

Feldversuch mit 47 Innungsbetrieben abgeschlossen

Der demographischen Entwicklung Rechnung tragen

Wie läßt sich im SHK-Betrieb um Nachwuchs werben, wertvolle Fachkräfte im Handwerksunternehmen auf Dauer binden und ältere Mitarbeiter effektiv einsetzen?
Aus Lösungsansätzen soll sich auch ein Weiterbildungsangebot entwickeln.

Bis zum Jahr 2050 werden die Menschen in Deutschland im Alter von 58 bis 63 Jahren zu den am stärksten besetzten Jahrgängen gehören. Heute sind es die 35- bis 40-jährigen, zeigen die demographischen Fakten. Diese Entwicklung wird die betriebliche Arbeitswelt schon in den nächsten zehn Jahren tiefgreifend beeinflussen, denn die Erwerbstätigen über 45 Jahre werden einen immer größeren Anteil an der Belegschaften ausmachen. Eine absehbare Folge für die SHK-Betriebe: Durch Nachwuchsmangel und die Abwanderung von Fachkräften sinkt die Zahl der leistungsfähigen Mitarbeiter in den Handwerksunternehmen, so daß sich geeignete Auszubildende und Fachkräfte schwerer finden lassen. Zukünftig wird man verstärkt auf ältere Mitarbeiter und ihre Erfahrungen angewiesen sein. Schon jetzt gilt es daher, altersgerechte Beschäftigung zu entwickeln, die das Ziel haben, die Leistungsfähigkeit und die Motivation der Mitarbeiter sowie deren Bindung an den Betrieb langfristig zu sichern.

Altersgerechte Personalpolitik

Hier setzt das Projekt Demographie-Initiative an, das der ZVSHK gemeinsam mit dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (bmb+f) und



Die Demographie-Initiative wurde von Experten aus Ministerium, Wissenschaft und SHK-Handwerk betreut

Verbänden aus anderen Branchen im vergangenen Jahr startete. Ziel ist es, einerseits eine breitere Öffentlichkeit für die Auswirkungen des demographischen Wandels auf die Unternehmen zu sensibilisieren (Überalterung der Belegschaften, Nachwuchsmangel) und andererseits den Betrieben zu helfen, Auswege aus der oben beschriebenen Problematik zu finden. Ausgewählt wurden 47 SHK-Betriebe, die durch vier Seminarangebote auf ihre Projektarbeit vorbereitet wurden. Die Themen:
* Betriebsorganisation im SHK-Handwerk

- * Teamorientierte Strategieentwicklung
 - * Mitarbeitergespräche – ein Beitrag zur Personalbindung
 - * Durch qualifizierte Mitarbeiter zum Erfolg.
- Parallel nahmen die meisten Betriebe Beratungsleistungen in Anspruch, die durch die SHK-Organisation sowie der wissenschaftlichen Begleitung angeboten wurden. Vorwiegend ging es dabei um:
- * Betriebliche Gegebenheiten und Probleme bezüglich der Personalrekrutierung
 - * Arbeitsorganisation
 - * altersgerechte Arbeitsgestaltung

- * Qualifizierungsmaßnahmen
- * Laufbahngestaltung.

Lösungsansätze für SHK-Betriebe

Bei der Auswertung der Projektarbeit zeigte sich dem ZVSHK eine Reihe wichtiger Punkte, auf die zukünftig das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen abzielen muß, um Antworten für den demographischen Wandel in den Betrieben geben zu können. Wichtig ist:

- * die Arbeitsorganisation zu optimieren, indem Tätigkeiten auf qualifizierte (ältere) Mitarbeiter übertragen werden (z.B. Beratung, Planung, Akquisition)
- * Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wahrzunehmen, weil dies Mitarbeiter bindet und Zukunftsperspektiven für ein längeres Mitwirken im Unternehmen eröffnet
- * auf eine Teambildung zu achten, die einen Transfer von Erfahrungen älterer Mitarbeiter möglich macht
- * zu allgemeinbildenden Schulen Kontakt zu halten, um bei qualifizierten Schülern frühzeitig Interesse an einem Handwerksberuf mit Zukunft zu wecken
- * attraktive Vergütungssysteme einzuführen bzw. zu optimieren
- * Neue Geschäftsfelder mit allen Mitarbeitern zu entwickeln, wobei ein besonderes Augenmerk auf Einsatzmöglichkeiten für Ältere gelegt werden kann.

Möglichst viele sollen profitieren

Ältere Mitarbeiter vermögen sich insbesondere durch ihre Erfahrung für Kundendienst- und Beratungsleistungen zu qualifizieren. Zum Einsatz dieser Fähigkeiten eignen sich z. B. folgende Tätigkeiten:

- * Energieberatung
- * Beratungsintensive Bereiche (z. B. Komplettbad, Barrierefreies Bad)
- * Gebäude- und Energiecheck
- * Kundendiensttechniker.

Zu diesen Themenfeldern bietet der ZVSHK Fortbildungsmaßnahmen, in denen man sich beizeiten qualifizieren kann. Auch reifere Jahrgänge sind willkommen. Nähere Auskünfte zu Ver-



Auf der Abschlußveranstaltung während der ISH berieten die Projektbeteiligten über die Ergebnisse und das weitere Vorgehen

anstaltungsorten und Terminen sind vom ZVSHK oder dem Berufsförderungswerk zu bekommen. Das Berufsförderungswerk kümmert sich jetzt auch darum, das Know-how aus dem

Projekt Demographie-Initiative in ein modular aufgebautes Schulungskonzept umzusetzen. Dazu werden unter anderem folgende Themenfelder gehören:

- * Laufbahngestaltung und -entwicklung
- * Personalbeschaffung
- * Teambesprechungen
- * Mitarbeitergespräche
- * Teambildung
- * Integration, Kommunikation
- * Gesundheitsbewußtes Älterwerden.

Wann die SHK-Betriebe von dieser Weiterbildungsmaßnahme profitieren können, erfahren Sie in Potsdam beim Berufsförderungswerk des SHK-Handwerks, Tel. (03 31) 7 43 81 60. Neben den Weiterbildungsangeboten wird eine umfassende Dokumentation erstellt, die beim ZVSHK zu beziehen ist. Das SHK-Portal www.wasserwaerme.luft.de hält unter dem Stichwort „Projekt Demographie-Initiative“ Informationen bereit.