

„Zukunft gestalten – Veränderungsprozesse erkennen und begleiten“

07. September 2011, 09.00 Uhr bis 12.00 Uhr,
Hotel Piesteritzer Hof, Karl-Liebknecht-Platz 18-19, 06886 Wittenberg

- ❖ **Begrüßung/Eröffnung**
Ivonne Ahlheit, Landesinitiative NETWORK-KMU
- ❖ **Unterstützungsmöglichkeiten der Investitionsbank Sachsen-Anhalt**
Referent: Andreas Leupold, Investitionsbank Sachsen-Anhalt
- ❖ **Demografische Veränderungsprozesse mit Wirkung auf den regionalen Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt**
Referentin: Dr. Martina Scherer, Agentur für Arbeit Wittenberg
- ❖ **„Demographischer Wandel – Bedrohung oder Impuls“**
Was bedeutet der Wandel für Unternehmen?
Referent: Michael Horstmann, Demografie-Experten Verein
- ❖ **Pause**
- ❖ **Bildung in der Personalentwicklung**
Lebenslanges Lernen, wir lernen immer, auch wenn man das nicht will!
Referent: Dr. Hans Preckwinckel, Unternehmens-/Personalberater
- ❖ **Veränderungsprozesse finden einfach statt**
Welche Handlungsmöglichkeiten bieten sich für Unternehmen zur Fachkräftesicherung?
Referent: Claus Löscher, ASURA Unternehmensberatung & Training
- ❖ **Diskussion**

Veranstalter:





Nachdem Frau Ahlheit die Teilnehmer der Veranstaltung begrüßt hatte übergab sie das Wort an Herrn Leupold.

Herr Leupold informierte kurz über die Aufgaben und Strukturen der Investitionsbank Sachsen-Anhalt. Folgend erläuterte er das Beratungshilfeprogramm, welches KMU für spezielle Beratungsleistungen in Anspruch nehmen können.

Hier gibt es einen Zuschuss bis zu 50 % des Beraterhonorars, max. aber 600 € netto/Tagewerk. Weiterhin stellte er die Förderprodukte Sachsen-Anhalt IMPULS, Sachsen-Anhalt MUT, Sachsen-Anhalt WACHSTUM und Sachsen-Anhalt IDEE vor. Obwohl alle vier dieser Produkte u. a. für Auftragsvorfinanzierungen, Investitionen in Maschinen oder Grundstücke und Ausgaben für Forschung und Entwicklung genutzt werden können, sind die jeweiligen Konditionen unterschiedlich.



Zum Schluss gab Herr Leupold einen Einblick in die Förderinstrumente Sachsen-Anhalt Ausbildung und Sachsen-Anhalt Weiterbildung. Sachsen-Anhalt Weiterbildung dient der Förderung von Personalausgaben des Ausbilders und der Teilnehmer, von Reise- und Übernachtungskosten für den Ausbilder und die Teilnehmer sowie von Verbrauchsausgaben. Über Sachsen-Anhalt Ausbildung können Unternehmer Zuschüsse für Fremdausbildung, Zusatzqualifikation und externes Ausbildungsmanagement beantragen.



Frau Dr. Martina Scherer stellte den Arbeitsmarkt des Agenturbezirkes Wittenberg anhand von Zahlen zur Bevölkerungsdichte, Beschäftigten am Arbeitsort und Erwerbslosen vor. Weiterhin informierte sie über die Unterstützungsleistungen der Agentur für die Unternehmen. Hier ging Frau Dr. Scherer im Detail auf die Maßnahmen beim Arbeitgeber, die Eingliederungszuschüsse und die Ausbildungsförderung ein.

Mit Hilfe des Sonderprogramms WeGebAU können die Unternehmer ihre

Geringqualifizierten und Beschäftigten über 45 Jahre (in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmern) entsprechend qualifizieren lassen. Die Weiterbildungskosten werden dann von der Agentur für Arbeit übernommen.

Der demografische Wandel – ist ein grundlegendes Problem, betonte Herr Horstmann. Künftig wird sich die Zahl der Pflegebedürftigen von 2 auf 4 Millionen verdoppeln. Dabei sind drei Viertel der Hauptpflegepersonen heute Frauen.



Die Wirtschaft sollte schon jetzt entsprechende familienfreundliche Maßnahmen ergreifen, denn künftig werden insbesondere die gut qualifizierten Frauen als Arbeitskräfte benötigt, erklärte Herr Horstmann.

Der Demografie-Lotse kann den Unternehmer bei der Bestimmung des Fachkräftebedarfs unterstützen, informierte Herr Horstmann. Dabei geht der Demografie-Experte wie folgt vor: Zunächst findet ein Kurz-Check zur Informationssammlung im Unternehmen statt. Dann wird eine Altersstrukturanalyse durchgeführt und daraufhin werden gemeinsam mit den Unternehmen Workshops und Maßnahmen erarbeitet. Bei der Umsetzung der Maßnahmen werden Sie durch den Demografie-Experten begleitet.

Anschließend stellte Herr Dr. Preckwinckel das Instrument Qualifizierung vor. Um dem bevorstehenden demografischen Wandel entgegenzuwirken sollte das vorhandene Personal entsprechend weitergebildet werden.



Gerade der Umgang mit neuer Technik ist für ältere Arbeitnehmer oft eine Hemmschwelle.

Bildungsprozesse sind sehr komplexe und nie abgeschlossene Prozesse, die durch angestrebte Problemlösungen bestimmt werden. Sie betreffen insofern die im Unternehmen tätigen Älteren genauso wie die Auszubildenden oder die zu findenden Neueinsteiger. „Wissen ist daher nicht das Ziel der Bildung wohl aber ein Hilfsmittel“ – führte Dr.

Preckwinckel in Anlehnung an Daniel Goeudevert aus. Um Bildungsprozesse zu gestalten und finanziell zu unterstützen sollten KMU-Netzwerke gebildet werden. Außerdem sollten externe Dienstleister effektiv eingebunden werden, schlug Herr Dr. Preckwinckel vor.

„Fachkräfte sichern, aber wie?“, begann Herr Löscher sein Referat. Die Strategie der Personalentwicklung ändern und dieser mehr Bedeutung geben, beantwortete er seine Frage selbst. Beispielsweise wird durch die Anwendung differenzierter Führungsstile und Konzentration auf die Wertschöpfung das Niveau der Mitarbeiterführung erhöht. Die Mitarbeiter fühlen sich somit in das Unternehmensgeschehen integriert und arbeiten produktiver und umsatzorientierter.



Weitere Möglichkeiten sind individuelle Weiterbildungsangebote oder Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zählte Herr Löscher beispielhaft auf. Letztendlich muss der Unternehmer daran denken, dass nicht nur die monatliche Entlohnung sondern die gesamte Attraktivität des Unternehmens zählt.

Bei Fragen zur Veranstaltung steht Ihnen das Team der Landesinitiative NETWORK-KMU unter der **Servicehotline 0391 6054-431** gern zur Verfügung.