

Nach den Baby-Boomern kommt lange nichts

Der demografische Wandel ist zunehmend auch im Kreis Borken spürbar. Der Kreis hat bereits 2005 einen Demografie-Bericht erarbeitet, um die Lage zu objektivieren. Im Rahmen eines Workshops haben sich jetzt Unternehmen aus dem Kreis getroffen, um Lösungsansätze zu diskutieren.



Die Workshop-Teilnehmer diskutierten Probleme des demografischen Wandels und unterschiedliche Lösungsansätze.

Welcher Unternehmer sucht nicht gute Fachkräfte und fragt sich angesichts der immer noch immensen Arbeitslosenzahlen nicht, warum es so mühsam ist, eine Stelle zu besetzen? Wer hat noch nicht zu spüren bekommen, dass potenzielle Azubi-Kandidaten nicht den Erwartungen entsprechen? Für einige Unternehmer ist dies bereits ein Grund gewesen lieber ein Jahr auszusetzen und nicht auszubilden, als „faule Kompromisse“ zu machen oder zumindest mit diesem Gedanken zu spielen.

Der demografische Wandel ist allgegenwärtig. Dabei wächst im Kreis Borken die Zahl der Bevölkerung entgegen dem Landestrend von NRW sogar noch um 3,5 Prozent bis zum Jahr 2025.

Der demografische Wandel vollzieht sich regional uneinheitlich. Noch aufschlussreicher ist es aber, die Veränderungen innerhalb einer einzelnen Region zu untersuchen.

Am Beispiel von Borken wird dabei klar, dass der Kreis trotz des prognostizierten Wachstums enorme Veränderungen seiner Bevölkerungsstruktur erfahren wird. Zwar werden in Borken derzeit mehr Kinder pro Frau geboren als im NRW-Durchschnitt, aber auch hier reicht die Zahl nicht zur so genannten Bestandserhaltung. Schlimmer wiegt, dass die Altersgruppe der Frauen, die Kinder gebären könnten,

bereits stark geschrumpft ist. Es fehlt also an Müttern. Nach den Baby-Boomern kam lange nichts, und diese namenlose Altersgruppe nach den Boomern fehlt uns heute, um mehr Kinder auf die Welt zu bringen. Demografie ist ein langsamer, schleicher Prozess. So wurden von Jahr zu Jahr weniger Kinder geboren.

Weniger Jugendliche auf dem Arbeitsmarkt

Im Resultat hat sich die Zusammensetzung der Altersgruppen dadurch stark verändert. Dieser Prozess setzt sich fort und wirkt sich damit ganz erheblich auf die Rekrutierungsmöglichkeiten der Unternehmen in der Region aus. Spürbar wird erst heute, dass eine geringere Zahl Jugendlicher dem Arbeitsmarkt zur Verfügung steht als in der Vergangenheit: Bis zum Jahr 2025 wird die Zahl der Jugendlichen (Alter: 0-20) dann allerdings um 20 Prozent gesunken sein, wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW berechnet. Nicht nur die Zahl der Jugendlichen sinkt. Auch die Zahl der jüngeren Erwerbsfähigen sinkt im Kreis Borken bis zum Jahr 2025 um 9 Prozent, während im gleichen Zeitraum die Zahl der über 60-Jährigen um 48 Prozent ansteigt. Frühzeitig hat der Kreis

Borken sich bemüht, diese Veränderungen sichtbar zu machen. Mit dem Demografie-Bericht, den die Kreisverwaltung im Jahr 2005 in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann-Stiftung erstellt hat, ist eine transparente Basis geschaffen, die Unternehmern und Personalverantwortlichen wichtige Informationen liefert. Am Beispiel der sinkenden Zahl der Jugendlichen wird deutlich, dass Unternehmer bei aller Sorge um ihr Tagesgeschäft gut daran tun, etwas über den Tellerrand hinaus zu blicken. Dazu ist es erstens wichtig, die Lage am Personalmarkt zu sondieren. Wo kommen Arbeitskräfte her: Aus dem Kreis, den Nachbarkreisen? Wird national oder international rekrutiert? Wie verlaufen demografische Entwicklungen in diesen jeweiligen Regionen? Zweitens ist es unabdingbar, die eigene Personalarbeit unter die Lupe zu nehmen. Denn eines ist klar: Wenn weniger junge Arbeitskräfte nachkommen und die Bevölkerung im Durchschnitt älter wird, dann gilt gleiches auch für die Belegschaften in Unternehmen: Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter steigt an, und es wird tendenziell immer mehr ältere Mitarbeiter geben. Von deren Schaffenskraft, Gesundheit und Motivation hängt die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen dann ab. Darauf sind heute nur die wenigsten Betriebe optimal vorberei-

tet. Was in Unternehmen getan werden kann, auch dazu lieferte die Kreisverwaltung Borken in einem groß angelegten Fachforum vor einigen Wochen wertvolle Informationen. Mehr als 40 Unternehmer trafen sich im Rahmen des Forums zu einem Workshop mit dem Thema: „Personalpolitik altersgerecht gestalten“. Wertvolle Vorschläge und innovative Konzepte von drei Unternehmern standen zur Diskussion. Uwe Neugebauer, Geschäftsführer der Firma VitaDOOR aus Stadtlohn, berichtete von seinem Konzept, eine Matrix aller Mitarbeiter und ihrer Qualifikationen an den Anfang seiner Überlegungen zu stellen. Das schaffe Transparenz bei der Einsatzplanung und mache schnell sichtbar, wie flexibel Mitarbeiter eingesetzt werden können. Unter Umständen auch dann, wenn im höheren Alter die Belastungen für die Mitarbeiter angepasst werden sollen.

Altersgemischte Teams schaffen Integration

Auch Andreas Brill vom Lanfer Systemhaus in Borken-Weseke hat sich schon intensiv mit dem demografischen Wandel befasst: „Der vorauszu-sehende Mangel an Mitarbeitern in bestimmten Bereichen des Unternehmens machte schnell deutlich, dass

man es sich nicht mehr leisten kann, auf Ältere zu verzichten.“ Eine Aufteilung in altersgemischte Teams schafft Integration und hilft körperlich belastende Tätigkeiten besser aufzuteilen. Die REWE Zentral AG West hat in einem Pilotversuch in fünf Einzelhandelsfilialen sehr gute Ergebnisse erzielt, so Ricardo Brenke, Leiter Personal und Soziales von der REWE Zentrale in Hürth. Alle Filialen wurden im Rahmen der „Betriebsinitiative Demografischer Wandel bdw“ individuell analysiert: Altersstrukturanalysen und pragmatisch angelegte, qua-

litative Untersuchungen zur Personalarbeit wurden durchgeführt. Die strukturierten Interviews mit Geschäftsführern und ein Quick Check im Rahmen eines Mitarbeiter-Workshops liefern zuverlässige Hinweise, welche Personalthemen optimiert werden können. Dabei ist die Palette der Handlungsfelder sehr breit und keineswegs einheitlich: Vom Ausbau der Teilzeitmodelle, speziellen Gesundheitsmaßnahmen bis hin zu passgenauen Qualifizierungsmaßnahmen, die die Unternehmer intern durchführen konnten. Mit einem vernünftigen

Augenmaß, das die Kosten für solche Maßnahmen nicht aus dem Blick verliert, lässt sich vieles bewegen. Dabei ist entscheidend, insbesondere für altersgerechte Arbeits- und Beschäftigungsmodelle für Frauen und Männer zu sorgen und alle Altersgruppen im Blick zu haben. Den Mitarbeitern kommen diese Veränderungen ebenso zugute wie dem Unternehmen. So hält der Geschäftsführer eines Textilunternehmens in Iserlohn fest: „Nicht alle Maßnahmen haben bei der Umsetzung Geld gekostet, aber Investitionen, die getätigt wur-

den, haben sich allesamt zum Beispiel über die Reduzierung des Krankenstandes amortisiert.“ Die Betriebsinitiative Demografischer Wandel kann in diesem Sommer noch kostenfreie Betriebs-Checks im Rahmen einer Förderinitiative des Landes NRW und der Europäischen Union anbieten.
Sandra Mortsiefer

Interessierte Unternehmens- sowie Personalverantwortliche können sich über Teilnahmemöglichkeiten an der Initiative informieren. Telefon: 0221/2726980, Internet: www.bdaw-regionkoeln.de



Der Kreis Borken ist jetzt von NRW-Wirtschaftsministerin Christa Thoben mit dem „Gütezeichen Mittelstandsorientierte Kommunalverwaltung“ ausgezeichnet worden (Wirtschaft aktuell berichtete). (von links) Dieter Patt (Landrat des Kreises Neuss), Ludger Stienen (Leiter des Fachbereichs Verkehr Kreis Borken), Christa Thoben (NRW-Wirtschaftsministerin), Edith Gülder (Kreis Borken), Gerd Wiesmann (Landrat Kreis Borken), Norbert Nießing (Kreis Borken), Angelika Dannenbaum (Kreistag Kreis Borken), Richard Riedel (Leiter des Fachbereichs Bauen und Wohnen Kreis Borken).



Die Netgo Systemhaus GmbH aus Raesfeld ist erfolgreich in ihr erstes Geschäftsjahr gestartet. Zwei ehemalige Mitarbeiter der insolventen PiN Systemberatung GmbH haben das Unternehmen gegründet. Die geschäftsführenden Netgo-Gesellschafter, Benedikt Kisner (rechts) und Patrick Kruse (links), übernahmen die Mitarbeiter, die Geschäftsräume und die Geschäftsausstattung am Standort in Schöppingen. Nach Angaben des Unternehmens wuchs die Zahl der Mitarbeiter seit der Gründung, dank einer treuen Kundschaft und einem zusätzlichen Wachstum, von sechs auf acht Mitarbeiter.

Aus „Wirtschaft aktuell“ Zeitschrift der Wirtschaftförderungsgesellschaft für den Kreis Borken mbH, Juni 2007