



Demografischer Wandel Fachkräftebedarf – Was tun?!

**Vortrag bei der Konzern-Tagung der Schwerbehinderten-
Vertretungen im Herbst 2010
bei der Carl Zeiss SMT GmbH
am 11. November 2010 in Oberkochen**

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

RONALD
WEINSCHENK

Berater & Fachreferent



Wir werden weniger...

...älter...



...und „bunter“

Demografischer Wandel in der Presse / Ostalbkreis

Demografischer Wandel als Chance

Auch das Handwerk muss sich dem demografischen Wandel stellen. Darin waren sich die Redner bei der Hauptversammlung der Kreishandwerkerschaft einig.

© Schwäbische Post 26.10.2009

Ostalbkreis verliert Einwohner

Der Kreis wird den höchsten Rückgang der Bevölkerung in ganz Baden-Württemberg haben, Suche nach Ursachen

© Schwäbische Post 06.09.2010

HK-Studie zur „Demografie in Ostwürttemberg“ fordert Unternehmen zum Handeln auf!

Die konkreten Zahlen sind beunruhigend – auch, wenn die Erkenntnis nicht neu ist: Die Schulabgängerzahlen in der Region sinken. Bis zum Jahr 2025 sogar um durchschnittlich 25 Prozent, hat die Industrie- und Handelskammer in ihrer Studie „Demografie in Ostwürttemberg“ herausgearbeitet. Es sei höchste Zeit für Unternehmen, die im Wettbewerb bestehen wollen, auf diese Situation zu reagieren.

© Schwäbische Post 15.04.2010

Was bedeutet Demografie?

Demografischer Wandel: Zwei Tendenzen

```
graph TD; A[Demografischer Wandel:  
Zwei Tendenzen] --> B[Abnahme der Bevölkerung  
Ursachen:  
• geringe Fertilität (Fruchtbarkeit)  
• 1964: Pillenknick  
• Sterberate > Geburtenrate]; A --> C[Überalterung der Bevölkerung  
Ursachen:  
• steigende Lebenserwartung  
• niedrige Kinderzahlen  
• Zunahme der Altersgruppe >60];
```

Abnahme der Bevölkerung

Ursachen:

- geringe Fertilität (Fruchtbarkeit)
- 1964: Pillenknick
- Sterberate > Geburtenrate

Überalterung der Bevölkerung

Ursachen:

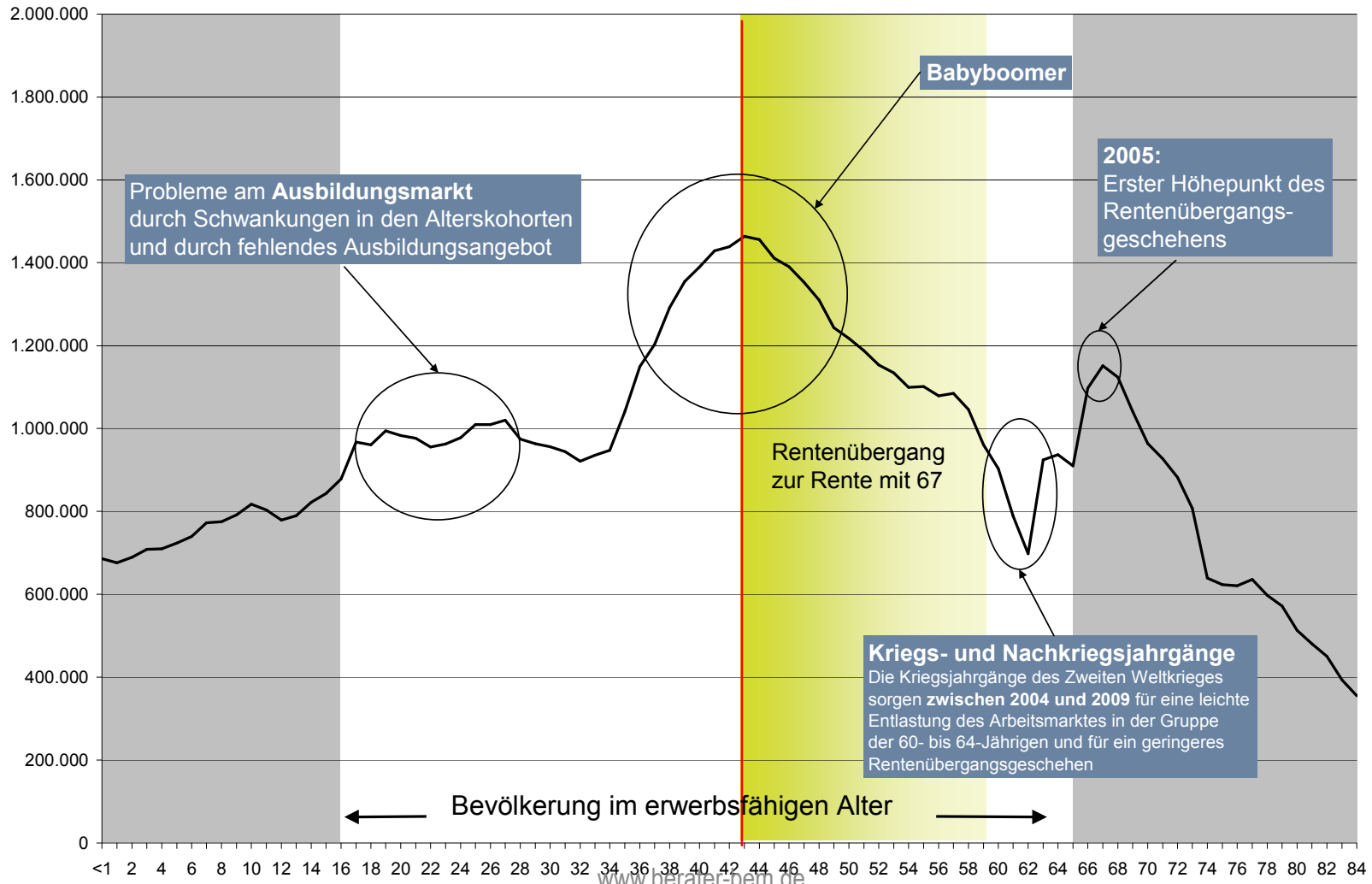
- steigende Lebenserwartung
- niedrige Kinderzahlen
- Zunahme der Altersgruppe >60

Die Fertilitätsrate gibt an, wie viele Kinder eine Frau pro Jahr durchschnittlich gebärt.

Demografische Fakten für den „Süden“

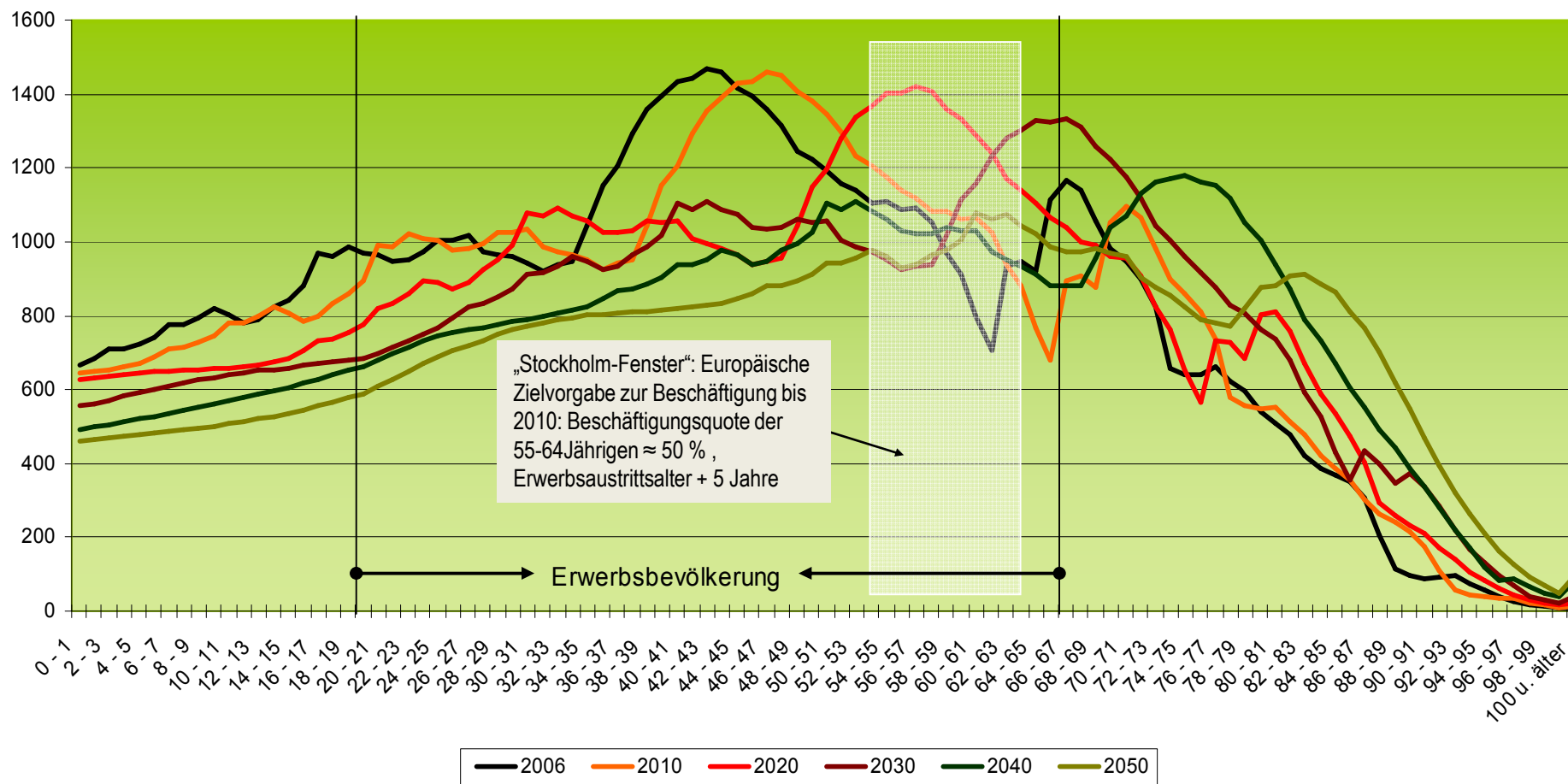
- I. Die Regionen in Süddeutschland sind hauptsächlich von einer Alterung betroffen. Bis 2025 nimmt die Bevölkerung in Baden-Württemberg lediglich um ca. 1% ab (in Bayern gar 2% zu!).
- II. In Bayern und Baden-Württemberg werden 2025 jeweils über 2 Millionen Menschen der Altersgruppe 55-66 angehören (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 2007 in Deutschland

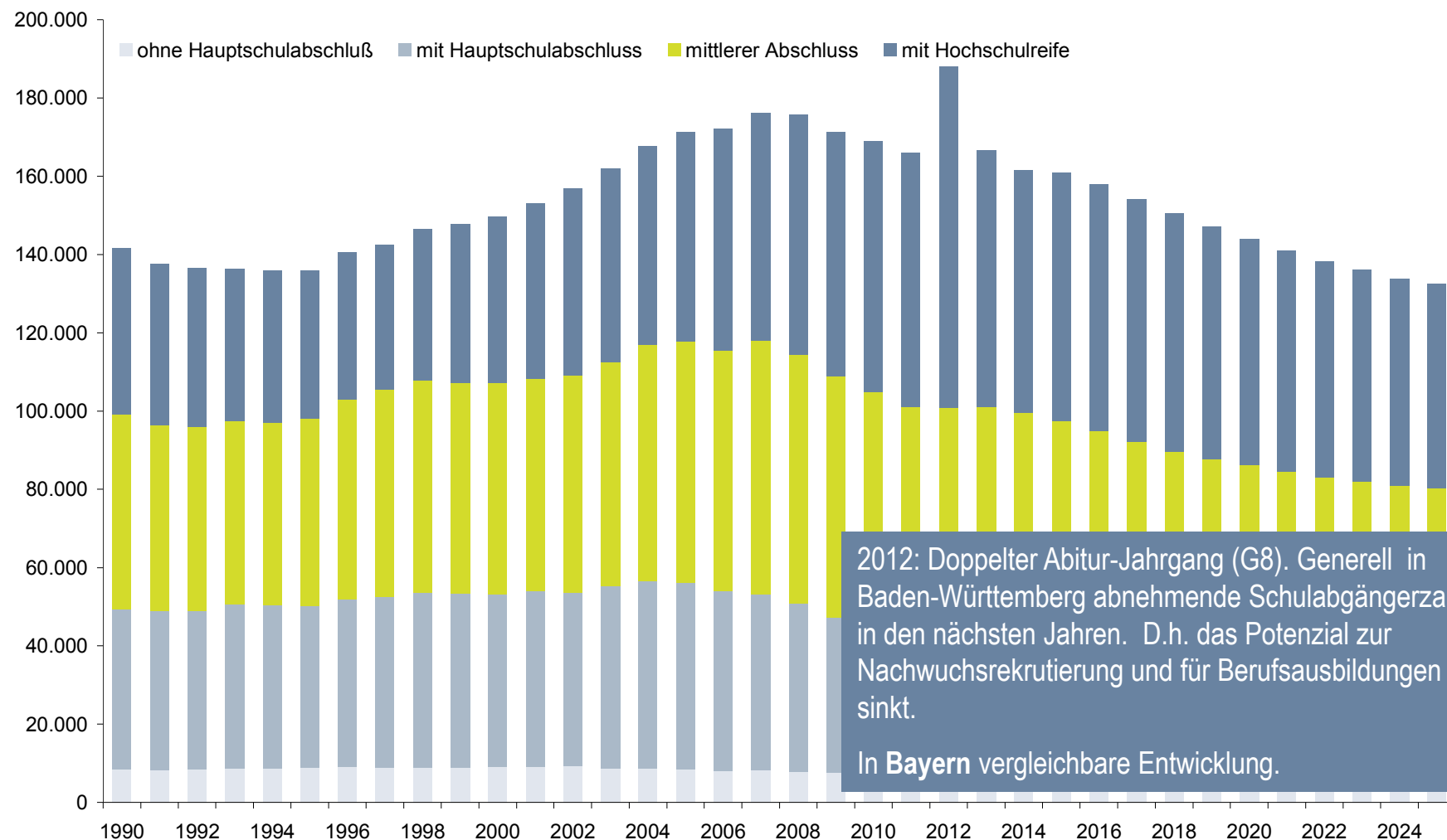


Quelle: Darstellung, Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2009

Bevölkerungsstand nach Altersjahren 2006-2050 in Deutschland



Entwicklung der Schulabgänger zwischen 1990 und 2025 in Baden-Württemberg

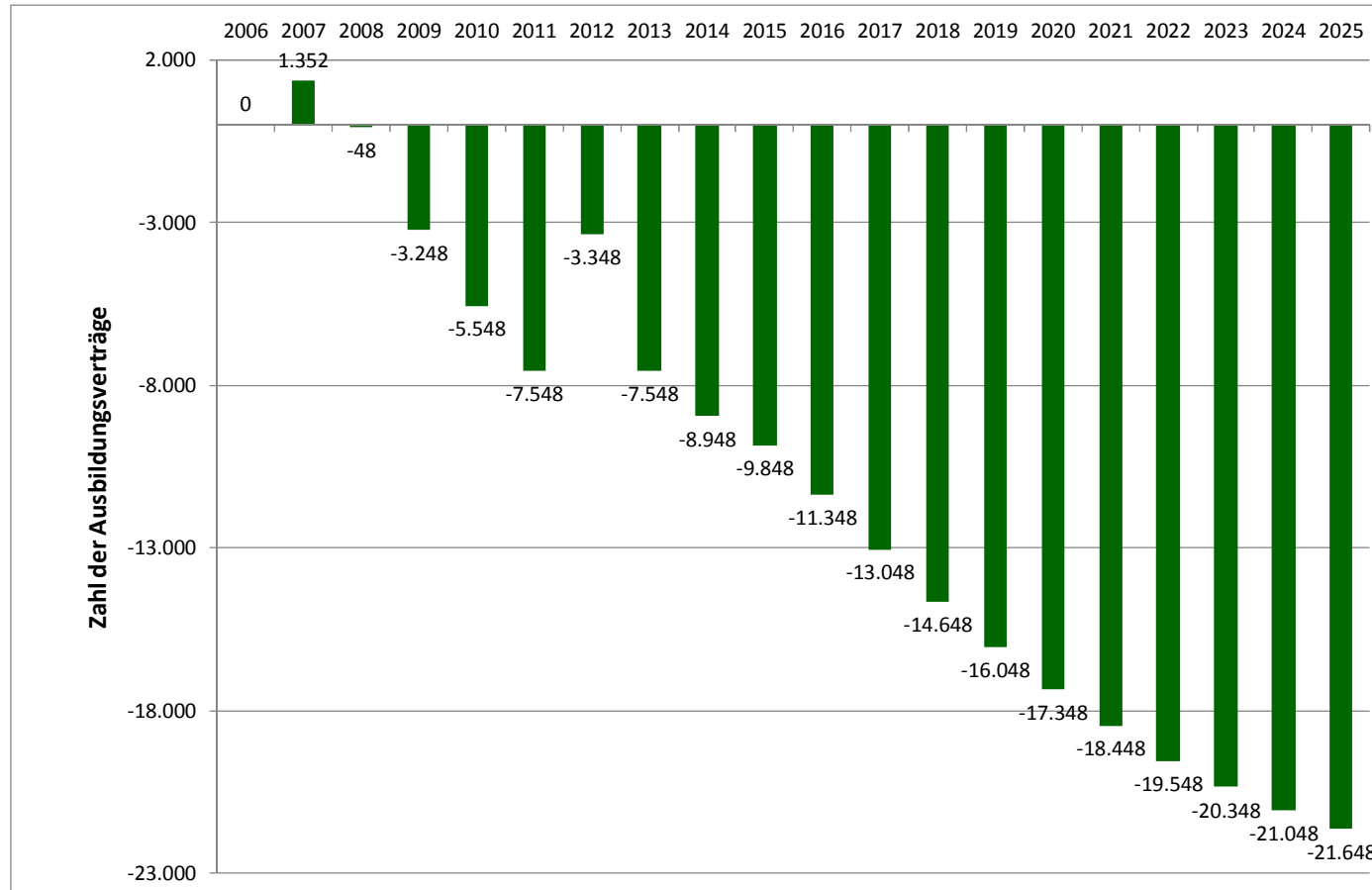


2012: Doppelter Abitur-Jahrgang (G8). Generell in Baden-Württemberg abnehmende Schulabgängerzahlen in den nächsten Jahren. D.h. das Potenzial zur Nachwuchsrekrutierung und für Berufsausbildungen sinkt.

In Bayern vergleichbare Entwicklung.

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

Entwicklung der Ausbildungsverträge bis 2025 in Baden-Württemberg (2006=0)



Quelle: Darstellung nach Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2008 (Modellrechnung zur Entwicklung der Zahl der Ausbildungsverträge bis 2025. Annahme der Modellrechnung: Der Anteil der Schulabgänger nach Schularten, die eine Ausbildung anfangen werden, bleibt konstant.)

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)

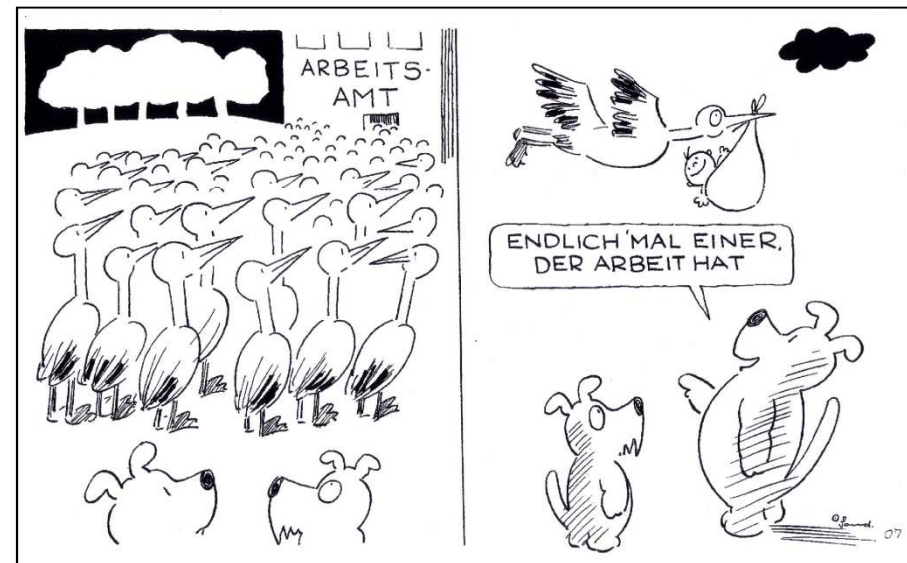
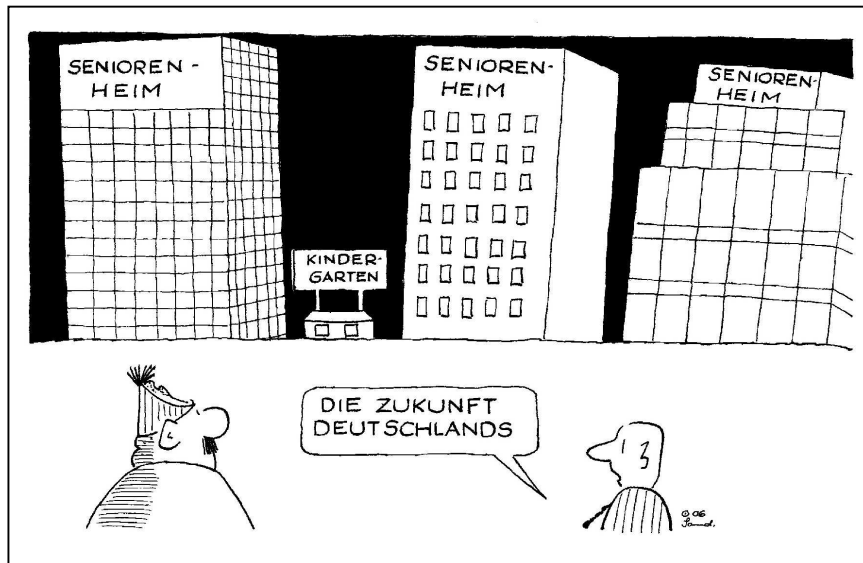
Die Schulabgängerzahlen reduzieren sich um 1/3

Welche Auswirkungen wird dies auf Ihre Rekrutierungsstrategien haben?

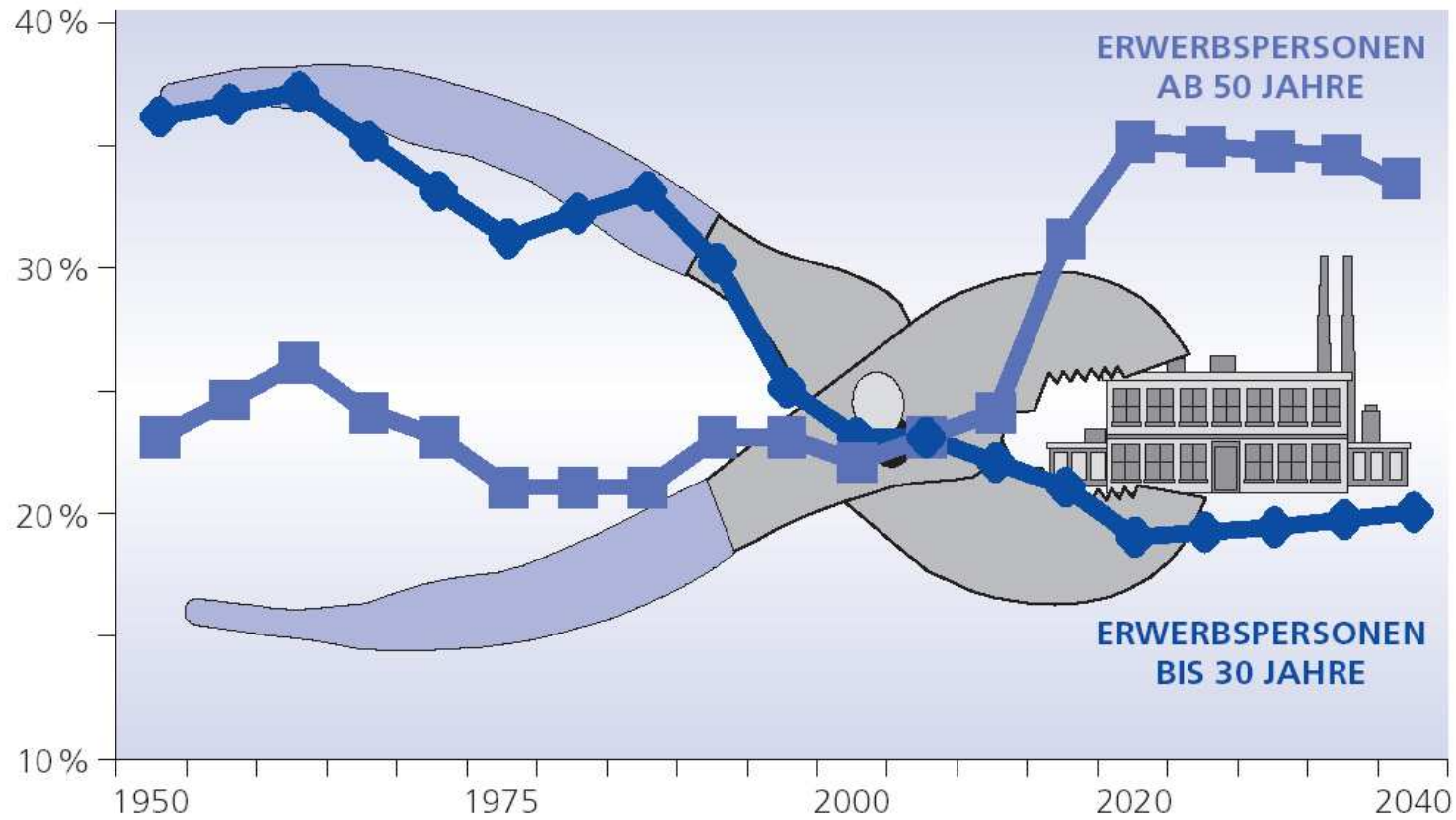
Aber: Das Reservoir schrumpft

- 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)

„Der“ demografische Wandel ... begegnet uns bereits überall



Fachkräftebedarf: Zunahme älterer Beschäftigter – Abnahme jüngerer Beschäftigter

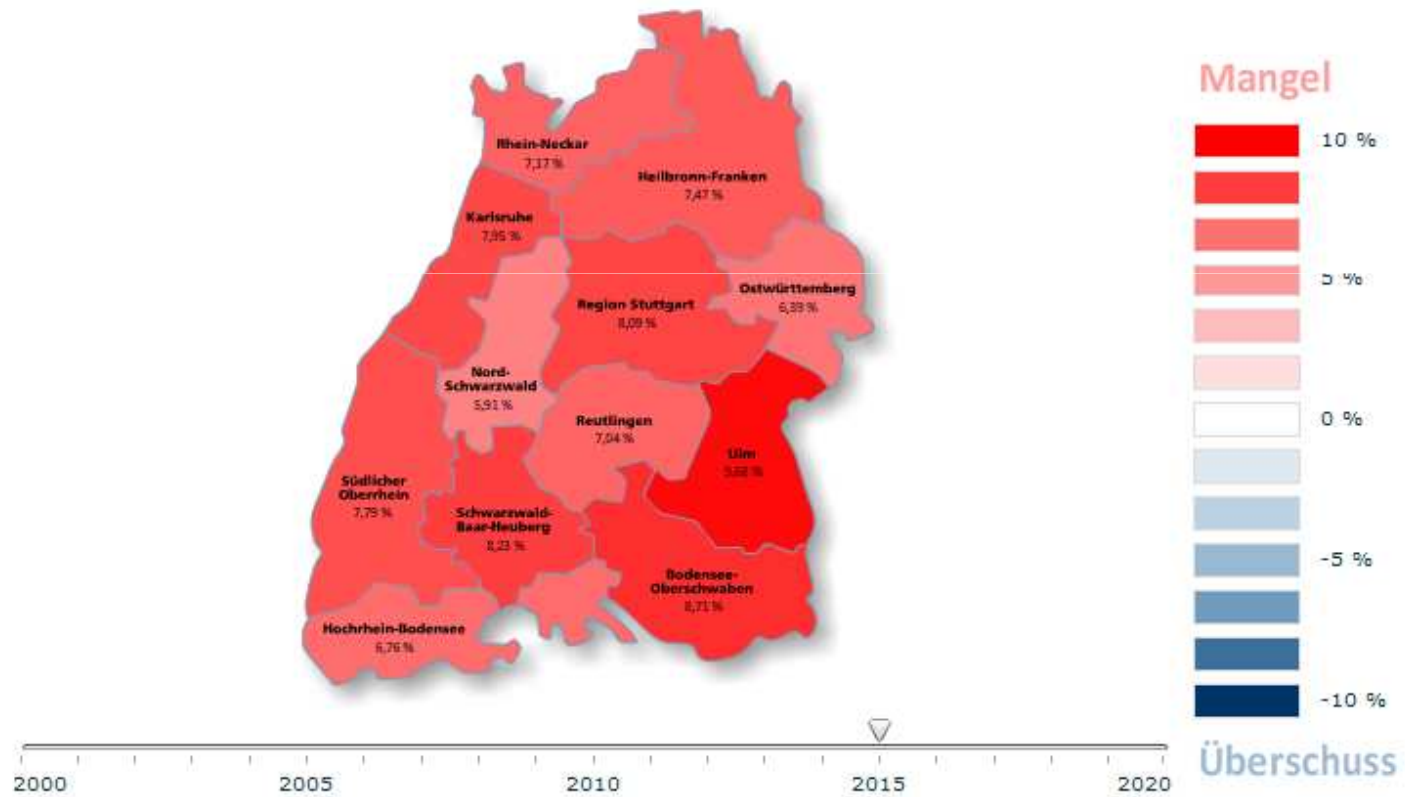


Quelle:
Fraunhofer
Institut IAO

Fachkräftebedarf nach bw.ihk.de

Fachkräftemangel

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



Definitionsversuch „Ältere Arbeitnehmer“

Altersgrenzen als „unscharfe Relation“

Ab dem 36. Lebensjahr	nimmt der Anteil der Erwerbstätigen, die noch berufliche Aufstiegschancen sehen, deutlich ab.
Ab dem 39. Lebensjahr	wechseln Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber nur noch relativ selten.
Ab dem 40. Lebensjahr	nimmt die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen deutlich ab.
Ab dem 51. Lebensjahr	nimmt das Kriterium „gesundheitliche Beeinträchtigung“ spürbar an Bedeutung zu.

Informelle Altersgrenze liegt auch aus sozialwissenschaftlicher Sicht nach Birg bei 45 Jahren!

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, 2003.

Birg: Die demografische Zeitenwende. 2001

Gestaltung von Arbeitsaufgaben für Ältere

Ungünstig für ältere Erwerbstätige



Gestaltung von Arbeitsaufgaben für Ältere

Günstig für ältere Erwerbstätige



**Vertraute und trainierte
Arbeitsaufgaben.**



**Aufgaben, die soziale
Fähigkeiten voraussetzen.**



**Aufgaben, bei denen eine
Expertise vorliegt.**



**Komplexe Arbeitsabläufe, bei
denen Erfahrung eine wichtige
Rolle spielt.**

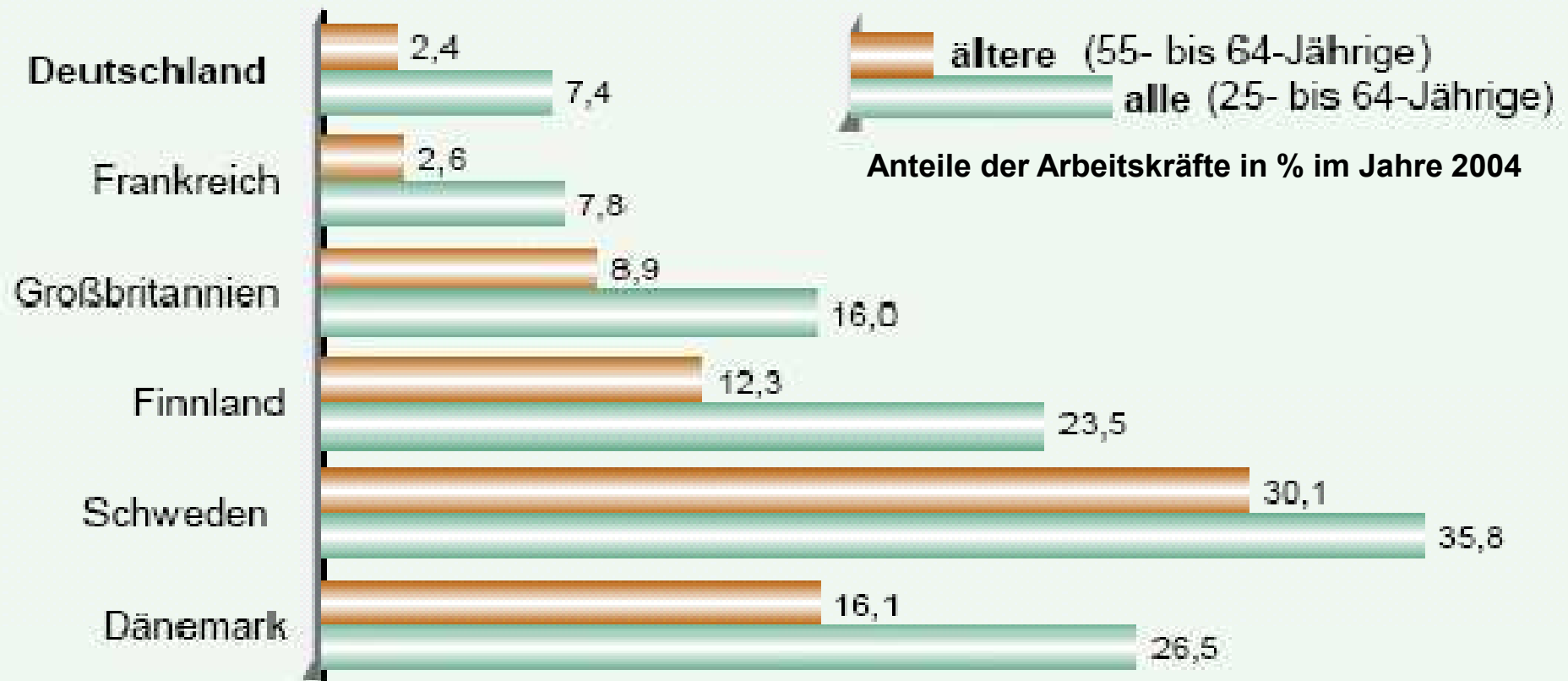


**Arbeiten, die autonom erfolgen, d.h.,
Arbeitspensum, Arbeitsrhythmus und
Arbeitsablauf können in einem bestimmten
Umfang selbst festgelegt werden.**



**Aufgaben, bei denen es auf
Kenntnisse über betriebliche
Abläufe und informelle
Beziehungen ankommt.**

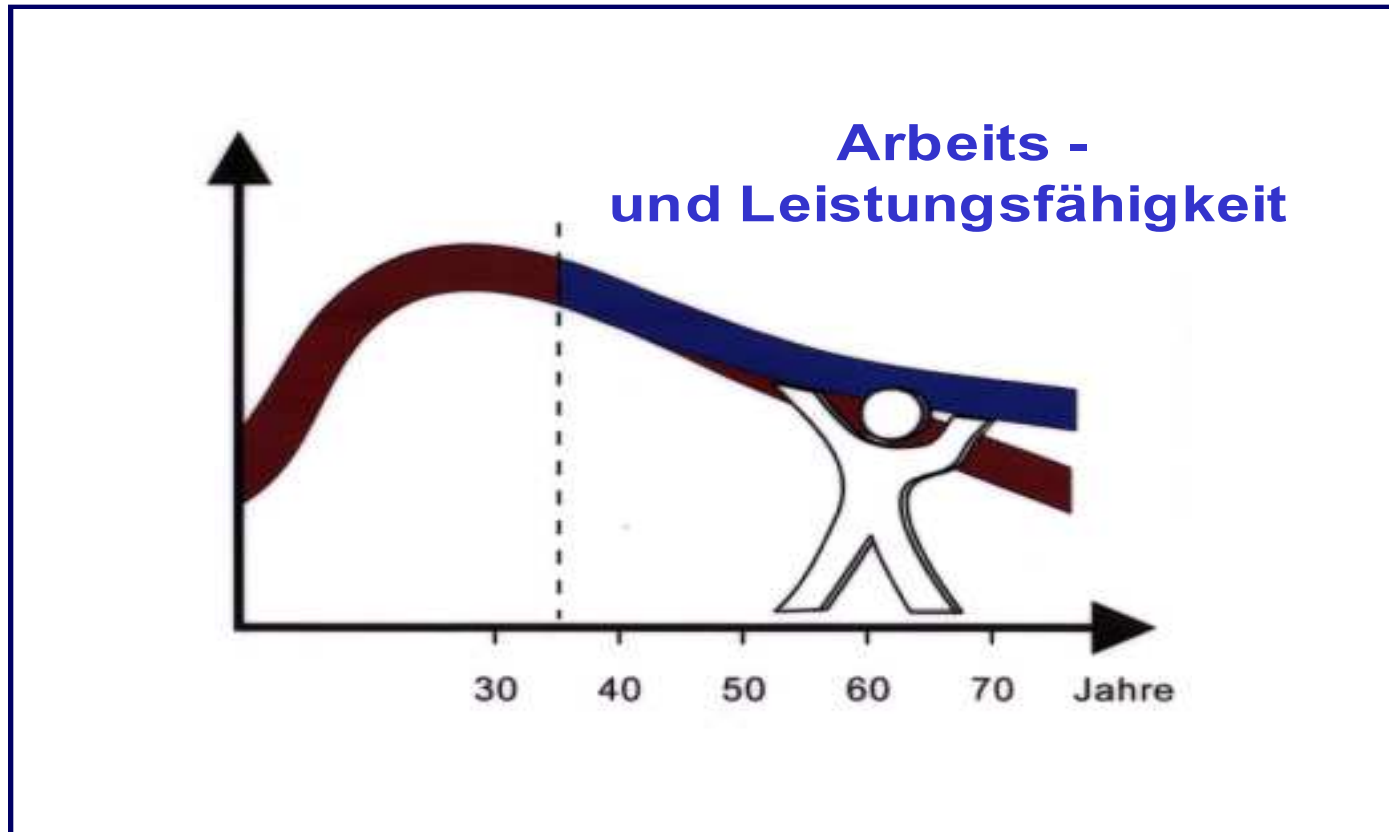
Weiterbildungsquoten international



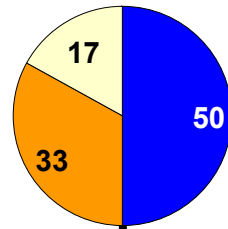
Anmerkung: Weiterbildung umfasst sämtliche Aus- und Erstausbildungen, (ständige) Weiterbildung, betriebliche Ausbildung, Lehre, Ausbildung am Arbeitsplatz, Seminare, Fernunterricht, Abendschule usw. sowie allgemein bildende Kurse.

Wo müssen wir hin?

Gesunde Arbeitsbedingungen vom Berufseinstieg bis zur Rente



Arbeitsfähigkeit bis zur Rente (Angaben in Prozent der jeweiligen Gruppe) Subjektiv erwartete



- Ja, wahrscheinlich
- Nein, wahrscheinlich nicht
- weiß nicht, k.A.

Körperlich schwere Arbeit + Gefühle verbergen → 82% der Befragten glauben nicht bis zur Rente arbeiten zu können.

Körperlich schwere Arbeit	
Starke/sehr starke Belastung	Tritt nicht auf

Keine Belastung durch körperlich schwere Arbeit + keine Hetze → 76% der Befragten glauben bis zur Rente arbeiten zu können.

Verlangt Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	
Tritt selten oder häufiger auf	Tritt nicht auf

Fühlen Sie sich in der Arbeit gehetzt, haben Sie Zeitdruck?	
Sehr starke Belastung	Tritt selten/nicht auf; keine Belastung

Kostenfaktor schlechte Arbeitsbedingungen durch...

- Überdurchschnittliche Krankenstände und Fluktuation
- Überdurchschnittliche Unfallraten
- unvorhergesehene Lohnkosten
- überhöhte Verbrauchswerte
- Nichteinhaltung von Terminen
- Nichterreicherung der geplanten Produktivität
- Qualitätsmängel
- geringe KundinnenKunden-Bindung

Fakten

- I. **Belastung durch körperlich schwere Arbeit ist immer noch das Hauptrisiko nicht bis zur Rente arbeiten zu können.**
- II. **Mehrfachbelastungen (z.B. mit psychischen Belastungen wie Arbeitshetze, Zwang Gefühle zu verbergen) erhöhen dieses Risiko deutlich.**
- III. **Es bestehen große Unterschiede zwischen Berufen. Besonders betroffen: Bau- und Ernährungsberufe sowie Gesundheitsdienstberufe.**

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!

Was ist zu tun?! - Machen Sie sich und Ihr Personal fit!

- Bilden Sie Ihre Mitarbeiter (und sich selber) fort: Wer sich fortbildet, bleibt länger fit und ist auch für das Unternehmen ein Gewinn.
- Bilden Sie altersgemischte Teams: Jung und Alt kann sich wunderbar ergänzen. Was die einen an Erfahrungen mitbringen, steuern die anderen an Wissen und Flexibilität bei!
- Bieten Sie betriebliche Gesundheitsvorsorge an: Je älter die Mitarbeiter werden, desto wichtiger wird die Gesundheit.
- Schaffen Sie gesundheitsschonende Arbeitsbedingungen: Ob gute Beleuchtung, bequeme Stühle oder flexible Arbeitszeiten – ältere Mitarbeiter stellen andere Anforderungen als junge!



Was ist zu tun?! - Gemeinsame Präventionsstrategie

In „gesetzlichen“ Rollenmodellen nicht nur Schutzgedanken, sondern auch Gesundheitsförderungsgedanken vorsehen!

Arbeitnehmer:

Verantwortlich für die Arbeitssicherheit und den Arbeitsschutz an ihrem Arbeitsplatz und ihr eigenes sicherheitsgerechtes Verhalten



Arbeitgeber:

Verantwortlich für den Arbeitsschutz und die Arbeitssicherheit im Betrieb



Fachkräfte für Arbeitssicherheit:

Unterstützung bei und Kontrolle der Umsetzung des Arbeitsschutzes



Betriebsrat:

Kontrolle der Einhaltung entsprechender Regelungen, Mitbestimmung bei der Regelung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes



Betriebsärzte:

Beratung des Arbeitgebers und medizinische Beurteilung der Arbeitnehmer

Mögliche Instrumente zur Demografie im Betrieb

Altersstrukturanalyse:	Ermitteln der gegenwärtigen und künftigen betrieblichen Altersstruktur
IMPULS-Test:	Ermitteln der Arbeitsbedingungen, das heißt sowohl die Stressfaktoren als auch die Ressourcen, aus Sicht der Beschäftigten
Arbeitsbewältigungs-Index:	Mit dem Arbeitsbewältigungs-Index (ABI) , auch englisch Work Ability Index (WAI) , soll die individuelle Arbeitsfähigkeit eines Menschen differenziert beurteilt werden
Gesundheitszirkel:	Durch das kommunikative und gestaltungsorientierte Instrument der betrieblichen Gesundheitsförderung sollen gesundheitliche Probleme aus der Sicht der Betroffenen angegangen und Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden.



RONALD
WEINSCHENK

Berater &
Fachreferent
Soziales

Mögliche Instrumente zur Gesundheitsprävention im Betrieb

Durch betriebliche Gesundheitsförderung lassen sich gezielt Arbeitsbelastungen verringern und gesundheitsfördernde Verhaltensweisen der Beschäftigten stärken.

Sie "lohnt" sich für die Unternehmen und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Als **Instrumente** dienen ein Arbeitskreis Gesundheit, der betriebliche Gesundheitsbericht, Gesundheitszirkel und Mitarbeiterbefragungen.

Die Beteiligung der Beschäftigten gehört dazu.

Auch nach dem Arbeitsschutzgesetz muss der Arbeitsschutz durch Gesundheitsförderung ergänzt werden.

Berufsgenossenschaften und Krankenkassen können dabei Unterstützung bieten.

Ausgaben können Arbeitgeber von der Steuer absetzen.



RONALD
WEINSCHENK

Berater &
Fachreferent
Soziales

Was ist in den Betrieben / Dienststellen zu tun?!

Ansätze der Gesundheitsförderung

Verhaltensprävention

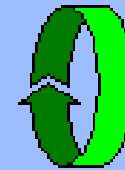
Gesunde Verhaltensweisen
am Arbeitsplatz fördern



Zu gesunder Lebensführung
außerhalb des Betriebes
motivieren

Verhältnisprävention

Vermeidbare Belastungen
abbauen



Gesundheitsförderliche
Faktoren stärken



Quelle: Tagesspiegel, 16.03.2009



Noch Fragen??!