

Der wichtigste Baustein des Unternehmens ist der einzelne Mitarbeiter

Beim Automobilindustrie-Zulieferer BLEI STAHL aus Wetter reicht die Fürsorge bis in den privaten Bereich – „DEMOGRAFIE A K T I V“ zeichnet zukunftsgerichtete Ansätze aus



Als Engineering Partner der Automobilindustrie fertigt BLEI STAHL seit 1954 Ventil Sitzringe und Ventilführungen an fünf verschiedenen Standorten weltweit. Schon der außergewöhnliche Name des Unternehmens weist auf eine der größten Innovationen der Werkstoff-Schmiede hin: die Verbindung von Blei und Stahl. Sie öffnete den Weg für den Einsatz von bleifreiem Benzin in Verbrennungsmotoren, ein wesentlicher Schritt zur Entwicklung schadstoffarmer Motoren. Die Auftragsbücher des Familienunternehmens aus Wetter-Wengern sind gefüllt, und die Belegschaft ist mit einem Durchschnittsalter von knapp 42 Jahren mehr als zukunftsfähig. Warum unterzieht sich ein offensichtlich gesunder Weltmarktführer dennoch einem detaillierten Demografiecheck? „Wir wollen die Vorteile einer demografie-bewussten Unternehmensstrategie nutzen“, sagt Sven Köster.

Foto: v. li. Betriebsrat Rainer Hedtmann, Betriebsratsvorsitzender Semistan Güney, Personalleiter Sven Köster (BLEI STAHL Produktions-GmbH & Co. KG), Frank Schönenberg (Märkischer Arbeitgeberverband Iserlohn) und Renate Uhlending (SIHK Hagen)

Köster ist Personalleiter beim 1954 gegründeten Familienunternehmen, das in dritter Generation von Dr. Ekkehard Köhler geführt wird. Die Firma weitet bereits den Blick für die Zeit bis 2030 und bedient sich dabei des Instrumentariums der Landesinitiative „DEMOGRAFIE A K T I V“, um Mitarbeiter/-innen zu binden und Nachwuchs zu finden. Damit zählt BLEISTAHL zur wachsenden Zahl der Unternehmen, die ihre Zukunftsfähigkeit nicht ausschließlich nach hochwertigen und wettbewerbstaughlichen Produkten oder Dienstleistungen bemessen.

Erfolgsgeheimnis wird gehütet wie das Coca-Cola-Rezept

BLEISTAHLs Innovation bestand seinerzeit darin, Blei und Stahl in der Pulvermetallurgie zu verbinden. Die so entwickelten bleihaltigen Ventilsitzringe machten den Einsatz von bleifreiem Benzin in Verbrennungsmotoren erst möglich. Heute wird das Blei durch andere Schmierstoffe ersetzt, die Firma hütet das Mischungsverhältnis „wie das Coca-Cola-Rezept“, sagt Personalleiter Sven Köster. Grundsätzlich leiten Sitzringe und Führungen wie die aus Wengern einen Teil der enormen Verbrennungshitze ab und erhalten die Langlebigkeit der hoch beanspruchten Motorteile. Langlebigkeit spielt aber bei nachhaltig ausgerichteten Firmen wie BLEISTAHL auch eine Rolle bei Zusammensetzung, Qualifikation und Befinden der Belegschaft. Der Mitarbeiter spielt als Faktor im wirtschaftlichen Handeln eine zunehmend wichtigere Rolle.

Wer sich diesen Feldern öffnet, bewegt sich automatisch im Bereich der demografischen Herausforderungen. Um diese systematisch zu erfassen und anzuge-

hen, greifen inzwischen mehrere Dutzend Unternehmen in NRW auf die Angebote der Landesinitiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ zurück. Mit ihr analysieren kleine und mittlere Betriebe schrittweise Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten, um in der Zukunft bestehen zu können. Die Schritte gliedern sich in die Analyse der Ist-Situation, die Skizzierung des Handlungsbedarfs, das Aufstellen eines Aktionsplans und schließlich das sukzessive Umsetzen der als erforderlich identifizierten Maßnahmen. In der Initiative arbeiten das Arbeitsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seit Ende der 2000er Jahre eng zusammen. Ihr gemeinsames Ziel besteht darin, Arbeitnehmer und Arbeitgeber für die sich verändernden Rahmenbedingungen der Arbeitswelt zu sensibilisieren und in den Firmen Prozesse mit Langzeitwirkung anzuregen.

Den guten Altersdurchschnitt langfristig beibehalten

BLEISTAHL nutzt die Systematik von „DEMOGRAFIE A K T I V“, um vorhandene Aktivitäten zu bündeln und zu überprüfen. So zeigt die obligatorische Altersstrukturanalyse zu Beginn des Prozesses, dass die Belegschaft am Standort Wengern mit knapp über 40 Jahren im Durchschnitt vergleichsweise jung und damit gut aufgestellt ist. Dieser Wert legt nahe, dass Firmenchef Dr. Ekkehard Köhler und Personalleiter Sven Köster ihre Hausaufgaben nach dem Umbruch durch die Wirtschaftskrise Ende der 2000er Jahre erledigt haben. „Schneller als erwartet“, sagt Sven Köster in der Rückschau, „ging es nach der Krise wie-

der bergauf, steil bergauf.“ Innerhalb kürzerer Zeit ist die Kurzarbeit beendet, BLEISTAHL kehrt zur Vollbeschäftigung zurück. „Kollegen, deren befristete Verträge ausgelaufen waren, haben wir wieder Arbeit anbieten können“, fügt Betriebsratsvorsitzender Semistan Güney hinzu. Neue Hallen entstehen, der Maschinenpark wird ausgebaut. Heute verfügt fast jedes dritte Automobil auf dem Globus im Verbrennungsmotor über Ventilsitzringe aus BLEISTAHL-Produktion.

Die Situation bietet seit etwa 2010 wenig Anlass zur Sorge, der Handlungsbedarf erscheint gering. Woher rührt der Gedanke, das gesunde Unternehmen dennoch einem detaillierten Zukunftschek zu unterziehen? „Wir können nach den Erfahrungen der Krise nicht erwarten, dass es einfach so gut weiterläuft“, sagt BLEISTAHLs Personalchef Sven Köster. Die Situation der Stärke nutzt die Unternehmensführung, um den gesamten Betrieb zu durchleuchten. Eine systematische Ist-Analyse am Standort Wengern wird als notwendig angesehen, das Unternehmen über den Moment hinaus auf Kurs zu halten. „Wir stellen ja regelmäßig neu ein“, sagt Sven Köster, „in Phasen des Wachstums oder wenn Mitarbeiter/-innen das Rentenalter erreichen. Dass wir nach der Krise recht junge Mitarbeiter/-innen gefunden haben, ist Glück, auf das wir uns nicht dauerhaft verlassen wollen.“ Die aktuell gute Altersmischung wird als Auftrag empfunden, nicht als Ruhekiten.

Fachkräfte werden rar

Der Zeitraum 2025 – 2030 rückt dadurch in den Fokus. Und für diese Spanne weisen Erhebungen etwa der Industrie- und Handelskammer (IHK) einen Fachkräf-

temangel für die Metall verarbeitende Industrie aus. Dies liegt nicht zuletzt am erwarteten Bevölkerungsrückgang direkt vor BLEISTAHLs Haustür. Der Ennepe-Ruhr-Kreis, der Märkische Kreis und die Stadt Hagen schrumpfen bis 2030 um jeweils mehr als zehn Prozent und damit weit über dem Landestrend (minus 5,3 %). Im Bereich der Südwestfälischen IHK (SIHK) zu Hagen werden die Kommunen ungefähr 100.000 Menschen verlieren. Das ist in etwa so, als verschwände eine mittelgroße Stadt wie Iserlohn von der Landkarte. Hinzu kommt eine sinkende Anzahl an Schulabgängerinnen und -abgängern. Dies alles hat direkte Auswirkungen auf die für BLEISTAHL relevanten Berufsgruppen. Der IHK-Fachkräftemonitor sagt für die Metallerzeugung, -bearbeitung und -oberflächenbehandlung in Südwestfalen eine Unterdeckung an höher qualifizierten Beschäftigten und Helfern jeweils im vierstelligen Bereich voraus. „Wenn wir nichts tun, bekommen wir ein Problem“, sagt Sven Köster. „Wir wollen vorbereitet sein, um unseren Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern decken zu können.“

Überlegungen wie diese markieren bei BLEISTAHL den Beginn des Prozesses, der die Firma zunächst an der Fachkräfteteinitiative (FKI) des Landes NRW mitwirken lässt, die vor Ort auch vom Märkischen Arbeitgeberverband (MAV) und der SIHK getragen wird. Mit diesen Partnern entwickelt der Ventilsitzringe-Hersteller erste Strategien, wertvolles Wissen im Betrieb zu halten, auch wenn es zur Fluktuation innerhalb der Belegschaft kommt, zum Beispiel durch Renteneintritte. Ein anderes Themenfeld der FKI ist die Überlegung, wie BLEISTAHL junge Menschen nach Schul- oder Hochschulabschluss beziehungsweise Studien-

abbruch an sich binden kann. Im Mai 2015 erreichen BLEISTAHLs zukunftsgerichtete Maßnahmen ein weiteres wichtiges Etappenziel: Das Unternehmen wird mit dem Siegel der Landesinitiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ ausgezeichnet.

Erste demografische Überlegungen in den 1980er Jahren

Die Grundlagen für die Auszeichnung, ein demografie-aktives Unternehmen zu sein, legt BLEISTAHL einige Jahrzehnte zuvor. Erstmals in den 1980er Jahren setzt das Unternehmen auf die Erfahrung eines Dienstleisters, der Programme für verschiedene Bereiche wie Arbeitsschutz und Gesundheitsvorsorge entwickelt. „Wir sind in der Vergangenheit also nicht untätig gewesen“, sagt Personalchef Sven Köster. Beispiele seien Grippeimpfungen für die Belegschaft bis hin zu ergonomischen Verbesserungen des Arbeitsplatzes. Weil die Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ Unternehmen dabei unterstützt, eigene Aktivitäten zu bewerten und weitere Handlungsfelder zu erkennen, will BLEISTAHL seine Maßnahmen auf ein neues Niveau heben. Sven Köster erkennt in diesem Ansatz einen klaren Gewinn für das Unternehmen: „Die vielen Felder der demografischen Aktivitäten systematisch zu erfassen und zu entwickeln, hat uns erst ‚DEMOGRAFIE A K T I V‘ vor Augen geführt.“

Der demografische Wandel erfordert hier professionelle Reaktionen in vielen Bereichen wie dem Gewinnen und der Ausbildung des Nachwuchses, der Gesundheitsvorsorge, dem innerbetrieblichen Wissenstransfer und vor allem der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen. In Produktion und

Verwaltung wird 2013/14 ein Führungskräfteprogramm aufgelegt. Ein Orientierungscenter gibt zunächst Aufschluss über die Fähigkeiten der Mitarbeitenden. Daraus werden Entwicklungsprofile abgeleitet, es folgen Workshops mit speziellen Trainings der Führungskräfte. Im September 2014 stellt BLEISTAHL eine externe Projektmitarbeiterin fest ein. „Wir wollen damit erreichen, dass unsere Führungskräfte die erlernten Inhalte unter fachlicher Begleitung verstetigen“, sagt Personalleiter Sven Köster. Auch junges Personal mit Entwicklungspotenzial will BLEISTAHL perspektivisch an sich binden. Ein im Mai 2015 beendetes Nachwuchskräfteprogramm erarbeitet eine individuelle Laufbahn für die Teilnehmer/-innen. „Wer möchte, kann die jeweilige Laufbahn bei uns einschlagen“, sagt Sven Köster, „eine Verpflichtung entsteht aus der Teilnahme aber nicht.“

Ein anderes relevantes Handlungsfeld hat BLEISTAHL in der dauerhaften Sicherung von Fachwissen erkannt. Der Wengeraner Familienbetrieb arbeitet an der Installation eines systematischen Wissensmanagements. „Wir wollen damit Wissensmonopole minimieren“, sagt Sven Köster. Also den klassischen Fall vermeiden, dass ausscheidende Mitarbeiter/-innen wertvolle Kenntnisse mit in den Ruhestand nehmen. Das Übertragen von Wissen auf andere Kollegen, seien es neu eingestellte oder im Betrieb vorhandene, lasse sich steuern, sind die Handelnden bei BLEISTAHL überzeugt.

Wissen soll auch auf IT-Basis in der Firma gehalten werden

Das Management-Instrument der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ schlägt dafür verschiedene Mittel vor. Zum Bei-

spiel Generationentandems. Sie beschreiben inzwischen bewährte Modelle, in einzelnen Abteilungen oder Schichten altersgemischte Teams zu bilden. Diese zielen auf eine intensivere Zusammenarbeit und einen geregelten Austausch von Kollegen in der letzten Phase ihrer beruflichen Tätigkeit mit den verbleibenden Mitarbeitenden ab. „An einem solchen Konzept für die Nachfolgeplanung arbeiten wir aktuell“, sagt Köster. Erwünschter Nebeneffekt eines systematischen Prozesses ist, leichter zu überschauen, wo perspektivisch Plätze zu vergeben sind. Ein anderer wichtiger Aspekt beim Wissenstransfer ist die datenbasierte Unterstützung. „Wir arbeiten an einer IT-gestützten Lösung, die uns dabei hilft, unser Wissen zu systematisieren, zu speichern und allen Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen“, sagt Sven Köster.

Allerdings ist der Renteneintritt von Mitarbeitenden, also das vorhersehbare Ausscheiden, nicht der einzige Fall, in dem Wissen übertragen werden muss. „Was tun wir denn, wenn nicht kalkulierbare Krankheitsfälle eintreten“, fragt Köster rhetorisch. Der plötzliche Ausfall eines Mitarbeitenden über Monate hinweg dürfe den Produktionsprozess nicht nachhaltig stören. Auch hier hilft die Anregung von „DEMOGRAFIE A K T I V“, Abläufe zu dokumentieren. Das gespeicherte Wissen wäre somit schnell abrufbar, abrufbar für temporäre Vertretungen, aber natürlich auch für junge Arbeitskräfte, die ins Unternehmen gelangen und dort dauerhaft gebunden werden sollen.

Präsent auf Ausbildungsmessen

Auf dem Ausbildungsmarkt der Zukunft allerdings besteht für die Betriebe nach allgemeiner Erwartung auf lange Sicht keine

freie Auswahl mehr. Im Gegenteil. BLEI STAHL konkurriert um ein schrumpfendes Angebot an jungen Erwachsenen. Die Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ legt auch hier nahe, die Aktivitäten im Nachwuchskräftebereich auf mögliche Lücken zu überprüfen.

BLEI STAHL habe in diesem Zusammenhang laut Personalleiter Sven Köster zunächst den Wert von Ausbildungsmessen neu entdeckt. Das Unternehmen präsentiert sich den Schulabgängerinnen und -abgängern seit einiger Zeit nun wieder regelmäßig auf Veranstaltungen wie der Ennepetaler Ausbildungsmesse oder der Wittener Nacht der Ausbildung. „Es ist der richtige Weg, als Unternehmen im Gespräch zu bleiben“, sagt Sven Köster. Sich den möglichen Nachwuchskräften dort zu zeigen, ist eine Möglichkeit der Eigenwerbung.

SchoolLab 4.0 soll Siebtklässler für Beruf und BLEI STAHL begeistern

Eine andere zeigt Auszubildenden von morgen frühzeitig die Praxis innerhalb des Familienunternehmens. Im September 2014 eröffnet BLEI STAHL das sogenannte SchoolLab 4.0. Ein ambitioniertes Projekt, das Siebtklässler der örtlichen Sekundarschule in experimenteller (Selbst-)Lernumgebung an einen technischen Beruf heranzuführen soll. „Wir wollen die Schüler für Technik begeistern, aber auch für das Unternehmen BLEI STAHL“, sagt Sven Köster. Begeisterung, die bereits die Schreibweise des Labornamens signalisiert: Vier Versalien stechen aus dem Logo hervor – C O O L. Die jungen Menschen kommen erstmals mit technischen Geräten wie Robotern, CNC- und anderen Schneidemaschinen in Berührung, erhalten Ein-

blicke in die für BLEI STAHL relevanten Ausbildungsberufe Werkstoffprüfer, Zerspanungsmechaniker, technischer Produktdesigner, Industriemechaniker und Fachinformatiker.

Somit setzt das Projekt SchoolLab 4.0 in der Nachwuchsauswahl viel früher an, als beispielsweise Bewerbungsverfahren dies vermögen. „Im Bewerbungsgespräch stellt sich häufig heraus, dass die entsprechenden Noten nicht stimmen oder der Kandidat sich mit dem Berufsbild nicht beschäftigt hat“, sagt Sven Köster. Statt nun über schlechte Bewerbungen „zu meckern, wollen wir die infrage kommenden Jugendlichen künftig lieber rechtzeitig ansprechen“, sagt Sven Köster. So leistet das Labor jungen Menschen frühzeitig Orientierungshilfe bei der Studien- und Berufswahl.

Im Idealfall fänden geeignete Schüler/-innen über das SchoolLab später den Weg in die Ausbildung bei BLEI STAHL. Die Firma ist gespannt auf die ersten Ergebnisse des jungen Projekts, das auf weitere Jahrgangsstufen und Altersklassen, möglicherweise auch auf Kooperationen mit Gymnasien und Hochschulen ausgeweitet werden kann. Auch hier erweist BLEI STAHL sich als „demografieaktiv“, das Labor entsteht im Netzwerk „Zukunft durch Innovation.NRW“ (zdi), einer Landesinitiative zur Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Nachwuchses in Nordrhein-Westfalen. Das auf dem Firmengelände in Wetter-Wengern errichtete Schülerlabor sei zugleich eine Chance für den Nachwuchs sich hervorzutun. „Seid proaktiv. Wartet nicht, bis jemand mit einer Jobidee auf euch zukommt“, sagt Köster, wenn er zu Schülerinnen und Schülern spricht.

Eigene Akademie im Sinn

Was im Schülersektor mit dem SchoolLab noch spielerisches Heranführen sein darf, bringt BLEISTAHL im Weiterbildungsbereich professionell voran. Im „DEMOGRAFIE A K T I V“-Prozess wird die Firma darin bestärkt, eine besondere Idee für die Qualifikation der Mitarbeiter/-innen umzusetzen, die höchsten fachlichen Ansprüchen genügen sollen. „Wir planen schon länger, eine eigene Akademie zu gründen“, skizziert Sven Köster die Überlegungen des Firmenchefs Dr. Ekkehard Köhler. Die Grundidee ist, in der Regel auf externe Weiterbildungsangebote zu verzichten. BLEISTAHL will eigene Trainingsprogramme entwickeln und damit die Belegschaft direkt am Arbeitsplatz weiterqualifizieren.

Dies soll an einem Arbeitsplatz geschehen, der den Mitarbeitenden ein möglichst langes, gesundes Berufsleben eröffnet. „Ohne ergonomische Fortschritte“, sagt Frank Schönenberg vom Märkischen Arbeitgeberverband Iserlohn, dem Partner in der Fachkräfteinitiative, „ergeben viele demografische Aktivitäten natürlich keinen Sinn.“ In diesem Sinne bilanziert BLEISTAHL während des „DEMOGRAFIE A K T I V“-Prozesses zunächst die bisher geleisteten Maßnahmen. Darunter fallen Steharbeitsplätze in der Verwaltung ebenso wie Hebevorrichtungen in der Produktion der Ventil Sitzringe und Ventilführungen.

Rainer Hedtmann, Betriebsrat und Abteilungsleiter Instandhaltung, erklärt die Notwendigkeit: „Einzelne Ventil Sitzringe sind für sich genommen Kleinigkeiten. Aber in Kisten verpackt kommen leicht 20 oder 30 Kilo zusammen.

Dann solltest du die Hebevorrichtungen auch benutzen, wenn du dich in 20 Jahren nicht über Probleme mit dem Rücken und den Gelenken ärgern willst.“ Mit dem Betriebsrat, mit den Schichtleitern und auf Abteilungsleitersebene diskutiert die Firmenleitung regelmäßig notwendige Verbesserungen. Sie fußen auch auf den Meetings, für die jede Schicht einmal pro Woche etwa eine Viertelstunde Zeit investiert. Je nach Abteilung machen sich darin bis zu 15 Menschen Gedanken zum Beispiel über die Beschaffenheit ihres Arbeitsplatzes. Die Ergebnisse trägt der Schichtleiter auf die nächsten Ebenen weiter. Dieser bewährte Austausch liefert zugleich einen Hinweis auf die Unternehmenskultur in Wengern, nachzulesen und festgezurrert auch im Handlungsplan von „DEMOGRAFIE A K T I V“. „Unser Ziel ist es, die Belastungen durch die Arbeit möglichst gering zu halten und Arbeitsunfälle zu vermeiden“, sagt Personalchef Sven Köster.

BLEISTAHL fragt nach Belastungen außerhalb des Betriebes

Durch die Landesinitiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ wird der Fahrzeugindustrie-Zulieferer auf einen weiteren Aspekt der Gesundheitsvorsorge aufmerksam. Ende 2014 erfolgt erstmals eine Mitarbeiterbefragung, die den Blick auch auf außerbetriebliche Belastungen richtet und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf untersucht. BLEISTAHL interessiert sich nun dafür, wie das Unternehmen die rund 400 Mitarbeiter/-innen in Wengern im privaten Bereich unterstützen kann. Die Personalleitung erkundigt sich flächendeckend, ob die Kinderbetreuung in den Familien problemlos gewährleistet ist

und ob es zu Belastungen durch die Pflege von nahen Angehörigen kommt. „Unsere Hilfe beim Betreuen der Kinder ist kaum gefragt“, sagt Sven Köster. „Ausnahmen bestehen in kurzfristigen Notfällen oder während der Ferien. Das lässt sich relativ gut lösen.“

Ganz anders sieht es im Bereich der Pflege aus. Die BLEISTAHL-Belegschaft äußert den großen Wunsch, bei einem Pflegefall im engsten Familienkreise den Arbeitgeber an der Seite zu wissen. Sven Köster nennt ein Beispiel: „Viele unserer Mitarbeiter sind im Alter von Anfang 40 und haben noch ihre Eltern, die zu einem Pflegefall werden könnten. Grundsätzlich existiert ein großer Informationsbedarf, welche Ansprüche ein pflegender Angehöriger besitzt, welche gesetzlichen Regelungen bestehen“, zumal nach dem Inkrafttreten des reformierten Pflegezeitgesetzes im Jahr 2015, das die Ansprüche von Beschäftigten bei einem familiären Pflegefall neu regelt.

BLEISTAHL reagiert auf die Vielzahl der Rückmeldungen und etabliert ein vielschichtiges Informationssystem. Dies speist sich zum einen aus der Teilnahme an einer Kampagne des Ennepe-Ruhr-Kreises zum Thema Pflege und Beruf ab März 2015. Daraus werden Fachinformationen in gebündelter Form an die Belegschaft weitergereicht. Ferner ernennt die Firma im April 2015 einen verantwortlichen Ansprechpartner für das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Pflegenden Beschäftigte haben seither eine zentrale Anlaufstelle. Zusätzlich gibt es einen „Infopoint“ mit Broschüren, und auf Wunsch gibt die Firma auch Raum für den Austausch in Gesprächsrunden.

24-Stunden-Hotline zu Pflegefragen eingerichtet

Herzstück aber ist die Zusammenarbeit mit einem professionellen Familienservice (PME). Seit April 2015 können Mitarbeiter/-innen rund um die Uhr eine Hotline des Anbieters anrufen, um ein Lebenslagen-Coaching oder Auskünfte zu allen Themen der Kinderbetreuung und der Pflege zu erhalten. „Das umfasst Beratungsangebote, die Rechte als Arbeitnehmer ebenso wie die Suche nach einem Heimplatz, wenn etwa der Angehörige weit entfernt lebt“, sagt Sven Köster. Der Familienservice könne hier das Angebot an Pflegeheimen sondieren und Kontakt herstellen. BLEI STAHL kommt für alle Kosten auf, die für die Vermittlungsdienste des Familienservices anfallen. Dies ist das extern verankerte Hilfsangebot.

Intern ist BLEI STAHL offen für Anfragen nach unbürokratischen Lösungen wie zum Beispiel flexibleren Arbeitszeiten im Bedarfsfall. Sven Köster versteht den großen Bereich der Gesundheitsvorsorge ganzheitlich: „Das Leben der Menschen, die für uns arbeiten, besteht aus mehr als nur den acht Stunden, die sie in der Regel hier tätig sind. Wenn wir in Bereichen außerhalb, die für sie belastend und zeitaufwändig sind, unsere Hilfe anbieten können, ist das nur gut für uns als Ganzes.“

Die Landesinitiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ fördert und honoriert Maßnahmen wie diese, die den einzelnen Mitarbeitenden weiter in den Mittelpunkt rücken. Dass einzelne Bestandteile eine wichtige Bedeutung für größere Zusammenhänge besitzen, kennt BLEI STAHL

ABSTRACT

BLEI STAHL ist ein Unternehmen der Metallindustrie und spezialisiert auf die Herstellung von Ventilsitzringen und Ventilfehrungen für Fahrzeuge mit Verbrennungsmotoren. Die 1954 gegründete Firma hat ihren Firmensitz in Wetter-Wengern. Hinzu kommen Standorte in Brasilien, China, Indien, Südafrika und den USA. Weltweit beschäftigt BLEI STAHL über 700 Mitarbeiter/-innen. Seit etwa 2010 stellt das Unternehmen sich am Stammsitz Wengern den Herausforderungen des demografischen Wandels und will sich damit auch für den prognostizierten Fachkräftemangel in der Metall verarbeitenden Industrie wappnen. Die vielfältigen Maßnahmen führen im Mai 2015 zur Verleihung des Siegels der Initiative „DEMOGRAFIE A K T I V“ an das Wengerner Familienunternehmen. Mit der Initiative fördern das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, die Landesvereinigung der Unternehmensverbände NRW und der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW betriebliche Aktivitäten zur Gestaltung des demografischen Wandels.

ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Andreas Bendig, Tel.: 02041 767-206
a.bendig@gib.nrw.de

AUTOR

Volker Stephan, Tel.: 0173 3679157
post@volker-stephan.net
www.volker-stephan.net

KONTAKTE

Personalleiter der BLEI STAHL
Produktions-GmbH & Co. KG
Osterfeldstraße 51, 58300 Wetter
Sven Köster, Tel.: 02335 9761070
sven.koester@bleistahl.de
www.bleistahl.de

Servicestelle DEMOGRAFIE AKTIV
Gesellschaft für Organisationsentwicklung
und Mediengestaltung mbH (GOM), Aachen
Tel.: 0241 9290624

Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e. V.
(TBS NRW), Bielefeld
Tel.: 0521 966350
servicestelle@demografie-aktiv.de
www.demografie-aktiv.de

aus der Produktion: Von der Qualität der Ventilsitzringe hängen Stabilität und Langlebigkeit des gesamten Motors ab. In ähnlicher Weise begründen demografie-aktive Firmen wie BLEI STAHL ih-

ren Einsatz für die Belegschaft: Wenn der einzelne Mitarbeitende bestmöglich unterstützt wird, wirkt sich dies positiv auf die Zukunftsfähigkeit des gesamten Unternehmens aus.