

Pressemitteilung des BVMB vom 11. Februar 2013:

Generation 50plus hat großes Potential

„Die ganze Wucht des demographischen Wandels wird kleine und mittlere Unternehmen zukünftig überproportional treffen. Deshalb wird es notwendig sein, auch ältere Mitarbeiter so lange wie möglich zu beschäftigen“, so der Bezirksgeschäftsführer des Bundesverbandes mittelständische Wirtschaft BVMW zur Begrüßung bei der Auftaktveranstaltung des heimischen BVMW für 2013 Anfang Februar.



v. l. nach r.: Larissa Probst, Agentur für Arbeit, Siegen, Christian Friedrich, statmath, Siegen, Annette Hering, Hering Bau, Burbach, Fabian Leonhardt, statmath und Rainer Jung, BVMW Südwestfalen/LDK-Nord/WW Foto: BVMW

Siegen. Bei dem Thema des Abends „Generation 50+ - Potential oder altes Eisen“ hatten sich zu den mittelständischen Unternehmern einige Offizielle aus Politik und Verwaltung gesellt. Informationen kamen gleich von vier Referenten: Christian Friedrich und Fabian Leonhardt von der statmath GmbH, Siegen, Larissa Probst von der Siegener Agentur für Arbeit und Annette Hering, Geschäftsführerin der Hering Bau GmbH in Burbach.

Friedrich und Leonhardt lieferten nachdenkliche, statistischen Zahlen zur Entwicklung der Bevölkerungsstruktur in der Region und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

"Es ist uns wichtig nicht nur auf den demographischen Wandel hinzuweisen, sondern die messbaren Auswirkungen auf unsere Heimatregion im Detail aufzuzeigen. Unser Ziel ist es mit dem Tool demosim Akzeptanz für Maßnahmen zu schaffen, die helfen, unsere Zukunft in dieser Region positiv zu gestalten", so der erste Referent des Abends, Christian Friedrich, statmath GmbH. Er präsentierte zusammen mit seinem Mitarbeiter Fabian Leonhardt die teilweise erschreckenden Zahlen der Bevölkerungsentwicklung und mit ihr der Entwicklung der zu erwartenden Beschäftigten. Dabei wurde klar, dass der Großraum Siegen mit seinen Randgebieten nach Hessen und Rheinland-Pfalz hinein offenbar keine Wunschregion für junge Leute ist. Auch die Universität Siegen bekomme diesen Trend – in Bezug auf den akademischen Nachwuchs – nicht geändert. Die Kommunen hätten da noch einige Hausaufgaben zu machen – auch in Richtung der Ü50er.

Aus der Sicht der Agentur für Arbeit Siegen ging deren Pressesprecherin Larissa Probst in Vertretung der Vorstandsvorsitzenden, Frau Dr. Wolf, auf die (auch zukünftige) Situation auf den Arbeitsmarkt ein. Sie sieht vor allem die Notwendigkeit der Unterstützung der jungen Kollegen durch die älteren mit deren Erfahrungsschatz. „Jeder von uns“, so Probst, „hat in seinem Leben und seinem beruflichen Werdegang von erfahrenen Kolleginnen und Kollegen, vielleicht sogar Mentorinnen und Mentoren profitiert.“ Auch die Zahlen der Agentur für Arbeit belegen, dass auf das wertvolle Wissen und das Potential der Älteren nicht verzichtet werden kann. Sie ermunterte die Unternehmer, die Beratung und Unterstützung der Arbeitsagentur zu nutzen, wenn es bei der Personalplanung nicht nur um die Vermittlung älterer Arbeitnehmer, sondern auch um altersunabhängige Qualifizierung, Gesundheitsmanagement und beispielsweise Einrichtung von barrierefreien Arbeitsplätzen gehe.

Die ganz praktische Seite im Umgang mit Mitarbeitern über 50 beleuchtete Annette Hering, Geschäftsführerin der Hering Bau GmbH in Burbach. Sie erläuterte die Vorgehensweise ihres Unternehmens im Umgang mit älteren Beschäftigten. Man sei sich schon lange darüber klar gewesen, dass das Unternehmen bei dem sich abzeichnenden Mangel an Arbeitskräften große Anstrengungen

unternehmen müsse, die Leute so lange wie möglich zum einen fit zu halten und zum anderen an das Unternehmen zu binden. Dafür lässt sie sich einiges einfallen: Neben der Mitarbeiter-Beteiligung, Teilzeit- und Lebensarbeitszeit-Regelungen hat Hering Aktionen zur Gesundheit (Fitness-Studio im Haus), regelmäßige Aktionen für die Steigerung des „Wir-Gefühls“, Zufriedenheitsumfragen und Antistress- sowie Wiedereingliederungsprogramme eingeführt. Auch werden ältere Mitarbeiter im Hause Hering in Weiterbildungsprogramme mit eingeschlossen – aus dem eigenen Interesse daran, diese bei gesundheitlichen Problemen an anderer Stelle einsetzen zu können. „Uns bleibt nichts anderes übrig, als alles Erdenkliche dafür zu tun, dass uns die Mitarbeiter lange erhalten bleiben. Den Personalbedarf können wir – wenn wir unsere Leistung erhalten und steigern wollen – trotz aller Bemühungen nicht allein durch Anwerbung von jungen Mitarbeitern decken“, so die Unternehmerin.