

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Kommunale Demografiekonzepte am
Niederrhein

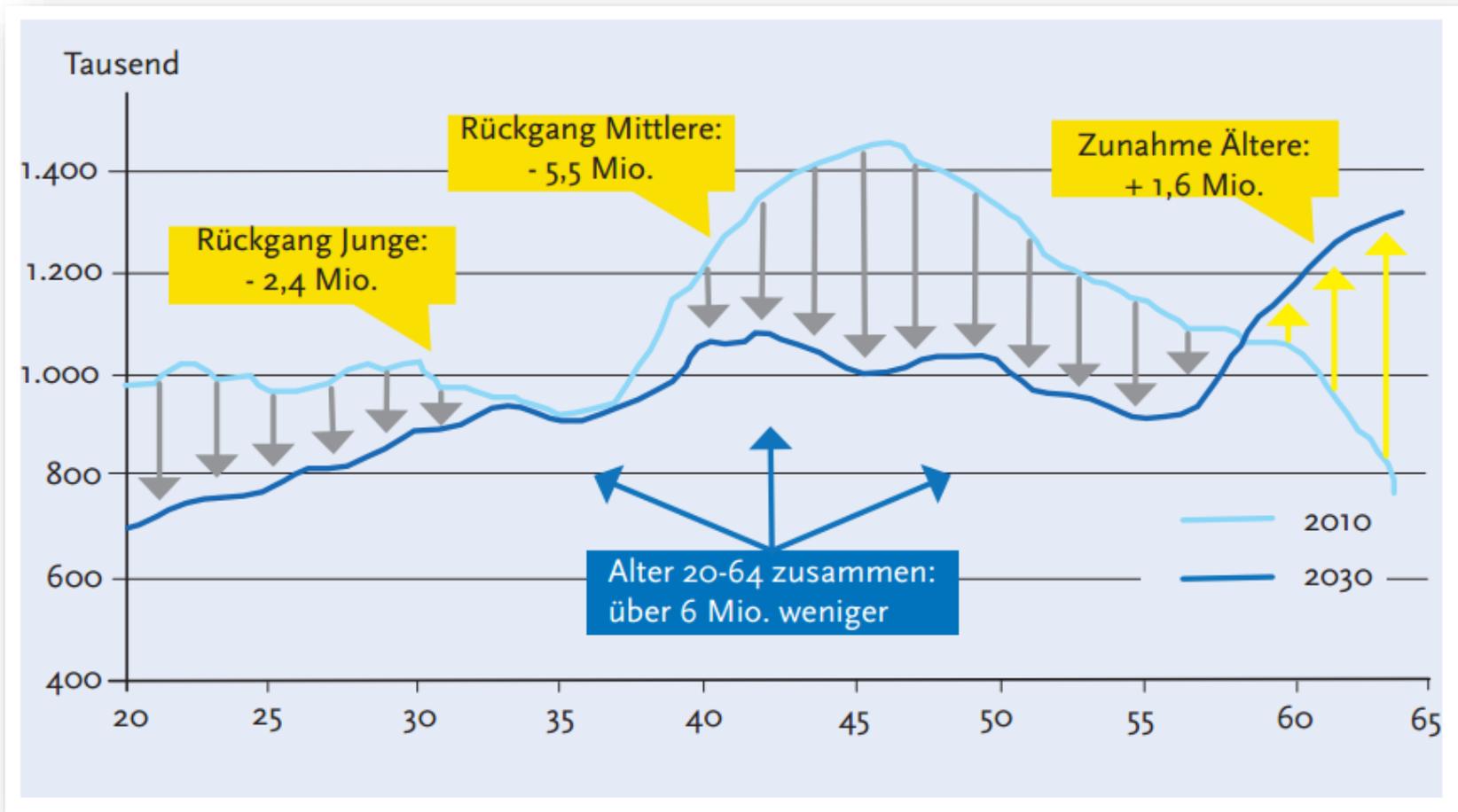
Prof. Dr. Jakob Lempp

*Rhein-Waal University of Applied Sciences
Faculty for Society and Economy*

Agenda

- 1 Was bedeutet der **demografische Wandel** für die Arbeitswelt?
- 2 Was sind mögliche **Konsequenzen**?
- 3 Wie kann darauf **reagiert** werden?
- 4 Was ist die **Region Niederrhein**? Und wie wird in der Region Niederrhein mit dem demografischen Wandel umgegangen? (zwei Fallstudien)
- 5 Was kann daraus gelernt werden („**lessons learned**“)?

Ausgangspunkt: Altersstruktur der Bevölkerung (20 – 64 Jahre)



Was bedeutet demografischer Wandel?

- 1 **Dreifaches Altern** (absolute und relative Zunahme der älteren Bevölkerung und steigender Anteil von hochaltem Menschen)
- 2 **Rückgang der Gesamtbevölkerung** (durch anhaltend niedrige Geburtenrate)
- 3 **Heterogenisierung und Internationalisierung der Bevölkerung** (durch zunehmende Pluralisierung und Liberalisierung der Gesellschaft sowie zunehmende Zuwanderung)
- 4 **Singularisierung** (steigende Anzahl von Ein-Personen-Haushalten)
- 5 **Segregation und soziale Ungleichheiten** (durch „Verinselungen“ von ökonomischem Wachstum und Schrumpfung).

Ausmaß und Folgen lokal und regional sehr unterschiedlich!

Was bedeutet der demografische Wandel in der Arbeitswelt?

1

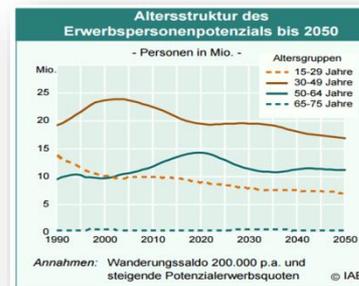
Weniger
Erwerbs-
personen



- Deutlicher Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials bis 2050 selbst in positivstem Szenario
- Wanderungssaldo größerer Hebel als Erwerbsquote

2

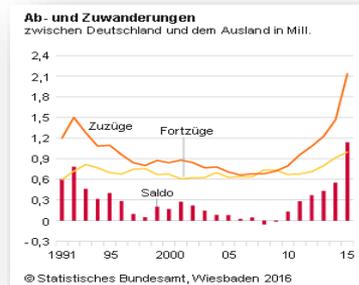
Ältere
Erwerbs-
personen



- Deutlicher Rückgang der 15-49 jährigen Erwerbspersonen
- Höherer Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen im Erwerbspersonenpotenzial

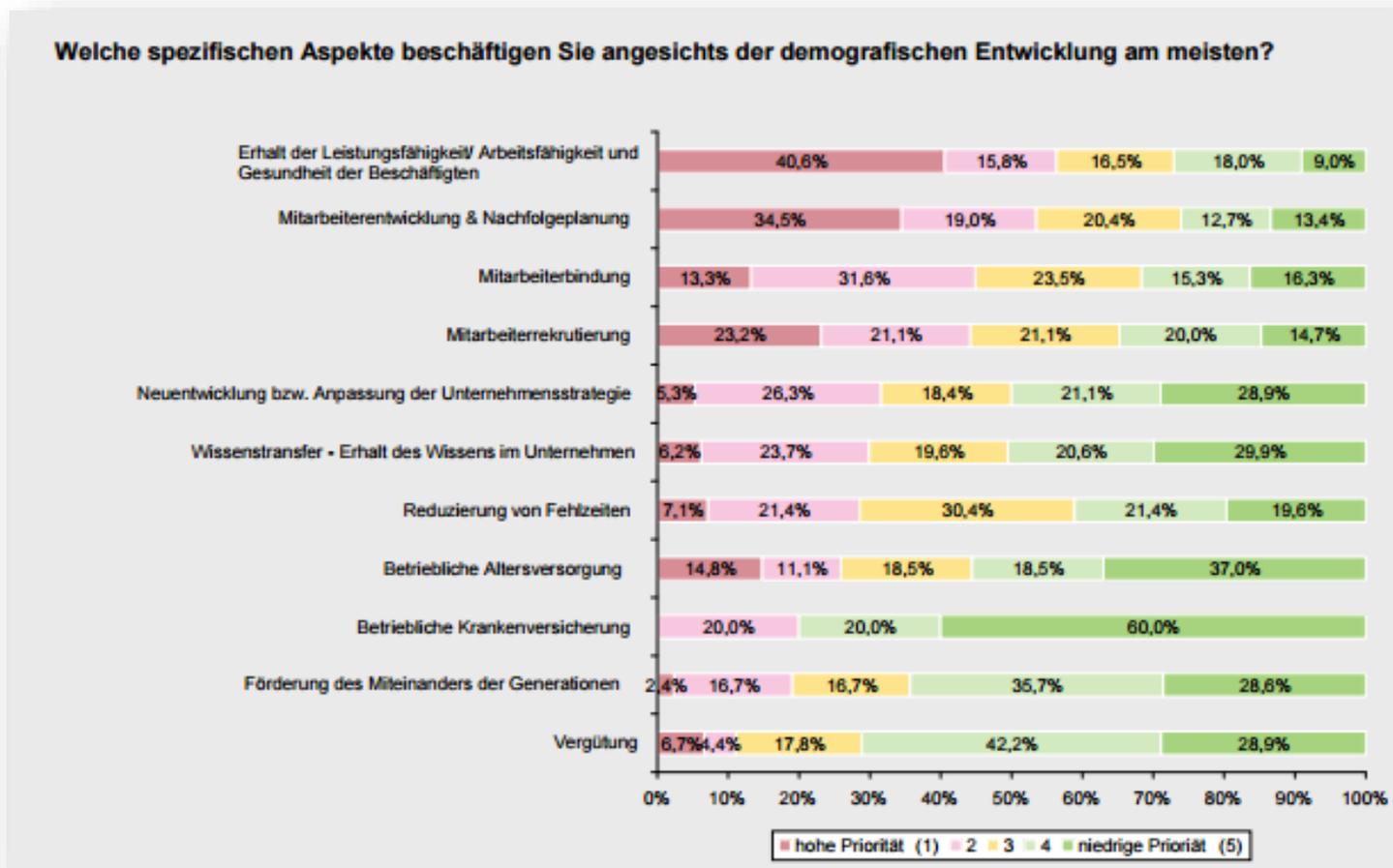
3

Mehr
Diversität



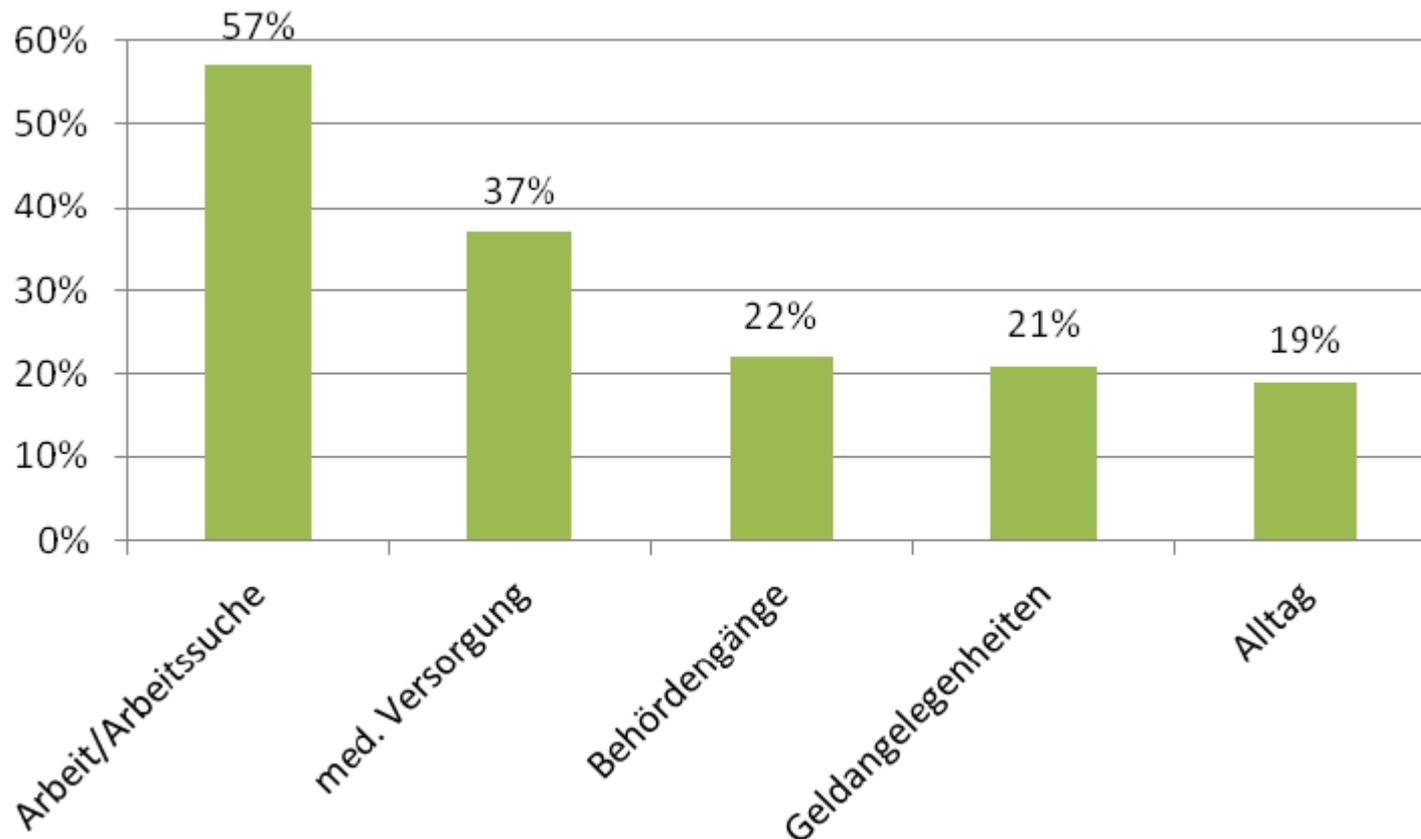
- Deutliche Zunahme der Zuzüge und des Wanderungssaldos
- Zunahme des Anteils von weiblichen Erwerbspersonen

Unternehmen fokussieren auf Leistungs- fähigkeit und Personalentwicklung



Wahrgenommene Altersdiskriminierung v.a. in der Arbeitswelt

Anteil der Menschen, die von eigenen Erfahrungen der Altersdiskriminierung berichten, getrennt nach Lebensbereichen (in Prozent)



Was sind mögliche Konsequenzen?

Nachlassende Innovativität

- Geringerer Anteil jüngerer Arbeitnehmer führt zu geringerem Zufluss aus Bildungssystem
- Bei schneller werdender „Halbwertszeit des Wissens“ führt dies zu nachlassender Innovativität

Neue Anforderungen bei der Personalgewinnung und -entwicklung

- Demografischer Wandel impliziert die Notwendigkeit verstärkter Anstrengungen bei Rekrutierung, Onboarding, Retention und der strategischen demografischen Unternehmensplanung zur Senkung der voluntary turnover rate

Nachlassende Leistungsfähigkeit

- Um Leistungsfähigkeit und Motivation durchschnittlich älterer Belegschaften aufrechtzuerhalten, sind funktions- und branchenspezifisch Maßnahmen zu ergreifen

Auswirkungen auf das Rentensystem

- Die Zukunft der Sozialen Sicherungssysteme maßgeblich von demografischer Entwicklung abhängig
- Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67
- Ausbau der Pflegeversicherung
- Aktuelle Debatte in der Rentenpolitik

Was tun? - betriebliche Ebene

- Leitbild
- Diversity
- Anerkennungskultur von älteren Arbeitnehmern



- Rekrutierung
- Onboarding
- Qualifizierungsangebote
- Erhalt der Leistungsfähigkeit

- Altersgerechte Arbeitsplatzgestaltung
- Diversität von Teams
- Adäquate Arbeitszeitmodelle

- Betriebliche Gesundheitsvorsorge
- Belastungsabbau

Handlungsfelder der Fachkräfteinitiative des Landes NRW

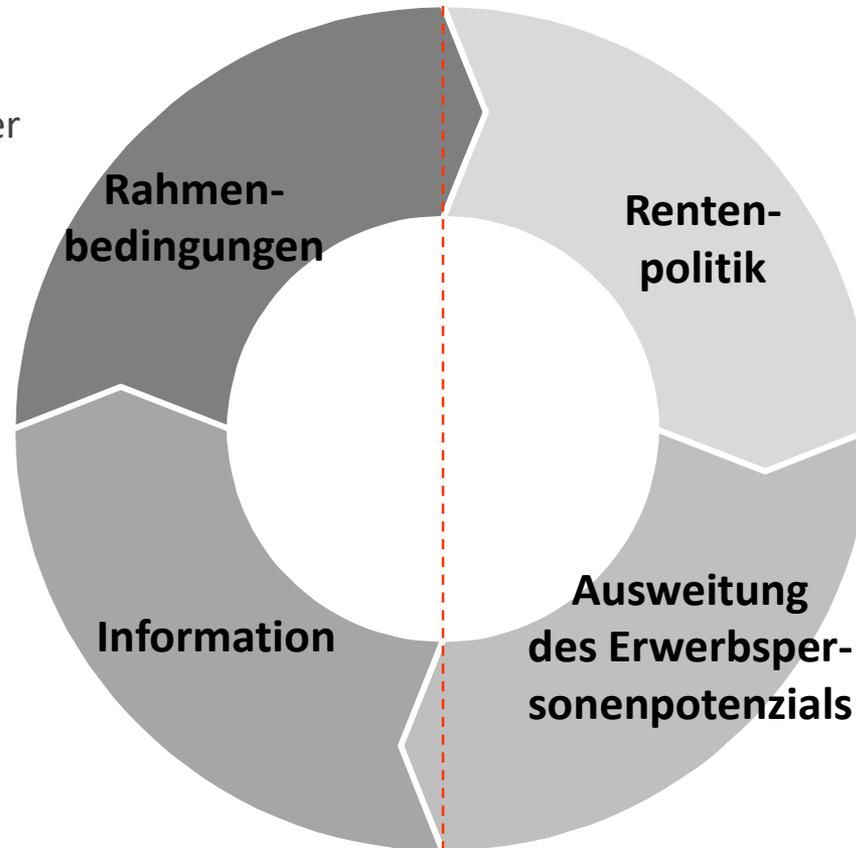
über Regionalagenturen unterstützt

- Beschäftigte in den Betrieben **qualifizieren**
- **Frauenerwerbsbeteiligung** erhöhen
- Nachholen von Berufsabschlüssen - **Arbeitslose integrieren**
- Reale Beschäftigungsdauer durch **Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung**, Arbeitszeitgestaltung und gesunde Arbeitsbedingungen steigern
- **Warteschleifen** für ausbildungsfähige Jugendliche abbauen
- Ausbildungs- und **Studienabbrüche** durch präventive oder flankierende Maßnahmen reduzieren

Was tun? - überbetriebliche Ebene

- Unterstützung für betriebliche Maßnahmen
- Förderung betrieblicher Gesundheitsvorsorge
- Vernetzung relevanter Akteure

- Demografieberater / Beauftragte in Kommunen und Verbänden
- Demografieforschung
- Studiengänge / Weiterbildungen

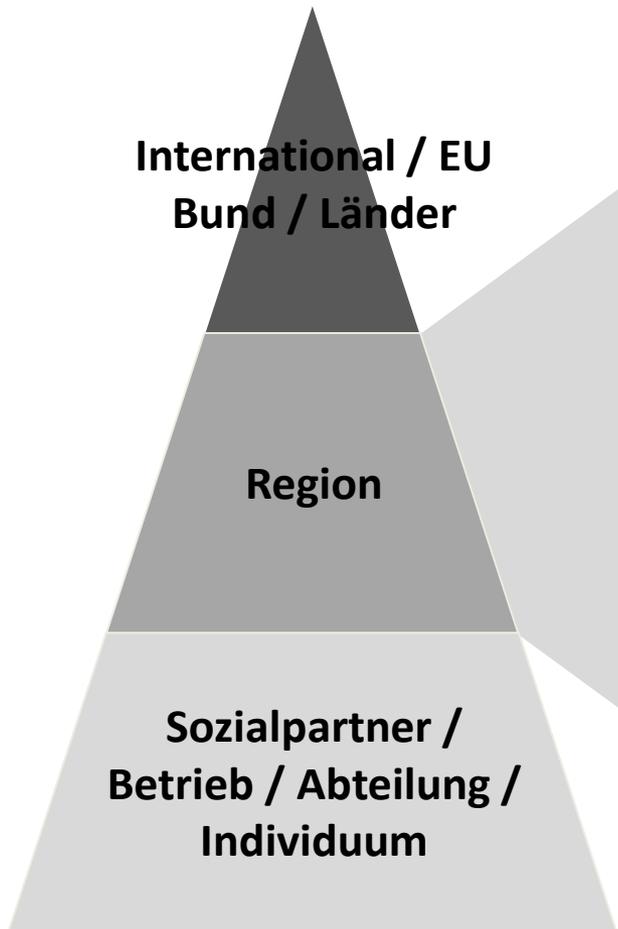


Transdemo

- Anhebung Renteneintrittsalter?
- Einbindung von Beamten in die gesetzliche Rente

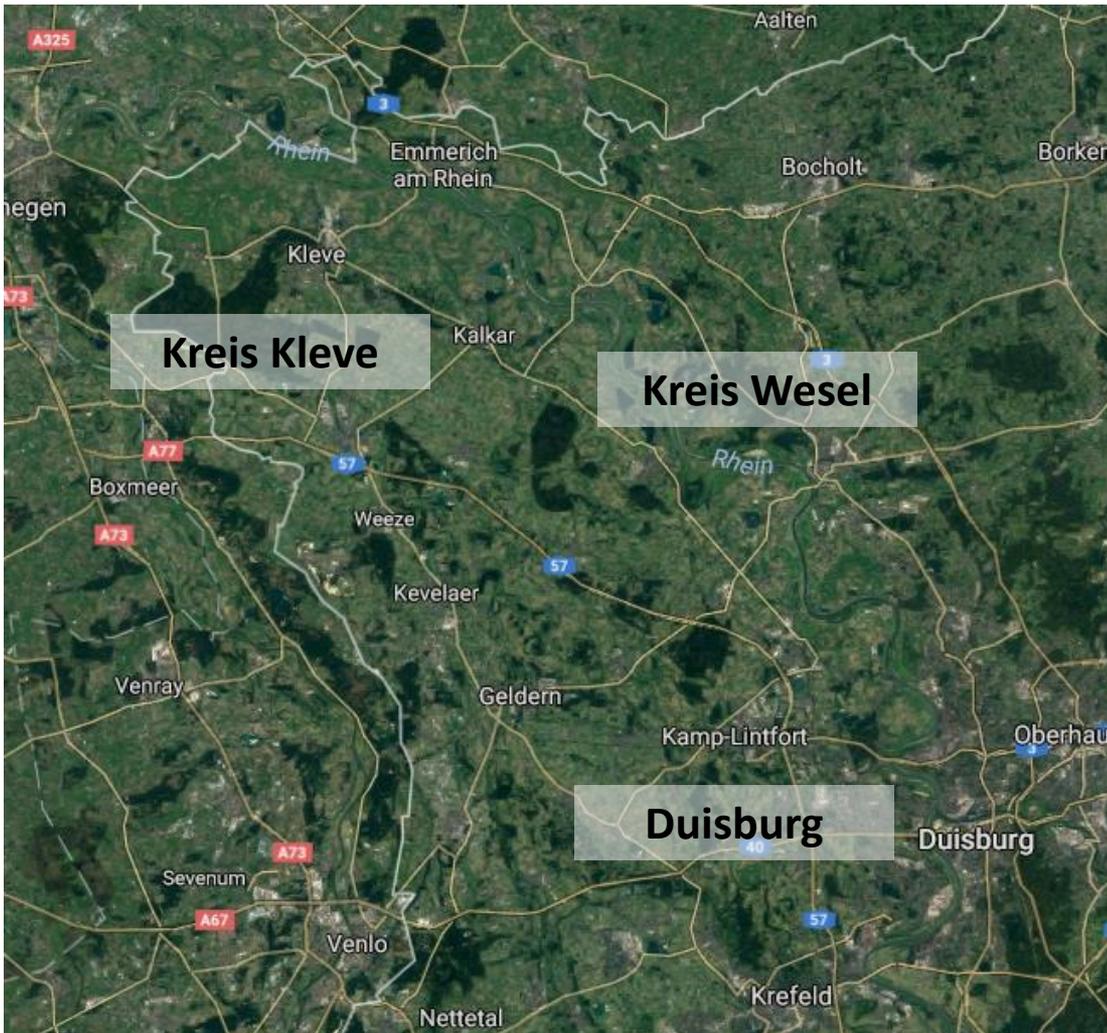
- Mobilisierung der stillen Reserve
- Einwanderungs- und Integrationspolitik
- Kompatibilität Familie / Beruf / Pflege

Der regionale Rahmen



- **Vielfalt von Akteuren** (im Zustand der „Halbanonymität“)
- **Keine klare Abgrenzung** von anders definierten Regionen (Akteure gehören mehreren Regionen gleichzeitig an)
- **Wenig formale Institutionen** mit formalen Machtressourcen und Zuständigkeiten
- Zusammenarbeit basiert auf **Freiwilligkeit** und setzt hohen Problemdruck oder klare Nutzenperzeption voraus

Die Region Niederrhein



- Bezirk der Niederrheinischen IHK Duisburg-Wesel-Kleve zu Duisburg
 - 2.506 Quadratkilometer
 - Ca. 1,3 Mio Einwohner
 - 30 Städte und Gemeinden
 - Überlappungen zu Niederlande, Münsterland, Mittlerer Niederrhein, Ruhrgebiet
- Schrumpfende Bevölkerung: -5,7% bis 2030
 - Personen im erwerbsfähigen Alter (15-65 Jahre) bis 2030: -15%
 - Geprägt von Alterung
 - Teils geprägt von Zuwanderung

Die Region Niederrhein

Strukturell sehr heterogene Region

Kreis Kleve

Bevölkerung: 302.140

Bevölkerungswachstum bis 2030: +0,2%
(TU Dortmund: +2,2%)

Personen im Rentenalter bis 2030: +46%

Arbeitslosenquote: 6,3%

Kreis Wesel

Bevölkerung: 457.033

Bevölkerungsverlust bis 2030: -6,6%

Personen im Rentenalter bis 2030: +36%

Arbeitslosenquote: 7,4%

Stadt Duisburg

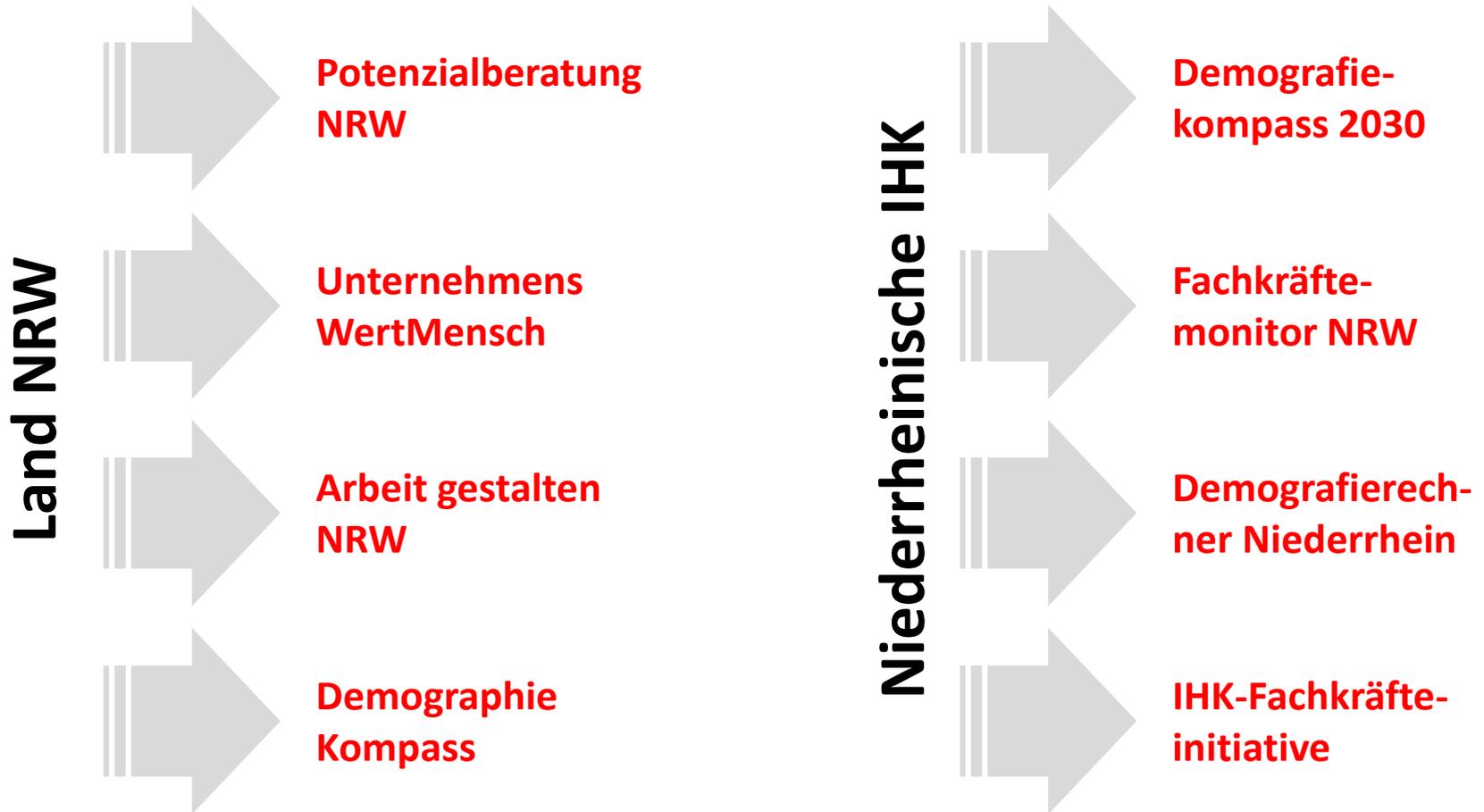
Bevölkerung: 488.472

Bevölkerungsverlust bis 2030: -7,7%

Personen im Rentenalter bis 2030: +10%

Arbeitslosenquote: 12,7%

Beispiele regionalisierter Landes- arbeitsmarktpolitik am Niederrhein



Die Regionalagentur NiederRhein



**Wichtiger Akteur der
Arbeitsmarktpolitik in der
Region Niederrhein**

- **Träger arbeitspolitischer Maßnahmen in der Region**
- **Ziele:**
 - Abbau von Arbeitslosigkeit
 - die Ausbildungs- und Beschäftigungssicherung
 - Sicherung wirtschaftsstruktureller Anforderungen in der Region
- **Aufgaben:**
 - Aufbau, Organisation und Pflege von Kooperationen und Netzwerken institutioneller Akteure der Arbeitsmarktpolitik
 - Organisatorische und fachliche Unterstützung von Lenkungskreis und Facharbeitskreisen in der Region
 - Verbindung der Angebote der Landesarbeitspolitik mit regionalen Gesamtkonzepten
 - Vernetzung regionaler Akteure zur Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Konzepte
 - Anlauf- und Beratungsstelle entsprechender Förderungen
 - Ideen- und Impulsgeber, Initiator, Netzwerkknoten, Moderator und Promotor zwischen den Gebietskörperschaften und der Landesregierung

Fallbeispiel 1:

Standortfaktorenanalyse Kleve



**Wirtschaftsförderung der Stadt Kleve:
Wie schätzen die Klever Unternehmen
verschiedene Standortfaktoren
hinsichtlich ihrer Wichtigkeit und ihrer
Zufriedenheit ein?**

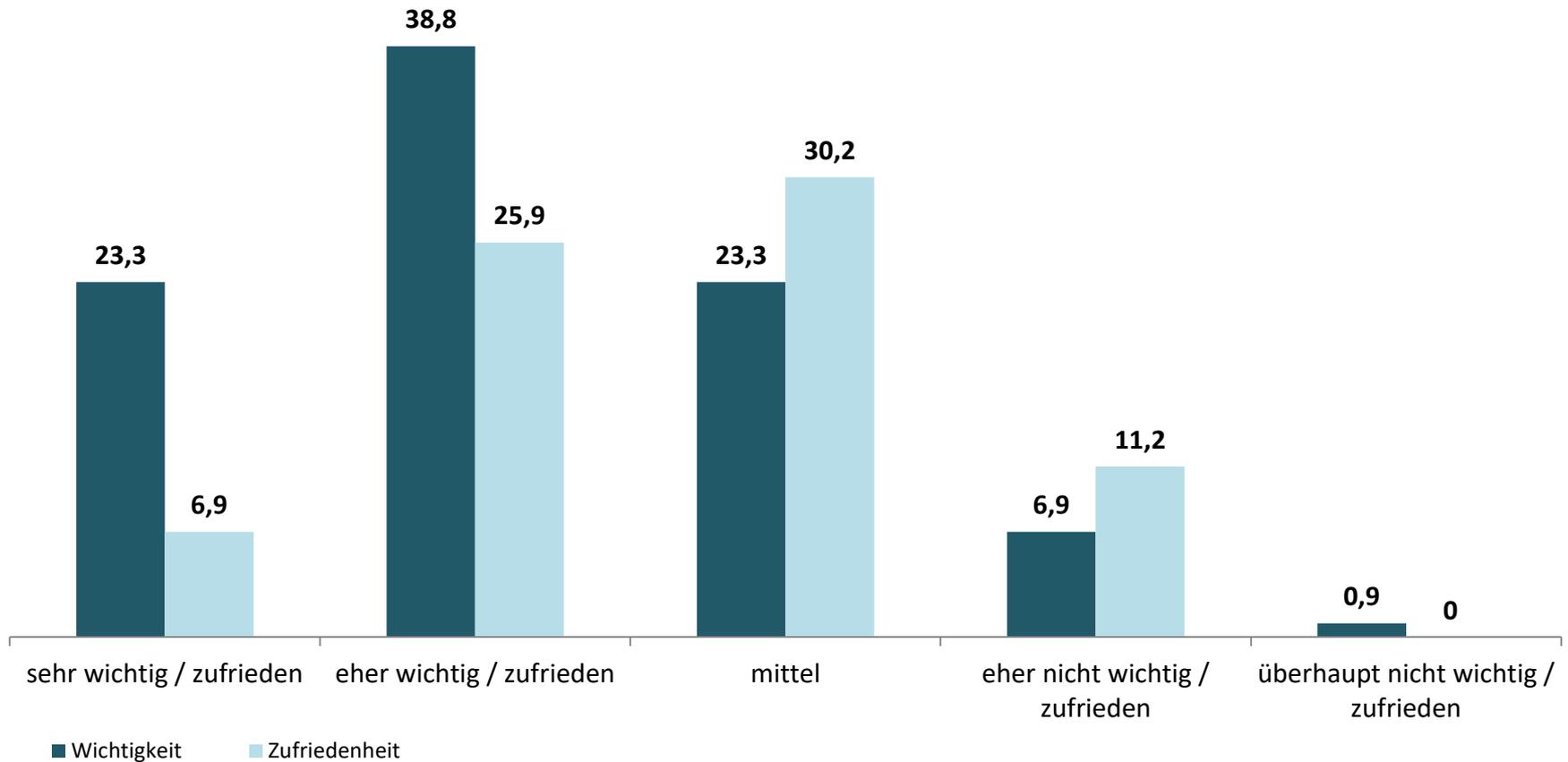
Methodik

- Web-basierte standardisierte Befragung mittels Fragebogen zu 54 Standortfaktoren
- Begleitet durch qualitative Experteninterviews
- Kontaktierte Unternehmen: 384, Rücklauf: 212/119 (55%/31%)

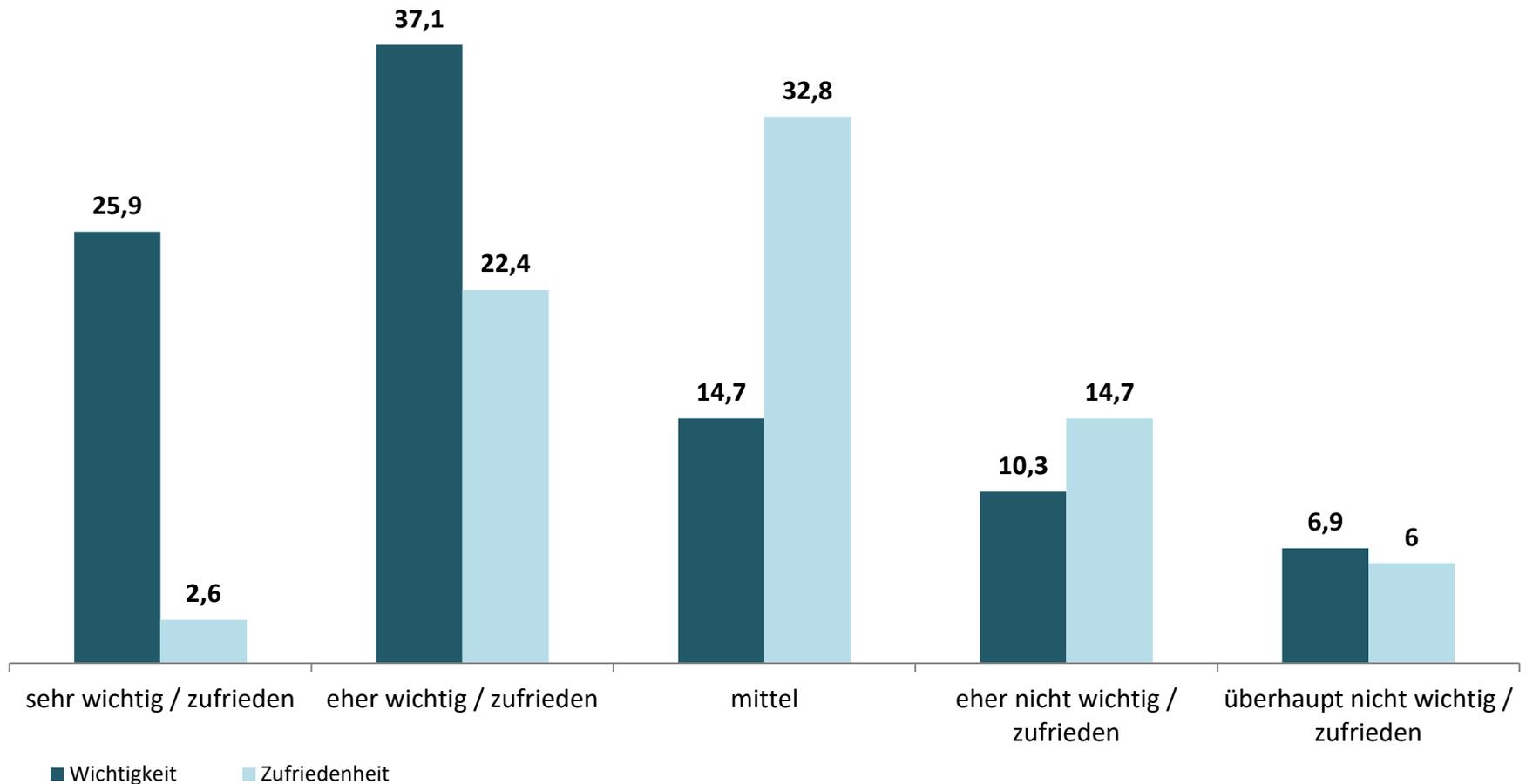
Fragestellungen

- „Wie **wichtig** sind einzelne Standortfaktoren für die Klever Unternehmen?“
- „Wie **zufrieden** sind Klever Unternehmen mit einzelnen Standortfaktoren?“
- „Welche **Handlungsempfehlungen** lassen sich daraus ableiten?“

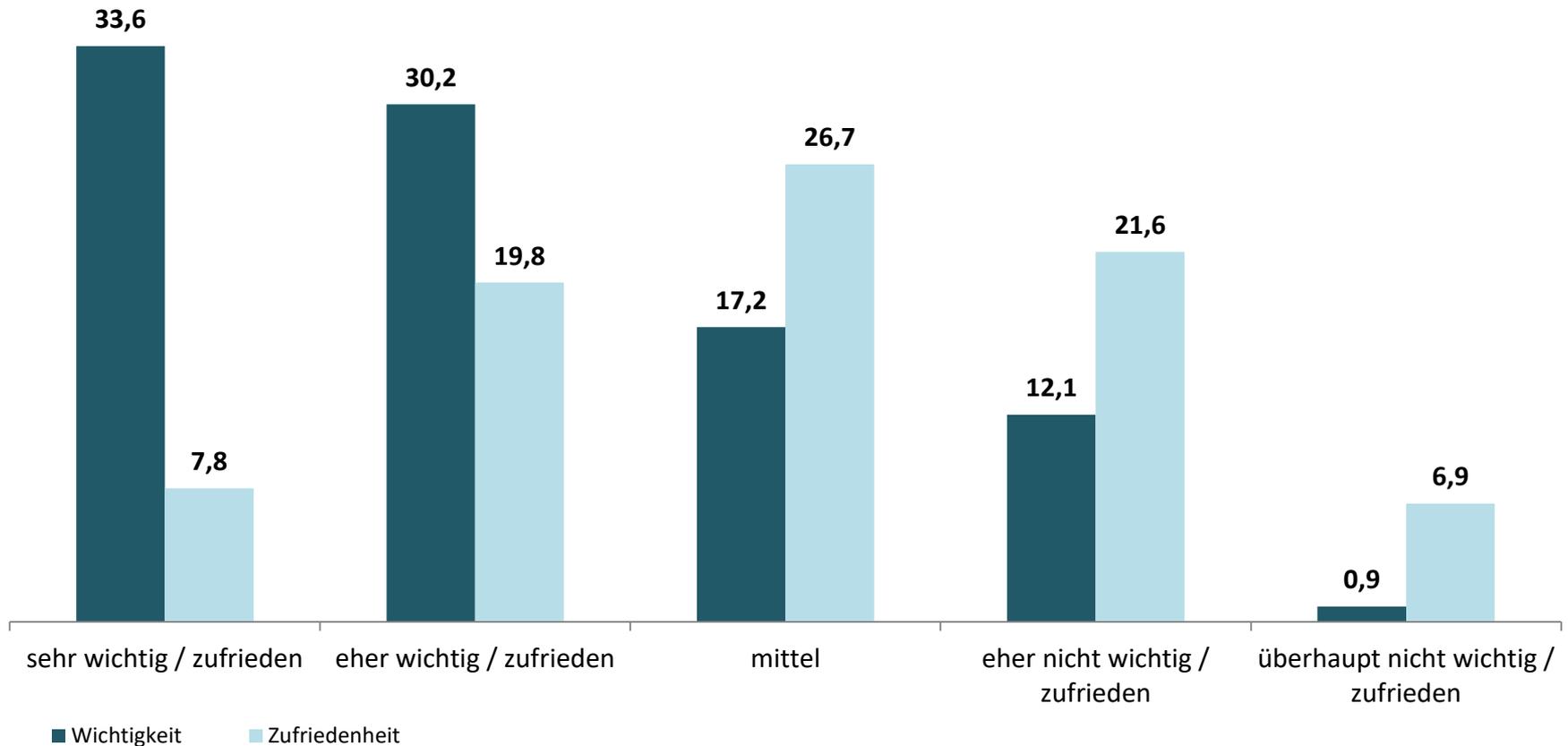
Altersstruktur in Kleve



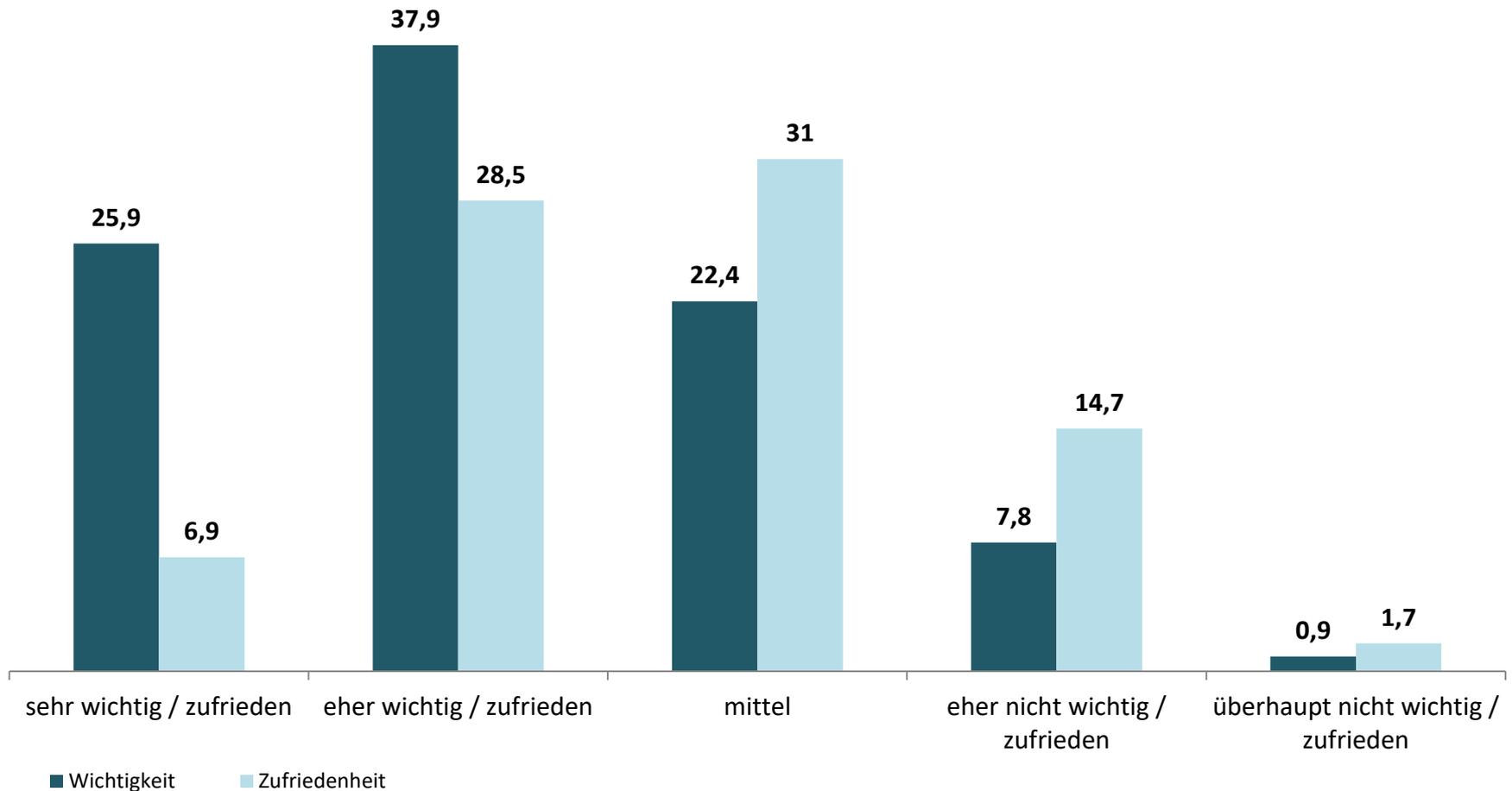
Attraktivität Kleves für Arbeitskräfte aus anderen Regionen



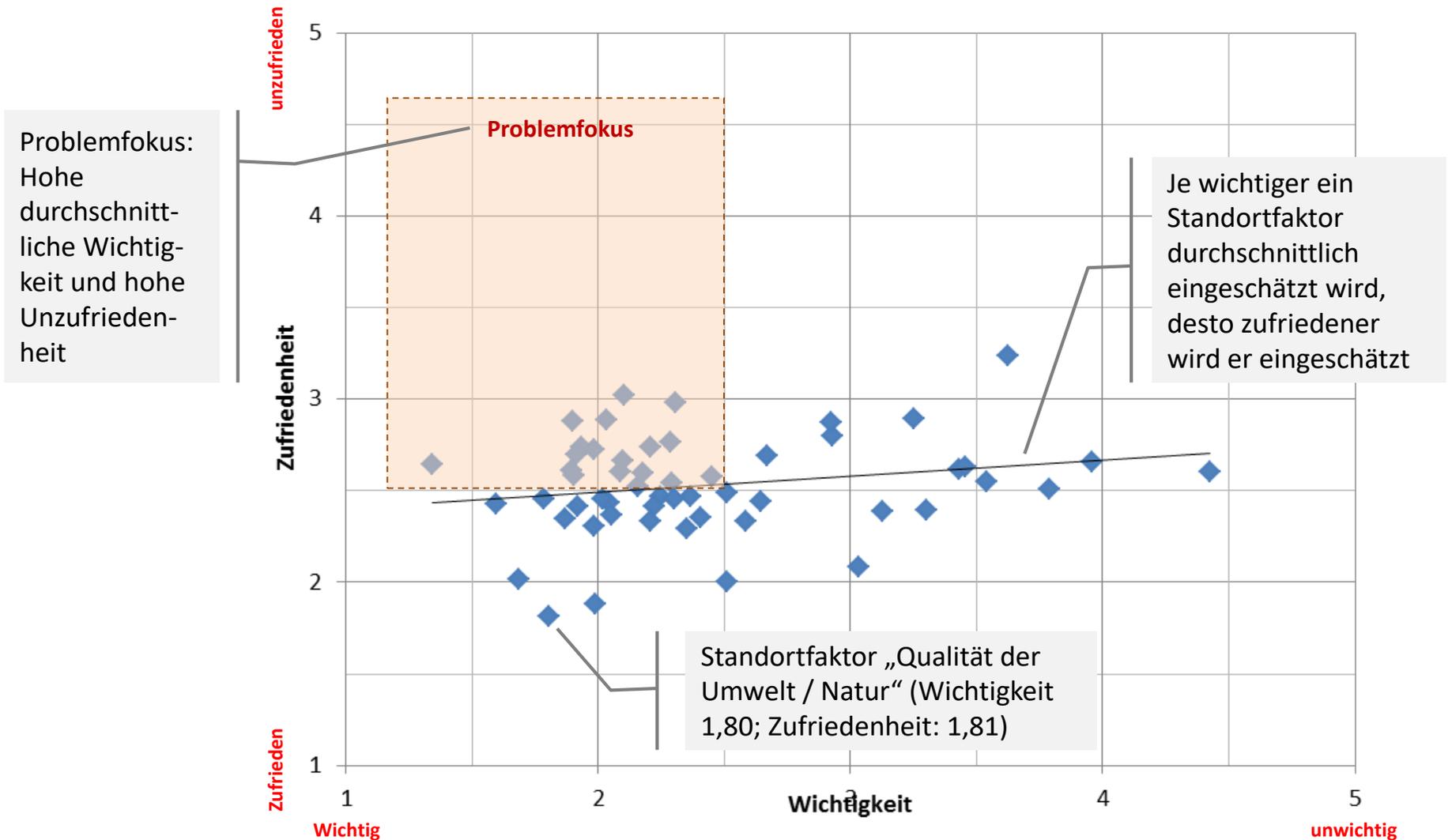
Verfügbarkeit von hochqualifizierten Arbeitskräften



Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit mittlerem Qualifikationsniveau



Gesamtbestand Verteilung Wichtigkeit-Zufriedenheit



Gesamtbestand Problemfokus (Durchschnittswerte)

| | | |
|--|---------------|-------------------------------|
| Verfügbarkeit einer schnellen Internetverbindung in Kleve | w 1,34 z 2,64 | |
| Die generelle Qualität des Arbeitsmarkts in Kleve | w 1,90 z 2,61 | Demografie in der Arbeitswelt |
| Aufwendungen für Steuern und Abgaben | w 1,90 z 2,88 | |
| Die generelle Qualität der öffentlichen Verwaltung der Stadt Kleve | w 1,91 z 2,58 | |
| Kosten für Energie | w 1,91 z 2,70 | |
| Die generelle Verkehrsanbindung Kleves | w 1,93 z 2,74 | |
| Qualität der Freizeitangebote in Kleve | w 1,98 z 2,72 | |
| Ausbildungsreife der Schulabgänger | w 2,03 z 2,89 | |
| Ausbildungsstand der Arbeitskräfte in Kleve | w 2,09 z 2,60 | |
| Verfügbarkeit von hochqualifizierten Arbeitskräften | w 2,10 z 3,02 | |
| Qualität des kulturellen Angebots in Kleve | w 2,10 z 2,66 | |
| Einkommensstruktur in Kleve | w 2,16 z 2,52 | |
| Altersstruktur in Kleve | w 2,18 z 2,60 | |
| Verfügbarkeit von Arbeitskräften mit mittlerem Qualifikationsniveau | w 2,21 z 2,74 | |
| Autobahnanbindung | w 2,29 z 2,76 | |
| Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen in Kleve | w 2,29 z 2,54 | |
| Attraktivität des Standorts Kleve für Arbeitskräfte aus anderen Regionen | w 2,31 z 2,98 | |
| Kontakte zu den politischen Entscheidungsträgern in der Stadt Kleve | w 2,45 z 2,58 | |

Fallbeispiel 2:

Demografiekonzept Kreis Kleve



Forschungsgesellschaft
für Gerontologie e.V.

Institut für Gerontologie
an der TU Dortmund

Fortschreibung des Demografiekonzeptes und
Erstellung des Pflegebedarfsplanes 2016 für den
Kreis Kleve

Projektleitung:
Dr. Elke Olbermann
Dr. Waldemar Schmidt

Bearbeitung:
Markus Kühnel
Verena Reuter

unter Mitarbeit von
Silvana Springer, Benjamin Röben
und Marius Richter

Autoren: Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

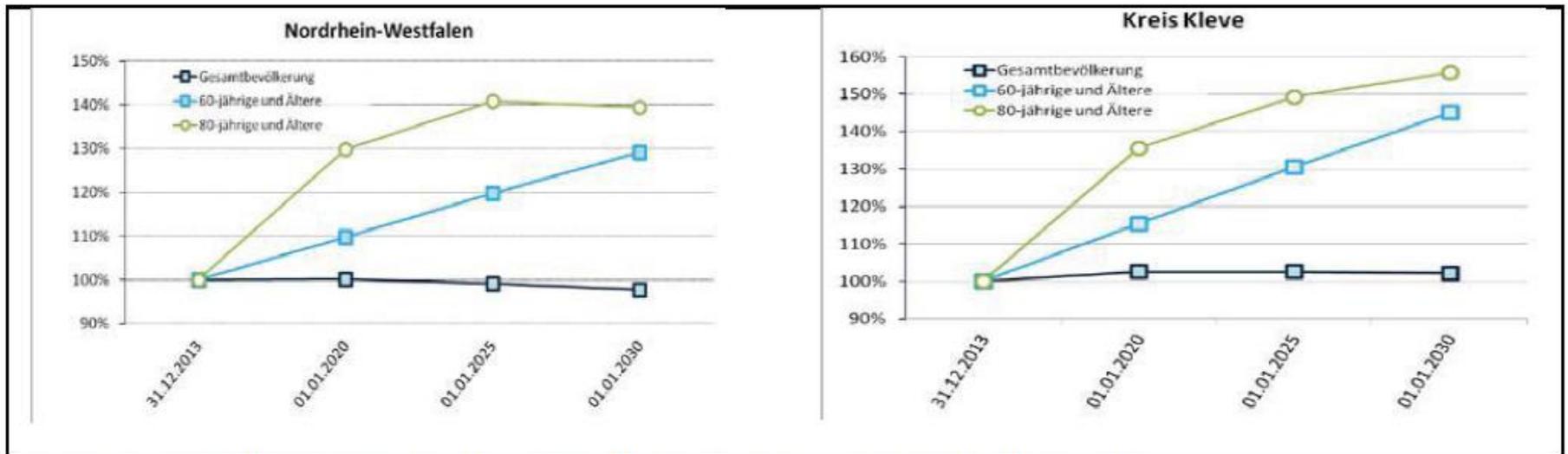
Inhalte:

- Bevölkerungsanalyse
- Bevölkerungsprognose
- Rahmenbedingungen des Alterns im Kreis Kleve
- Pflegebedarfsplanung
- Handlungsempfehlungen (für Politik und Gesellschaft)

Primär: Instrument der Altenberichterstattung,
kein umfassendes Demografiekonzept

**Aktueller Stand öffentlich einsehbar (mit Option
„Vorlesen“!)**

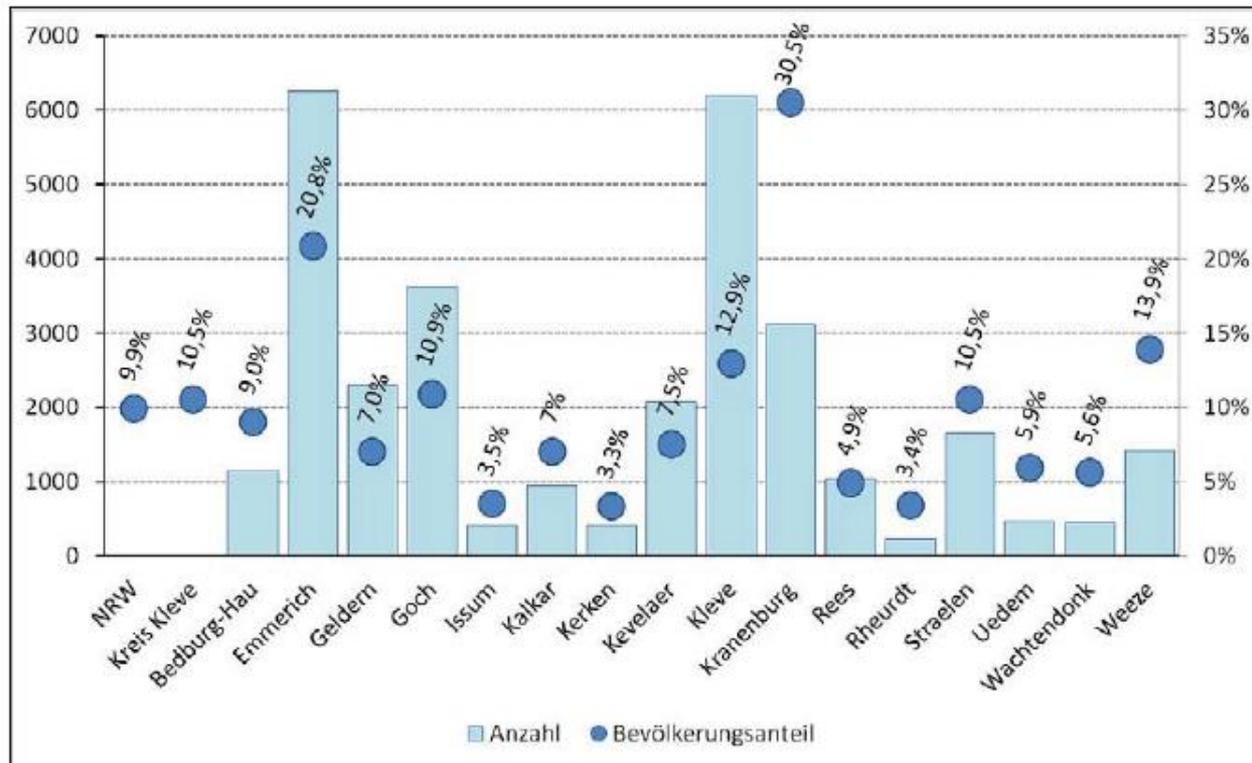
Sonderfall Kreis Kleve



Quelle: Eigene Darstellung. Datengrundlage vgl. Anhang Tabelle 60, S. 285

- **Bevölkerungszuwachs statt Schrumpfung prognostiziert**
- **Alterung schreitet im Kreis Kleve rasanter voran als auf der Landesebene**

Sonderfall Kreis Kleve



Quelle: Eigene Darstellung. Datengrundlage vgl. Anhang Tabelle 9 – Tabelle 26, S. 235 - 252

Ausländeranteil im Kreis Kleve (10,5%) leicht über NRW-Landesdurchschnitt (9,9%), mit starkem Nord-Süd-Gefälle

Beispiele für kommunale Projekte mit Bezug zum Altern im Kreis Kleve

| Kommune | Projekte bzw. Angebote |
|-------------------|--|
| Emmerich am Rhein | <ul style="list-style-type: none">• Lokales Bündnis für Familien (Trägerschaft: Haus der Familie Emmerich, katholisches Bildungsforum)• Rat und Tat für Senioren (Angebot der Seniorenvertretung Emmerich am Rhein)• Gemeinsam am Tisch (Angebot der katholischen Kirchengemeinde)• Seniorenkarneval (Angebot der Arbeiterwohlfahrt) |
| Geldern | <ul style="list-style-type: none">• Runder Tisch Demenz (unter Federführung des Seniorenbeirates)• Bürgerinitiative Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit (zwei Vereine mit kommunaler Co-Finanzierung)• Haus- und Gartenservice (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)• Pflegeüberleitung (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)• Hausnotruf (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)• Urlaub ohne Koffer (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)• Pflegeüberleitung (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.) |
| Issum | <ul style="list-style-type: none">• Senioreneinrichtung und altengerechte Wohnbebauung in Zentrumsnähe sowie politische Beratung |
| Kerken | <ul style="list-style-type: none">• Quartiersmanagement Aldekerk-Süd (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.) |
| Kevelaer | <ul style="list-style-type: none">• Demenzberatung (Angebot des DCV und der Lebenshilfe)• „Knacker trifft Schnösel - Was Alt und Jung noch lernen können“, Austausch von Gedanken und Ideen (jährlich einmal, in Verantwortung des städtischen Seniorenbeirats und der Schulen der Sekundarstufe I)• Mehrgenerationenhaus (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.) |

Viele Angebote für verschiedene Zielgruppen vorhanden!

Ausbau des Angebots gemeinsam mit HSRW geplant!

Empfehlungen für den Kreis Kleve in vier Handlungsbereichen

Wohnen & örtliche Nahversorgung

- Notwendig: Mehr Wohnungen, die autonome Lebensführung im Alter unterstützen (**Ausbau ÖPNV**, Barrierefreiheit, Erreichbarkeit v. Bedarfsgütern...)
- Gut: Pilotprojekt „Kostenfreie Wohnberatung“

Bildung, Kultur & Freizeit

- Beibehalten: Viele Freizeit-, Bildungs- und Kulturangebot für verschiedene Zielgruppen
- Notwendig: Vereinsbefragung zu Nachwuchssituation
- Empfohlen: **Initiierung eines Altersleitbildprozesses**

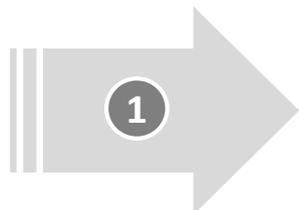
Soziale Teilhabe & Partizipation

- Weitere Implementierung des Instruments des **Seniorenbeirats** in den Kommunen
- Initiierung einer Sozialberichterstattung unter Berücksichtigung des Themas Altersarmut
- Schade: Auslaufen des Projekts „50fit – der Arbeitspakt für Silberfuchse“

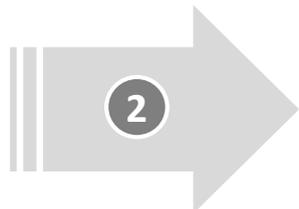
Gesundheit, Prävention & Pflege

- EW Kreis Kleve beziehen überdurchschn. Häufig Leistungen der PV
- Notwendig: **Ausbau der Plätze für stationäre Dauerpflege** im Kreis Kleve
- Ausbau der Versorgungsform „Hospiz“
- Eigenständige Berichterstattung zu Personen mit Behinderungen und Personen mit Migrationshintergrund

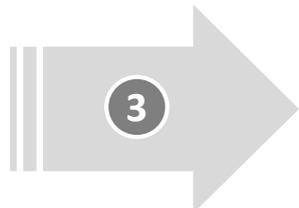
8 „lessons learned“?



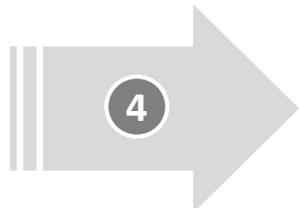
**Kommunen haben
gleiches Problem**



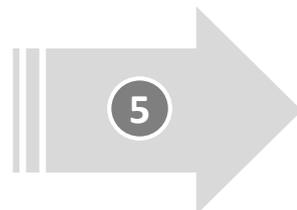
**Demografiepolitik
als Querschnitts-
aufgabe**



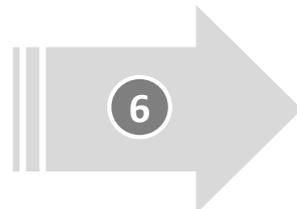
**Demografiepolitik
als freiwillige
Aufgabe**



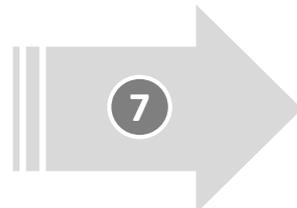
**Bündelung der
Maßnahmen**



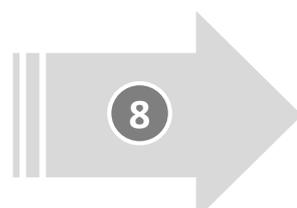
**Einbeziehung von
Betroffenen**



**Lebenslange
Bildung**



**Redundanzen
vermeiden**



**Regionale
Vernetzung**

Vielen Dank!

Fragen? Anmerkungen?