



Chancen & Herausforderungen der demografischen Entwicklung

Regionale Demografie-Initiative Handwerk

Dr. Heike Spaderna-Klein

29. Oktober 2009





Im Mittelpunkt unseres ESF-Projektes stehen die Fragen:

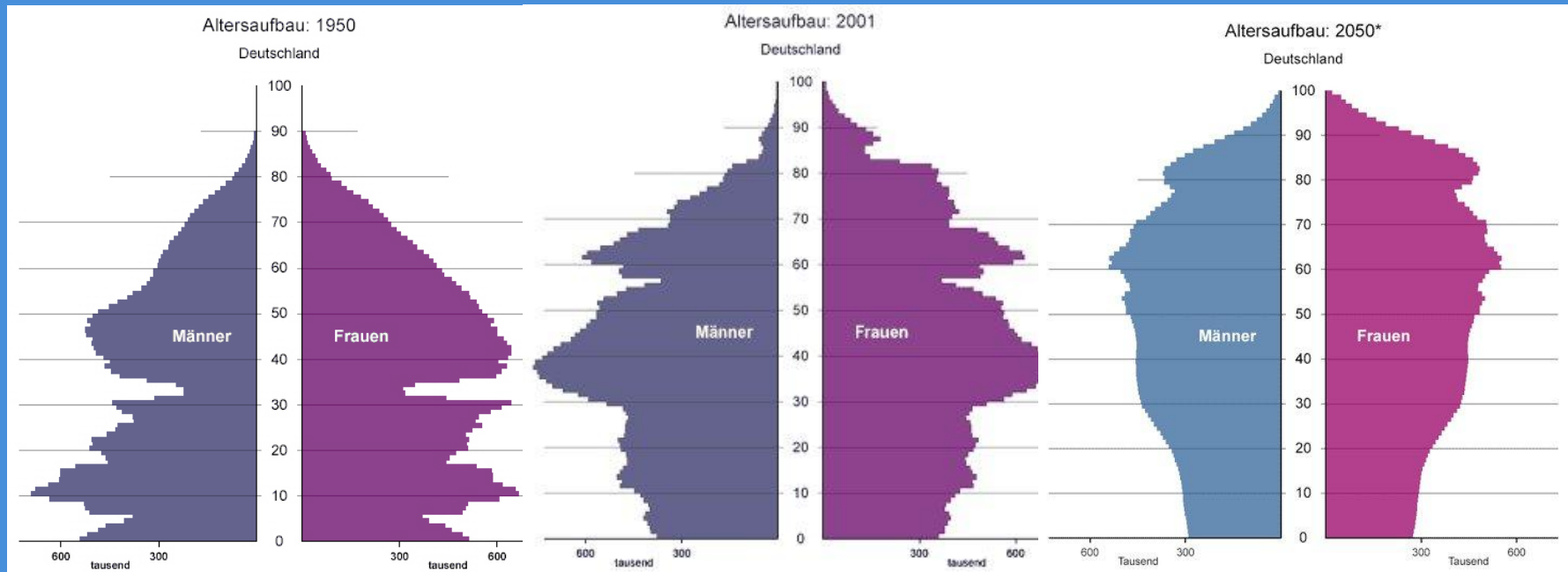
1. Welche Auswirkungen hat der demografische Wandel auf die handwerklichen Betriebe?
2. Wie können wir unseren Betrieben helfen, sich auf den demografischen Wandel vorzubereiten?

Der veränderte Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland ist Folge zweier Entwicklungen:



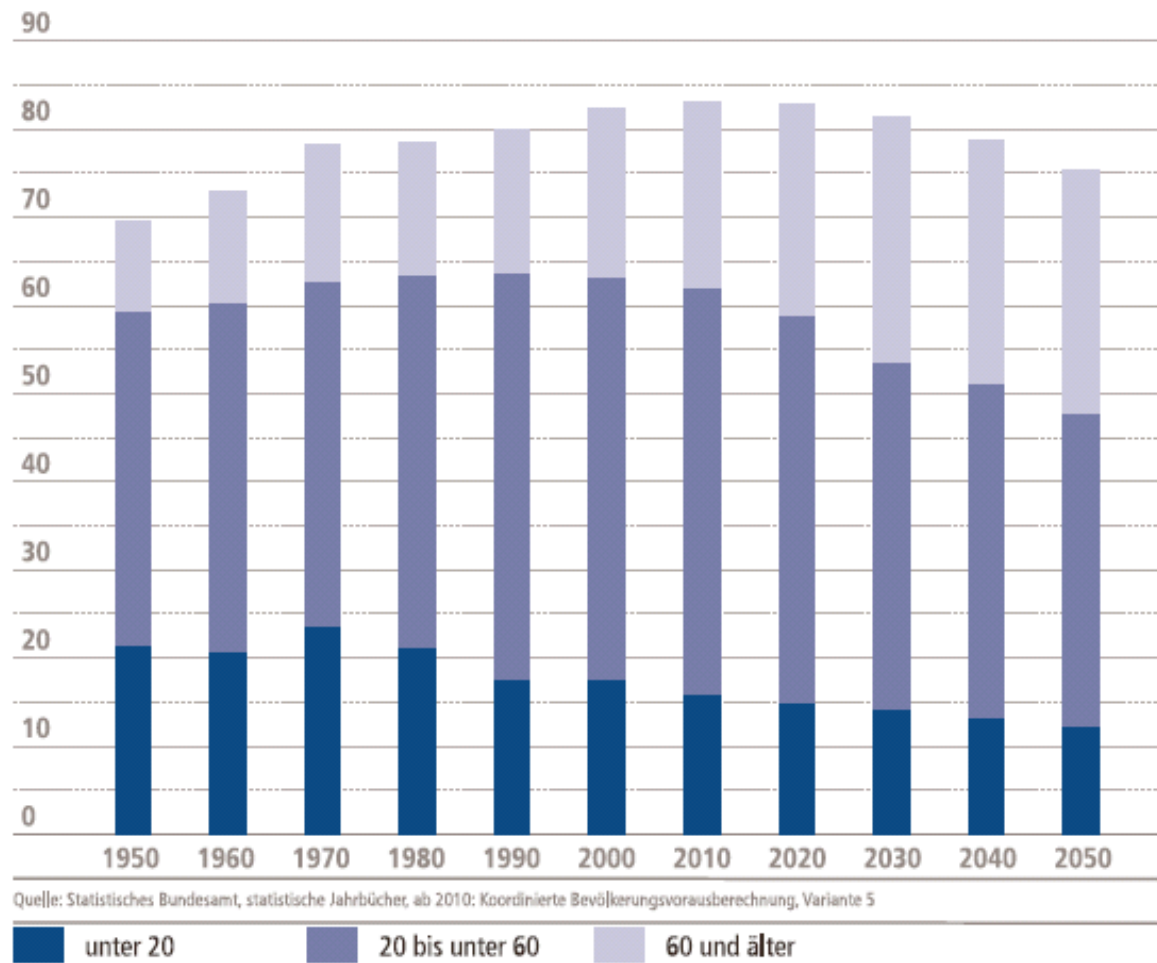
- Die Lebenserwartung der Menschen wird immer **höher** und
- es werden immer **weniger** Kinder geboren.

Bevölkerungspyramiden 1910, 2001 & 2050

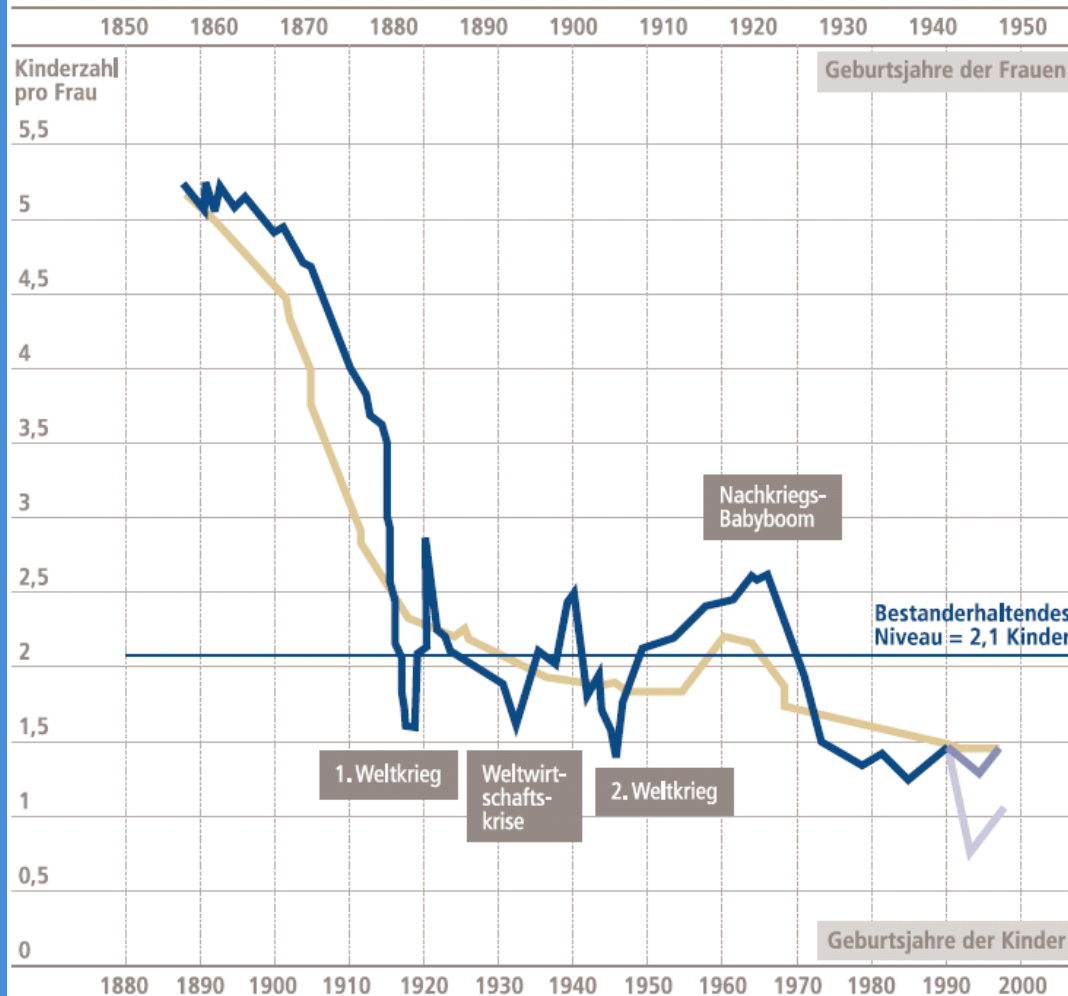


Die Entwicklung der Altersgruppen

Bevölkerung in Mio



Die Geburtenrate in Deutschland¹



Quelle: H. Birg: „Die demographische Zeitenwende“

¹ von 1949 an alte Bundesländer

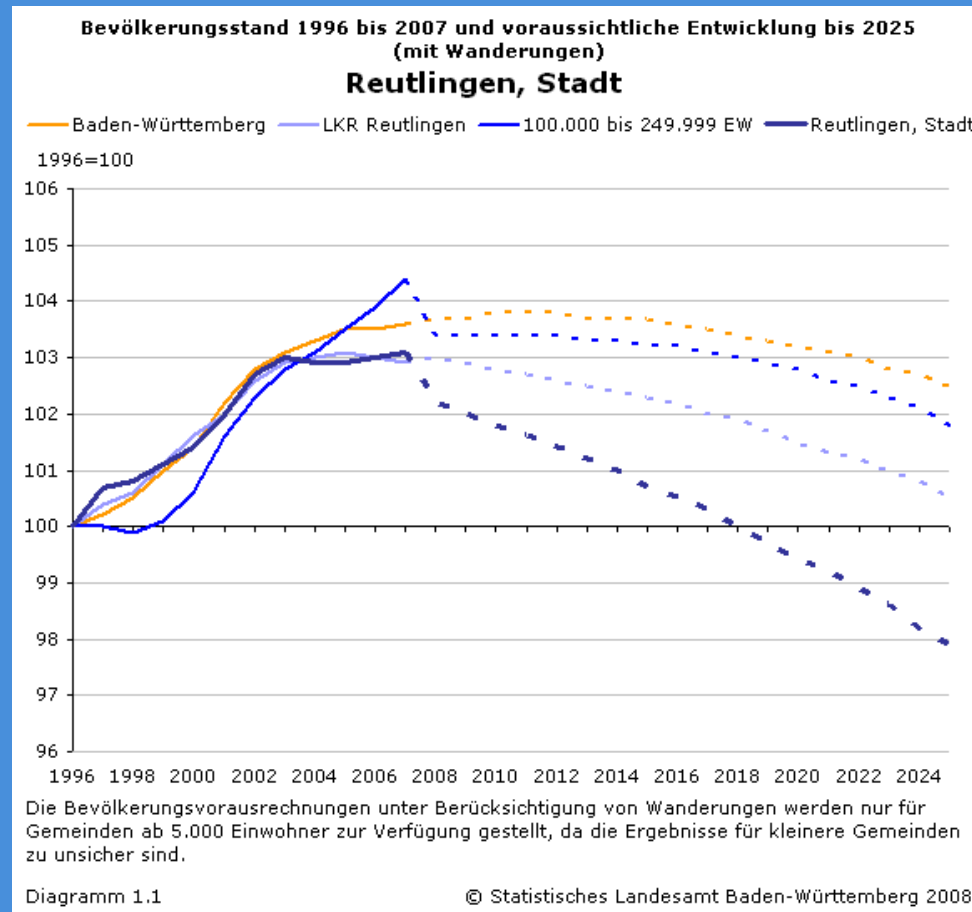
Der Geburtenrückgang in Deutschland begann vor ca. 35 Jahren. Die Geb.häufigkeit liegt mittlerweile bei ca. 1,3 Kindern pro Frau.

Um die Bevölkerungszahl konstant zu halten (ohne Zuwanderung), müsste die Geburtenzahl bei 2,1 liegen.

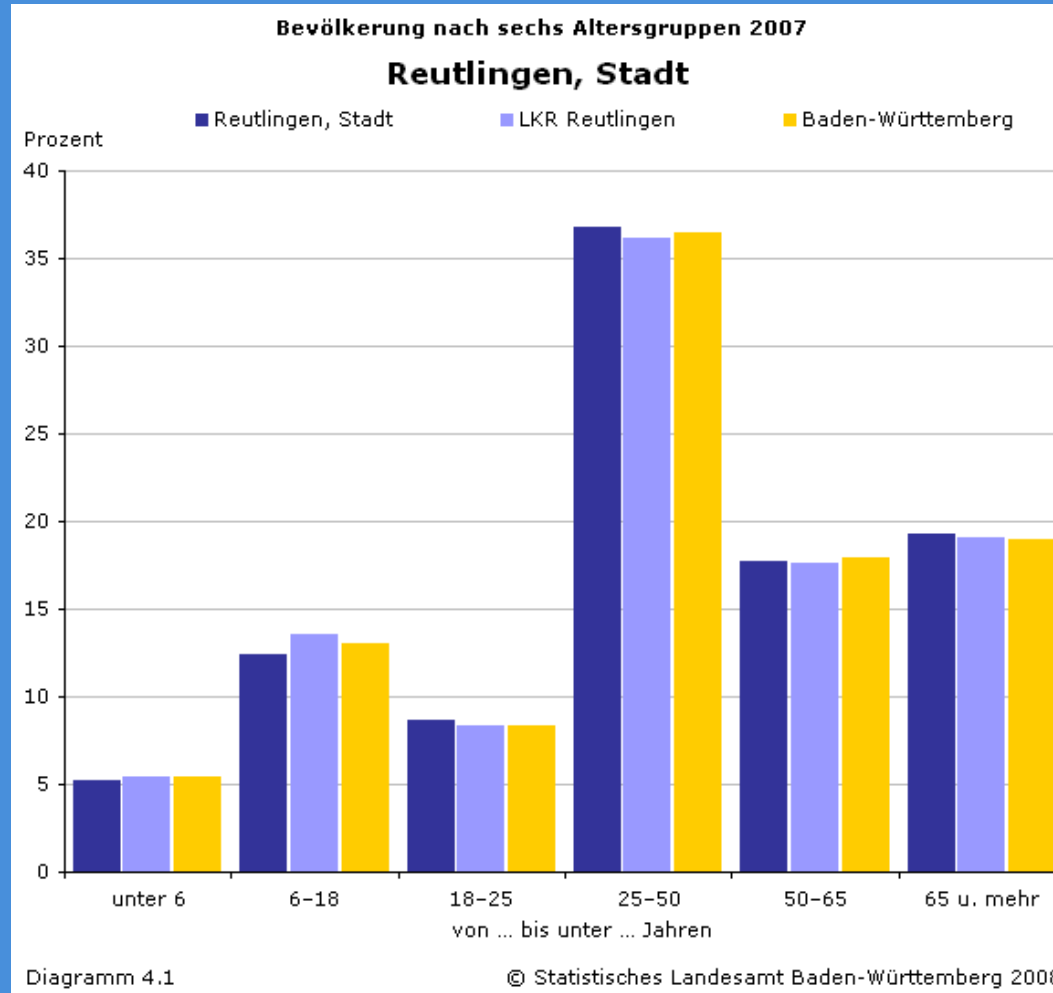
Die niedrige Geburtenrate ist das Ergebnis eines weltweit einmalig hohen Anteils Kinderloser von ca. einem Drittel und eines Rückgangs von Mehrkinderfamilien.

■	Kinderzahl pro Frau, bezogen auf das Geburtsjahr des Kindes
■	Kinderzahl pro Frau, bezogen auf das Geburtsjahr der Frau
■	alte Bundesländer
■	neue Bundesländer

Demografisches Profil Reutlingen:



Demografisches Profil: Reutlingen nach Altersgruppen



Fazit:

Geringe Geburtenraten

Steigende Lebenserwartung

Migration



- Reduktion der Bevölkerung
- Steigendes Durchschnittsalter
- Sinkender Anteil Jüngerer (< 20 Jahre)
- Steigender Anteil Älterer (> 60 Jahre)
- Steigender Anteil der über 80-Jährigen

Konkrete Auswirkungen der demografischen Entwicklungen auf die Betriebe:

- zunehmender Fachkräftemangel
- tendenzielle Überalterung der Belegschaft
- Altersbedingte Abschwächung des Produktivitätsfortschritts durch Verluste von Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit
- Massiver Know-how-Verlust durch Weggang Älterer
- höhere Fluktuation seitens der jüngeren Arbeitnehmer

Wichtige Fragestellungen rund um den demografischen Wandel:

- **Demografischer Wandel: Wo steht Ihr Unternehmen 2009/2019/2029?**
- **Hohe Wettbewerbs-/ Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit mit einer älter werdenden Belegschaft? Wie ist dies möglich?**
- **Demografiebewußtes Personalmanagement: Worauf müssen Sie achten?**
- **Ableitung von Handlungsfeldern & Maßnahmen: Was hat sich bisher bewährt?**



Wie können wir Ihnen helfen, Ihre demografischen Probleme zu erkennen und zu bewältigen?

- **Sensibilisierung für die Demografie-Problematik**
- **Gemeinsame Konzeptentwicklung**
- **Vermittlung von Experten, Einbindung in die entsprechenden Netzwerke und konsequente Schulung im Rahmen von Workshops**
- **Begleitung bei der Maßnahmendurchführung**
- **Durchführung einer Altersstrukturanalyse**

Beispielszenario Musterbetrieb

Anhand von drei Beispielen soll das Problem der demografischen Entwicklung in einem Betrieb verdeutlicht werden. In diesen Beispielen gelten für das Alter der Mitarbeiter folgende Vorgaben:

Jugendzentriert = 50% ist zwischen 15 und 35 Jahre alt, 25% ist zwischen 36 und 55 Jahre alt, 25% ist zwischen 56 und 70 Jahre alt

Mittenzentriert = 25% ist zwischen 15 und 35 Jahre alt, 50% ist zwischen 36 und 55 Jahre alt, 25% ist zwischen 56 und 70 Jahre alt

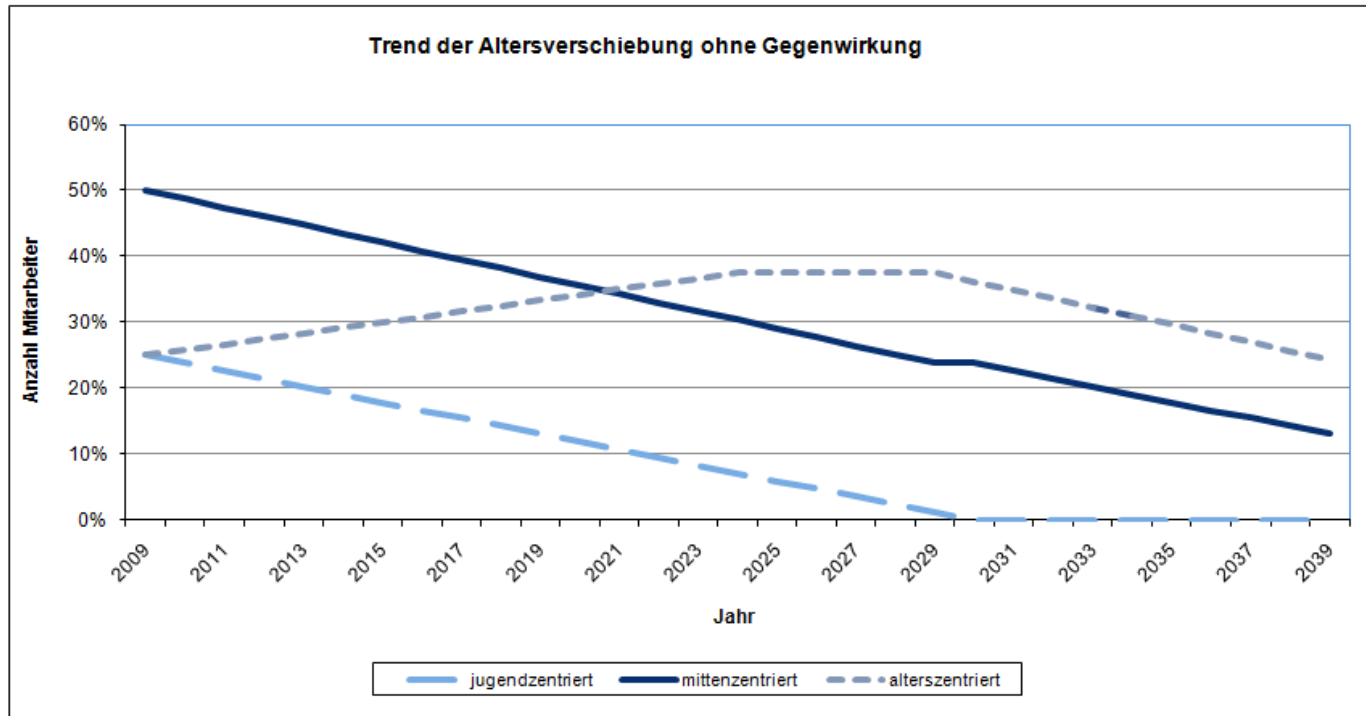
Alterszentriert = 25% ist zwischen 15 und 35 Jahre alt, 25% ist zwischen 36 und 55 Jahre alt, 50% ist zwischen 56 und 70 Jahre alt

Altersverteilung:

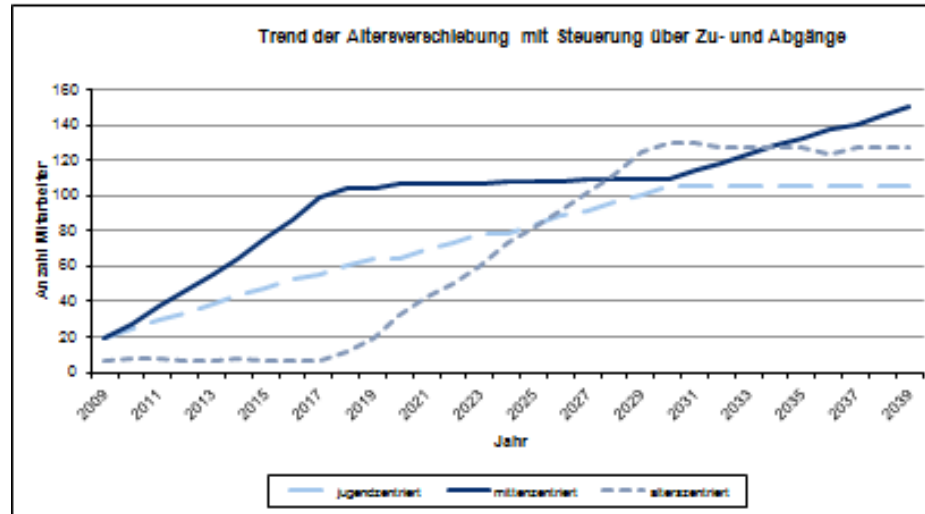
mittenzentriert ▼

Durchschnittsalter 2009: 45

Durchschnittsalter 2039: 59

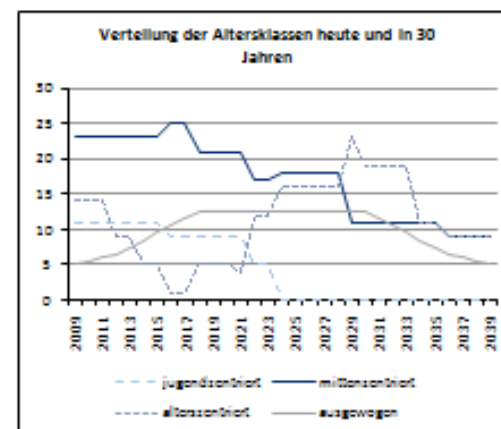
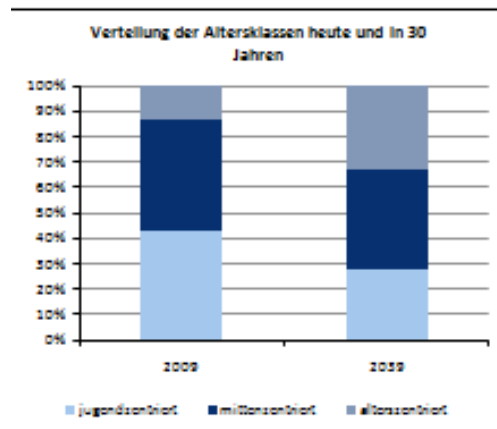


Hochrechnung der Altersverschiebung nach Steuerung der Zu- und Abgänge
Testbetrieb, Teststraße 58, 72762 Reutlingen



© Handwerkskammer Reutlingen, Hindenburgstraße 58, 72762 Reutlingen

Hochrechnung der Altersverschiebung nach Steuerung der Zu- und Abgänge
Testbetrieb, Teststraße 58, 72762 Reutlingen



© Handwerkskammer Reutlingen, Hindenburgstraße 58, 72762 Reutlingen

Welche Problemfelder können bei einer Altersstrukturanalyse identifiziert werden?

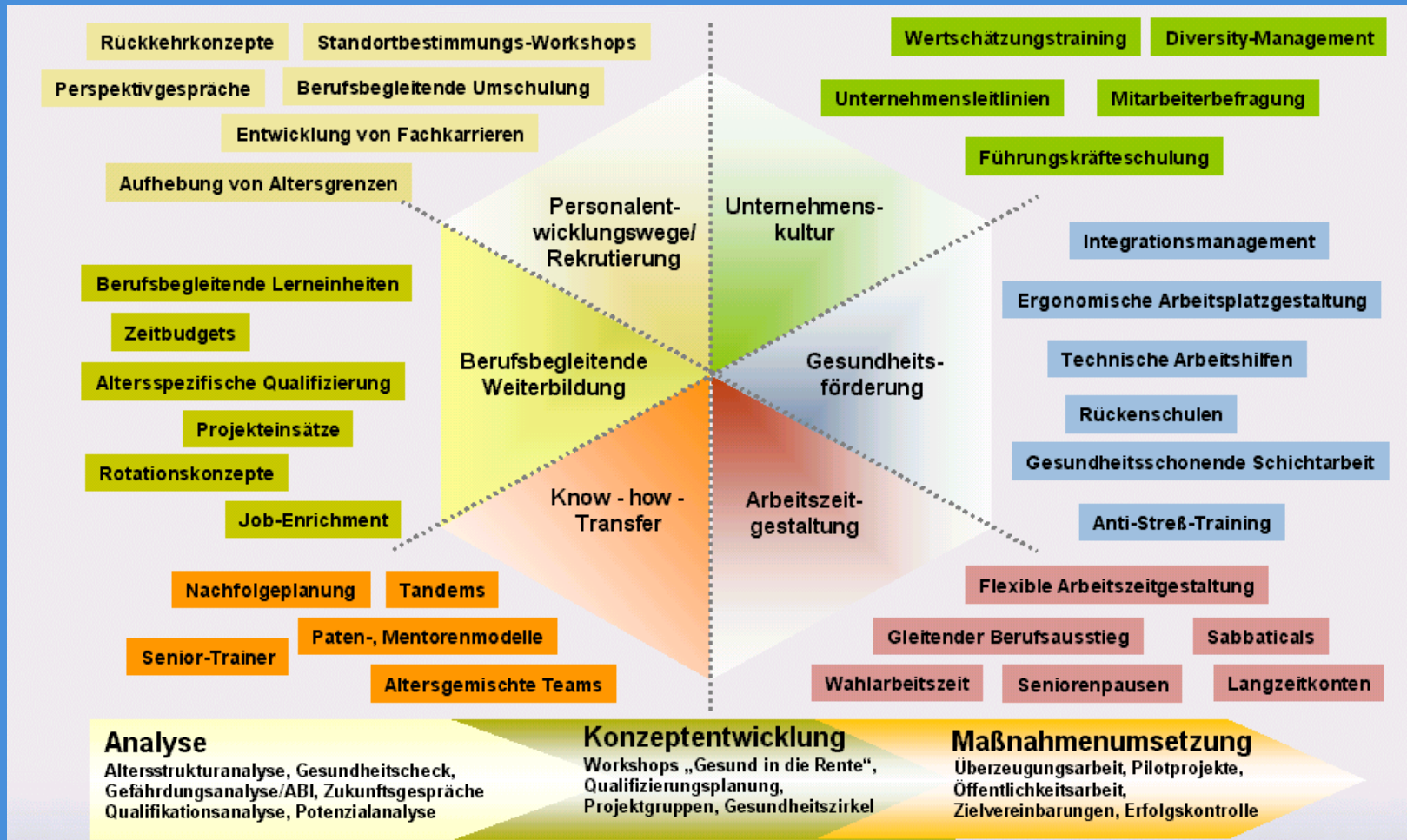
- **Fluktuationsprobleme**
- **Rekrutierungsprobleme**
- **Fragen der Mitarbeiterbindung**
- **Probleme mit der Arbeitsfähigkeit**
- **Schwierigkeiten mit dem Auslaufen der Altersteilzeit**
- **Probleme mit der Wissensweitergabe zwischen verschiedenen Beschäftigengenerationen**

Das Thema Demografie ist nichts grundsätzlich Neues.

Es bedeutet für Sie aber, dass Sie manche Unternehmensbereiche aus einer anderen Perspektive betrachten müssen.

Diese andere Sichtweise kann zu neuen Erkenntnissen für Ihr Unternehmen führen.

Palette betrieblicher Möglichkeiten:



Nutzen für die Betriebe:

- **Fachkräftemangel vorbeugen**
- **Verringerung der Krankenstände**
- **Steigerung der Produktivität**
- **Verstetigung der Personalauslastungen
(weniger Überstunden wg. Krankheit)**
- **Verringerung der Fluktuation in der Belegschaft**
- **Verbessertes, positives Betriebsklima**
- **Steigerung der Attraktivität als ArbeitgeberIn**
- **Qualitätssteigerung durch erhöhte Motivation der Mitarbeiter**



Unsere Veranstaltungen sollen Sie für den demografischen Wandel fit machen:

- mit praxisnahen Themen
- mit Experten aus dem handwerklichen Bereich
- mit für Sie leicht umsetzbaren Impulsen
- mit ganzheitlichen Konzepten, die Ihren Betrieb demografiefest machen

Wollen Sie Ihren Betrieb für die Herausforderungen der kommenden Jahre rüsten, dann tragen Sie sich in die Interessentenliste unserer künftigen Veranstaltungen ein.



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!