



Demografischer Wandel und Fachkräftebedarf - Entwicklungen und betriebliche Beispiele

**Vortrag bei der
Demografie-Initiative in Pforzheim
am 09. Juli 2010**

Ronald Weinschenk
Berater & Fachreferent
GeniAL-Berater der Deutschen Rentenversicherung Baden-Württemberg

RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent

Demografischer Wandel in der Presse / Enzkreis

„Der demografische Wandel ist eine der zentralen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit und betrifft nahezu alle Handlungsfelder der Kreispolitik. Kreistag und Verwaltung wollen hierzu fachübergreifende Konzepte entwickeln und Maßnahmen umsetzen, die sich an der Lebenssituation der Menschen und den unterschiedlichen Bedürfnissen der Altersgruppen orientieren.“

(Leitbild des Kreistages für den Enzkreis, 2007)

Studie zum Fachkräftemangel: Nach 2010 geht's abwärts:

Das Angebot an Arbeitskräften wird in Deutschland eine Abwärtsbewegung bekommen. Auch Pforzheim und die Region werden davon empfindlich getroffen, machte OB Gert Hager im PZ-Gespräch deutlich.

(PZ-Gespräch am 04.02.10 bzgl. einer Studie zum Fachkräftemangel)

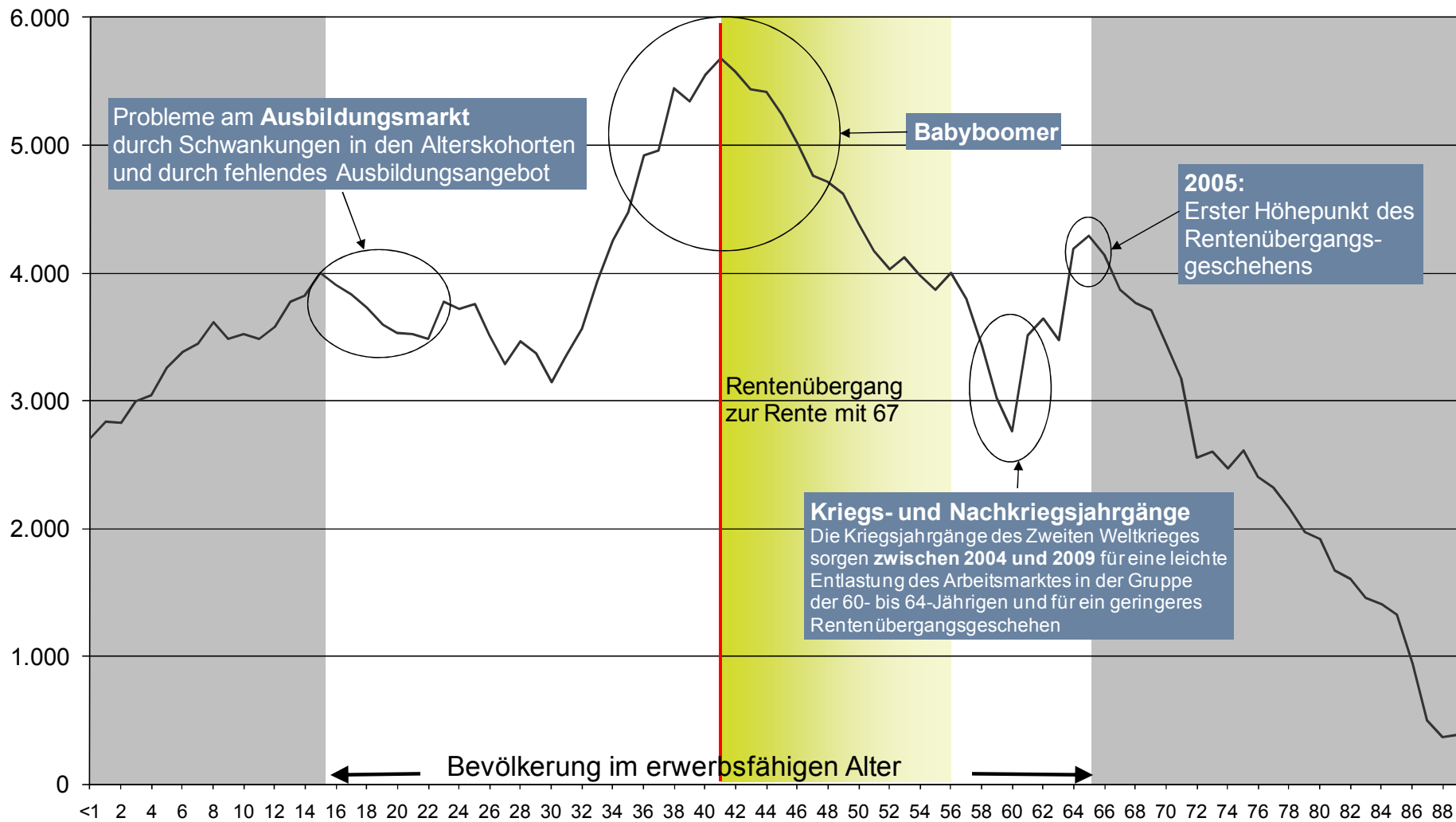
Das „Uhrwerk Demografie“ tickt ohne Unterlass.

(Demografische Ausgangslage – Bevölkerungsentwicklung – Handlungsempfehlungen Kurzfassung zum Abschlussbericht der Enquetekommission, 2006)

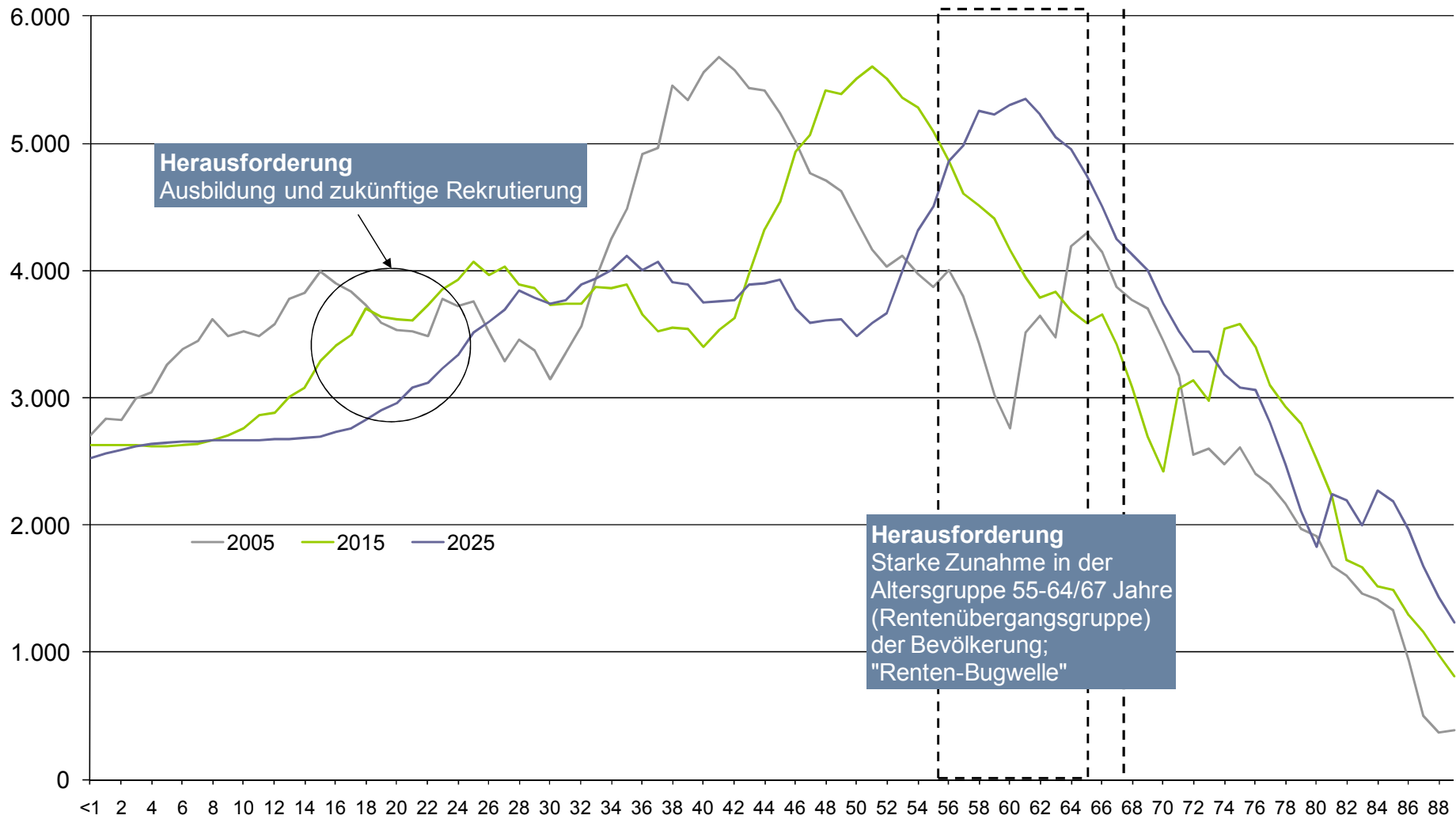
Demografische Fakten für den „Süden“

- I. Die Regionen in Süddeutschland sind hauptsächlich von einer Alterung betroffen. Bis 2025 nimmt die Bevölkerung in Baden-Württemberg lediglich um ca. 1% ab (in Bayern gar 2% zu!).
- II. In Bayern und Baden-Württemberg werden 2025 jeweils über 2 Millionen Menschen der Altersgruppe 55-66 angehören (für die zum Großteil die Rente ab 67 gilt).
- III. Das sind ca. 40% mehr Personen als noch 2005. Werden diese alle eine Beschäftigung haben (können)?

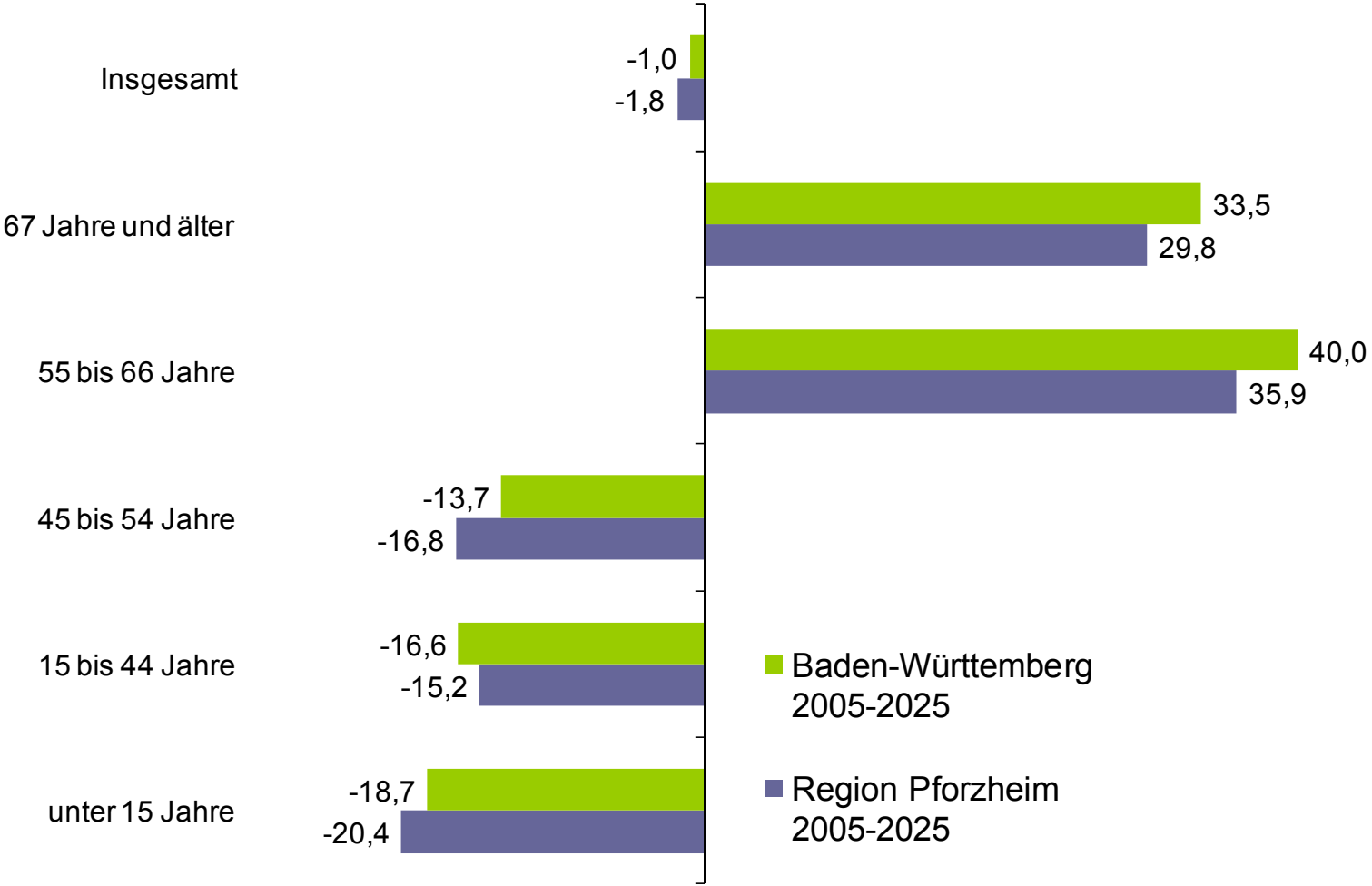
Bevölkerungsstand nach Altersjahren in 2005 in der Region Pforzheim



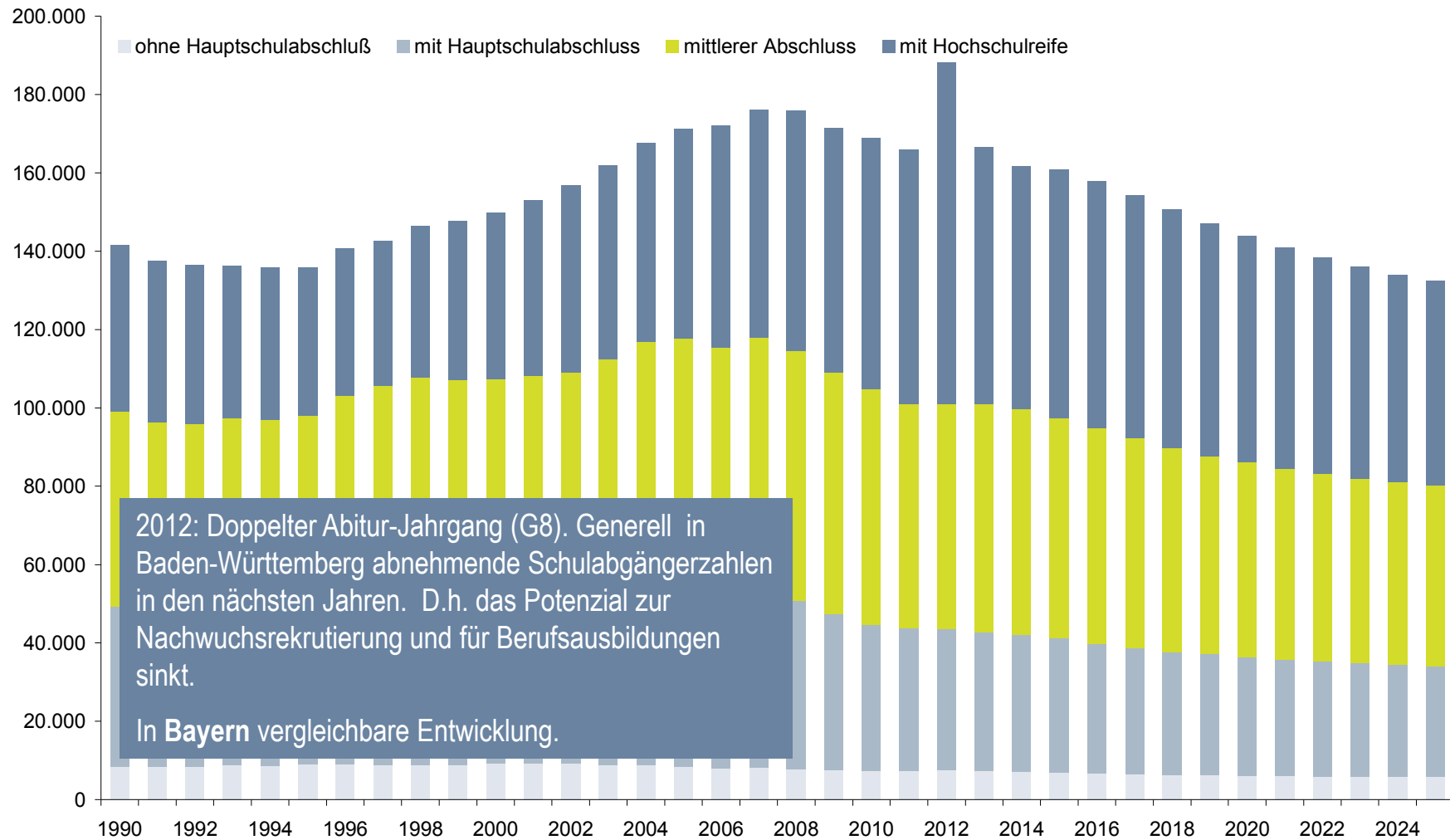
Bevölkerungsfortschreibung nach Altersjahren in der Region Pforzheim



Bevölkerungsfortschreibung nach Altersgruppen in der Region Pforzheim



Entwicklung der Schulabgänger zwischen 1990 und 2025 in Baden-Württemberg



Quelle: INIFES, Datenbasis: Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2007; Variante 1 der Voraussrechnung mit der Annahme eines Wanderungsgewinns von 17.000 Personen pro Jahr

Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de

- „Fachkräfte 2020“: Studie der IHKs Baden-Württemberg zur Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage bis zum Jahr **2020**
- **BW und die zwölf IHK-Regionen**
- Ergebnisse als Webanwendung: Fachkräfteangebot und -nachfrage in **14 Branchen** und **50 Berufsgruppen** in den kommenden zwölf Jahren

Die Webanwendung bietet

- Jugendlichen eine Orientierung bei der Berufswahl und Karriereplanung,
- Unternehmen Hinweise darüber, mit welchen Entwicklungen sie rechnen müssen,
- Bildungsanbietern Unterstützung bei ihrer Angebotsplanung sowie
- der Politik eine Basis für die Planung der Bildungsinfrastruktur.

Folie 8

m9

"mangel" in "bedarf" geändert
mholler; 07.06.2010

Übersicht über wesentliche Kennzahlen für die IHK-Region Nordschwarzwald

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Fachkräfte gesamt								
Anzahl Beschäftigte*	177.346	178.361	177.534	173.671	173.119	171.215	171.905	174.395
%**	4,89%	4,85%	4,83%	4,78%	4,78%	4,75%	4,76%	4,77%
akademische FK								
Anzahl Beschäftigte*	3.923	3.923	3.901	3.879	3.957	4.028	4.188	4.337
%**	2,57%	2,46%	2,38%	2,34%	2,37%	2,38%	2,44%	2,47%
Arbeitslosenquote***	5,58%	5,12%	5,72%	7,68%	6,34%	7,05%	6,02%	3,55%
Frauenanteil	19,94%	20,71%	21,14%	21,17%	21,45%	20,91%	21,09%	22,32%
nichtakademische FK								
Anzahl Beschäftigte*	173.423	174.438	173.633	169.792	169.162	167.187	167.717	170.058
%**	4,99%	4,96%	4,94%	4,90%	4,89%	4,87%	4,87%	4,89%
Arbeitslosenquote***	4,59%	4,63%	5,89%	7,75%	7,71%	8,34%	7,59%	4,91%
Frauenanteil	35,19%	34,94%	34,76%	35,00%	34,91%	34,74%	34,44%	33,65%

*Summe aus SvpB und aGeB

**Anteil der Beschäftigten der Region an Gesamtbeschäftigung in BW

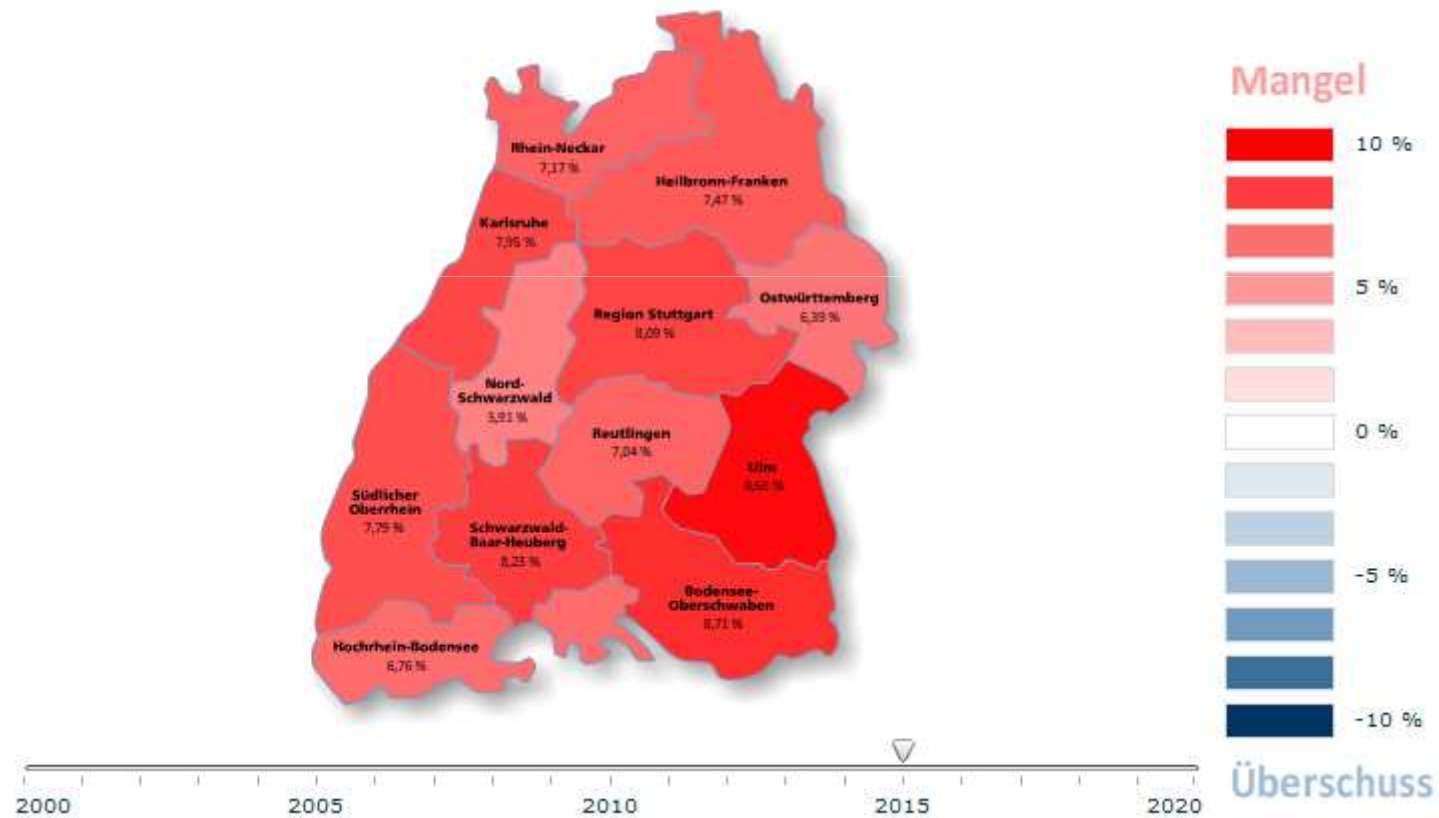
***Langzeitarbeitslose > 2 Jahre herausgerechnet

Quelle: FACHKRÄFTE 2020: Berufs- und wirtschaftszweigspezifische Fachkräfteanalyse für Baden-Württemberg und die einzelnen IHK-Regionen

Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de

Fachkräftemangel

[in % vom Fachkräfteangebot] für „Alle Berufsgruppen“ im Jahr 2015 (Prognose)



Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de - Region Nord-Schwarzwald nach Berufen

für „60 - Ingenieure“ in allen Wirtschaftszweigen in Nord-Schwarzwald



Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de - Region Nord-Schwarzwald nach Berufen

für „78 - Bürofach-, Bürohilfskräfte“ in allen Wirtschaftszweigen in Nord-Schwarzwald



Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de

- Region Nord-Schwarzwald nach Berufen

- **Bei akademischen Berufen zeichnet sich ein Fachkräftebedarf ab.**
- **Der höchste Fachkräftebedarf unter den akademischen Berufen entsteht bei Ingenieuren, insbesondere bei**
 - Sonstigen Ingenieuren
 - Elektroingenieuren
 - Ingenieuren des Maschinen- und Fahrzeugbaus
- **Bei nichtakademischen Berufen zeichnet sich kein genereller Fachkräftebedarf ab, je nach Berufsbild ist der Bedarf jedoch sehr unterschiedlich.**
- **Situation der vier größten nichtakademischen Berufsgruppen:**
 - Bürofach- und Bürohilfskräfte: Fachkräftebedarf (2015: 4.030)
 - Warenkaufleute: Fachkräfteüberschuss (2015: 808)
 - Gesundheitsdienstberufe: Fachkräftebedarf (2015: 2.140)
 - Montierer- und Metallberufe: Fachkräftebedarf (2015: 656)

Ausblick für Baden-Württemberg: Schlussfolgerungen der regionalen demographischen Entwicklung

Fachkräftebedarf entsteht vor allem in den gewerblich-technischen und naturwissenschaftlichen Berufen durch

- wirtschaftsstrukturelle Dynamik im industriellen Mittelstand
- konjunkturelle Dynamik der vergangenen Jahre
- zunehmend in Folge von Ersatzbedarf durch Verrentung (rund 24% der Beschäftigten 50+ in GeniAL-Region Stuttgart sowie in Baden-Württemberg)

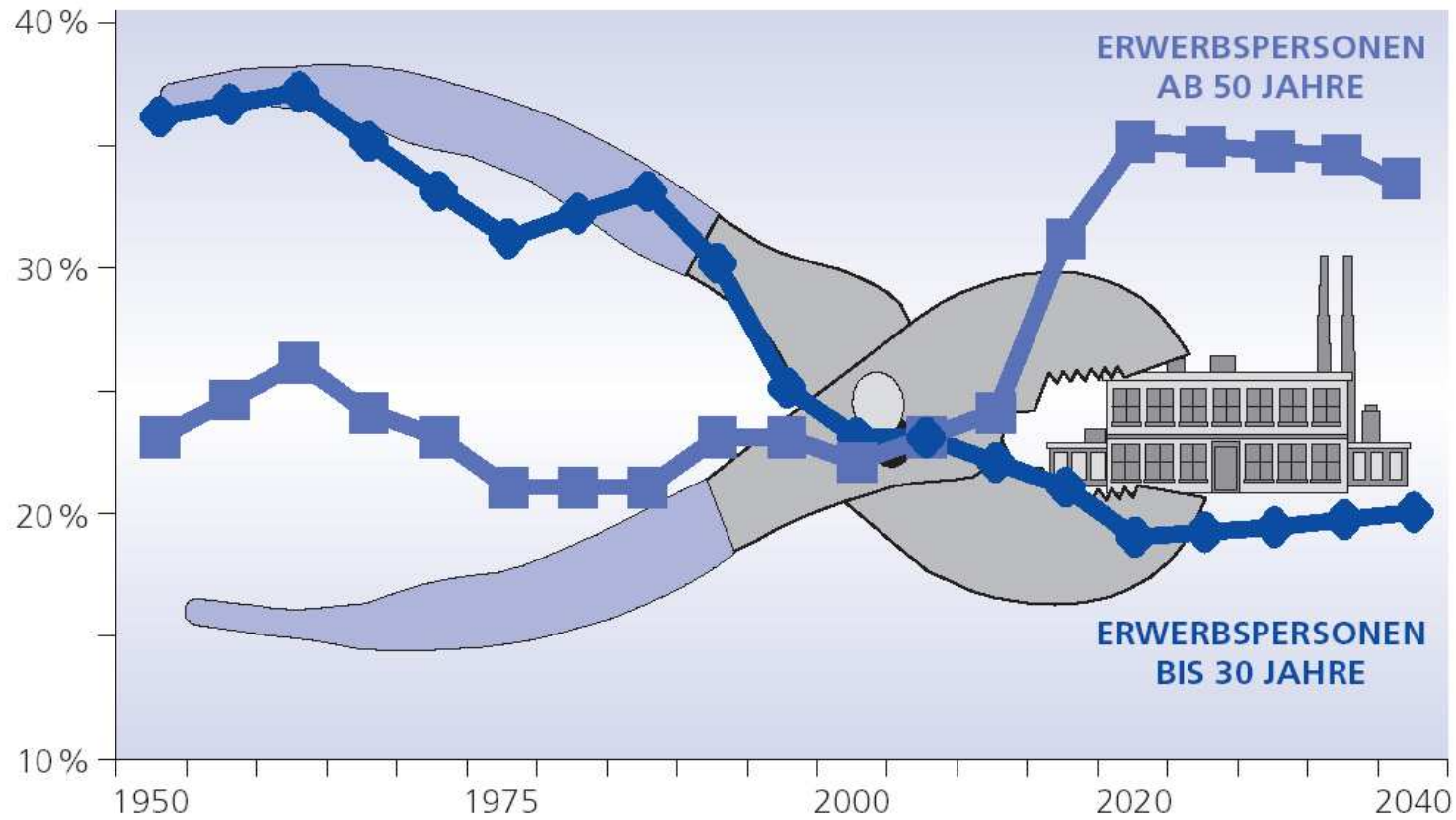
Die Schulabgängerzahlen reduzieren sich um 1/3

Welche Auswirkungen wird dies auf Ihre Rekrutierungsstrategien haben?

Aber: Das Reservoir schrumpft

- Fachkräftebasis altert (50+ legt stark zu)
- Ehemals erworbene Qualifikationen veralten
- Reservoir auf den Arbeitsmärkten erschöpft sich
- Das Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt wird bei technischen Berufen schlechter eingeschätzt
- Absehbarer Rückgang des Erwerbspersonenpotentials (vor allem im Osten)

Fachkräftebedarf: Zunahme älterer Beschäftigter



Quelle:
Fraunhofer
Institut IAO

„Ich bin ein Paradebeispiel für Überalterung.“



Helmut Schmidt (89) am 27. Januar im Hamburger Thalia-Theater zum demographischen Wandel

Betriebe brauchen klare Vorstellungen ...

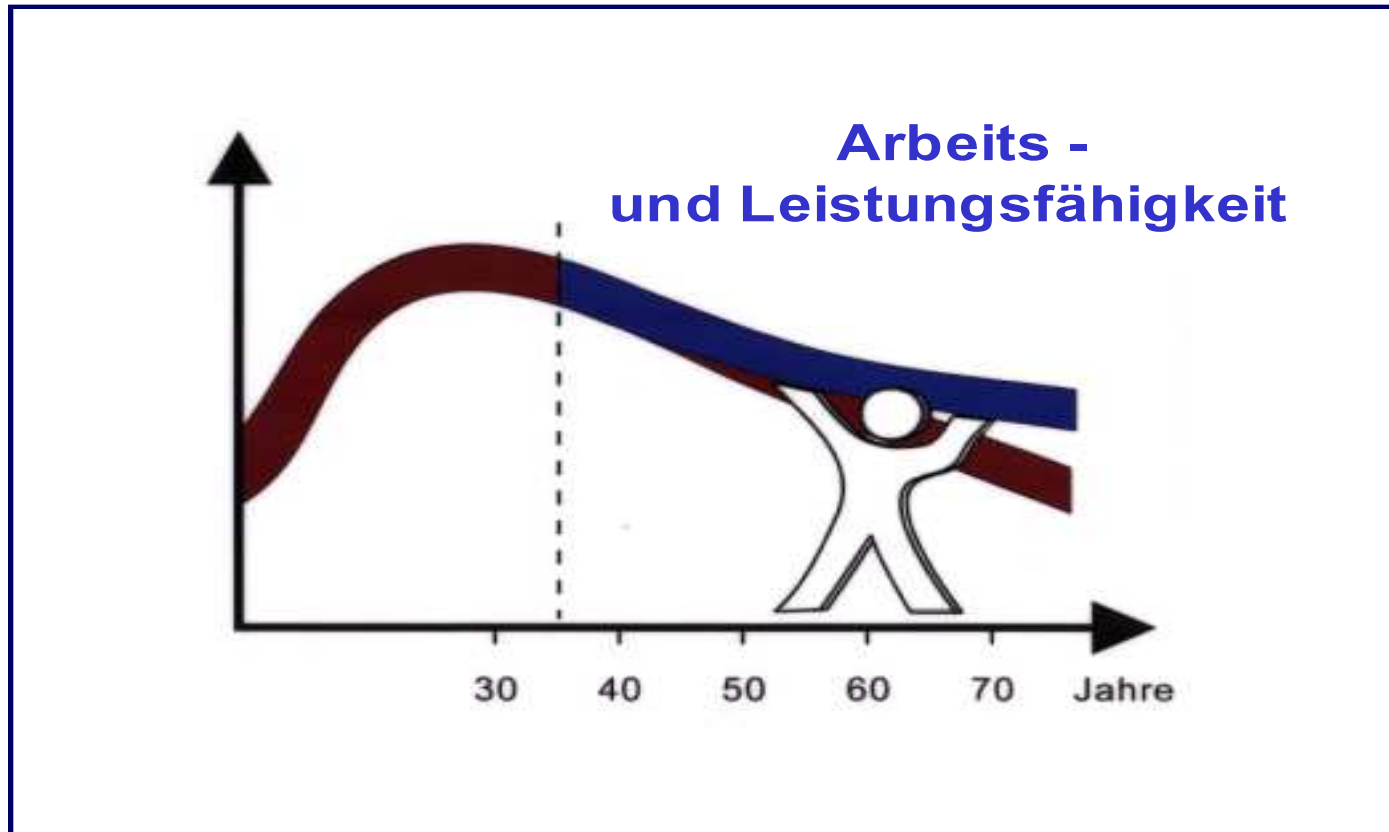
- über den künftigen Personalbestand und die künftige Personalstruktur, um ihre gegenwärtigen Personalmaßnahmen in Bezug zum Fachkräftebedarf darauf ausrichten zu können
- über Wege zur Erhaltung und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der gesamten (älter werdenden) Belegschaft



Für jeden Betrieb sind individuelle Lösungen notwendig!

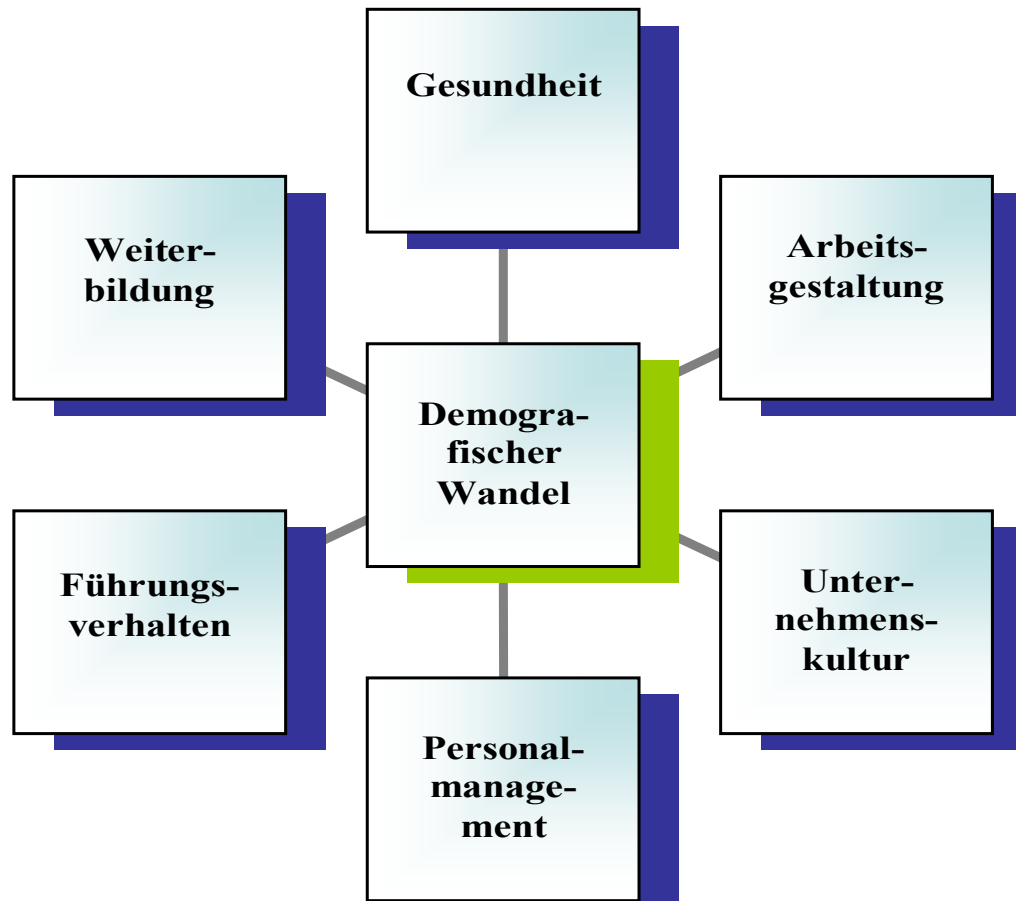
Wo müssen wir hin?

Gesunde Arbeitsbedingungen vom Berufseinstieg bis zur Rente



Was ist zu tun?!

Sechs betriebliche Andockmöglichkeiten im Focus



Handlungsfeld: Personalmanagement / Weiterbildung

Betriebsindividueller Ansatz:

- Erstausbildung bzw. Berufsausbildung beginnen
- Nachhaltige Qualifizierung der Beschäftigten > „Ältere AN nicht vergessen!
- BerufsrückkehrerInnen
- 38000 Betriebe beschäftigen keine behinderten Menschen
- Was tun gegen Fluktuation!
- Abwerbung aus anderen Betrieben
- Einstellungen von (arbeitslosen) Älteren
- **Kooperationen** mit Schulen, Berufsförderungswerken, Weiterbildungsträgern, Beschäftigungsgesellschaften, Berufsakademien, Fachhochschulen regionalen bzw. überregionalen Anbietern usw.
- **Individuelle Fähigkeiten, Kompetenzen und Leistungen aller Beschäftigter dauerhaft fördern**

Handlungsfeld: Unternehmenskultur / Führungsverhalten

Betriebsindividueller Ansatz:

- Mitarbeiterbefragung / Interviews, Gesundheitsbericht und Gesundheitszirkel einführen
- Alterstrukturanalyse und Arbeitsbewältigungscoaching (Haus der Arbeitsfähigkeit nach Prof. Ilmarinen, Finnland)
- Unternehmenskultur positiv verändern: Soziale Kompetenzen stärken (Betriebsklima?!)
- Werteorientierte Unternehmensführung: Förderung der Motivation für das Unternehmen
- Flexible Übergänge in den Ruhestand haben für die Arbeitnehmer besondere Bedeutung
- Gestaltung des Wissenstransfers
- Führungskräfte haben eine Schlüsselposition: Führungskraft als Coach
- Attraktivität des Betriebes nach innen und außen erhöhen durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Handlungsfeld: Gesundheit / Arbeitsgestaltung

Betriebsindividueller Ansatz:

- Gesundheitsmanagement / Gesundheitsförderung / Beschäftigte aktiv mit einbinden
- Modifizierte Arbeitszeitmodelle
- Maßnahmen zur Prävention & Gesundheitsförderung / Netzwerke in Anspruch nehmen
- Konkrete Arbeitsplatzanalysen: Arbeitsabläufe beobachten und korrigieren
- Einführung & Umsetzung des Betrieblichen Eingliederungsmanagement
- Arbeitsbedingungen so gestalten, dass ein längeres Erwerbsleben überhaupt möglich ist
- Schichtarbeit insbesondere für Ältere begrenzen
- *Umsetzung* einer ganzheitlichen *Gefährdungsbeurteilung* (mit psychischen Belastungen)
- Langfristiges Wohlbefinden sowie die körperliche und seelische Gesundheit fördern

Betriebliche Beispiele: Weitere umsetzbare Themen im Unternehmen

Berufsbegleitendes Lernen

- Ältere lernen anders!
(Lernformen u. -methoden für Ältere)
- Vom AZUBI zum Ingenieur!
(Berufsbegleitende Ausbildung)

Gesundheit bis zur Rente

- Jüngere und ältere Arbeitnehmer aus der Sicht des Arbeitsmediziners
- Altersneutrale Arbeitsplatzgestaltung

Arbeitszeit - attraktiv und flexibel

- Lebensarbeitszeitgestaltung durch Langzeitkonten
- Familienfreundliche Arbeitszeit für junge Familien, Alleinerziehende, Berufsrückkehrerinnen

Jung und Alt im Betrieb

- Was Vorgesetzte wissen sollten: Stärken u. Schwächen von Jüngeren und Älteren beim Personaleinsatz
- Wissen- und Erfahrungsaustausch zwischen Jüngeren und Älteren (Teams)

Betriebliche Beispiele: Beschäftigungsfähigkeit erhalten und fördern

- Gründung Sportgruppen oder Angebote die allen offen stehen:
Fußball, Lauftreff, Leichtathletik, Radfahren, Nordic Walking, Schwimmen,
Wandern, Reisen, Musik...
- Rücken-Fitness auch am Arbeitsplatz, Ernährung, Gerätetraining,
Gesundheits-Check-up, Bewegung, Stressbewältigung, Arbeitsplatzanalysen
direkt vor Ort ...
- Kooperationspartner gemeinsam für den Betrieb / Behörde suchen
- Vorstellung auf Betriebsversammlung - Beschäftigte aktiv mit einbinden
- Gesundheitstage, Flyer, Info-Stände, ... und vieles anderes mehr ...

Betriebliche Beispiele: Was kann man gleich tun?!

- **Änderung der Unternehmens- und Führungskultur**
- **Einführung einer Anerkennungsstrategie (Loben kostet eigentlich nichts und steigert die Motivation erheblich)**
- **Früherkennung gesundheitlicher Beeinträchtigungen**
- **Wesentlich verbesserte Kooperation und Vernetzung zwischen Betrieb, Leistungsträgern und Reha-Einrichtungen als Win-win-Situation**
- **Arbeitsunfähigkeit durch Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) verkürzen und überwinden: Wirtschaftlicher Nutzen durch Senkung von Krankengeld, Lohnnebenkosten und des Risikos der Frühverrentung**

Wie wird der kontinuierliche Wissensaustausch zwischen Jung und Alt im Arbeitsalltag organisiert?



RONALD
WEINSCHENK

Berater &
Fachreferent
Soziales

Betriebliche Beispiele: Merkmale einer ausgewogenen Personalpolitik

- **„Gesunder Alters-Mix“**: gleichmäßige Verteilung der Beschäftigten auf alle Altersgruppen = Wissenstransfer ergibt keine Probleme
- **Beachtung der Unterschiede zwischen den Altersgruppen und den Generationen**: bspw. unterschiedliche Wertevorstellungen und Lebensplanungen sowie Einstellungen zur Arbeit
- **Aufhebung von Altersausgrenzungen**: Einbeziehung aller Alters- und Beschäftigtengruppen in die Personalentwicklung
- **Ausgleich von Stärken und Schwächen**: bspw. gesundheitlicher Ausgleich, Unterschiede in der Lernkultur, beim Personaleinsatz, generationsübergreifende Kooperation und Kommunikation
- **Schaffung einer Kultur der gegenseitigen Wertschätzung**: im Unternehmen insgesamt, im eigenen Arbeitsbereich, zwischen den Generationen/ Altersgruppen
- **Arbeitsfähigkeit bis 67 Jahre**: im Mittelpunkt der Personalpolitik steht das Arbeitsleben – vom Berufseinstieg bis zur Rente

Gesundheitliches Denken und Handeln in Eigenverantwortung

**In Bewegung kommen –
in Bewegung bleiben
Bewegung ist Leben
=
Turne bis zur Urne**



Herzlichen Dank

für's Zuhören

