

# DER DEMOGRAPHIE- KOMPASS

STADT RATZEBURG

19.10.2018 / Susanne Wöhe / Prävention und Gesundheitsförderung



Die Krankenkasse der neuen Generation

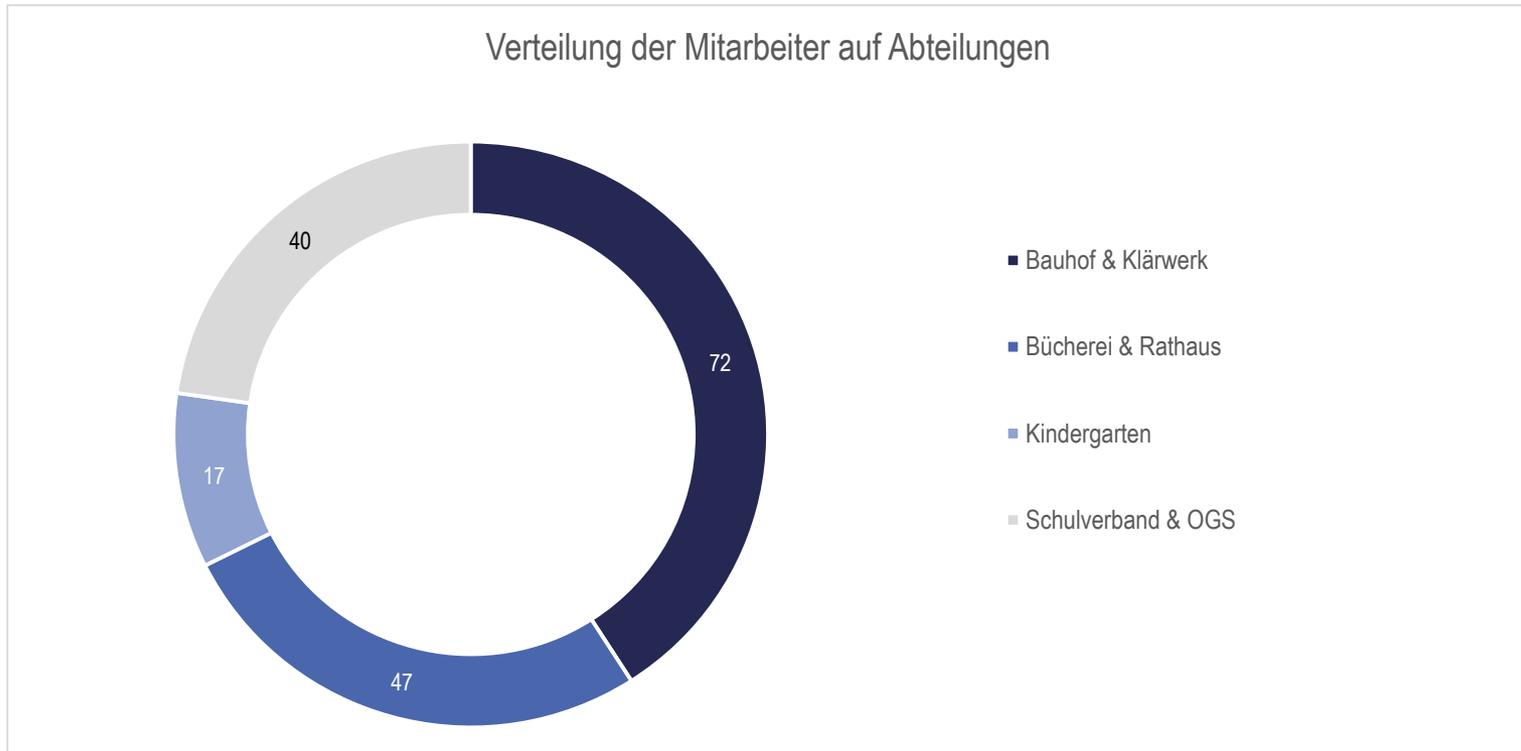
## AGENDA

- Der Demografie-Kompass: Auswertung
  - Datengrundlage
  - Altersstruktur im Unternehmen heute und in Zukunft
  - Personalbedarf durch Renteneintritt
  - Prognose und Fragestellungen
  - Altersstruktur nach Abteilungen
  - Renteneintritte nach Abteilungen
  - Anteil älterer Beschäftigter
  - Prognose
- Handlungsfelder im Unternehmen
- Handlungsempfehlungen

# AUSWERTUNG DEMOGRAFIE-KOMPASS



# DATENGRUNDLAGE

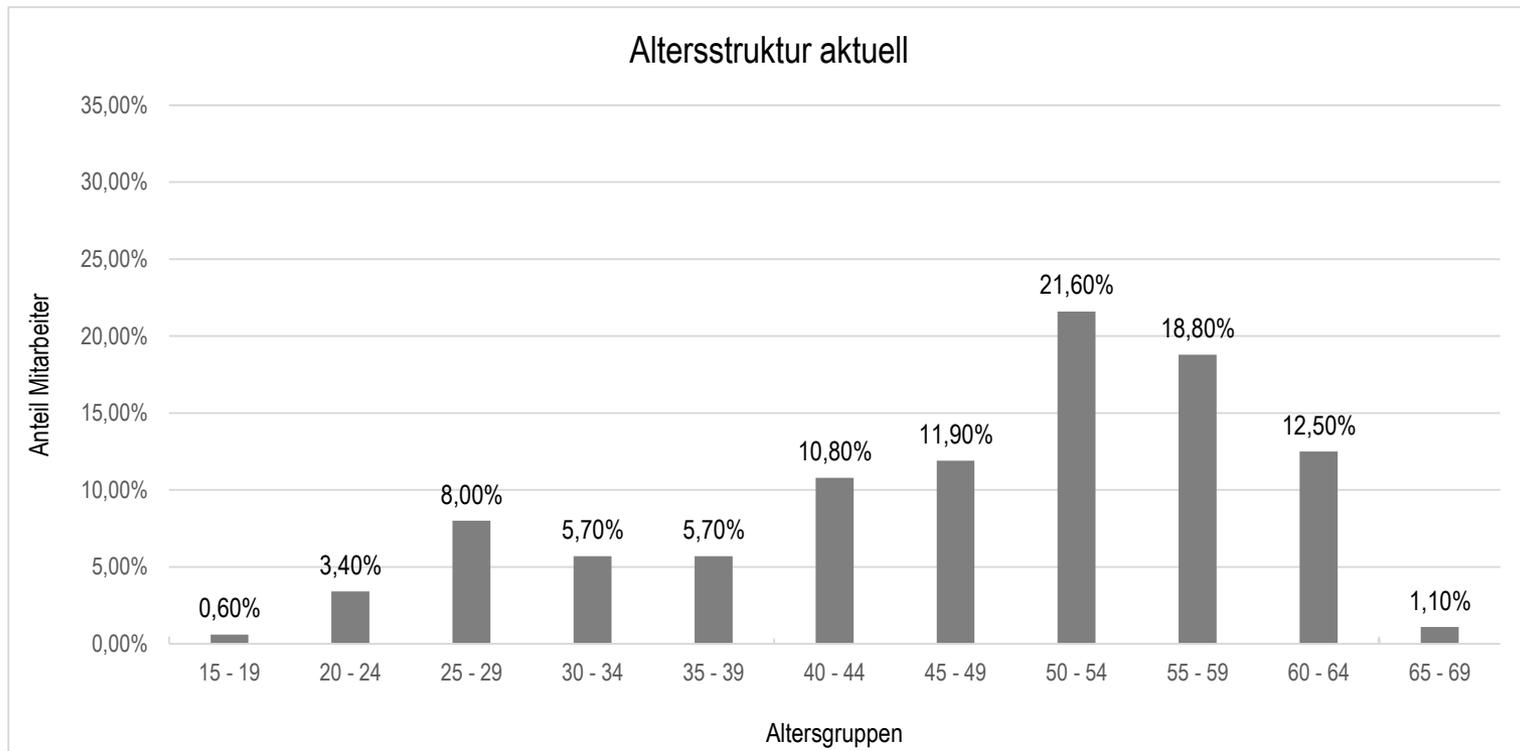


## DATENGRUNDLAGE

- Daten von 176 Mitarbeitern (aus 4 Bereichen/Abteilungen).
- Auswertung bezieht sich auf einen Zeitraum von maximal zehn Jahren.
- Natürliche Fluktuation und ggf. bereits geplante Nachbesetzungen wurden nicht berücksichtigt.
- Renteneintrittsalter bei 65 Jahren festgelegt.
- Altersgrenze, bei der Mitarbeiter zu der Gruppe der „älteren Mitarbeitern“ gezählt werden, liegt bei 55 Jahren.
- Durchschnittsalter liegt aktuell bei 47,3 Jahren.

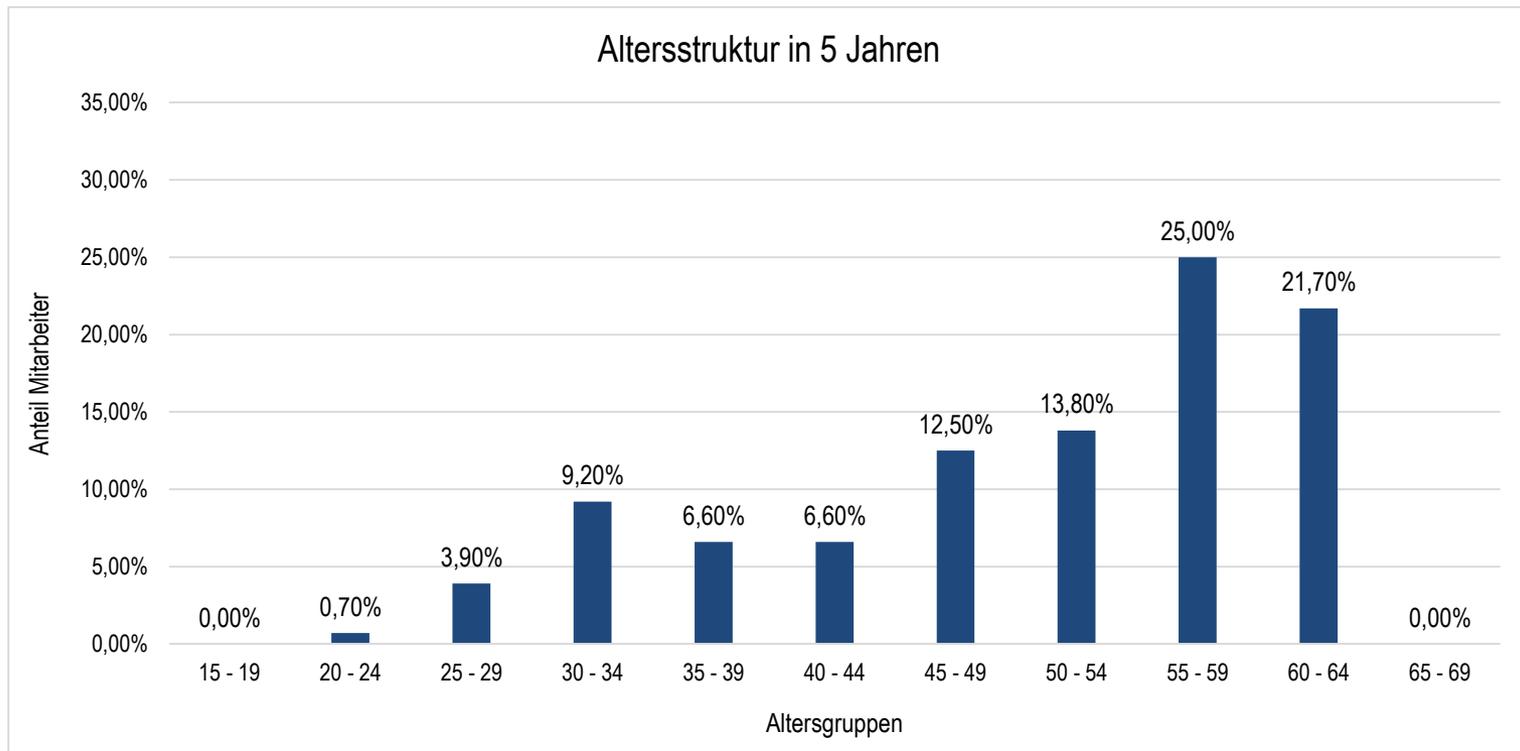
**Die reine Betrachtung des Durchschnittsalters hilft noch nicht, Problemlagen im Unternehmen zu identifizieren. Dafür sollte die Altersstruktur betrachtet werden.**

# ALTERSSTRUKTUR



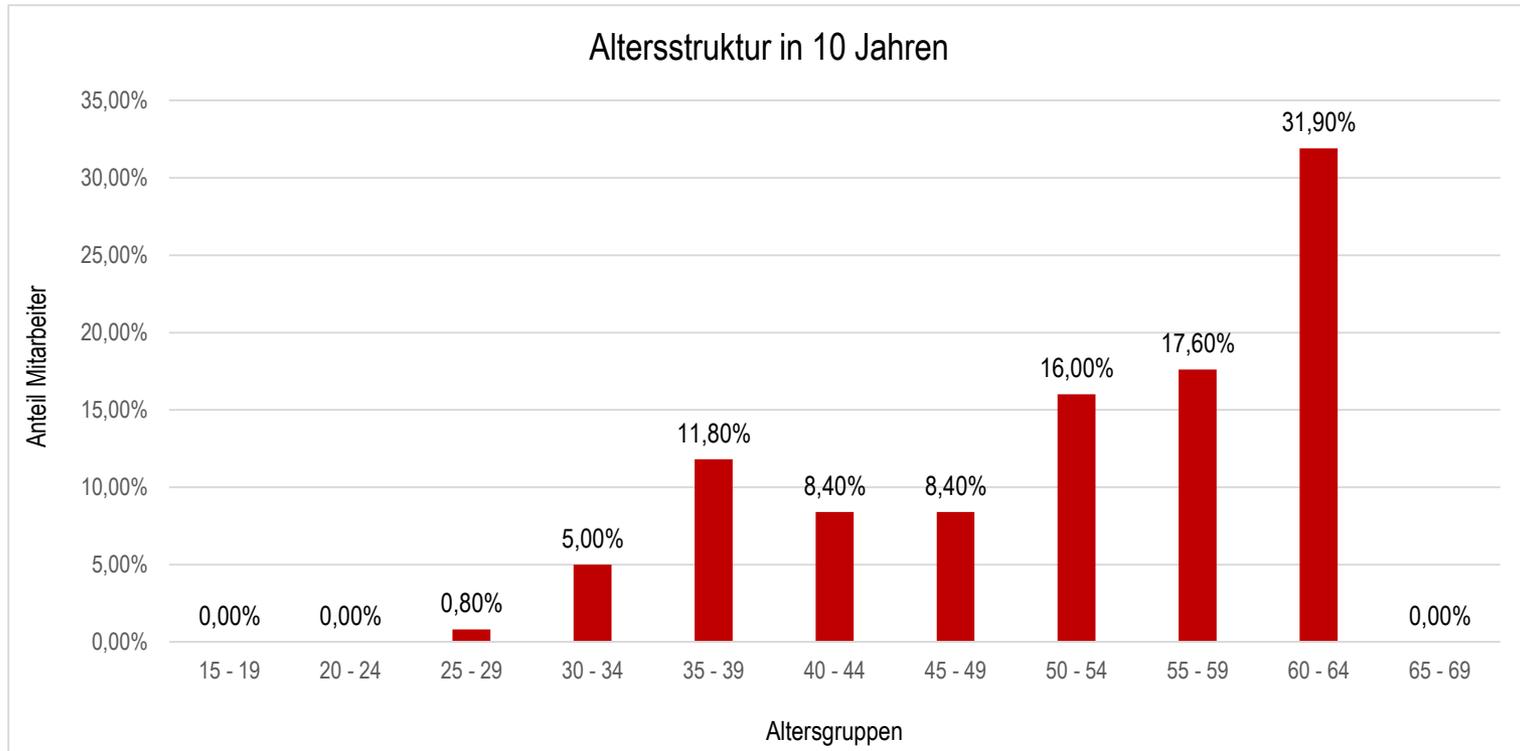
- Durchschnittsalter bei 47,3 Jahren.
- Die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen stellt aktuell mit 21,6% die größte Personengruppe dar, gefolgt von den 55- bis 59-Jährigen (18,8%).

# ALTERSSTRUKTUR



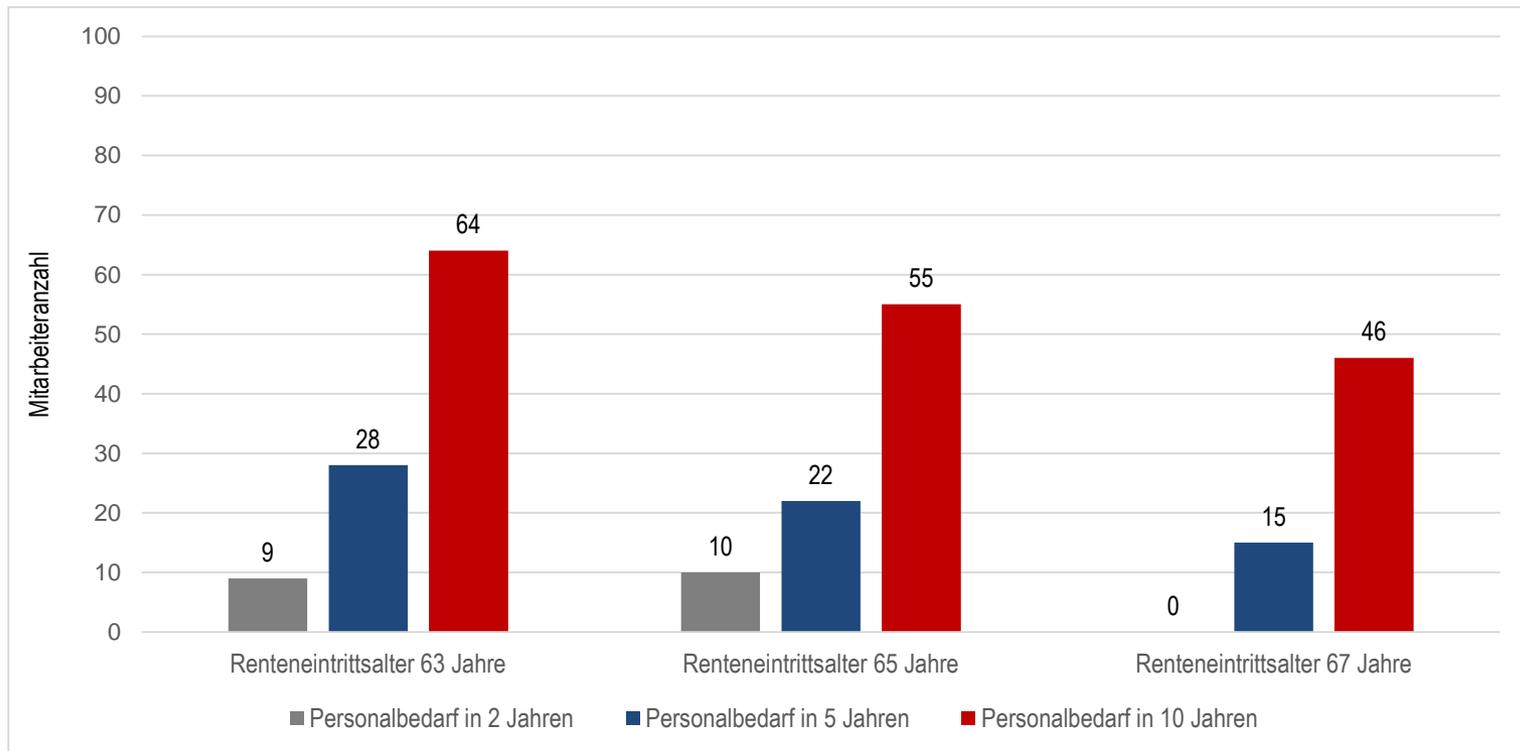
- Durchschnittsalter bei 50,1 Jahren.
- Die Gruppe der 55 bis 59-Jährigen stellt die größte Personengruppe dar (25%), gefolgt von den 60 bis 64-Jährigen (21,7%).
- Bereits in fünf Jahren sind 60,5% der Mitarbeiter 50 Jahre und älter.

# ALTERSSTRUKTUR



- Durchschnittsalter bei 51,8 Jahren.
- Die Beschäftigten im Alter von 60 bis 64 Jahre stellen die größte Gruppe dar (31,9%), gefolgt von den 55 bis 59-Jährigen (17,6%) und 50 bis 54-Jährigen (16%).
- 65,5% der Mitarbeiter sind dann 50 Jahre oder älter – ca. 50% über 55 Jahre alt.

## PERSONALBEDARF DURCH RENTENEINTRITT



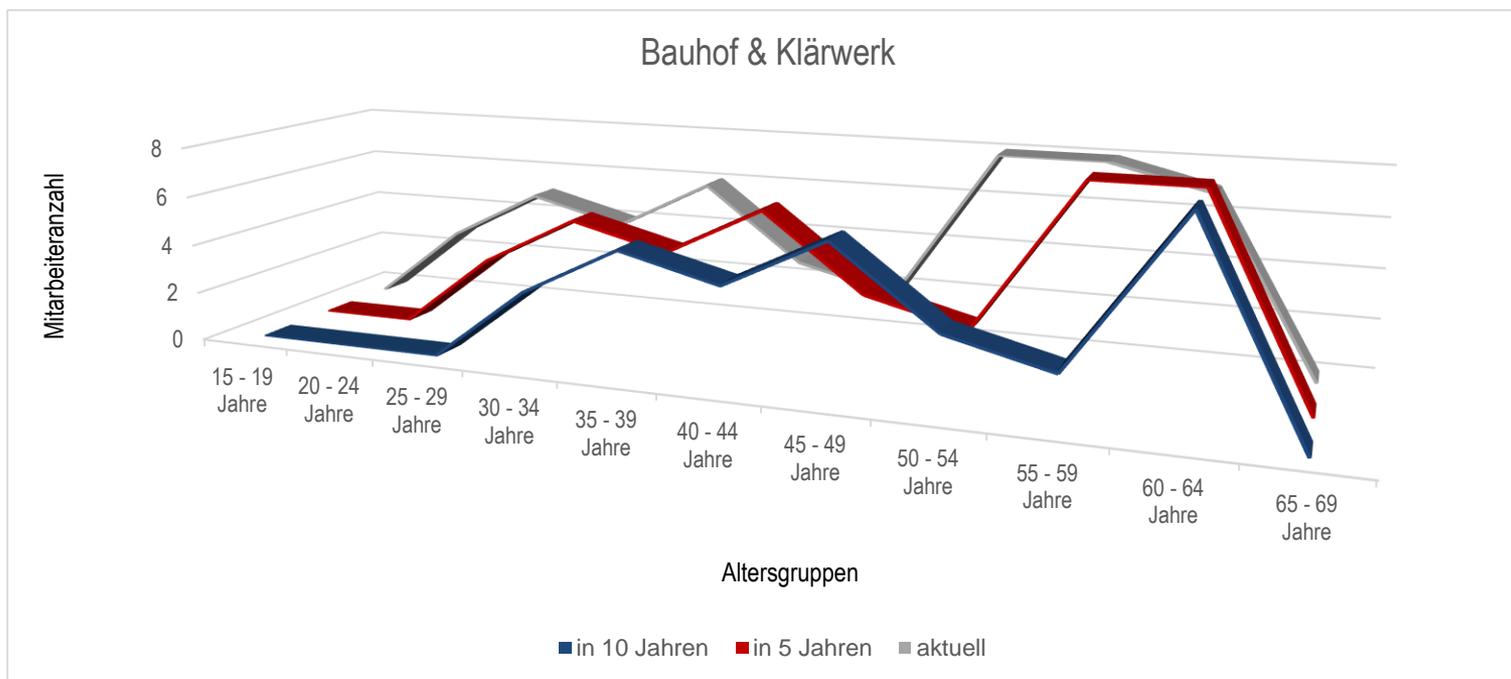
- In den kommenden zwei, fünf bzw. zehn Jahren wird es durch den Renteneintritt von Mitarbeitern – abhängig vom jeweiligen Renteneintrittsalter – einen hohen Personalbedarf im gesamten Unternehmen geben.

## PROGNOSE UND FRAGESTELLUNGEN DER ZUKUNFT

- Ist die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen auch dann gesichert, wenn nahezu 60% der Beschäftigten älter als 50 Jahre sind?
- Ist eine Anpassung der Arbeitsplätze im Hinblick auf den hohen Anteil älterer Beschäftigter notwendig?
- Ist das Unternehmen als attraktiver Arbeitgeber am Markt positioniert, damit die Nachbesetzung der Stellen gesichert ist?
- Werden rechtzeitig Maßnahmen zum zeitgerechten Kompetenzaufbau und zum Wissenstransfer durchgeführt?

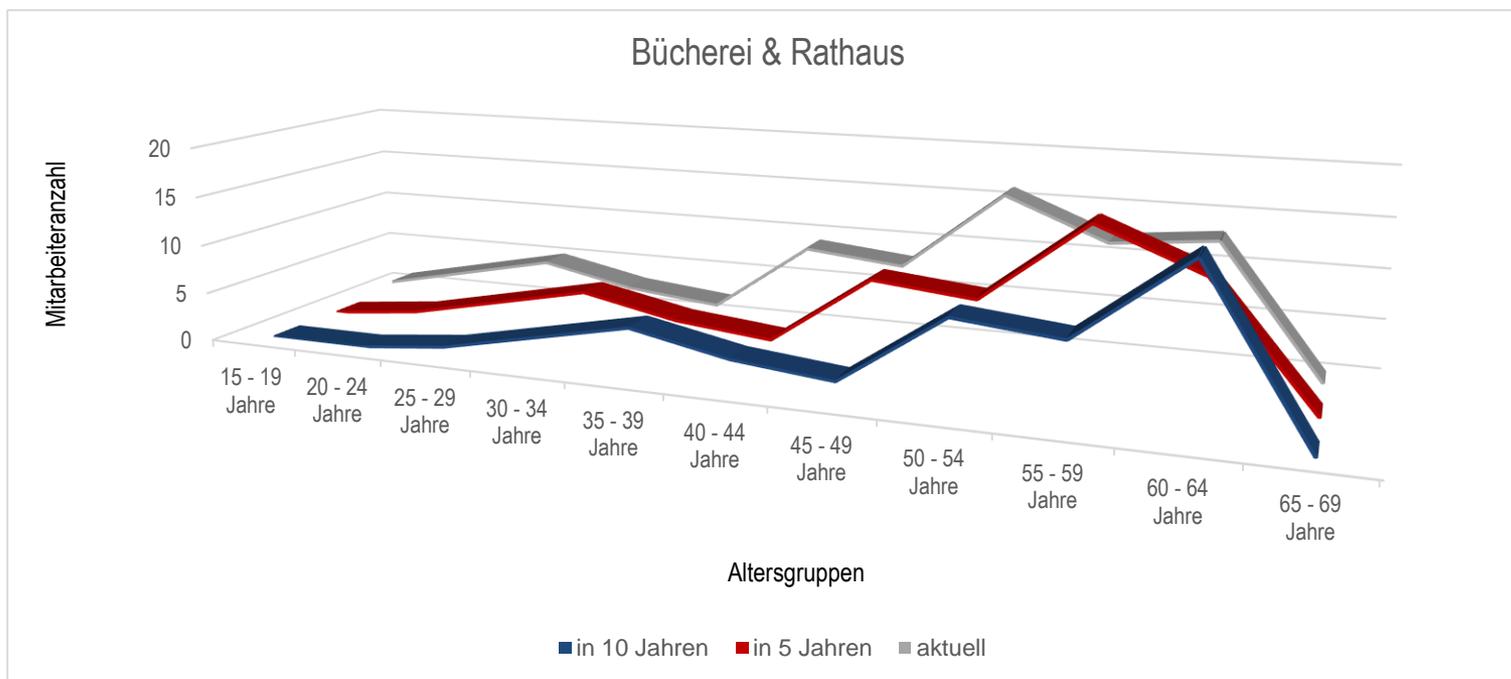


## ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



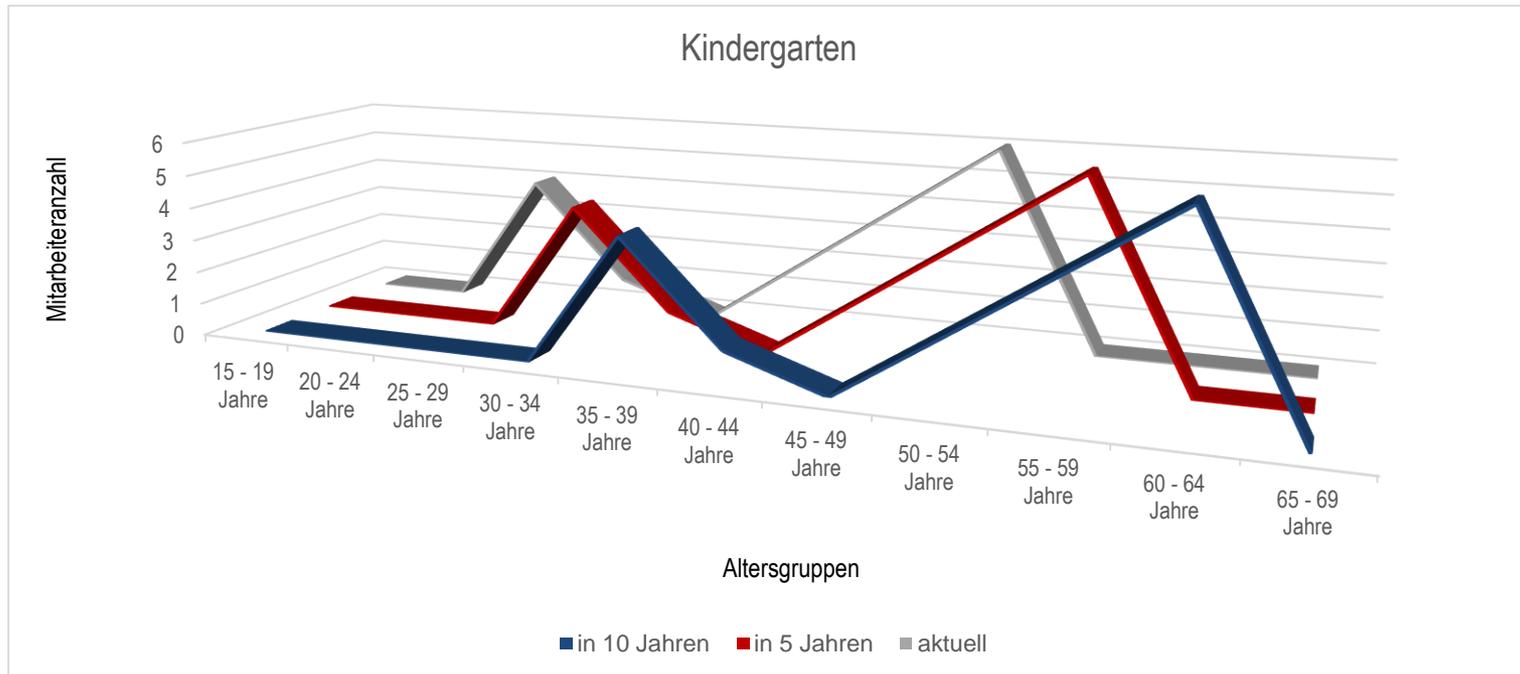
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 47,1 Jahre und in zehn Jahren 48,3 Jahre.
- Rentenabgänge: In zwei Jahren drei Personen, in fünf Jahren sieben Personen, in zehn Jahren 15 Personen.
- 13 der verbleibenden 31 Personen sind in zehn dann 50 Jahre oder älter.

## ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



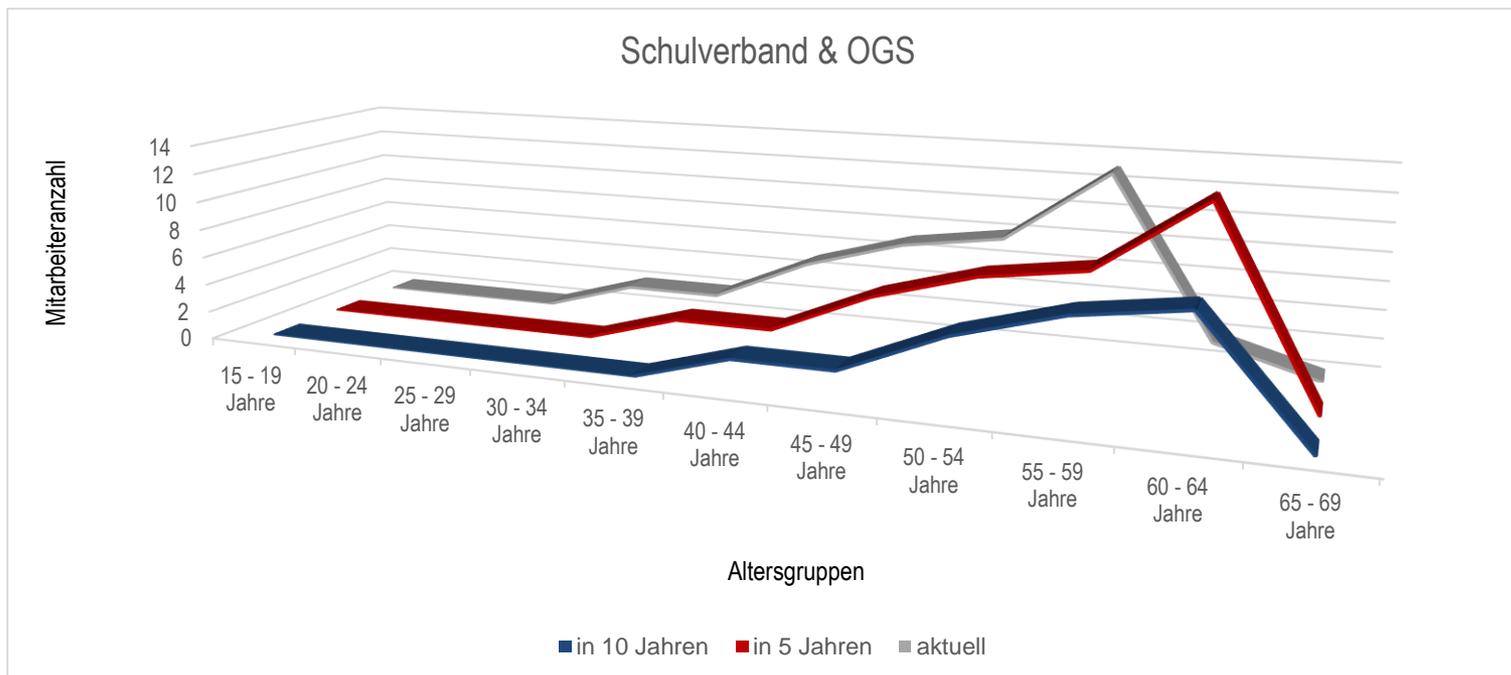
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 50,1 Jahre und in zehn Jahren 52 Jahre.
- Rentenabgänge: In zwei Jahren sechs Personen, in fünf Jahren 13 Personen.
- Ca. 36% der verbleibenden Personen sind in fünf Jahren 50 Jahre oder älter.
- Anteil ältere Beschäftigte: Nimmt in den nächsten fünf Jahren um ca. 4,2% (3 Personen) zu.

## ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



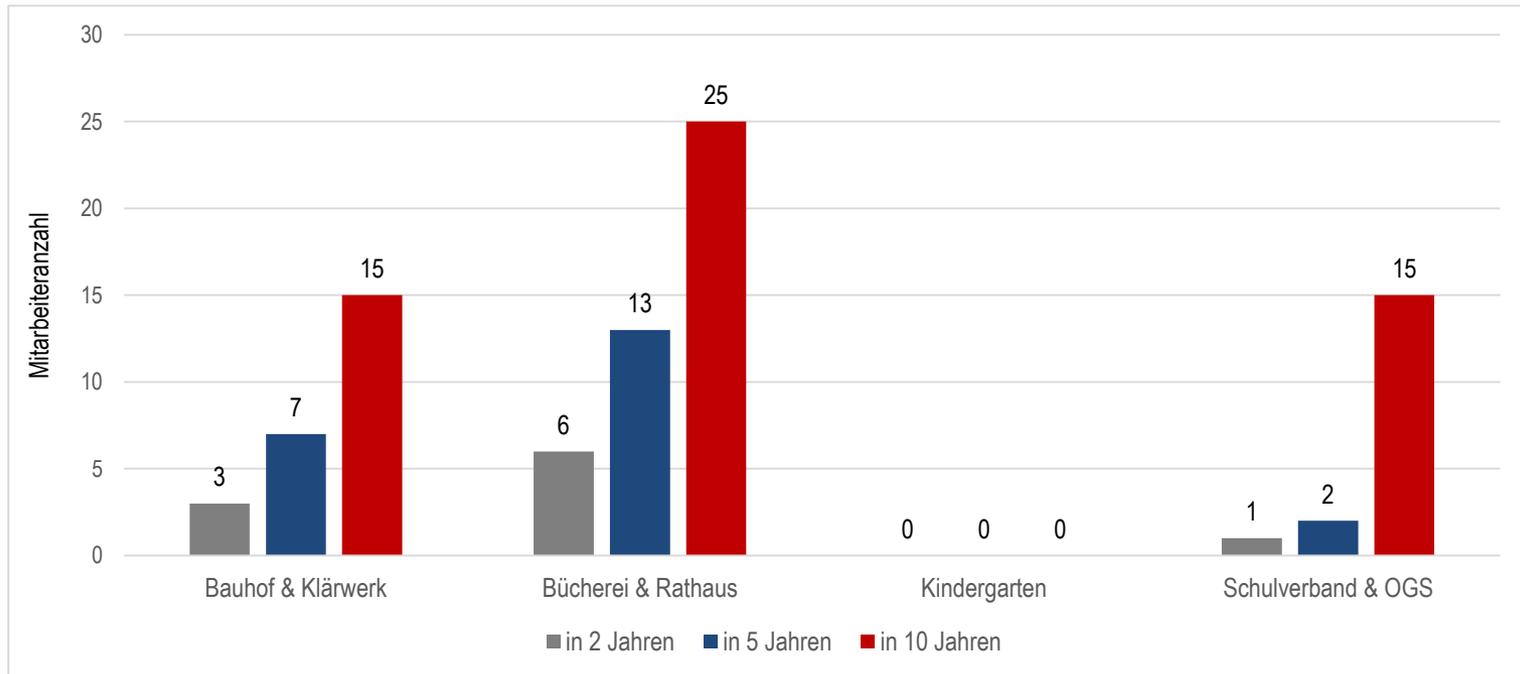
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 47,6 Jahre und in zehn Jahren 52,6 Jahre.
- Zehn der verbleibenden 17 Personen sind in fünf Jahren 50 Jahre oder älter.
- Anteil ältere Beschäftigte: Nimmt in den nächsten fünf Jahren um ca. 35,3% zu.

## ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 54,6 Jahre und in zehn Jahren 55,5 Jahre.
- Rentenabgänge: In fünf Jahren zwei Personen, in sieben Jahren acht Personen, in zehn Jahren 15 Personen.
- In fünf Jahren sind 75,6% der verbleibenden 37 Personen 50 Jahre oder älter.

## RENTENEINTRITTE NACH ABTEILUNGEN



- In den kommenden zwei bzw. fünf Jahren wird es durch den Renteneintritt von Mitarbeitern in den einzelnen Abteilungen und Bereichen einen Personalbedarf geben
- Bereits in zwei Jahren muss dies durch das Erreichen des Renteneintrittsalters von 10 Mitarbeitern bei der Personalplanung und -rekrutierung berücksichtigt werden (22 Personen in fünf Jahren).

## ANTEIL ÄLTERER BESCHÄFTIGTER

- Die Tabelle stellt zusammenfassend den Anteil der älteren Mitarbeiter (55 Jahre und älter) und damit verbunden die Handlungsbedarfe in den einzelnen Abteilungen aktuell, in fünf und zehn Jahren dar.
- Die prozentualen Werte beziehen sich jeweils auf die verbleibende Mitarbeiterzahl in fünf und zehn Jahren.

	Bauhof & Klärwerk	Bücherei & Rathaus	Kindergarten	Schulverband & OGS
... aktuell	15 MA – 32,6%	25 MA – 34,8%	0 MA – 0%	15 MA – 38,4%
... in 5 Jahren	16 MA – 41,0%	28 MA – 47,4%	6 MA – 35,3%	21 MA – 56,7%
... in 10 Jahren	10 MA – 32,3%	24 MA – 51,0%	10 MA – 58,8%	15 MA – 62,5%

## PROGNOSE UND FRAGESTELLUNGEN DER ZUKUNFT

- Ist die Arbeitsfähigkeit vor allem auch der Einzelkämpfer/kleinen Teams gewährleistet?
- Ist in den Abteilungen jeweils für altersgerechte Arbeitsbedingungen gesorgt?
- Kann etwas dafür getan werden, die Attraktivität dieser Tätigkeitsfelder für jüngere Leute zu steigern?
- Macht es Sinn, über eine Flexibilisierung des Beschäftigungsumfangs für ältere Beschäftigte nachzudenken?
- Gibt es eine Nachfolgeplanung für die jeweiligen Abteilungen und Arbeitsbereiche?
- Wie kann man dafür Sorge tragen, dass die bestehenden Mitarbeiter/-innen in diesen Tätigkeiten dem Unternehmen treu bleiben?



# HANDLUNGSFELDER IM UNTERNEHMEN

## HANDLUNGSFELDER IM DEMOGRAFIE-MANAGEMENT

Personalführung und Rekrutierung	Arbeitsorganisation/-gestaltung	Qualifizierung und Kompetenz	Führung/ Unternehmenskultur	Gesundheit und Arbeitsschutz
Erfassung der <b>Altersstruktur</b> der Beschäftigten	<b>Berufliche Perspektive</b> für alle Altersgruppen	Bewusstsein bzgl. <b>Stärken und Schwächen</b> der Beschäftigten	Förderung eines wertschätzenden <b>Betriebsklimas</b>	Integration <b>Alterung der Belegschaft</b> in Arbeits- und Gesundheitsschutz
Berücksichtigung der <b>Alterszusammensetzung</b> bei Personalentscheidungen	Berücksichtigung von <b>Fähigkeiten und Alter</b> beim Personaleinsatz	Ermöglichung von <b>Kompetenzerweiterung</b> für alle Beschäftigten	<b>Gerechte Behandlung</b> durch Vorgesetzte	<b>Gesundheitliche Probleme</b> der Beschäftigten
Maßnahmen zur Bindung von <b>Fach- und Führungskräften</b>	Alternsgerechte Gestaltung der <b>Tätigkeiten</b> und Abläufe	Berücksichtigung von unterschiedlichen Lernbedürfnissen und Fähigkeiten	<b>Vorgesetzte sensibilisieren</b> für Belange älterer Beschäftigter.	<b>Unterstützungsangebote</b> zur Erhaltung und Förderung von Gesundheit
Gewinnung von <b>Nachwachskräften</b> und erfahrenen Fachkräften	Einbeziehung der Beschäftigten bei <b>Arbeitsplatzgestaltung</b>	Transfer von <b>Erfahrungswissen und Kompetenzen</b>	<b>Dialog zwischen älteren und jüngeren Beschäftigten</b>	<b>Belastungsanalyse</b> – alter(n)sgerechte Gestaltung
<b>Attraktivität als Arbeitgeber</b>	<b>Flexible Arbeitszeit</b>			

# HANDLUNGS- EMPFEHLUNGEN – BEISPIELE

# PERSONALFÜHRUNG UND -REKRUTIERUNG

## Entwicklung von Rekrutierungsstrategien mit Fokus auf junge Menschen

- Junge Leute für die Berufe/Ausbildung rund um das Gesundheitswesen gewinnen
- Attraktivität der Branche u. Vorzüge des Unternehmens herausstellen
- Nachwuchsrekrutierung (z. B. Schulpartnerschaft, Job-Messen etc.)

## Systematische Personalführung und -rekrutierung

- Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Berücksichtigung der Altersstruktur bei der Personalrekrutierung
- Laufbahngestaltung (Nachfolgeplanung, regelmäßige Mitarbeitergespräche)



## Systematische Erfassung des Personalbedarfs und Personalbedarfsplanung

- Renteneintritt flexibel gestalten
- Einstellung von Auszubildenden
- Neue Medien nutzen zur Darstellung der Attraktivität des Unternehmens
- Reduzierung von befristeten Arbeitsverträgen und Teilzeitverträgen



# ARBEITSORGANISATION UND -GESTALTUNG

## Aufbau entsprechender Strukturen und Qualifikationen

- Maßnahmen zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität
- Berücksichtigung der Altersstruktur bei der Personalrekrutierung
- Laufbahngestaltung (Nachfolgeplanung, regelmäßige Mitarbeitergespräche)

## Zukunft und Strategie des Unternehmens

- Welche Aufgaben werden in den kommenden Jahren auf das Unternehmen zukommen?
- Position des Unternehmens am Markt? Wettbewerber?
- Welche neuen Geschäftsfelder können erschlossen oder ausgebaut werden?
- Welche Unternehmensstruktur ist dafür passend hinsichtlich der erforderlichen Abteilungen und Führungsstrukturen?



# QUALIFIZIERUNG UND KOMPETENZENTWICKLUNG

## Systematische Weiterbildungsbedarfserhebung, -planung und -durchführung

- Welche Qualifikationen und Fähigkeiten sind auf wenige Schultern verteilt?
- Welche Qualifikationen werden zukünftig wichtig und sind mittelfristig nicht (mehr) im Unternehmen vorhanden?
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen inkl. (fachlicher und außerfachlicher) Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten (alternsgerechte) Laufbahngestaltung

## Identifikation von aktuellem und zukünftigem Schlüsselwissen und -positionen

- Erhebung bestehender Qualifikationen und Fähigkeiten
- Wer verfügt über welches Spezialwissen und wie kann das geteilt und weitergegeben werden?
- Identifikation von Schlüsselpositionen (Erfahrungs- und Leistungsträger), wo sind bestimmte Fähigkeiten auf vielleicht nur einer Person konzentriert?

## Entwicklung interner Weiterbildungskonzepte

- Vielfalt verschiedener Fachberufe ist im Unternehmen vertreten: Wie kann man gegenseitig voneinander profitieren?



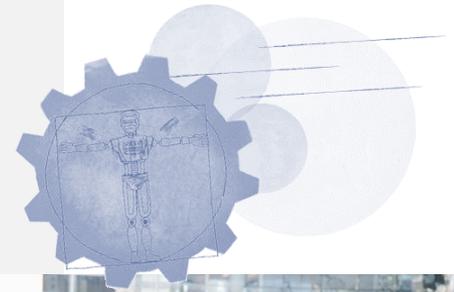
# GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

## Betrachtung der Verhältnisse im Unternehmen und ggf. Anpassung

- Ergonomische Arbeitsplatzgestaltung und klassische Arbeitsschutzmaßnahmen
- Betriebliches Eingliederungsmanagement (gesetzl. Verpflichtung!)
- Durchführung der psychischen Gefährdungsbeurteilung (gesetzl. Verpflichtung!)
- Optimierung von Arbeitsprozessen
- moderierte Gesundheitszirkeln, Gesundheitswerkstätten

## Förderung des gesundheitsförderlichen Verhaltens der Mitarbeiter

- Betriebliche Gesundheitsförderung/-management: Gesundheitstrainings (arbeitsplatzbezogene Rückenschule, Kurse zur Stressbewältigung, Ernährung)
- Medizinische Vorsorge (z. B. Impfungen durch Betriebsmediziner)



**WEITER-  
FÜHRENDE  
LINKS**



## WEITERFÜHRENDE LINKS

- [www.inqa.de](http://www.inqa.de)
- [www.baua.de](http://www.baua.de)
- [www.dguv.de](http://www.dguv.de)
- [www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-personalfuehrung/](http://www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-personalfuehrung/)
- [www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de](http://www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de)
- [www.dgb-index-gute-arbeit.de](http://www.dgb-index-gute-arbeit.de)
- [www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)
- [www.dgfp.de/](http://www.dgfp.de/)
- [www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at)
- [www.bpb.de/publikationen/S337XZ,0,Arbeitszeit\\_Entwicklungen\\_und\\_Konflikte.html](http://www.bpb.de/publikationen/S337XZ,0,Arbeitszeit_Entwicklungen_und_Konflikte.html)
- [www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-wissen-kompetenz/](http://www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-wissen-kompetenz/)
- [www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/potenzialanalyse-innovation-sichert-erfolg/](http://www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/potenzialanalyse-innovation-sichert-erfolg/)
- [www.arbeitszeitbox.de/](http://www.arbeitszeitbox.de/)

# **VIELEN DANK** **FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**

**Celle**

Burggrafstraße 1

29221 Celle

**Hamburg**

Hühnerposten 2

20097 Hamburg

**München**

Friedenheimer Brücke 29

80639 München

**Neu-Isenburg**

Martin-Behaim-Straße 8

62263 Neu-Isenburg