



Altern im Ostseeraum

Ergebnisse eines EU-Projekts zum demografischen Wandel

Hartwig Wagemester, Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein

Hauke Siemen, REM • Consult, Hamburg

Kiel, 3.6.2014



Baltic Sea Region

Programme 2007-2013

Part-financed by the European Union
(European Regional Development Fund)



2010-2012






Nutzung des Wissens und der Erfahrung Älterer in Wirtschaft, Gesellschaft und Bildung



2013-2014

Alternsgerechtes Personalmanagement in Unternehmen



Lead Partner	Projektpartner aus dem Ostseeraum
 <p>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein</p>	 <p>The „Best Agers Lighthouses“ Partnership</p>
Projektmanagement	Finanzierung
 <p>REM • Consult, Hamburg</p>	  <p>Baltic Sea Region Programme 2007-2013</p>

Inhalte des Vortrags

- 1 Fünf Erkenntnisse zum demografischen Wandel im Ostseeraum
- 2 Die Arbeitsmarktsituation älterer Beschäftigter
- 3 Das Projekt “Best Agers” – vier Beispiele aus den Partnerländern
- 4 Ein neues Projekt: “Best Agers Lighthouses”



Fünf Erkenntnisse zum demografischen Wandel im Ostseeraum

Demografischer Wandel

= *Schrumpfung* der Bevölkerung

sinkende oder auf niedrigem Niveau stagnierende
Geburtenraten

= *Alterung* der Bevölkerung

höheres Durchschnittsalter der Bevölkerung

höhere Lebenserwartung

(= Migration)

Erkenntnis 1: Alle Regionen altern, aber nicht alle schrumpfen

- Durchschnittliche Alterung im Ostseeraum 2008-2030: 4,4 Jahre
- Ca. 40% der Regionen wachsen, 60% schrumpfen
- Entwicklung der Gesamtbevölkerung:

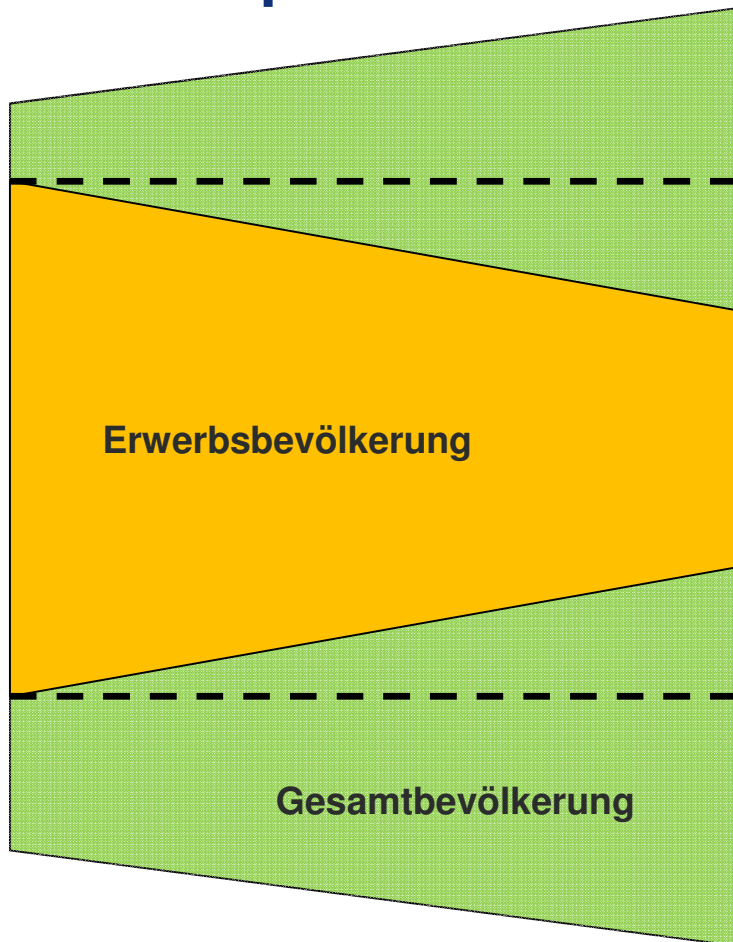
Lettland	- 10%
Litauen	- 8%
Estland	- 5%
Polen	- 3%
Deutschland	- 2,5%
Finnland	+ 5%
Dänemark	+ 6%
Schweden	+ 12%

Erkenntnis 2: Die *Erwerbsbevölkerung* (15-64 Jahre) schrumpft nahezu überall

- Baby-Boomer verlassen den Arbeitsmarkt
- Schrumpfung in 90% der Regionen.
Ausnahmen: Kopenhagen, Stockholm, Hamburg

Lettland	
Litauen	- 12%
Estland	-
Polen	- 17%
Deutschland	
Finnland	- 8,2%
Dänemark	- 3,1%
Schweden	+ 2,4%

Erkenntnis 3: In manchen Regionen wächst die Gesamtbevölkerung, während die Erwerbsbevölkerung schrumpft



Aber: Wie lange ist die Definitionen von Erwerbsbevölkerung (15-64) noch haltbar?
Wie relevant ist das biologische Alter?

Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung kann ausgeglichen werden durch:

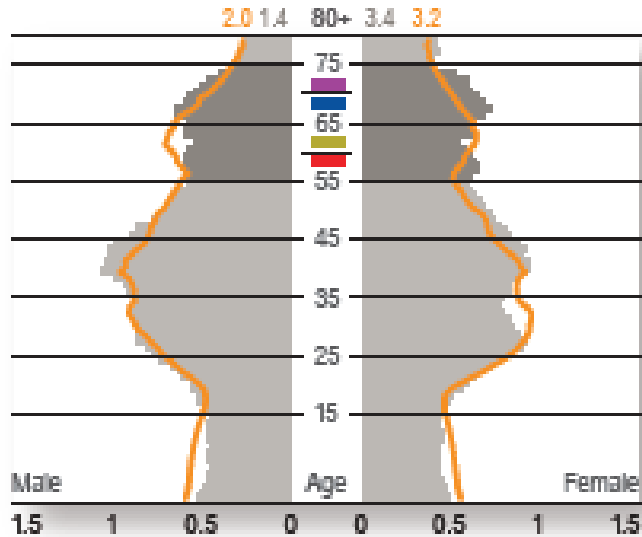
- 1) Erhöhung der Altersgrenze der Erwerbsfähigkeit
- 2) Migration

Erkenntnis 4: Es gibt starke regionale Unterschiede, selbst innerhalb eines einzelnen Landes

- Besonders deutlich in Deutschland, aber auch bemerkbar in Schweden und Finnland

Age Structure

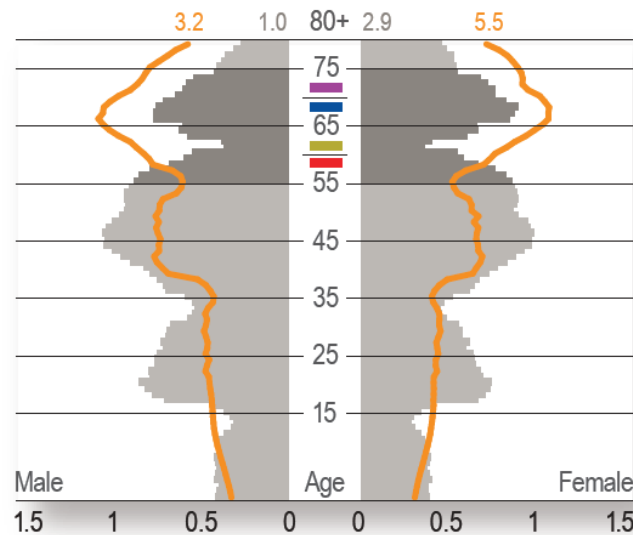
Age Groups (% of Total Population) 2008 and 2030



Hamburg

Age Structure

Age Groups (% of Total Population) 2008 and 2030



Mecklenburg-Vorpommern

Erkenntnis 5: Die zur Verfügung stehenden Daten und Prognosen sind äußerst ungenau

- Daten von Eurostat:

Bevölkerungsentwicklung	Prognose 2004	Prognose 2008
Hamburg	+ 2%	+ 29%
Stuttgart	+ 2,9 %	- 5%

Die Beschäftigungssituation älterer Menschen im Ostseeraum

Beschäftigungsquoten der 55-64-jährigen in Europa

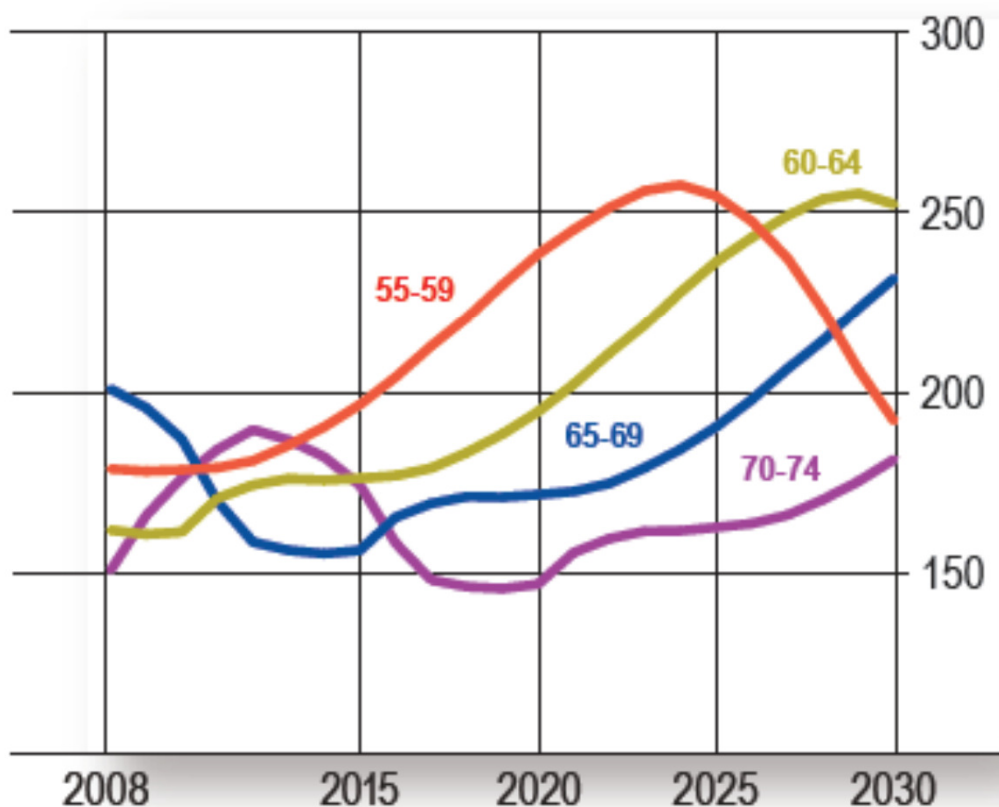


Ältere Menschen als Arbeitsmarktreource

Change in Active Best Agers

2008 – 2030, by Age Groups

Thousand



Active Best Agers (55-74 years)

Active Best Agers group grows

55-59 year-olds +7%

60-64 year-olds +56% (highest growth)

65-69 year-olds +15%

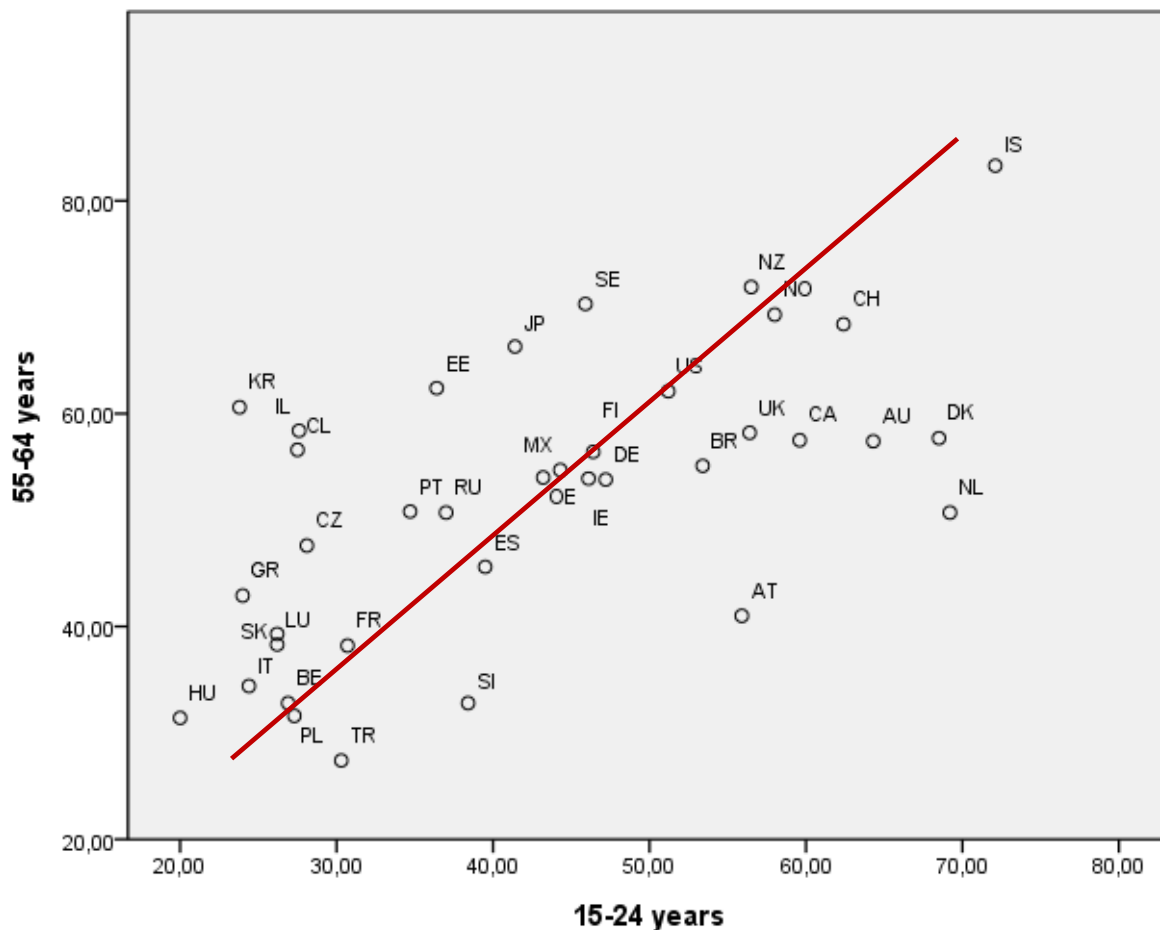
70-74 year-olds +20%

 55-64 year-olds +30%

65-74 year-olds +17%

Mythen zum demografischen Wandel - 1

„Ältere Arbeitnehmer nehmen jüngeren die Jobs weg.“

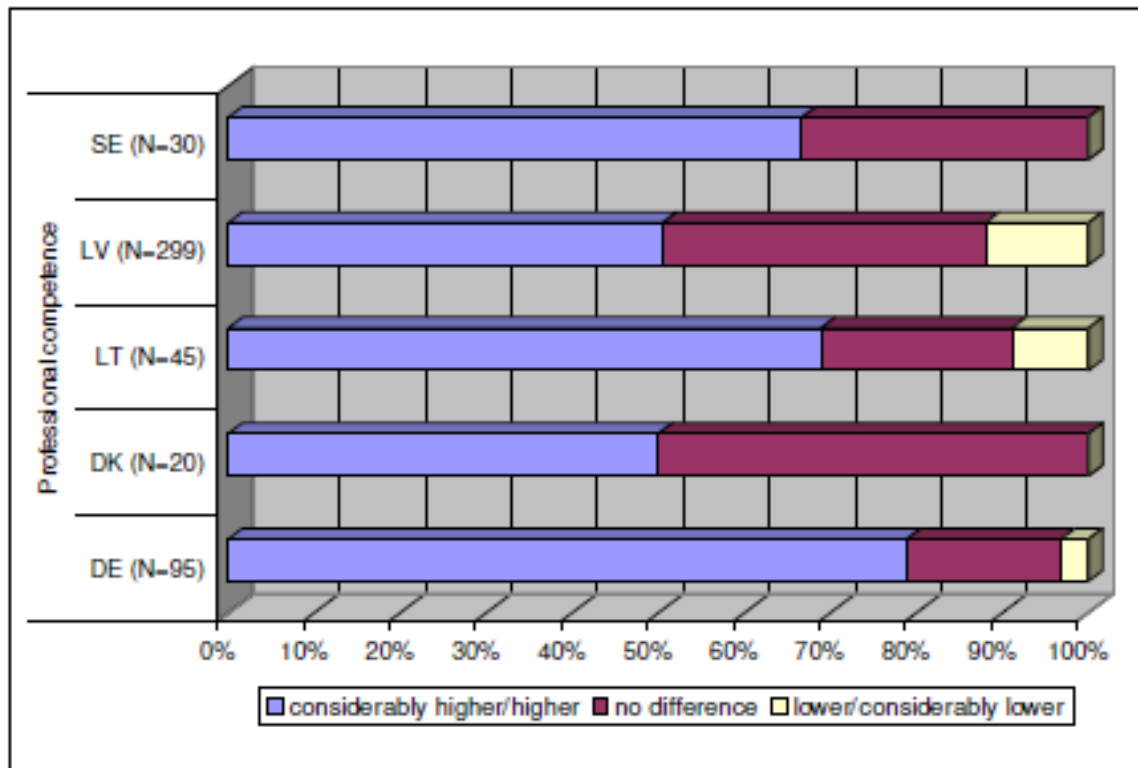


Vieles weist darauf hin, dass ältere Menschen in Beschäftigung eher Jobs für jüngere schaffen!

Der Arbeitsmarkt ist kein Nullsummenspiel!

Mythen zum demografischen Wandel - 2

„Jüngere Arbeitnehmer sind produktiver als ältere“



Fachliche Kompetenz älterer Arbeitnehmer im Vergleich zu jüngeren – Ergebnisse einer Befragung von Arbeitgebern.
(Kreis Pinneberg / Best Agers)

Es gibt keinen wissenschaftlichen Beleg für diese Behauptung.

Erwiesen ist:

- Unterschiede in Produktivität zwischen einzelnen Arbeitnehmern nehmen mit dem Alter zu.
- Altersgemischte Teams arbeiten oft am produktivsten.




Mythen zum demografischen Wandel - 3

„Weiterbildung älterer Arbeitnehmer lohnt sich nicht.“

Diese These ist zumindest umstritten:

- Halbwertszeit des erworbenen Wissens – „return on investment“ betrifft nur einen kurzen Zeitraum (3-5 Jahre)
- Durch „life long learning“ bleibt Motivation erhalten und die Bereitschaft, länger zu arbeiten, steigt.
- Weiterbildung die auf Fähigkeit zur Wissensvermittlung abzielt kann hohen Wert für das Unternehmen haben („tacit knowledge“- implizites Wissen)

Betriebsbefragungen im Kreis Pinneberg zeigen...

„Fachkräftemangel, Überalterung, Schrumpfung?!“

Auswirkungen des Demographischen Wandels auf lokale Arbeitsmärkte -
Befragung der Betriebe und Unternehmen im Kreis Pinneberg
im Rahmen des EU-Projektes „Best Agers“

Datenschutz: Bitte werten Sie die Fragen anonym aus
Beachten Sie bitte auch die datenschutzrechtlichen Hinweise auf Seite 4 am Ende des Fragebogens.

1. Welche Position nehmen Sie innerhalb des Unternehmens ein? _____

2. Welcher Branche gehört Ihr Unternehmen/Betrieb an?

Verarbeitendes Gewerbe Baugewerbe Handel Verkehr
 Dienstleistungen Andere: _____

3. Wie hoch ist die Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen/Betrieb?

Insgesamt: _____ Frauen: _____ Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: _____

4. Wie hoch ist die Anzahl der Beschäftigten nach Altersgruppen und Beschäftigungsverhältnis?

Altersgruppe	Vollzeit	Teilzeit	Altersteilzeit
18 bis unter 45 Jahre	_____	_____	_____
45 bis unter 55 Jahre	_____	_____	_____
55 bis unter 60 Jahre	_____	_____	_____
60 bis unter 65 Jahre	_____	_____	_____
65 Jahre und älter	_____	_____	_____

5. Gibt es in Ihrem Unternehmen/Betrieb einen Personalrat bzw. Betriebsrat? ja nein

6. Bildet Ihr Unternehmen/Betrieb Auszubildende oder Lehrlinge aus? ja nein

7. In welchem Alter gehen Ihre Beschäftigten durchschnittlich in Rente? _____

8. Wie viele Jahre im Voraus planen Sie betriebs-/unternehmensrelevante Fragen wie z.B. Personalentwicklung, Ausbildung etc.?

1-2 Jahre 3-5 Jahre 6-10 Jahre

- Strateg. Planung meist 1 - 2 Jahre (> 70%)
- über 90% bislang keine externe Expertise zu demographischen Herausforderungen

...Anreize für eine **längere Erwerbsdauer**, z.B. flexible Arbeitszeiten & -Inhalte werden tendenziell positiv bewertet

...**spezielle Maßnahmen** für Ältere finden aber selten praktische Anwendung, Bsp. Mentoring

Fazit: bislang existiert **keine systematische Strategie** im Hinblick auf demographische Herausforderungen

→ Notwendigkeit nach Bedarfsanalyse, zielgerichteter Angebote sowie externer Expertise speziell für KMU

Handlungsbedarf: Selbstbild der älteren Arbeitnehmer

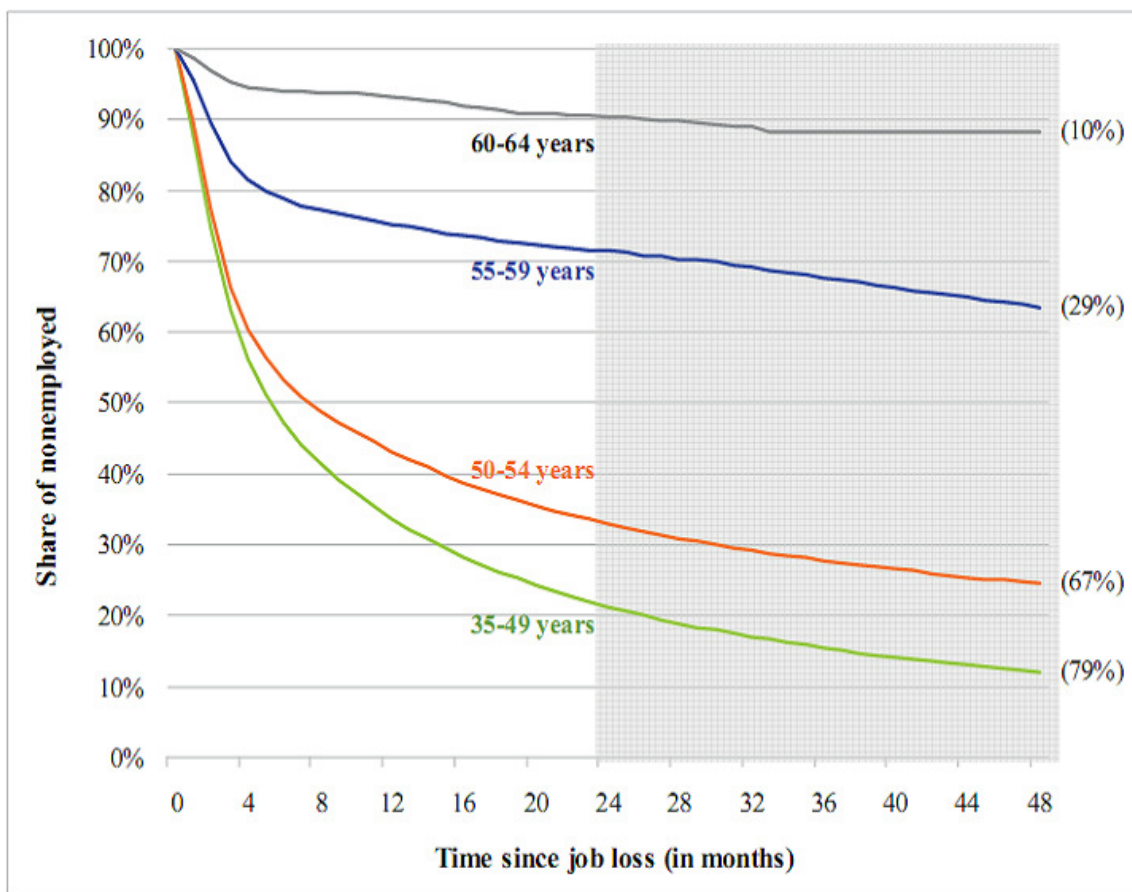
Beispiel Polen



Handlungsbedarf: Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

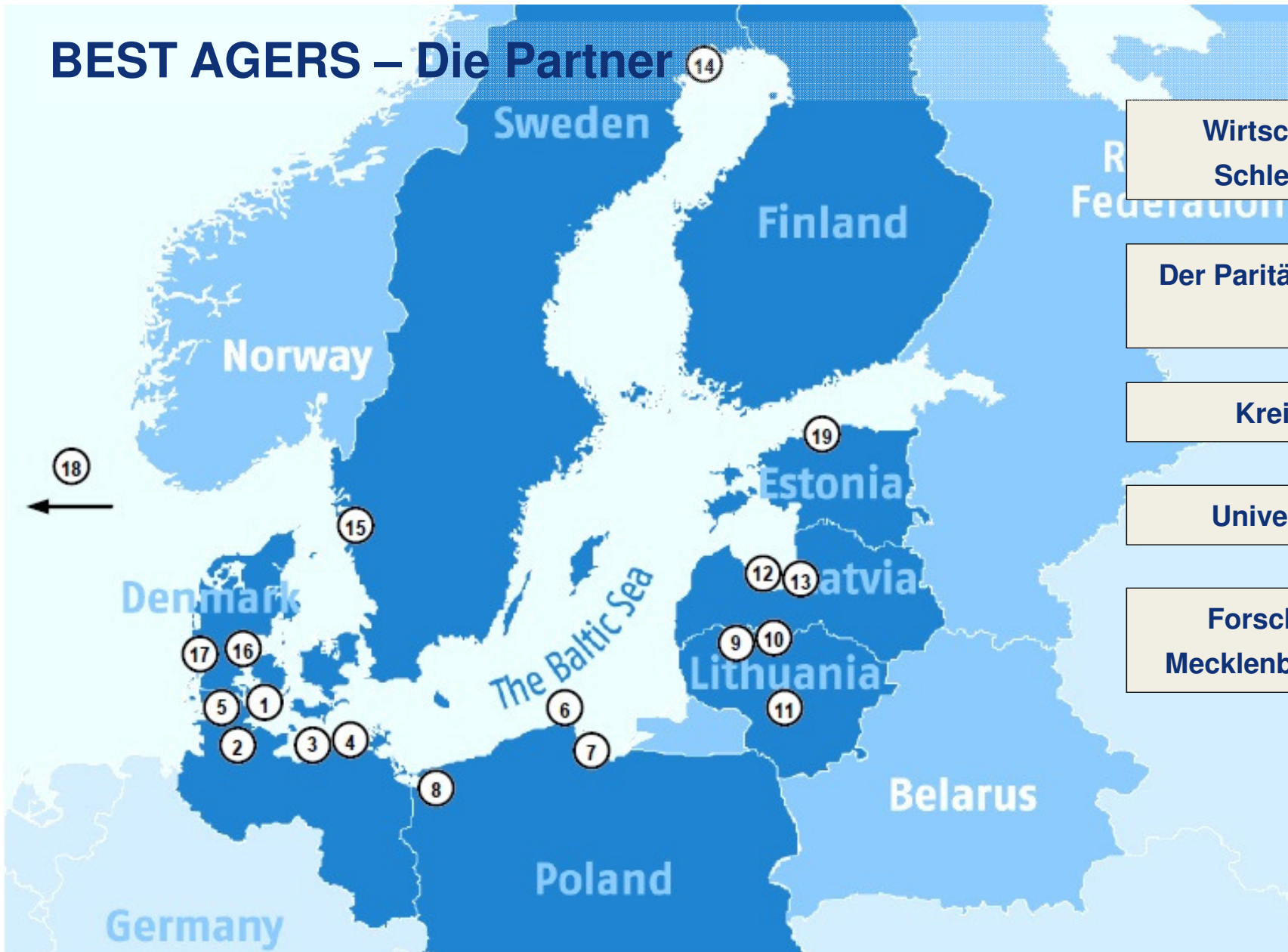
Beispiel Deutschland

Figure 4.1: Age-specific reemployment chances in Germany, Kaplan-Meier survival curves and rates in (brackets)



Das Projekt Best Agers

BEST AGERS – Die Partner



Wirtschaftsakademie
Schleswig-Holstein

Der Paritätische Schleswig-
Holstein

Kreis Pinneberg

Universität Rostock

Forschungsverbund
Mecklenburg-Vorpommern

Wie können die “Best Agers” sich einbringen?

**Länger
(selbstbestimmt)
arbeiten**

**Mentoring für
Jüngere**



**Existenz-
gründung**

**Unterstützung
von KMU**



Hans-Georg Billmann,
Eckernförde



Karen Marie Ravn,
Give



Miervaldis
Rozenbergs, Riga



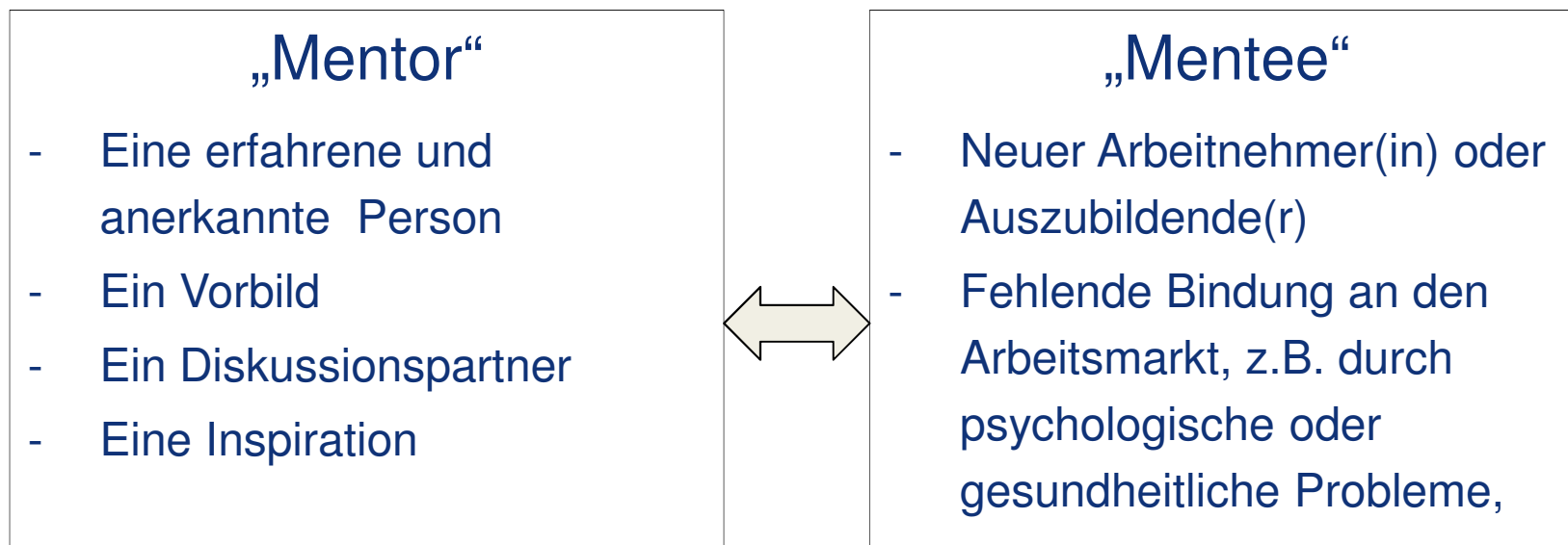
Kerstin Sofia
Andersson, Sörby

Mentorprogramm in Süddänemark

- Vor dem Hintergrund des dänischen Modells der *Flexicurity*
- Zusammenarbeit der Kommunen, Job-Center und Unternehmen
- Training von Mentoren (on the job)



Karen Marie Ravn,
Give



- Erfolgsfaktor Wertschätzung

Netzwerke von Senior-Experten in den neuen Mitgliedsstaaten

- Freiwilligenkultur ist weniger weit entwickelt
- Erfahrungstransfer von UK, DE nach PL, LT, LV
- Länger arbeiten? Keine Frage des *wollens* sondern des *müssens*
- Geringe Sichtbarkeit älterer Menschen im öffentlichen Raum
- Dennoch große Bereitschaft, Wissen und Erfahrungen mit jüngeren zu teilen
- Großes Bedürfnis, weiterhin „im Geschäft“ zu sein und (internationale) Kontakte zu pflegen



Miervaldis
Rozenbergs, Riga

Unterstützung von Existenzgründern in Nordschweden

- Existenzgründung als Alternative zum längeren Arbeiten – „Was willst Du mit dem Rest Deines Lebens anfangen?“
- Zu geringes Wissen älterer Menschen über Möglichkeiten der Existenzgründung
- Zu geringes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Netzwerke
- Frauen sind unterrepräsentiert
- Auch in Schweden ist Altersdiskriminierung eine der größten Barrieren



Kerstin Sofia
Andersson, Sörby



Hans-Georg Billmann,
Eckernförde

Paradigmenwechsel in Deutschland

- In der Diskussion über höheres Renteneintrittsalter wird die qualitative Dimension eines längeren Arbeitslebens vernachlässigt
- Das Wissen um den demografischen Wandel ist vorhanden, die Lösungsansätze fehlen
- Gerade kleine und mittlere Unternehmen benötigen Unterstützung
- Training für Personalverantwortliche und Führungskräfte
- AGE-Cert-Siegel für „alternsgerechtes Personalmanagement“
- Training für Mentoren

www.biiugi.de

Matching-Portal und virtueller Business-Inkubator



Finde was zu Dir passt.

Email



Know-how trifft Motivation und generiert Innovation

Zu früh um in Rente zu gehen? Endlich Zeit etwas Neues auszuprobieren? Werden Sie noch heute ein Teil von biiugi.



SUCHE BEI BIIUGI

Ich suche

Nutzer

Land

- Alle -

Beratungsgebiet

- Alle -

Branche

- Alle -

Anwenden

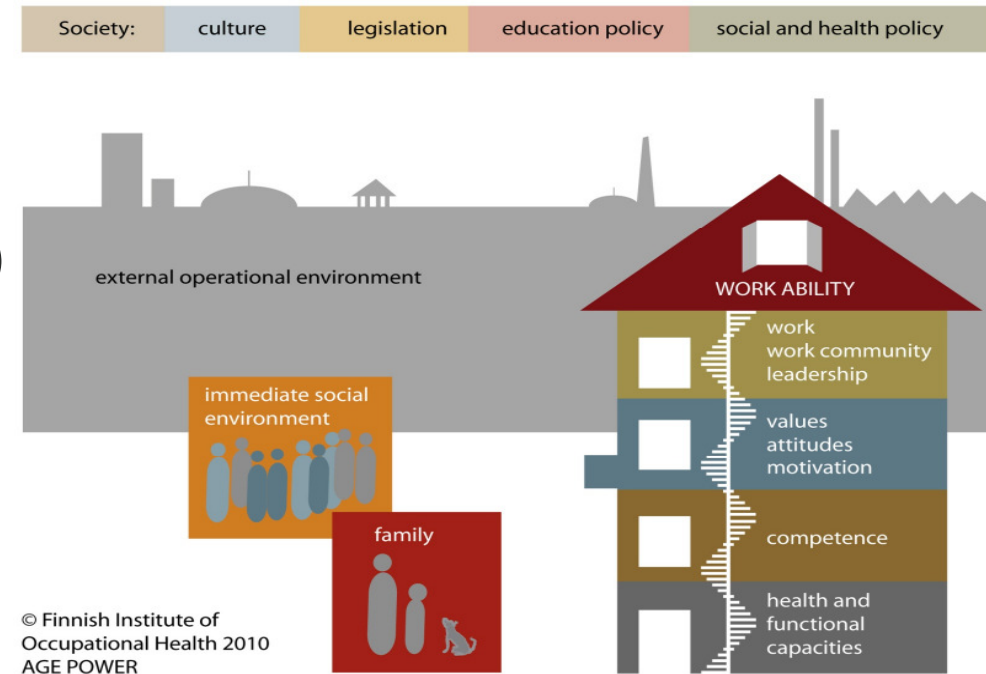
Ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt – zentrale Empfehlungen des Projekts

- Formale / gesetzliche Hindernisse sollten beseitigt werden
- Arbeitsmarktbedingungen sollten reformiert werden
- Erwerbstätigkeit älterer Frauen ist steigerungsbedürftig
- Negative Einstellungen (“Ageism”) sollten bekämpft werden

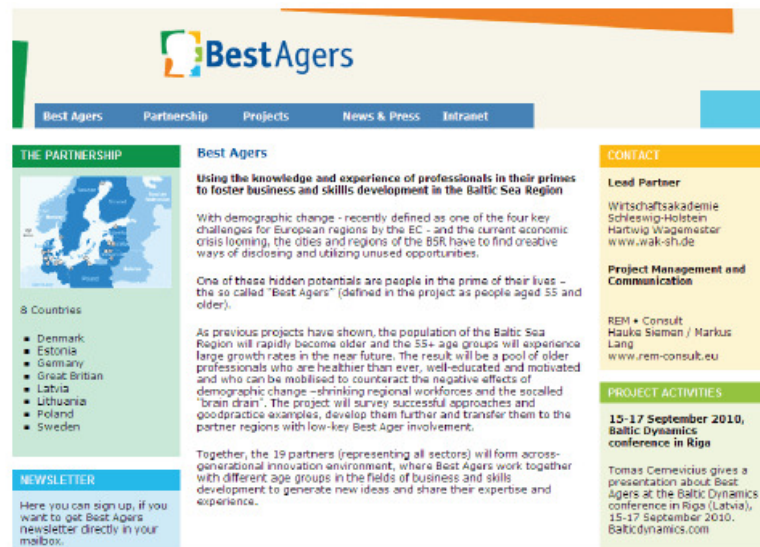


Ansätze:

- **Flexiblere gesetzliche Regelungen** (Renteneintrittsalter)
- **Positive Altersbilder**
- **Work Ability & Employability** (Juhani Ilmarinen)
- **Age Management in Unternehmen**
Betrifft nicht nur ältere Arbeitnehmer, sondern alle Altersgruppen



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



The screenshot shows the BestAgers website with the following content:

- THE PARTNERSHIP**: A map of the Baltic Sea region with 8 countries listed: Denmark, Estonia, Germany, Great Britain, Latvia, Lithuania, Poland, and Sweden.
- Best Agers**: A section titled "Using the knowledge and experience of professionals in their primes to foster business and skills development in the Baltic Sea Region". It discusses demographic change and the challenges for European regions, mentioning that the 65+ age groups of the BSR have to find creative ways of disclosing and utilizing unused opportunities. It also notes that one of these hidden potentials are people in the prime of their lives – the so called "Best Agers" (defined in the project as people aged 55 and older).
- CONTACT**: Lists the Lead Partner as Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein, Hartwig Wagemaster, www.wak-sh.de. It also lists Project Management and Communication as REM • Consult, Hauke Siemen / Markus Lang, www.rem-consult.eu.
- PROJECT ACTIVITIES**: Announces a conference in Riga on 15-17 September 2010, titled "Baltic Dynamics conference in Riga". It mentions that Tomas Cemevidus will give a presentation about Best Agers at the conference.
- NEWSLETTER**: A sign-up box for the newsletter.

<http://www.best-agers-project.eu>

Hauke Siemen, REM • Consult, Hamburg

siemen@rem-consult.eu - Tel: +49(40) 657 90378