

Wie der Mittelstand den Wandel gestalten kann

Demografischer Wandel, Digitalisierung, Diversity – Schlagworte, die zeigen dass gerade der Mittelstand im Wandel begriffen ist. Wie dieser den Wandel gestalten kann, diskutierte das Demographie Netzwerk (ddn) der Initiative Neue Qualität der Arbeit am 19. April in Hannover, auch auf Basis der Studie „Black Box Mittelstand“.

Das Netzwerktreffen bot neben Impulsen eine Themen- und Vernetzungsbörse sowie ein Panel unter der Überschrift „Wie wir den Wandel gestalten“, moderiert von Rudolf Kast, ddn-Vorstand und INQA-Themenbotschafter für Wissen und Kompetenz, der einen Schlüssel in lebenslangem Lernen sieht: „Immer kürzere Produktzyklen und die immer schnellere Einführung neuer Technologien, aber auch die ständige Veränderung von Märkten und Kundenwünschen erfordern lernfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Sie müssen über das gesamte Ausbildungs- und Berufsleben hinweg Kompetenzen für wechselnde Aufgabenfelder aufbauen, bewahren und stetig weiterentwickeln.“

Was macht den Mittelstand erfolgreich? Das fragten ddn und die Unternehmensberatung Ernst & Young 30 mittelgroße Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten aus 13 Branchen, die für deutschlandweit 70.000 Unternehmen stehen. Dr. Eva Voss: „Zwischen Startup-Szene und Weltmarktführer werden mittelgroße Unternehmen als Bindeglied und Rückgrat der deutschen Wirtschaft oft übersehen. Auch ohne Labels wie New Work und Agilität leben sie bereits flache Hierarchien, intensive Kommunikation und eine offene Unternehmenskultur.“ Ihre Strategie und Organisation unterscheiden sich je nach Marktumfeld: stehen Produkte im Fokus geht es um Zuverlässigkeit, bei klassischen Dienstleistungen um Motivation, bei Unternehmenslösungen wie IT um Transformation und Innovation. Demografischer Wandel wird verschieden erlebt: 77 Prozent sehen die Erfahrung Älterer als Vorteil, gleichzeitig rückt mit den jüngeren Generationen die Work-Life-Balance in den Fokus. Befragte sehen sich für die Digitalisierung gut gerüstet, 70 Prozent betonen die Wachstumschancen. Aber es sei eine Herausforderung für die Beschäftigten und erfordere viel Qualifizierung. Diversity kennt sie Hälfte als HR-Kategorie nicht, für viele ist die Diskussion abgehoben, sie unterstreichen jedoch die Aussage „Wir müssen innovativ sein, dazu brauchen wir unterschiedliche Mitarbeiter“.

Die [Lern- und Experimentierräume](#) sind ein Ansatz, damit Unternehmen aus dem Mittelstand innovatives Arbeiten ausprobieren können. Das Programm unternehmensWert:Mensch plus des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales fördert dazu externe Beratungen: Markus Müller, Leiter des Referats für Grundsatzfragen der Arbeitspolitik und der Arbeitskräftesicherung meint dazu: „Für eine gelungene Arbeitswelt 4.0 gibt es keine Blaupause, weder für Unternehmen noch für die Gesellschaft. Wir wollen daher Räume schaffen, in denen Unternehmensführungen und Beschäftigte gemeinsam innovative Arbeitskonzepte ausprobieren können.“

Ihr Kontakt bei Rückfragen:

INQA-Pressestelle
c/o ressourcenmangel GmbH
Thomas Beck
Schlesische Str. 26 c4
10997 Berlin
presse@inqa.de
030 – 59 00 37 487



Ein gelungenes Beispiel altersgemischter Teams stellte zudem Frank Weber, Daimler AG, vor. Das Programm „[Ey Alter](#)“ will mit einer interaktiven Ausstellung und Beratungen Altersstereotypen abbauen: „Nur durch Handeln werden wir uns wandeln! Bei „YES = Young and Experienced together Successful“, der Demografie-Initiative von MercedesBenz, geht es vor allem um eins: Menschen erreichen und dem Thema die Schwere nehmen.“

Das Demographie Netzwerk der Initiative Neue Qualität der Arbeit

Wie können sich Unternehmen optimal auf alternde Belegschaften einstellen? Wie gehen andere Firmen mit dem demographischen Wandel um und wo steht das eigene Unternehmen im Vergleich? Diese und weitere Fragen stehen im Mittelpunkt beim bundesweiten Demographie Netzwerk e.V. (ddn). In dem gemeinnützigen Netzwerk von Unternehmen für Unternehmen haben sich rund 400 Unternehmen und Institutionen mit einer Personalverantwortung für über zwei Million Beschäftigte zusammengeschlossen, um den demographischen Wandel aktiv zu gestalten. Gegründet wurde ddn im März 2006 auf Initiative des Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). Die Mitglieder setzen sich aus Unternehmen aller Größenordnungen, aber auch Verbänden, Beratungsunternehmen, Wissenschaftseinrichtungen oder Kommunen zusammen. Im Mittelpunkt stehen Themen wie Gesundheit, Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Weiterbildung oder Führungs- und Unternehmenskultur: www.demographie-netzwerk.de

Die Initiative Neue Qualität der Arbeit: Zukunft sichern, Arbeit gestalten

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland und bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Unternehmen und Verwaltungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt daher mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) eine Plattform, auf der sich Verbände und Institutionen der Wirtschaft, Unternehmen, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger, Kammern und Stiftungen gemeinsam mit der Politik für eine neue, nachhaltige Arbeitskultur einsetzen – entlang der Themenfelder Personalführung, Gesundheit, Wissen & Kompetenz sowie Chancengleichheit & Diversity. Als unabhängiges Netzwerk bietet die Initiative konkrete Beratungs- und Informationsangebote für Betriebe und Verwaltungen sowie vielfältige Austauschmöglichkeiten in zahlreichen - auch regionalen - Unternehmens- und Branchennetzwerken: www.inqa.de.