altersstrukturentwicklung unter die Lupe.

Eine dieser Demographie-BeraterInnen ist Wilma Weber aus Enger. Im Hauptberuf ist die 55-Jährige Personalreferentin in der diakonischen Unternehmensgruppe Ev. Johanneswerk in Bielefeld.

Ihrer Meinung nach wird der Nutzen der Demographie-Beratung für Betriebe und Unternehmen schnell deutlich. „Wir können gut die Alters-Entwicklung unserer derzeitigen Mitarbeiter-

schaft der nächsten Jahre hochrechnen. Die Ergebnisse werfen viele Fragen auf, z. B.: In welchen Bereichen und Teams muss sich das Unternehmen um neues Personal bemühen? Für welche Mitarbeiter kann eine neue Laufbahnperspektive sinnvoll sein? Welche Mitarbeiter brauchen eine weitere Qualifizierung und Entwicklung? Wie lässt sich die Gesundheitssituation durch ein umfassendes Gesundheitsmanagement verbessern?“

Der Kurzcheck soll den Einstieg in das altersgerechte Per-

sonalmanagement erleichtern. Weber: „Es ist wichtig, das Jugendwahn-Denken der vergangenen Jahre zu verlassen und die Potentiale und Fähigkeiten der erfahrenen Leistungsträgerinnen und -träger verstärkt in den Blick zu nehmen. Schon bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollte es vorrangig um Fachlichkeit und Kompetenz gehen, nicht um Alter.“ Das bedeutet z. B. bei Stellenausschreibungen keine Altersbegrenzungen mehr anzugeben. „Alter ist relativ“, weiß Weber: „Ich kenne junge Menschen, deren Ehrgeiz ist hauptsächlich auf den Privatbereich ausgerichtet. Umgekehrt gibt es 50- bis 60-Jährige, die sprühen nur so vor Tatendrang und sind auf der Suche nach neuen beruflichen Herausforderungen. Wichtig sind allein Kompetenz und Motivation.“

Weiterbildung mit 55 dürfe keine Ausnahme sein. Damit sich Wissen verbreite und erhalte bleibe, sei eine enge Zusammenarbeit von Jung und Alt erforderlich. Konsequenterweise plädiert Weber für die Einführung von altersgemischten Teams: „Keine Generationengrenzen im Unternehmen!“

Das regionale Beratungs- und Qualifizierungsprogramm „rebequa“ will die demographische Situation unternehmensindividuell abbilden und geeignete Personalstrategien anstoßen. Das Programm wird vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

Unternehmen und Organisationen der Region Ostwestfalen-Lippe, die an einer Beratung interessiert sind, wenden sich direkt an Wilma Weber, ☎ 0177 6 43 65 09, E-Mail weber.wilma@web.de. Weitere Informationen finden interessierte Unternehmen auch im Internet unter www.rebequa.de.



Berät im Betrieb: Demografieberaterin Wilma Weber.