

Risiko

Ist der demografische Knick das "Aus" für das Handwerk?

Von Joachim Wunderlich, PARLA



10.05.2006 – Mit Teilzeit erfolgreich dem demographischen Wandel begegnen. Die WESSAMAT Eismaschinenfabrik aus Kaiserslautern zeigt, wie es funktioniert.

Der demographische Knick kommt mit der Auswirkung einer immer älter werdenden Belegschaft unaufhaltsam auf uns zu. Die Zeiten, in denen ältere Arbeitnehmer nahezu mühelos durch qualifizierten Nachwuchs ersetzt werden konnten, sind vorbei. Die Fakten:

- Ohne Zuwanderung wird das Arbeitskräfteangebot von heute bis zum Jahr 2040 um circa 15 Millionen Erwerbspersonen abnehmen.
- Der Anteil der über 50-Jährigen Erwerbspersonen wird sich von heute mit etwas über 20 Prozent auf deutlich über 30 Prozent (2020) erhöhen, während der Anteil der unter 30-Jährigen von über 30 Prozent (1985) auf unter 20 Prozent (2020) fallen wird.

Es wird zwar mittelfristig keinen flächendeckenden Arbeitskräftemangel geben, der Rekrutierungsspielraum der Betriebe ist jedoch eingeschränkt. Dies gilt insbesondere im Handwerk. Die Antworten der Betriebe auf Fragen nach konkreten Maßnahmen, dem demographischen Wandel entgegenzutreten und auch mit einer älteren Belegschaft das heutige Leistungsniveau beizubehalten, sind oft einsilbig oder verstummen ganz. Entspricht dies aber auch der Wirklichkeit, oder werden dementsprechende Programme und Maßnahmen vielmehr schon von den Firmeninhabern aufgrund eines gesunden unternehmerischen Denkens und Handels umgesetzt?

Durch Teilzeit dem demographischen Wandel entgegenwirken

Mit der WESSAMAT Eismaschinenfabrik GmbH in Kaiserslautern, stellen wir Ihnen ein Unternehmen vor, das durch eine **familienfreundliche Arbeitsorganisation**, das Know-how erfahrener und hoch qualifizierter Mitarbeiter für das Unternehmen sichert und den weiblichen Mitarbeitern den Spagat zwischen Familie und Beruf möglich macht.

WESSAMAT ist der einzige Hersteller von Eiswürfel- und Crushed-Ice-Bereitern am Produktionsstandort Deutschland. **Erfolgsgaranten** sind neben der entwickelten Eisbereitungstechnik die **mehr als 50 Mitarbeiter** am Standort Kaiserslautern. Um seinen Kunden den besten Service zu bieten, bietet das Unternehmen auch seinen Mitarbeitern einen überdurchschnittlichen Service. Um dem eigenen Anspruch der hohen Kundenorientierung gerecht zu werden, setzt das Unternehmen auf das Know-how und die Erfahrung hoch qualifizierter Frauen in Teilzeit. Das geht von der qualifizierten Beratung am Telefon über die vertriebsorientierte Unterstützung bis zur tagesaktuellen Versendung von Maschinen und Ersatzteilen im Verkaufssinnendienst und in der Auftragsabwicklung.

Hier sind unter anderem vier Frauen für die Betreuung der Kunden verantwortlich. Von der eigenverantwortlichen Zeiteinteilung bis zur Verteilung der anfallenden Aufgaben. Das **Vertrauen der Unternehmensleitung** in die Kompetenz und die eigenverantwortliche und selbst bestimmte Zeiteinteilung der Mitarbeiterinnen bildet das Fundament für das

Engagement und die Motivation. Das spiegelt sich in einem überdurchschnittlichen Kundenservice wieder. Durch dieses am Lebenszyklus orientierte Teilzeit-Modell gelingt es dem Unternehmen, die über die Jahre aufgebaute Kompetenz seiner Mitarbeiterinnen im Beruf mit der Familie zu verbinden.

Teilzeit kombiniert mit Heimarbeit als Erfolgsfaktor

Ein **Beispiel**: Eine Mitarbeiterin arbeitet schon seit 24 Jahren im Unternehmen. Nach der Ausbildung und den Jahren in Vollzeit war es durch die flexible Handhabung durch die Teilzeit möglich, das Wissen der Mitarbeiterin auch während der Schwangerschaft und in den ersten Jahren der Mutterschaft in Teilzeit für das Unternehmen zu nutzen. In den folgenden Jahren konnte die Tätigkeit wieder flexibel auf eine $\frac{3}{4}$ -Stelle angehoben werden. Wie erfolgreich dieses Modell ist, zeigen zum einen die Leistungen des Vertriebsinnendienstes. Zum anderen, dass sich die Mitarbeiterinnen hier sehr wohl fühlen und das dem Unternehmen mit einer Betriebszugehörigkeit von über 10 bis 20 Jahren auch danken.

Dieses Modell ist nach Meinung einer Marketing-Assistentin einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren, um das jahrelang aufgebaute und in die Mitarbeiter investierte Produkt- und Unternehmenswissen für einen überdurchschnittlichen Kundenservice zu nutzen. Ein weiteres Beispiel für die am Lebenszyklus orientierte Personalpolitik war ein Heimarbeitsplatz für die Marketing-Assistentin. So konnte sie auch während ihrer Schwangerschaft und in den ersten Jahren der Mutterschaft die Steuerung verschiedener Marketingmaßnahmen trotz der Doppelbelastung in Teilzeit begleiten und so Kunden zeitnah und effektiv auch von zu Hause zu betreuen.

Obwohl im Unternehmen keine speziellen Strategien für eine Verträglichkeit von Beruf und Familie entwickelt wurden, zeigt dieses Beispiel eindrucksvoll, das Betriebe im Kälte-Klimabereich in Bezug auf den bevorstehenden demographischen Wandel schon erfolgreiche Maßnahmen umsetzen.

[Bild: photocase]

ÜBER DEN AUTOR	
	JOACHIM WUNDERLICH
PARLA Bahnhofstraße 51 69115 Heidelberg	
Tel.: 06221 / 585840 E-Mail: info@parla.de [1] Web: www.parla.de [2]	
WEITERE ARTIKEL DES AUTORS	
Demografischer Wandel: Ältere Mitarbeiter als Herausforderung für Führungskräfte [3]	
Cross-Selling: Kundenpotenziale erfolgreich ausschöpfen [4]	

[1] <mailto:info@parla.de>

[2] <http://www.parla.de/>

[3] <http://www.business-wissen.de/fuehrung/fuehrungsgrundsaeetze/fachartikel/demografischer-wandel-aeltere-mitarbeiter-als-herausforderung-fuer-fuehrungskraefte.html>

[4] <http://www.business-wissen.de/vertrieb/cross-selling/fachartikel/cross-selling-kundenpotenziale-erfolgreich-ausschoepfen.html>