

DER DEMOGRAPHIE- KOMPASS

STADT RATZEBURG

19.10.2018 / Susanne Wöhe / Prävention und Gesundheitsförderung



Die Krankenkasse der neuen Generation

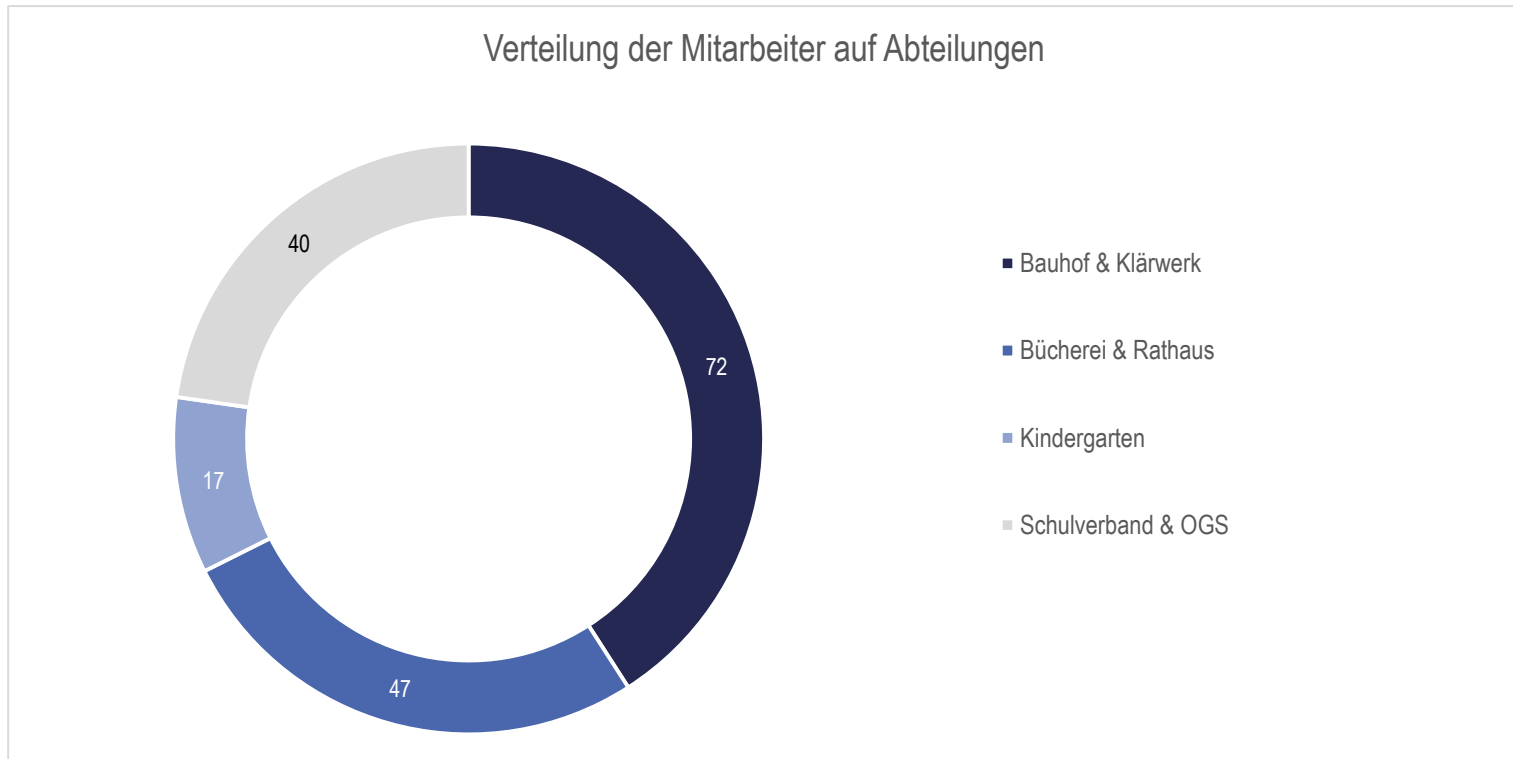
AGENDA

- 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

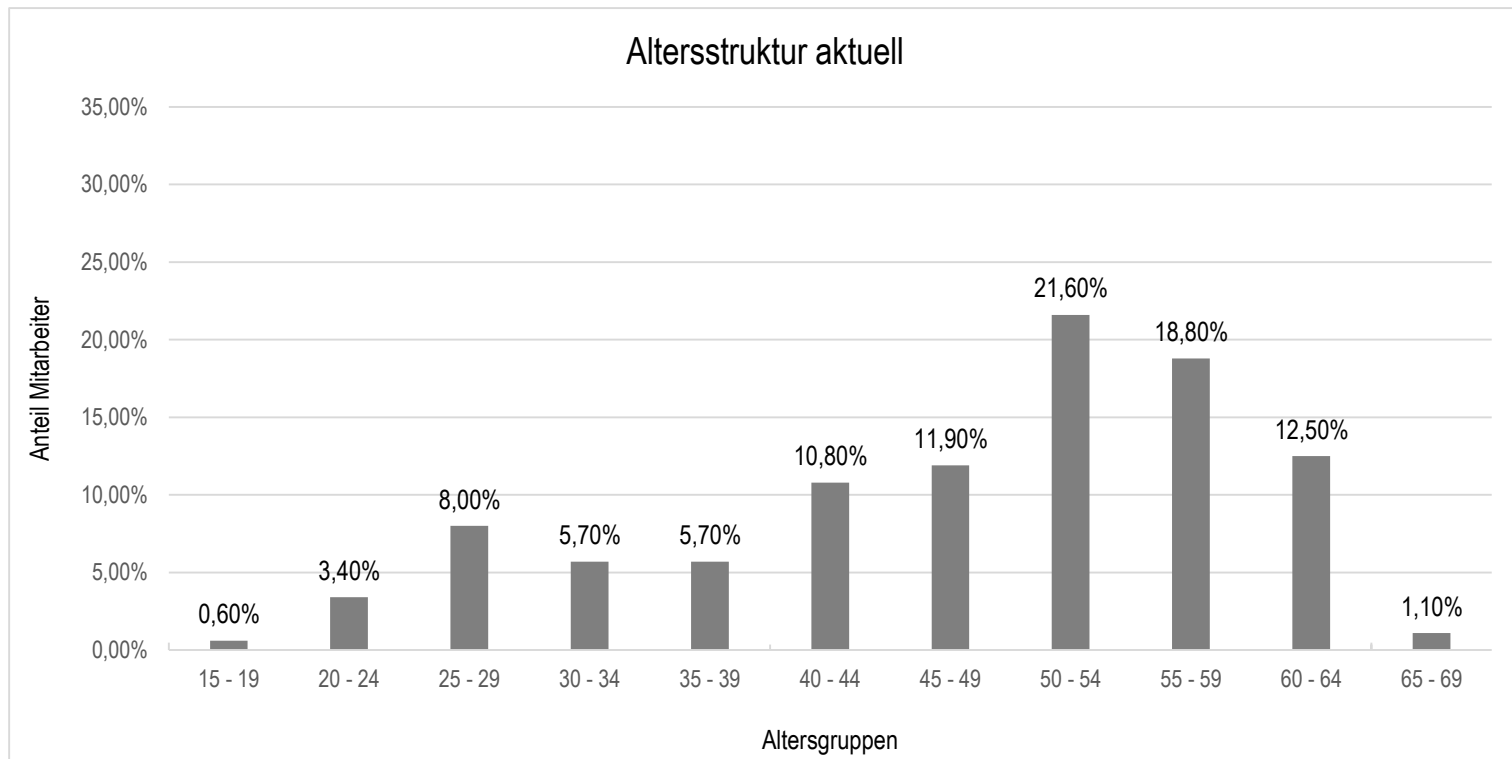


DATENGRUNDLAGE

- 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.

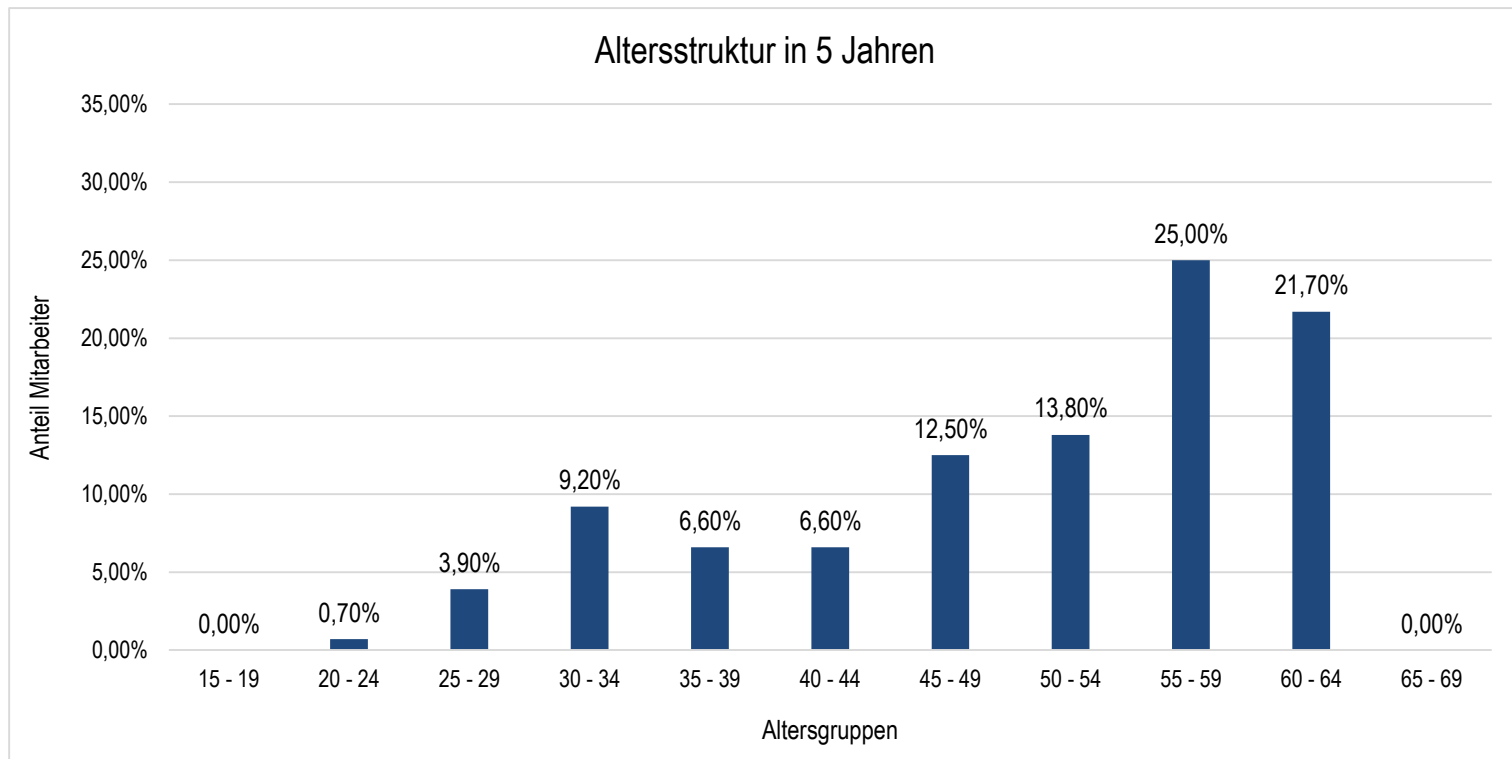
Die reine Betrachtung des Durchschnittsalters hilft noch nicht, Problemlagen im Unternehmen zu identifizieren. Dafür sollte die Altersstruktur betrachtet werden.

ALTERSSTRUKTUR



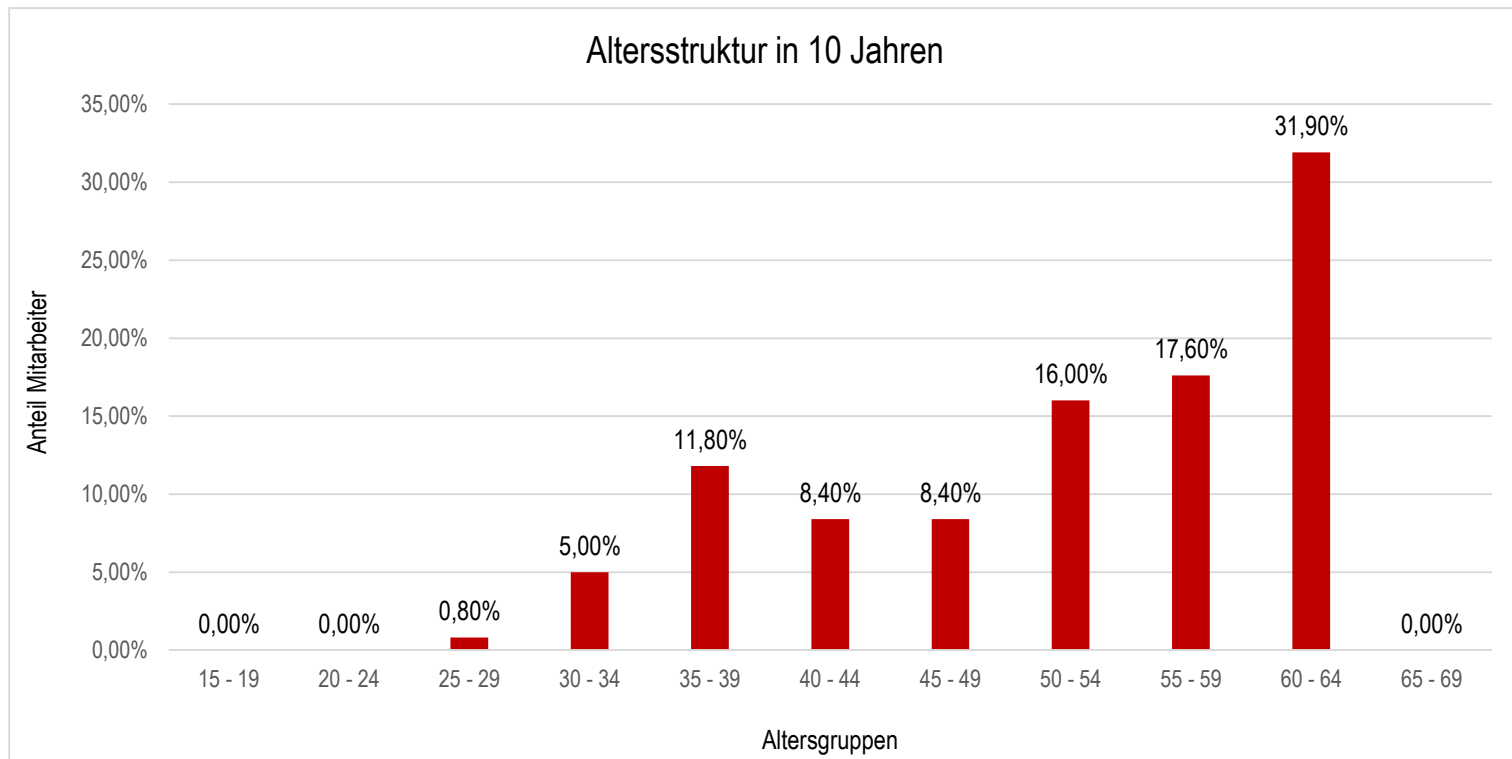
- Durchschnittsalter bei 47,3 Jahren.
- Die Gruppe der 50- bis 54-Jährigen stellt aktuell mit 21,6% die größte Personengruppe dar, gefolgt von den 55- bis 59-Jährigen (18,8%).

ALTERSSTRUKTUR



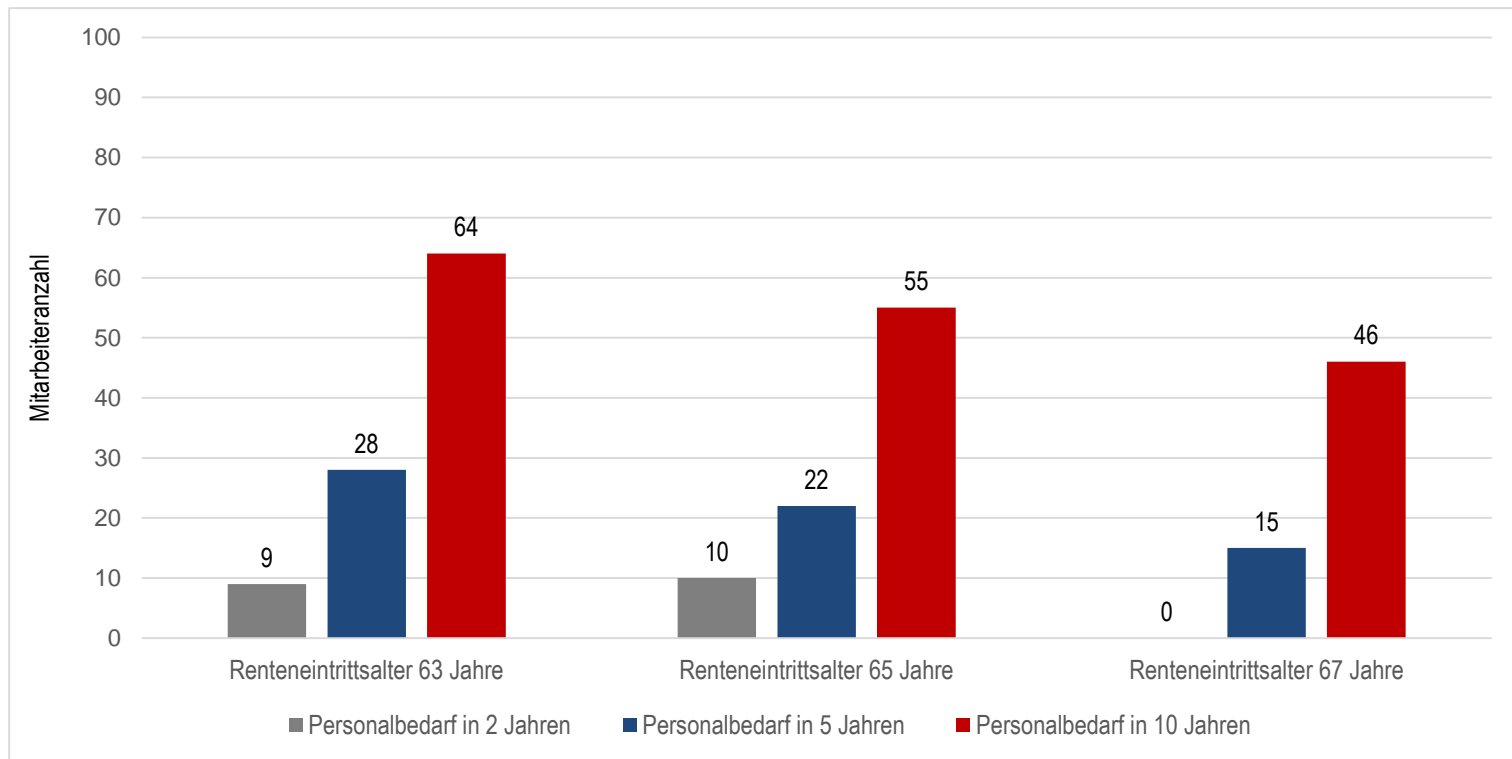
- Durchschnittsalter bei 50,1 Jahren.
- Die Gruppe der 55 bis 59-Jährigen stellt die größte Personengruppe dar (25%), gefolgt von den 60 bis 64-Jährigen (21,7%).
- Bereits in fünf Jahren sind 60,5% der Mitarbeiter 50 Jahre und älter.

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



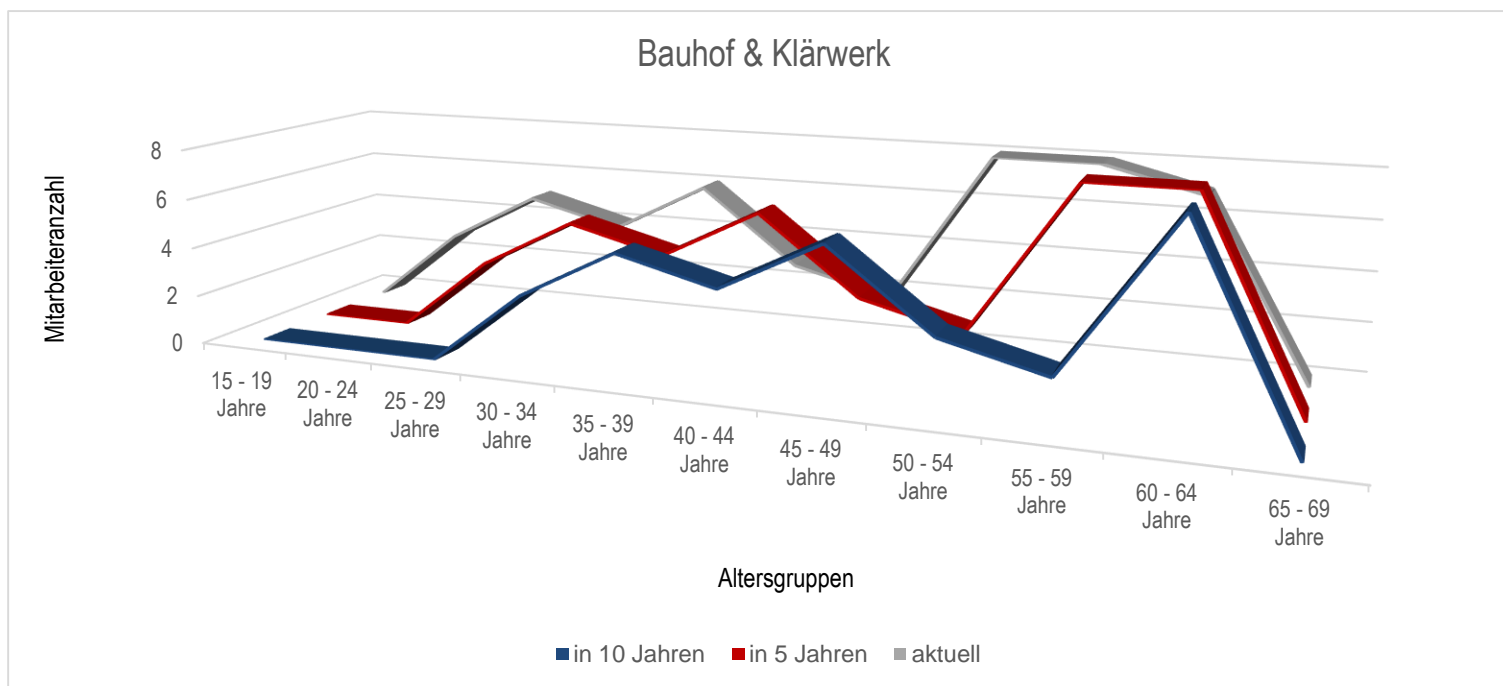
- In den kommenden zwei, fünf bzw. zehn Jahren wird es durch den Renteneintritt von Mitarbeitern – abhängig vom jeweiligen Renteneintrittsalter – einen hohen Personalbedarf im gesamten Unternehmen geben.

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?

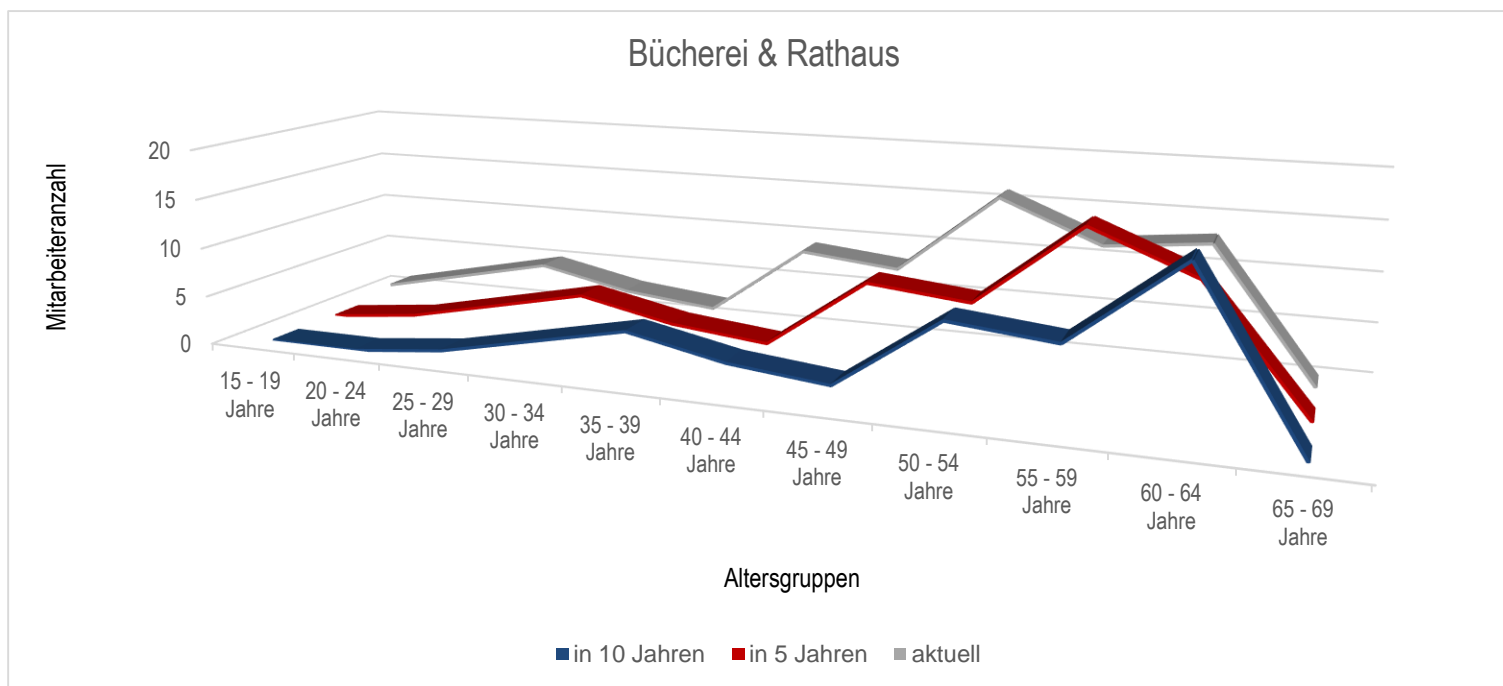


ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



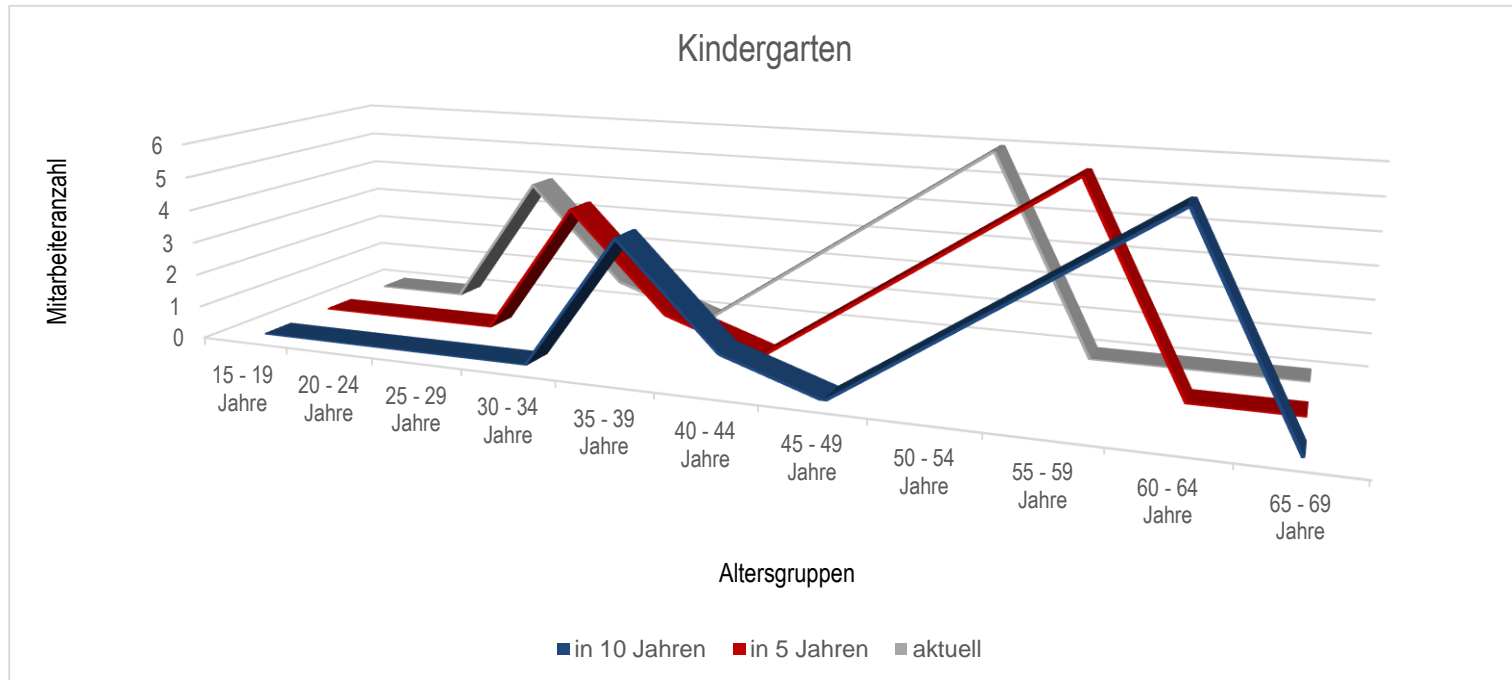
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 47,1 Jahre und in zehn Jahren 48,3 Jahre.
- Rentenabgänge: In zwei Jahren drei Personen, in fünf Jahren sieben Personen, in zehn Jahren 15 Personen.
- 13 der verbleibenden 31 Personen sind in zehn dann 50 Jahre oder älter.

ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



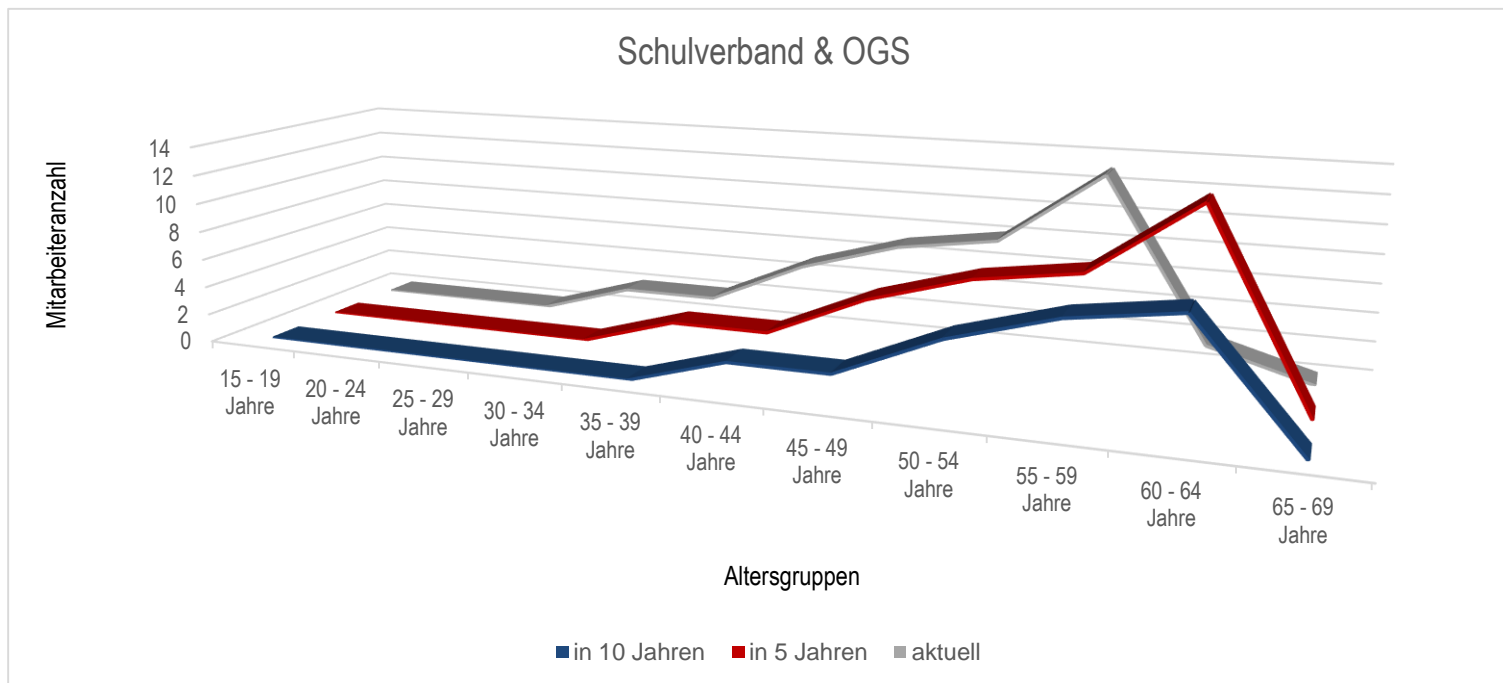
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 50,1 Jahre und in zehn Jahren 52 Jahre.
- Rentenabgänge: In zwei Jahren sechs Personen, in fünf Jahren 13 Personen.
- Ca. 36% der verbleibenden Personen sind in fünf Jahren 50 Jahre oder älter.
- Anteil ältere Beschäftigte: Nimmt in den nächsten fünf Jahren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

ALTERSSTRUKTUR NACH ABTEILUNGEN



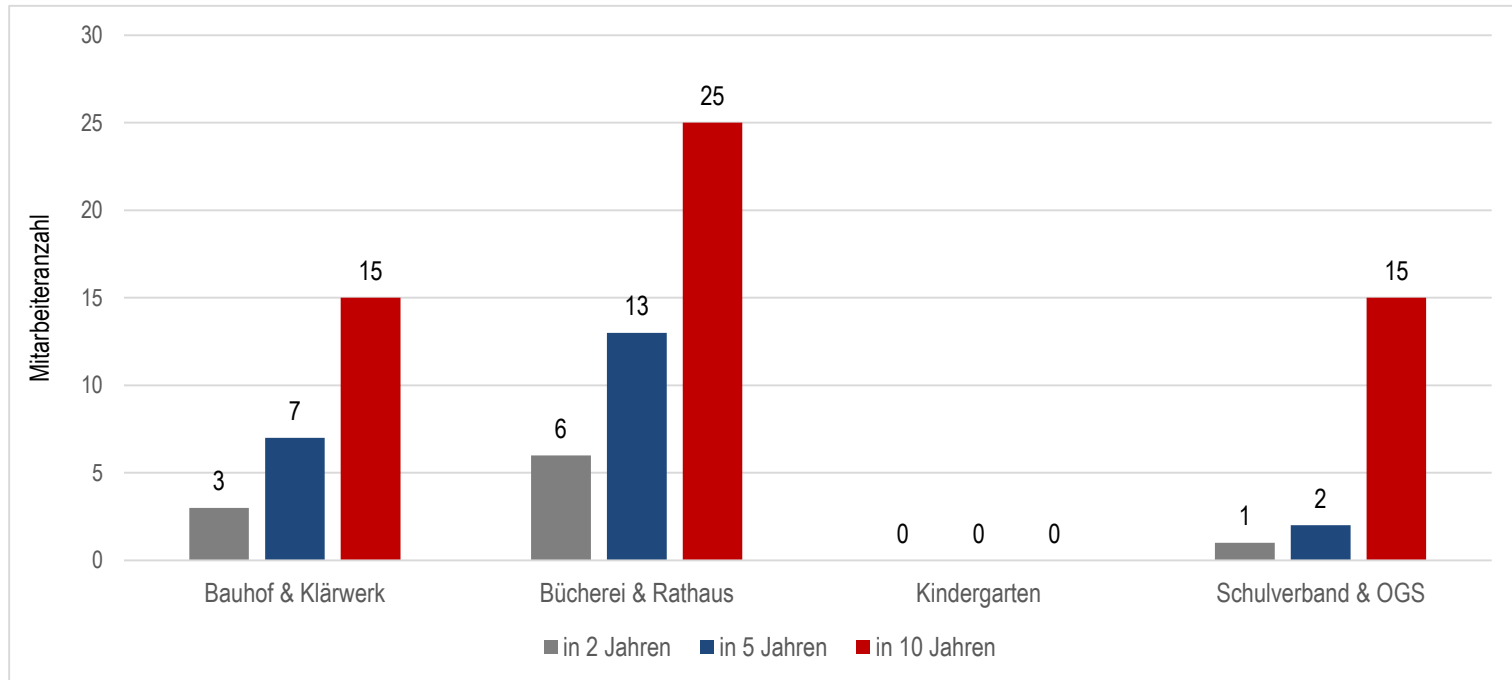
- Das Durchschnittsalter beträgt in fünf Jahren 47,6 Jahre und in zehn Jahren 52,6 Jahre.
- Zehn der verbleibenden 17 Personen sind in fünf Jahren 50 Jahre oder älter.
- Anteil ältere Beschäftigte: Nimmt in den nächsten fünf Jahren um ca. 35,3% zu.

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

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

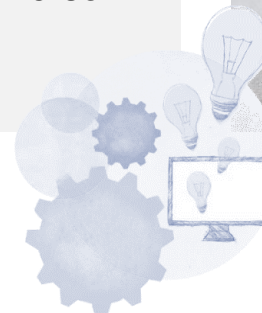
- Welche Qualifikationen und Fähigkeiten sind auf wenige Schultern verteilt?
- Welche Qualifikationen werden zukünftig wichtig und sind mittelfristig nicht (mehr) im Unternehmen vorhanden?
- Durchführung von Mitarbeitergesprächen inkl. (fachlicher und außerfachlicher) Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten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



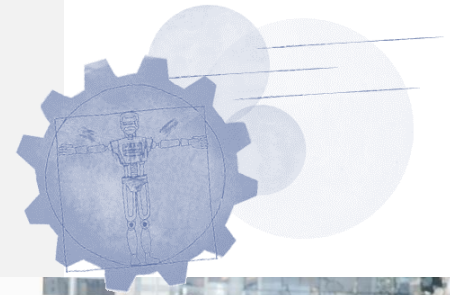
GESUNDHEIT UND ARBEITSSCHUTZ

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
- www.baua.de
- www.dguv.de
- www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-personalfuehrung/
- www.arbeitsfaehigkeit-erhalten.de
- www.dgb-index-gute-arbeit.de
- www.boeckler.de
- www.dgfp.de/
- www.arbeitundalter.at
- [www.bpb.de/publikationen/S337XZ,0,Arbeitszeit Entwicklungen und Konflikte.html](http://www.bpb.de/publikationen/S337XZ,0,Arbeitszeit%20Entwicklungen%20und%20Konflikte.html)
- www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/inqa-check-wissen-kompetenz/
- www.offensive-mittelstand.de/praxishilfen/potenzialanalyse-innovation-sichert-erfolg/
- 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