

bergische WIRTSCHAFT

IHK-Magazin für Wuppertal, Solingen und Remscheid

Schwerpunkt
INSOLVENZVERMEIDUNG

Ungewöhnliche Geschäftsideen
**VENDANA GMBH -
FLUGZEUGEINSÄTZE WELTWEIT**

Nachgefragt
**BERGISCHES INNOVATIONS-
NETZWERK**

WEITSICHT IM WANDEL

Chancen des Wandels

WERBEN UND FÖRDERN

Hans-Jürgen Dorr, selbstständiger Unternehmensberater und Vorstandsvorsitzender des Vereins Demografie-Experten e.V., sieht im demografischen Wandel auch Chancen. Besonders für kleinere und mittelständische Unternehmen.

Herr Dorr, welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die Wirtschaft?

Die Tatsache, dass es immer weniger Junge gibt und die Menschen immer älter werden, also auch länger arbeiten, erfordert ein Handeln der Unternehmen. Das betrifft prinzipiell alle Branchen, auch wenn sich die Probleme jeweils anders darstellen. Ich sehe diese Situation aber nicht grundsätzlich negativ. Es hat sich nur etwas verändert, darauf muss man sich einstellen. Zum Beispiel, indem man als Unternehmen attraktiv ist. Die großen Firmen holen sich ihre Fachkräfte direkt von der Uni, und die jungen Menschen gehen natürlich auch gerne mit. Oft gibt es aber mittelständische Unternehmen, die den Ansprüchen der Absolventen eigentlich viel eher gerecht werden. Das wissen bloß die meisten nicht, weil die Firmen das nicht klar genug kommunizieren.

Wie gehen Sie vor, wenn Sie als Berater in ein Unternehmen kommen?

Am Anfang steht immer einer Altersstrukturanalyse. Das beinhaltet nicht nur das Alter der Mitarbeiter, sondern wir gucken uns zum Beispiel auch Fehlzeiten und die Arbeitsfähigkeit an. Dann hat man schon mal eine gute Faktenbasis. Auf der fängt man dann an, einzelne Themen anzugehen und konkrete Maßnahmen zu entwickeln. Außerdem sind regionale Faktoren relevant. Die Firma in der Großstadt muss andere Wege gehen als der Betrieb auf dem Land. Wir analysieren diesen lokalen Bereich sehr genau.

Wie steht das Bergische Land in Sachen demografischer Wandel da?

Das Städtedreieck ist als Ganzes nicht schlecht aufgestellt, das zeigen die aktuellen Zahlen. Wuppertal war eine Zeit lang relativ schwierig, jetzt geht es aber bergauf. Wichtig ist vor allem, dass die Unternehmen hier auch für Bewerber aus anderen Regionen attraktiv sind. Die großen Firmen haben keine Probleme damit, aber viele kleinere Unternehmen vor Ort, die auch einiges zu bieten haben, können oder wollen ihre Vorzüge nicht so nach außen tragen. Das liegt einfach an der Mentalität. Meiner Meinung nach könnte da wesentlich mehr gemacht werden.

Was raten Sie Unternehmen, um den Auswirkungen entgegensteuern?

Wichtig ist zum einen die Frage: Wie begeistere ich eigentlich junge Menschen für mein Unternehmen? Denn gerade die junge Generation hat ganz genaue Vorstellungen, was sie heute vom Arbeitgeber erwartet. Zum Beispiel Angebote zu flexiblen Arbeitszeiten, Elternzeit und so weiter. Anforderungen, mit denen sich viele traditionelle Mittelständler schwer tun. Da gilt es umzudenken. Zum anderen ist es natürlich wichtig, sich darum zu kümmern, Mitarbeiter zu halten. Besonders die 20- bis 30-Jährigen, die noch nicht familiär gebunden sind. Außerdem haben viele Unternehmen jetzt die Situation, dass ihre Mitarbeiter erstmals über 60 Jahre alt sind. Da geht es dann auch um Themen wie Gesundheit, Belastung, Motivation und Weiterbildung – am besten von Anfang an.

Worauf sollten Unternehmen konkret achten?

Ein Beispiel: Es gibt immer Mitarbeiter in sogenannten Schlüsselpositionen. Das heißt, wenn die ausfallen, weil sie vielleicht bald in Rente gehen, wird es richtig kritisch. Je eher man sich Gedanken macht, wie man damit umgeht, desto besser. Zunächst muss man natürlich herausfinden, wer das genau ist. Oft gibt es unterschiedliche Ansichten, wie solche Stellen definiert werden sollen. Wir helfen dabei, systematisch vorzugehen.

Das Gespräch führte Marc Freudenhammer.

