

# Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

Kommunale Demografiekonzepte am  
Niederrhein

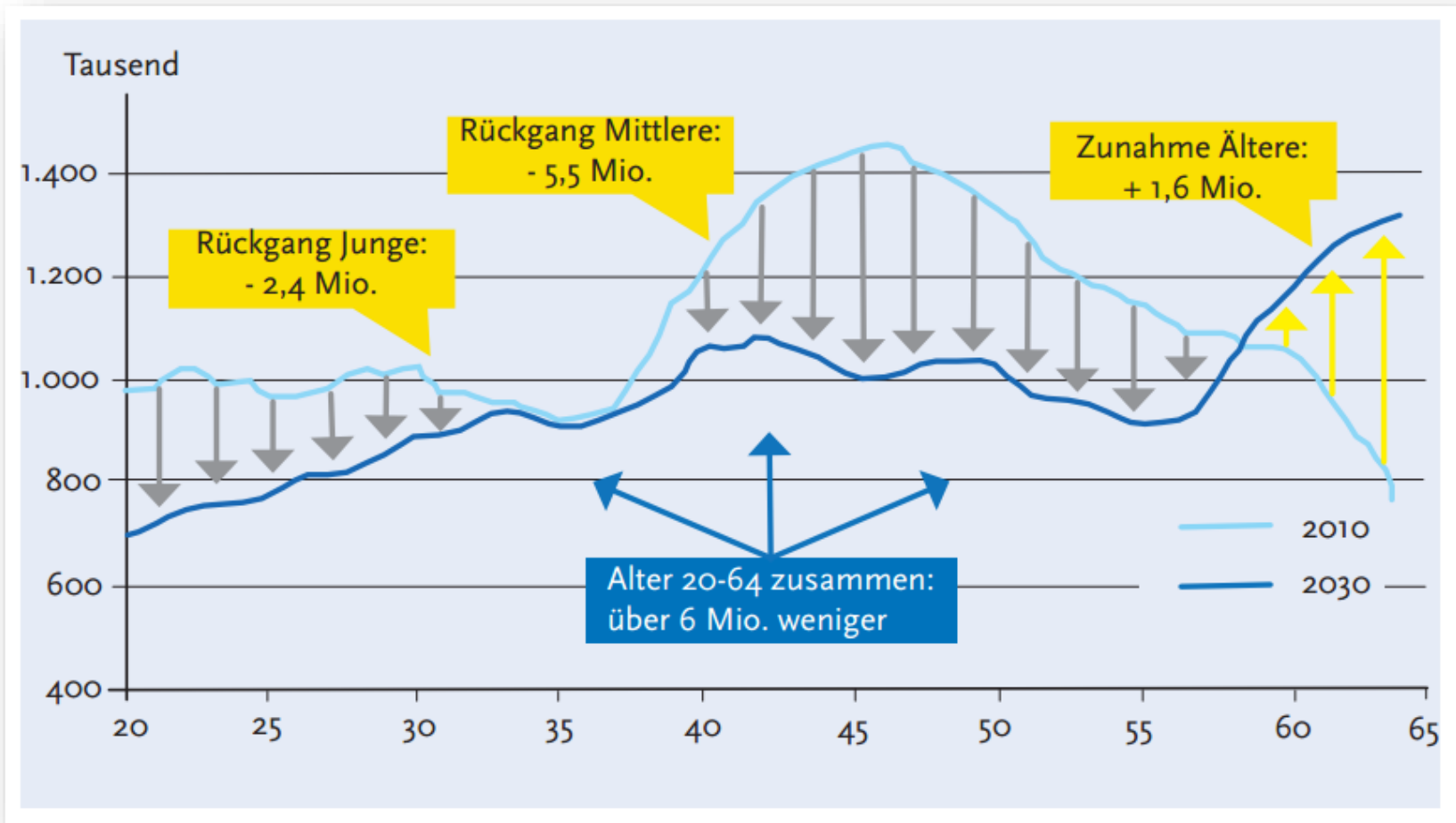
*Prof. Dr. Jakob Lempp*

*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?

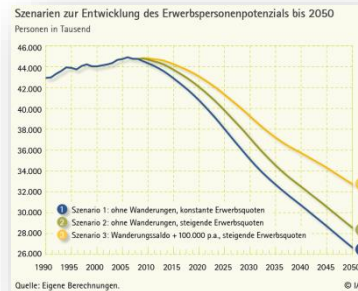
- 1 Dreifaches Altern** (absolute und relative Zunahme der älteren Bevölkerung und steigender Anteil von hochaltem Menschen)
- 2 Rückgang der Gesamtbevölkerung** (durch anhaltend niedrige Geburtenrate)
- 3 Heterogenisierung und Internationalisierung der Bevölkerung** (durch zunehmende Pluralisierung 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

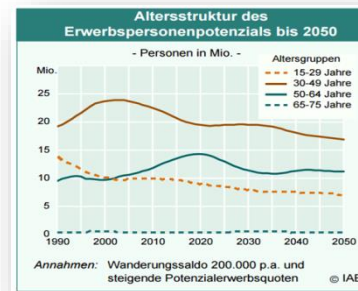
Weniger  
Erwerbs-  
personen



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

2

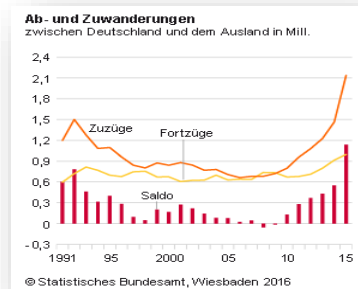
Ältere  
Erwerbs-  
personen



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

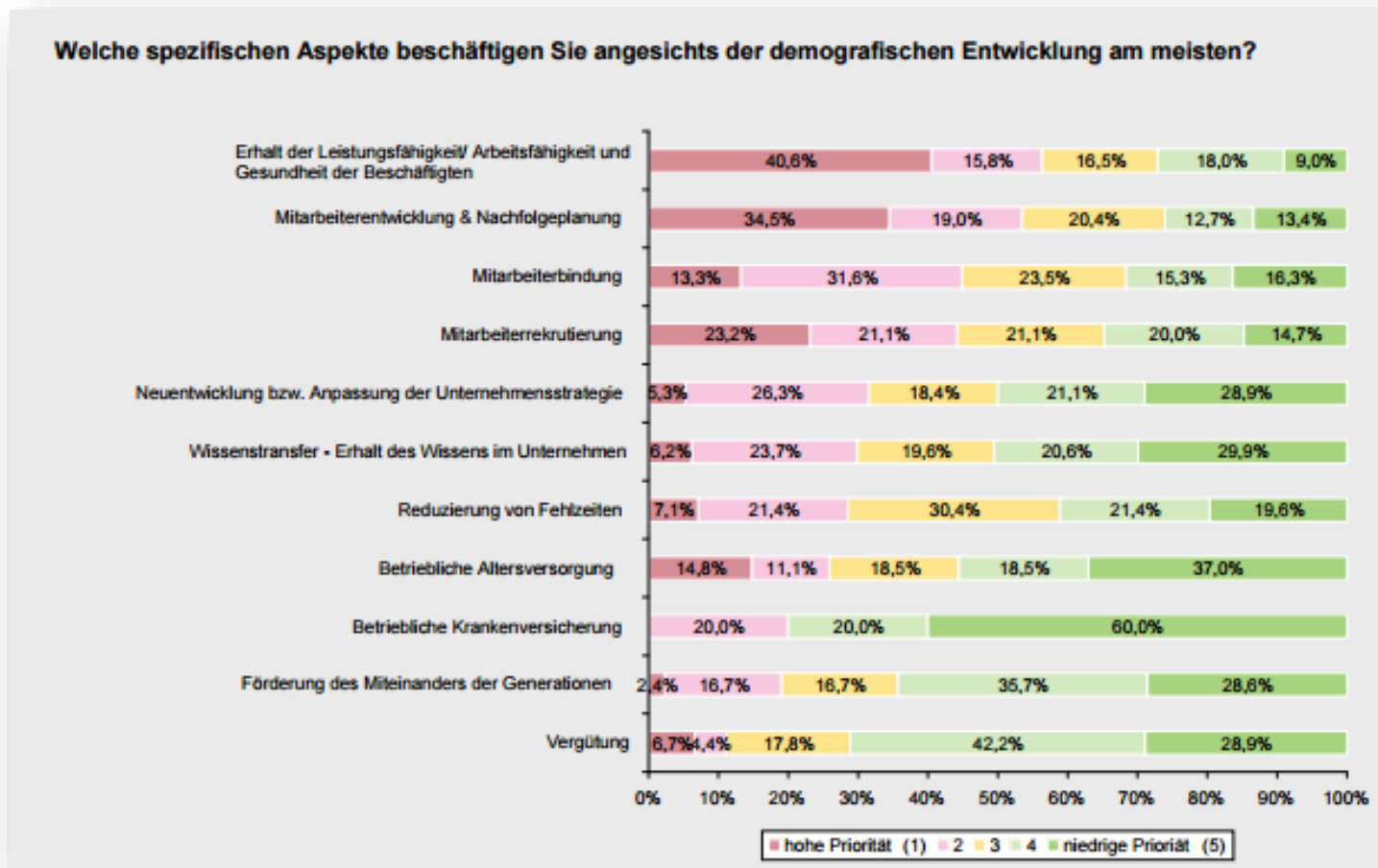
3

Mehr  
Diversität



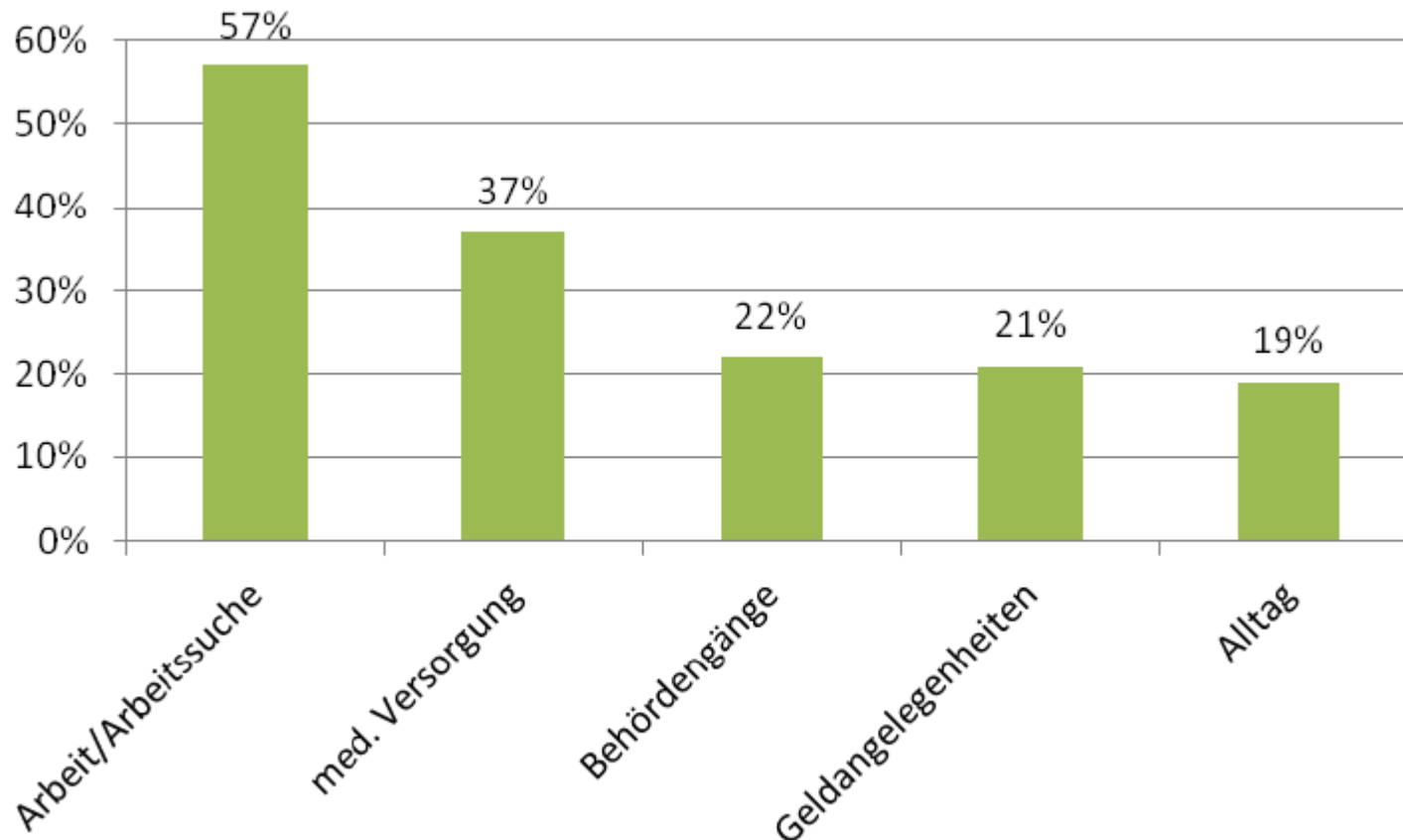
- Deutliche Zunahme der Zuzüge und des Wanderungssaldos
- Zunahme des Anteils von weiblichen Erwerbspersonen

# 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

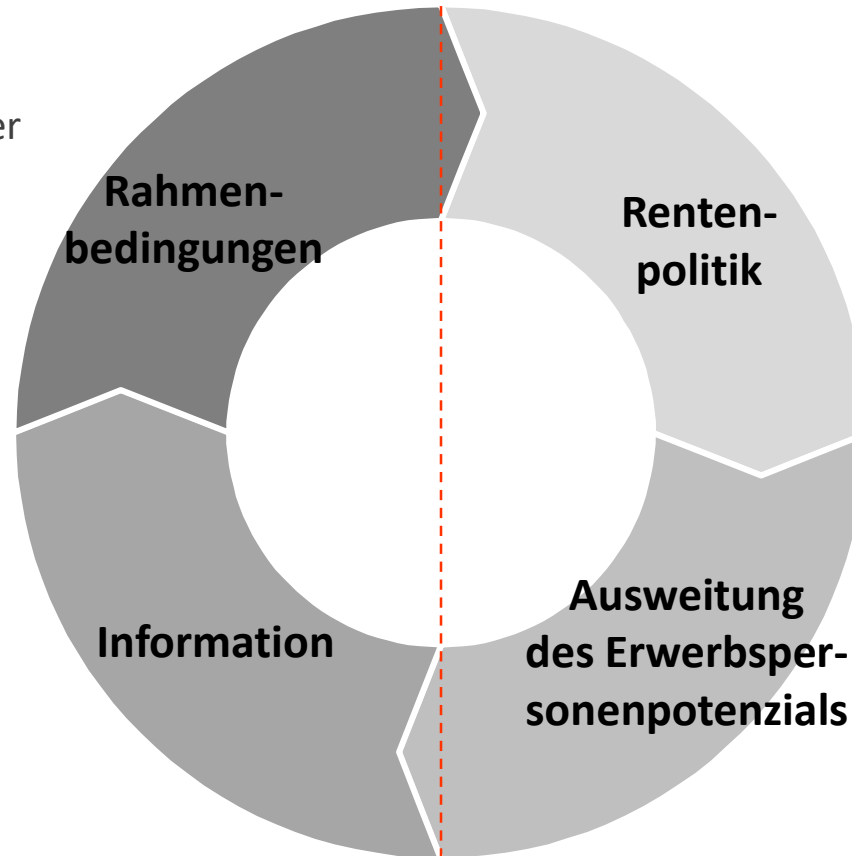
über Regionalagenturen unterstützt

- 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

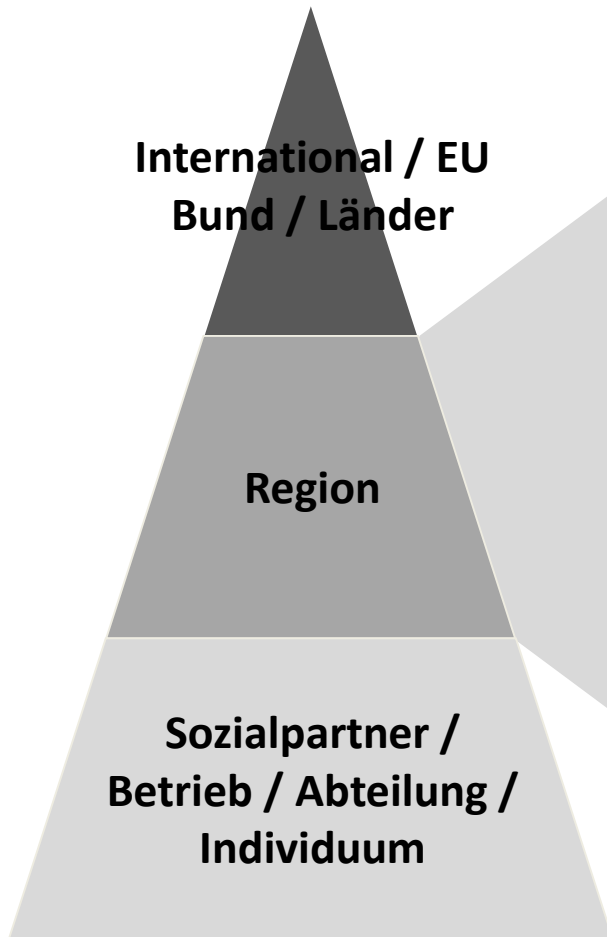


**Transdemo**

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

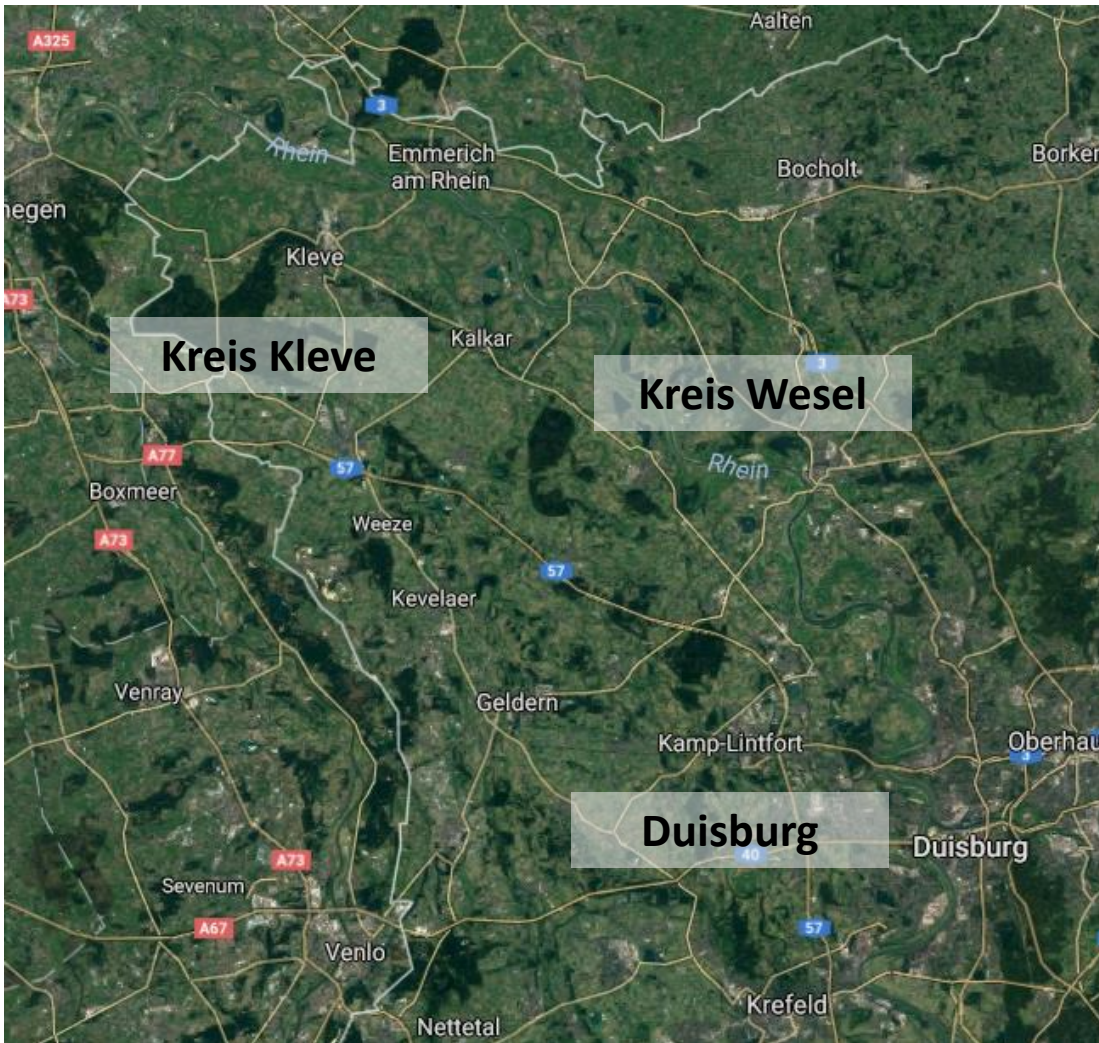
- Mobilisierung der stillen Reserve
- Einwanderungs- und Integrationspolitik
- Kompatibilität Familie / Beruf / Pflege

# 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

---

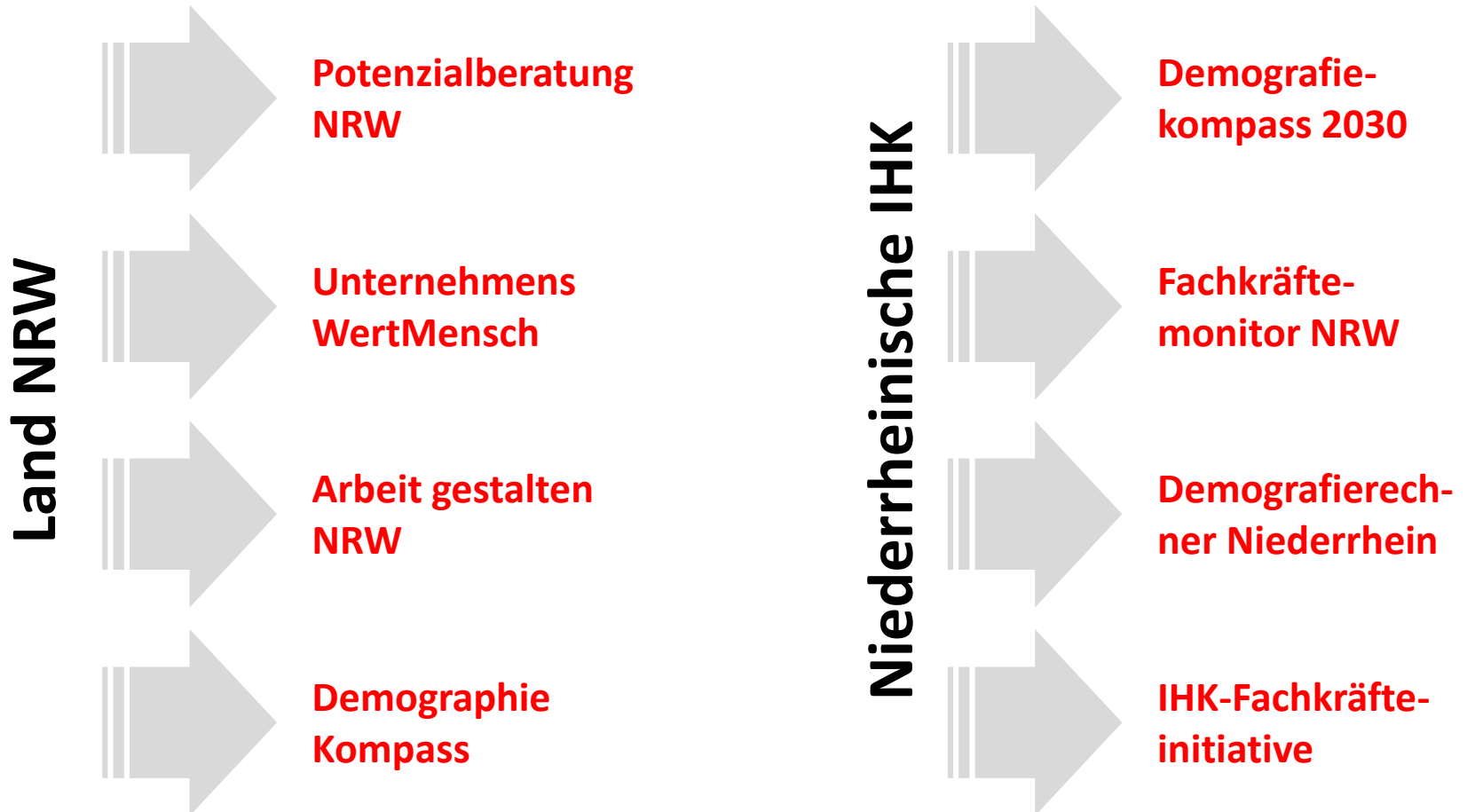
**Bevölkerung:** 488.472

**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?**

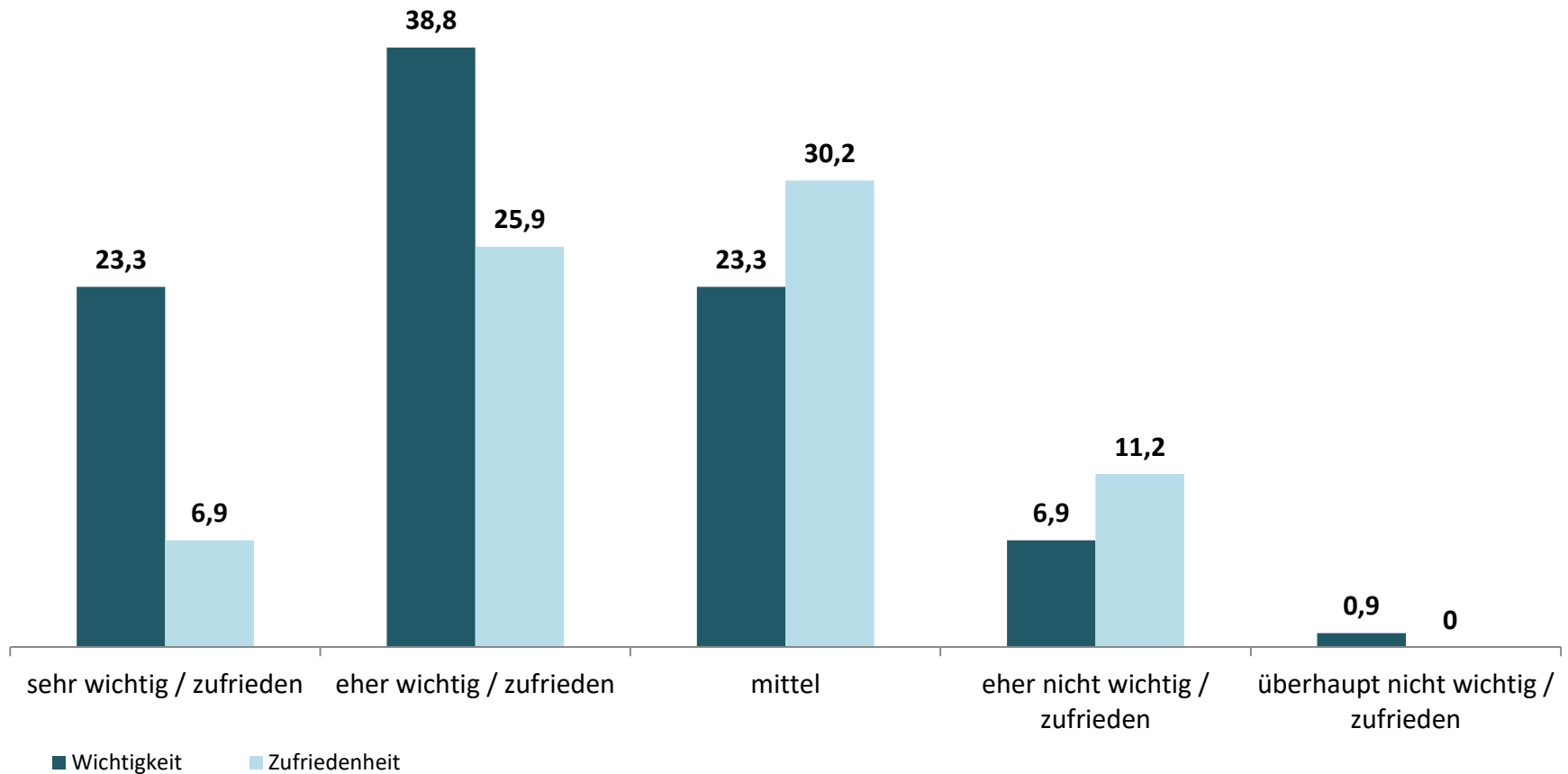
### Methodik

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

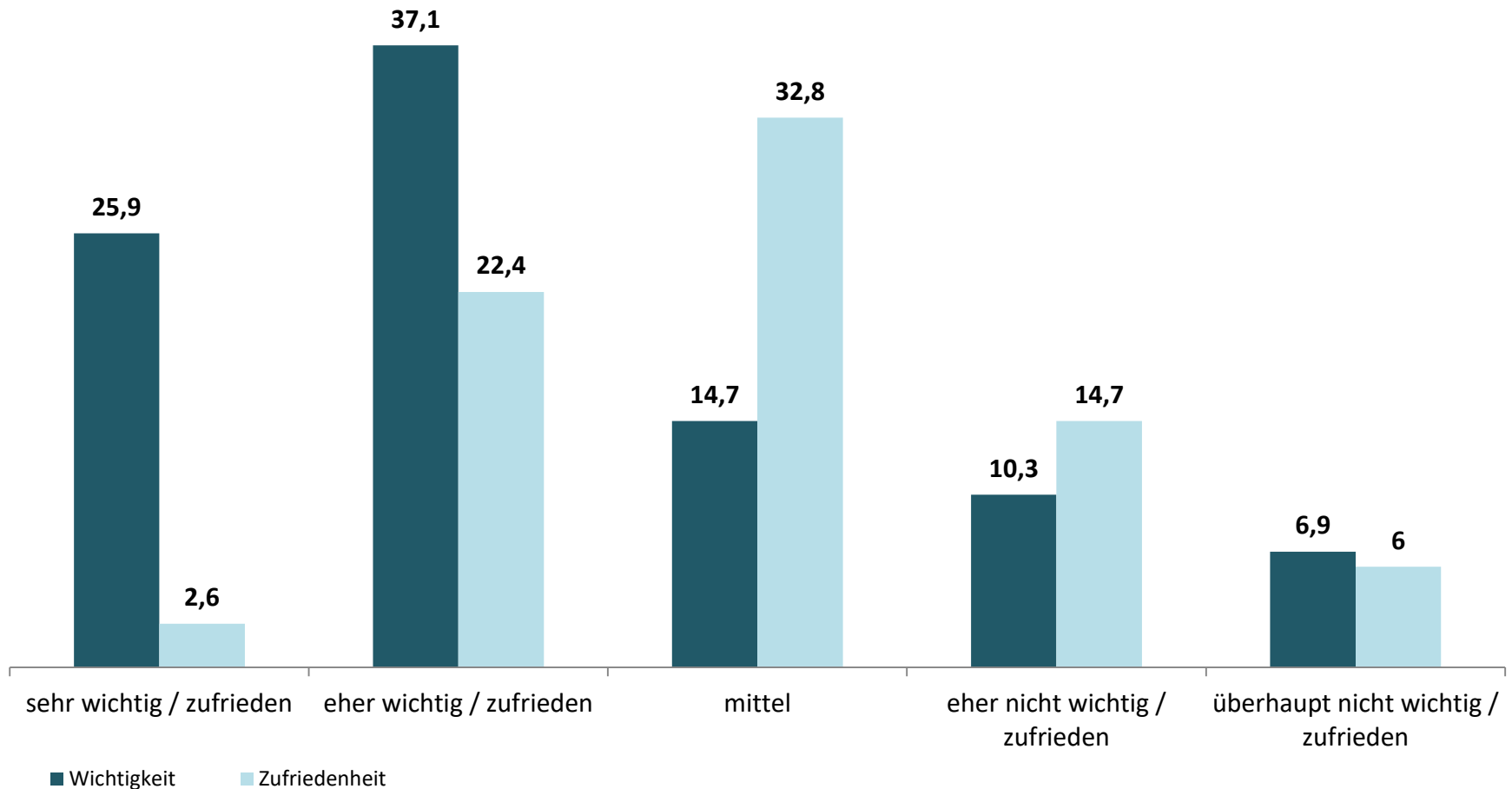
### Fragestellungen

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

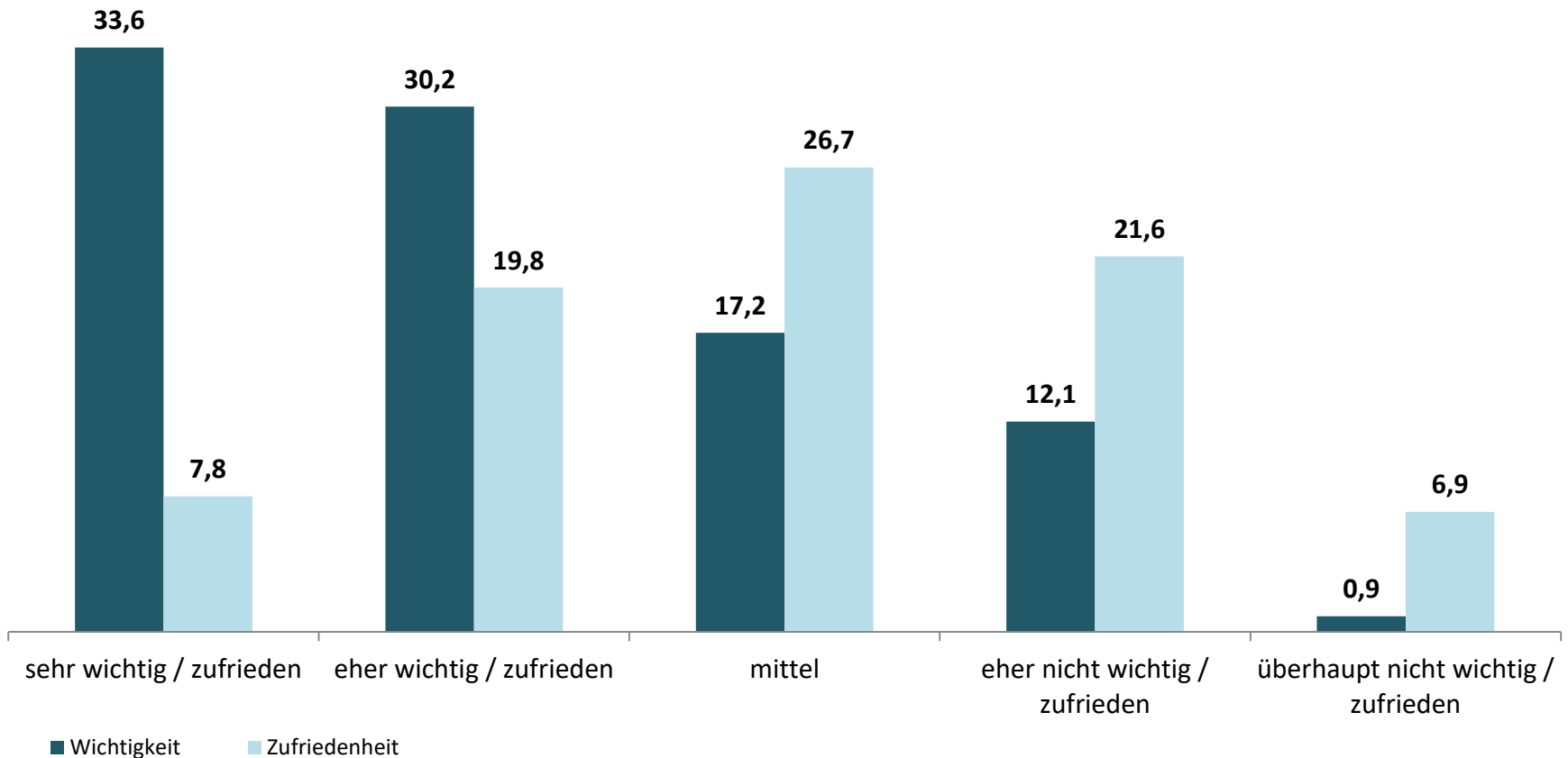
# Altersstruktur in Kleve



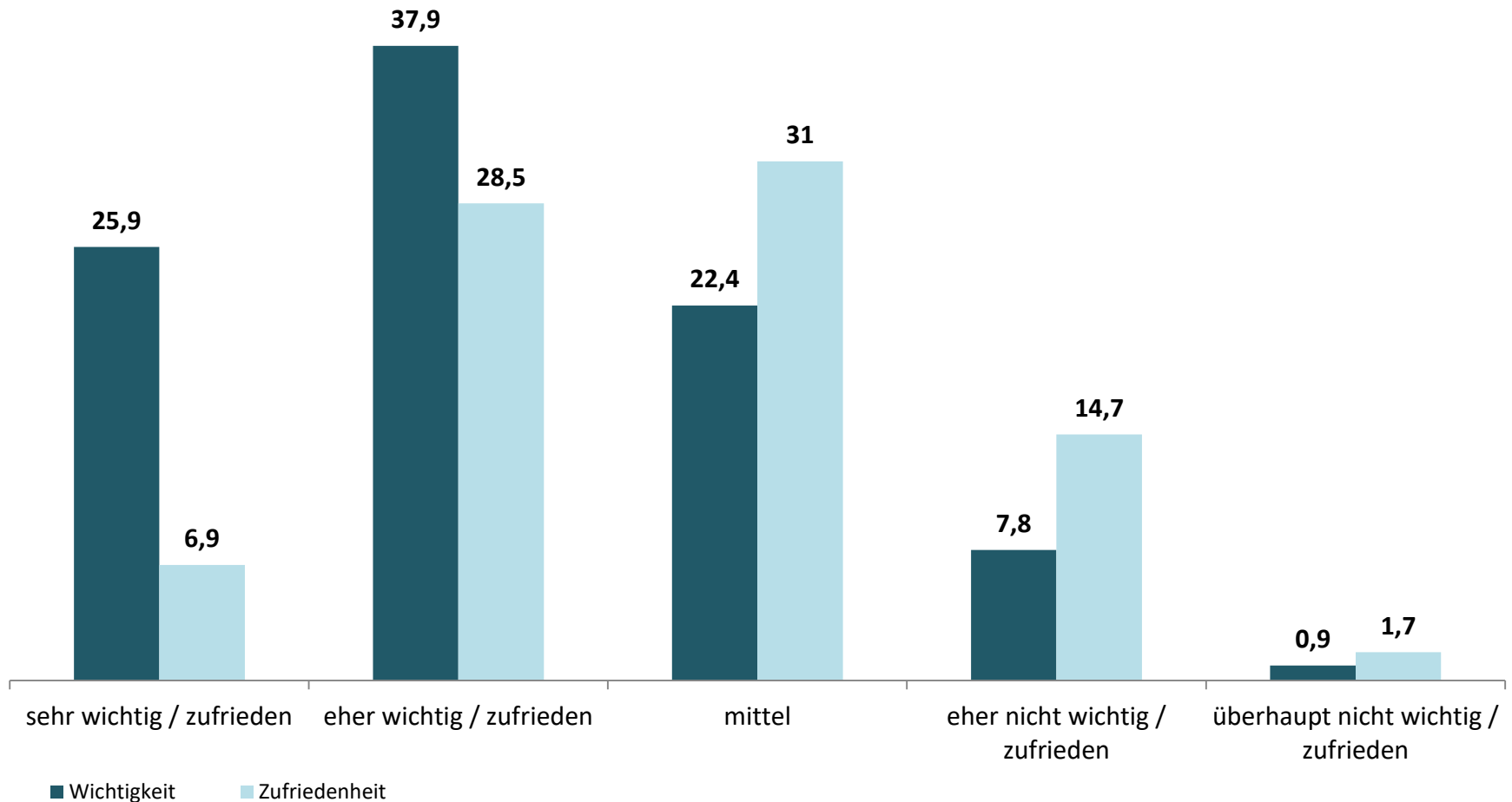
# Attraktivität Kleves für Arbeitskräfte aus anderen Regionen



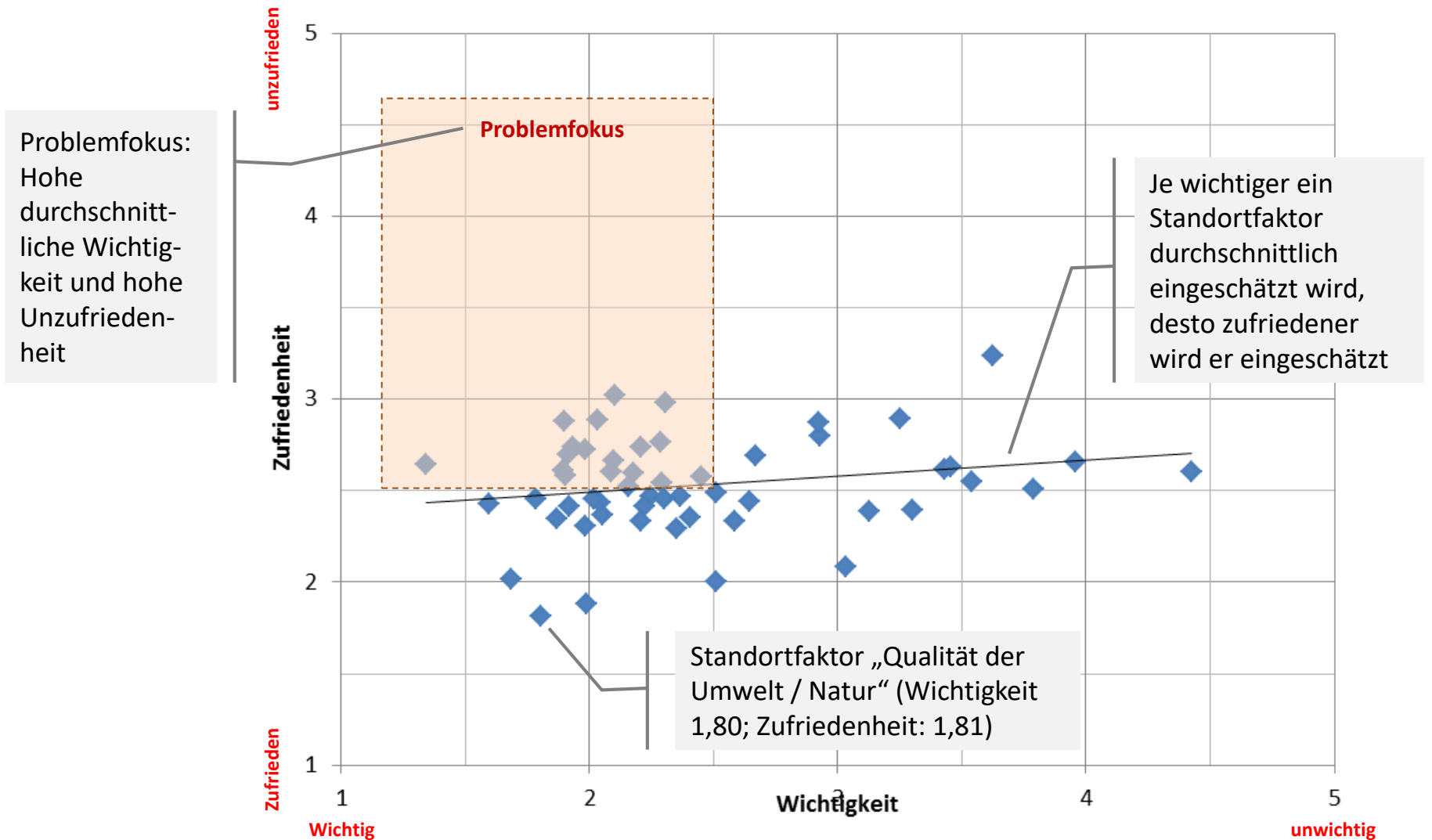
# Verfügbarkeit von hochqualifizierten Arbeitskräften



# 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:

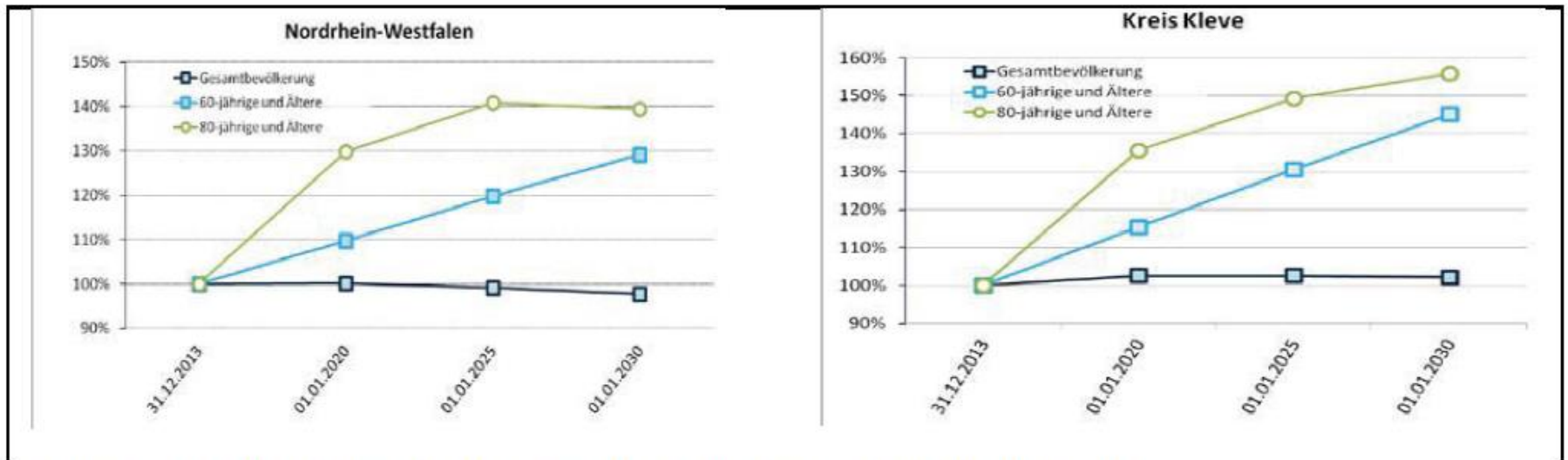
- Bevölkerungsanalyse
- Bevölkerungsprognose
- Rahmenbedingungen des Alterns im Kreis Kleve
- Pflegebedarfsplanung
- Handlungsempfehlungen (für Politik und Gesellschaft)

**Primär: Instrument der Altenberichterstattung,**  
kein umfassendes Demografiekonzept

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



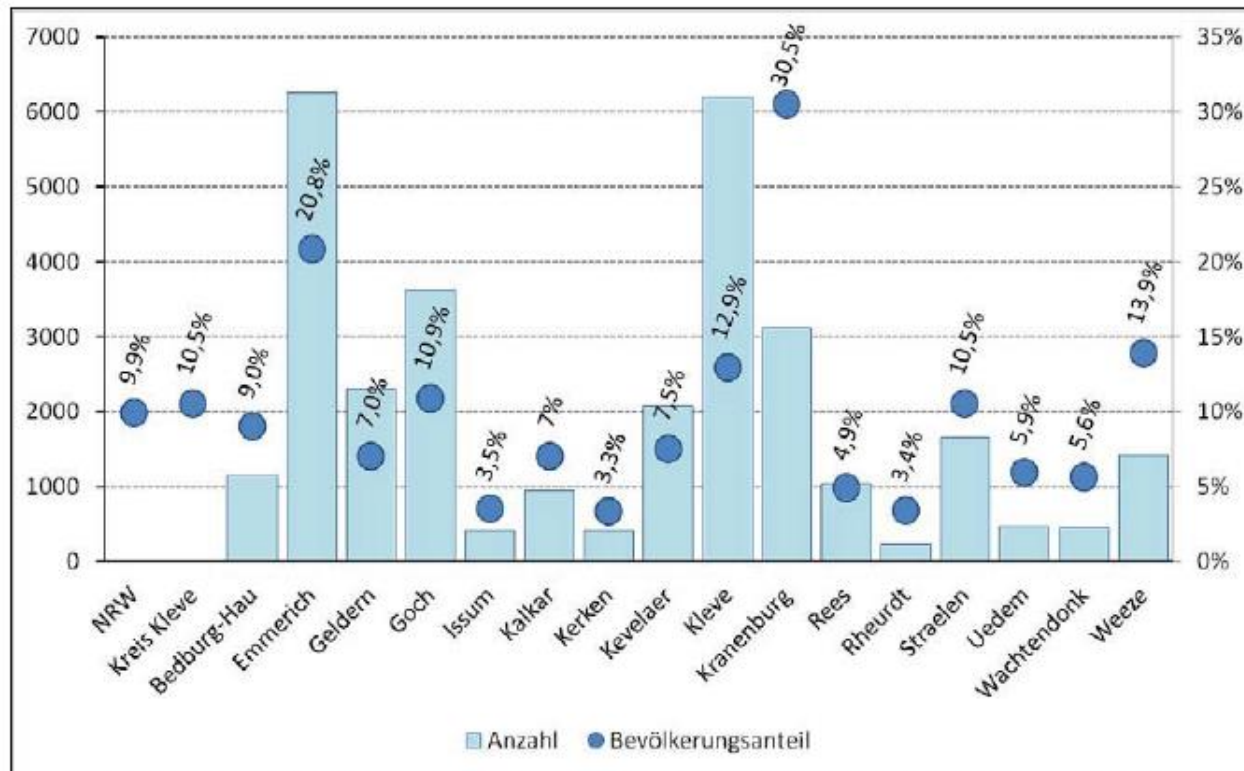
# Sonderfall Kreis Kleve



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"><li>• Lokales Bündnis für Familien (Trägerschaft: Haus der Familie Emmerich, katholisches Bildungsforum)</li><li>• Rat und Tat für Senioren (Angebot der Seniorenvertretung Emmerich am Rhein)</li><li>• Gemeinsam am Tisch (Angebot der katholischen Kirchengemeinde)</li><li>• Seniorenkarneval (Angebot der Arbeiterwohlfahrt)</li></ul>
Geldern	<ul style="list-style-type: none"><li>• Runder Tisch Demenz (unter Federführung des Seniorenbeirates)</li><li>• Bürgerinitiative Gemeinwesenorientierte Seniorenarbeit (zwei Vereine mit kommunaler Co-Finanzierung)</li><li>• Haus- und Gartenservice (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li><li>• Pflegeüberleitung (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li><li>• Hausnotruf (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li><li>• Urlaub ohne Koffer (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li><li>• Pflegeüberleitung (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li></ul>
Issum	<ul style="list-style-type: none"><li>• Senioreneinrichtung und altengerechte Wohnbebauung in Zentrumsnähe sowie politische Beratung</li></ul>
Kerken	<ul style="list-style-type: none"><li>• Quartiersmanagement Aldekerk-Süd (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li></ul>
Kevelaer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Demenzberatung (Angebot des DCV und der Lebenshilfe)</li><li>• „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)</li><li>• Mehrgenerationenhaus (Angebot der Caritas Geldern-Kevelaer e.V.)</li></ul>

**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

---

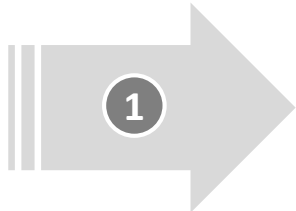
- Weitere Implementierung des Instruments des **Seniorenbeirats** in den Kommunen
- Initiierung einer Sozialberichterstattung unter Berücksichtigung des Themas Altersarmut
- Schade: Auslaufen des Projekts „50fit – der Arbeitspakt für Silberfuchse“

## Gesundheit, Prävention & Pflege

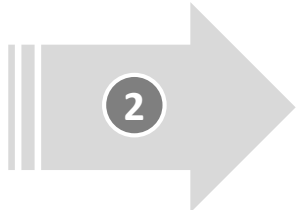
---

- 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

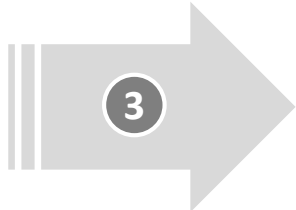
# 8 „lessons learned“?



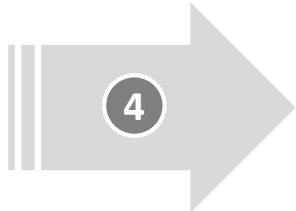
**Kommunen haben  
gleiches Problem**



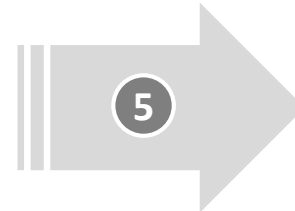
**Demografiepolitik  
als Querschnitts-  
aufgabe**



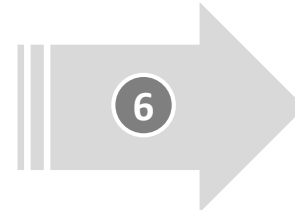
**Demografiepolitik  
als freiwillige  
Aufgabe**



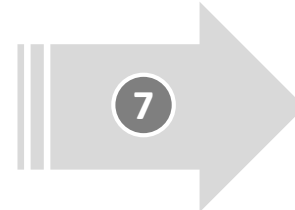
**Bündelung der  
Maßnahmen**



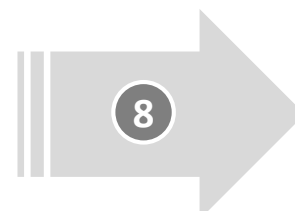
**Einbeziehung von  
Betroffenen**



**Lebenslange  
Bildung**



**Redundanzen  
vermeiden**



**Regionale  
Vernetzung**

# Vielen Dank!

Fragen? Anmerkungen?