



## **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><b>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein</b></p>	 <p>The „Best Agers Lighthouses“ Partnership</p>
Projektmanagement	Finanzierung
 <p><b>REM • Consult, Hamburg</b></p>	  <p><b>Baltic Sea Region Programme 2007-2013</b></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:

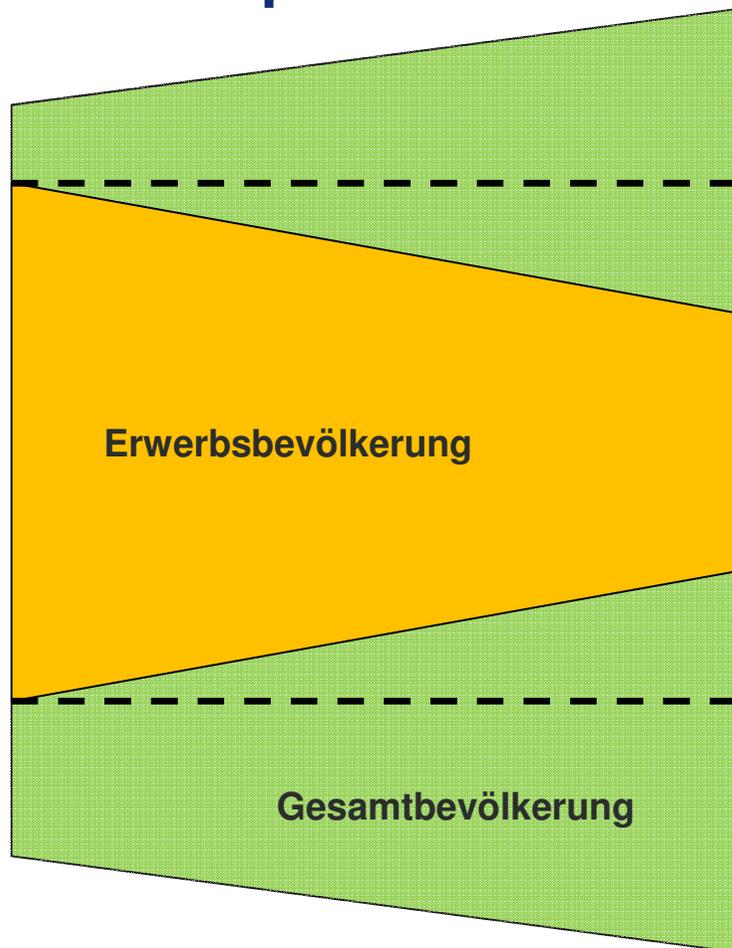
Lettland	- 10%
Litauen	- 8%
Estland	- 5%
Polen	- 3%
Deutschland	- 2,5%
Finnland	+ 5%
Dänemark	+ 6%
Schweden	+ 12%

## 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:

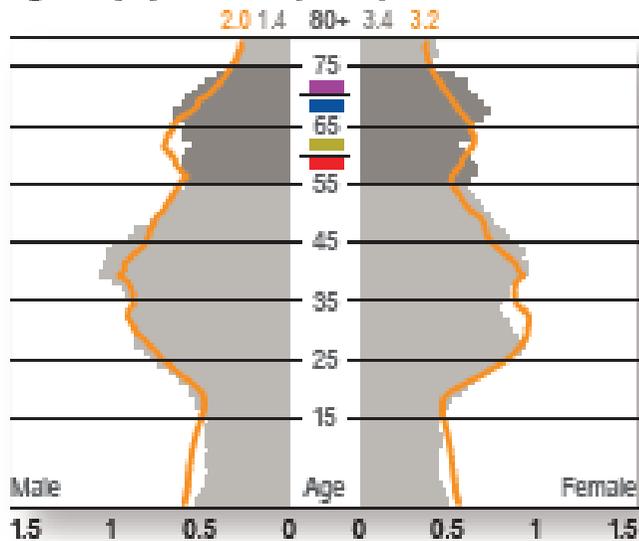
- 1) Erhöhung der Altersgrenze der Erwerbsfähigkeit
- 2) Migration

## 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

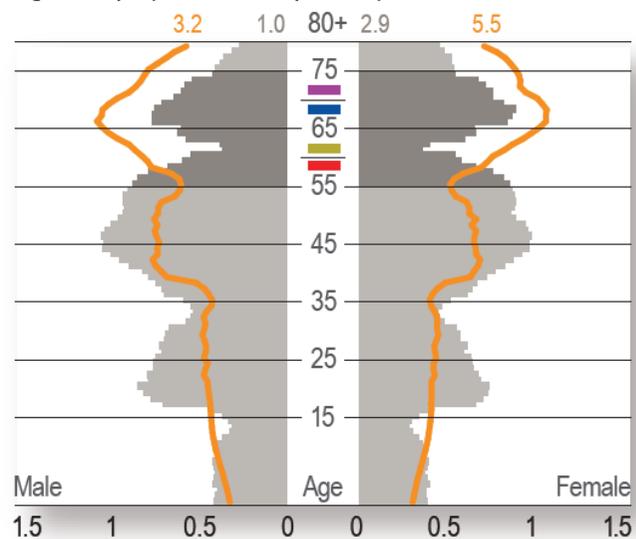
Age Groups (% of Total Population) 2008 and 2030



Hamburg

### Age Structure

Age Groups (% of Total Population) 2008 and 2030



Mecklenburg-Vorpommern

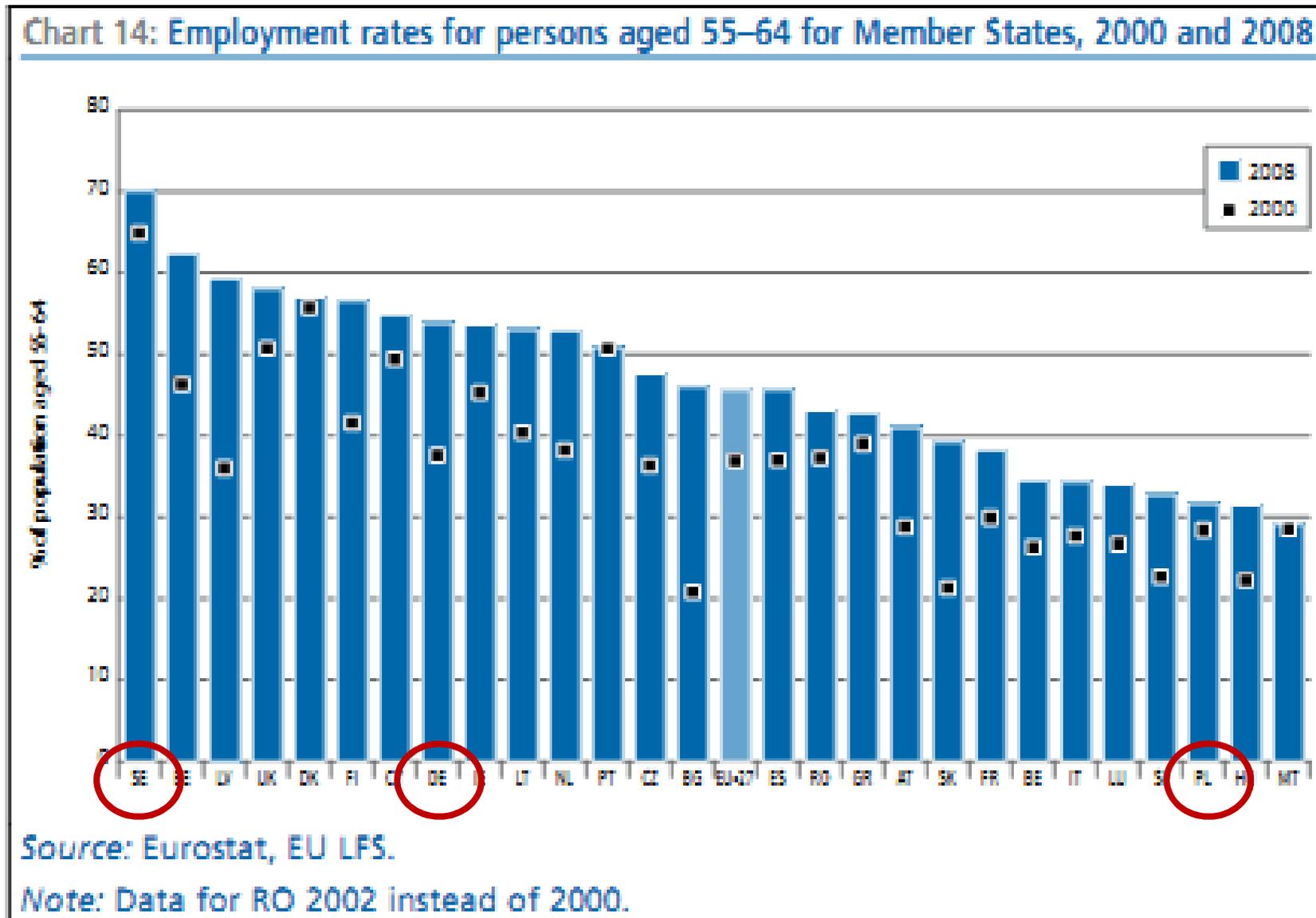
## Erkenntnis 5: Die zur Verfügung stehenden Daten und Prognosen sind äußerst ungenau

- 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

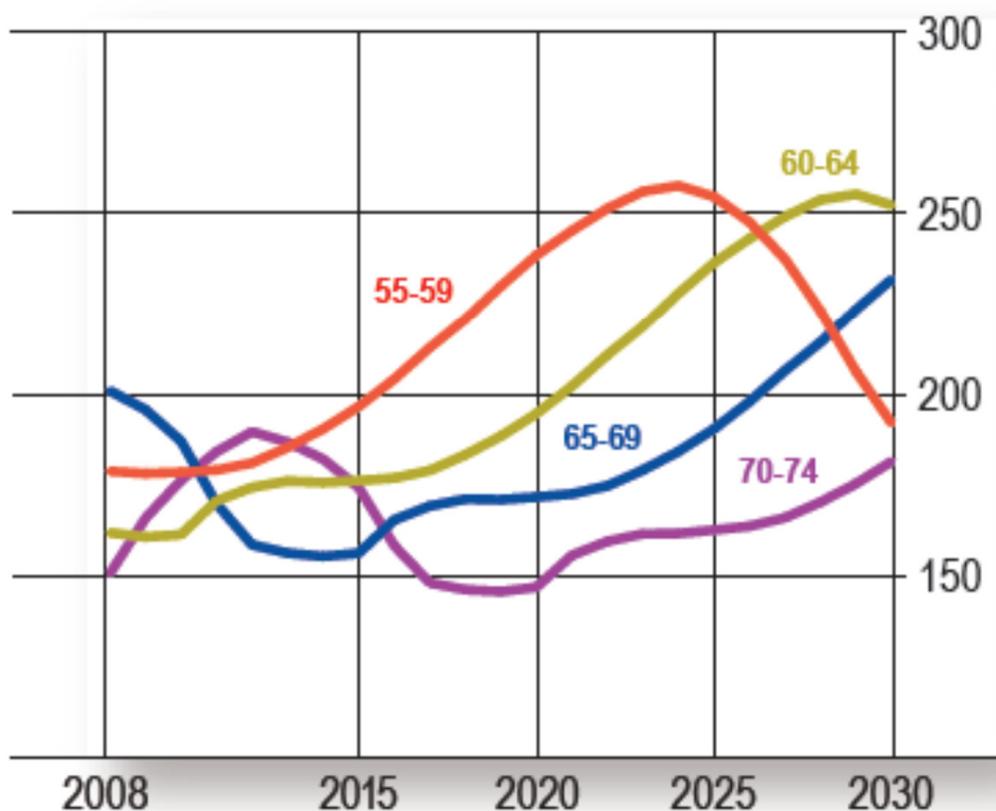


## Ältere Menschen als Arbeitsmarktresource

### 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%

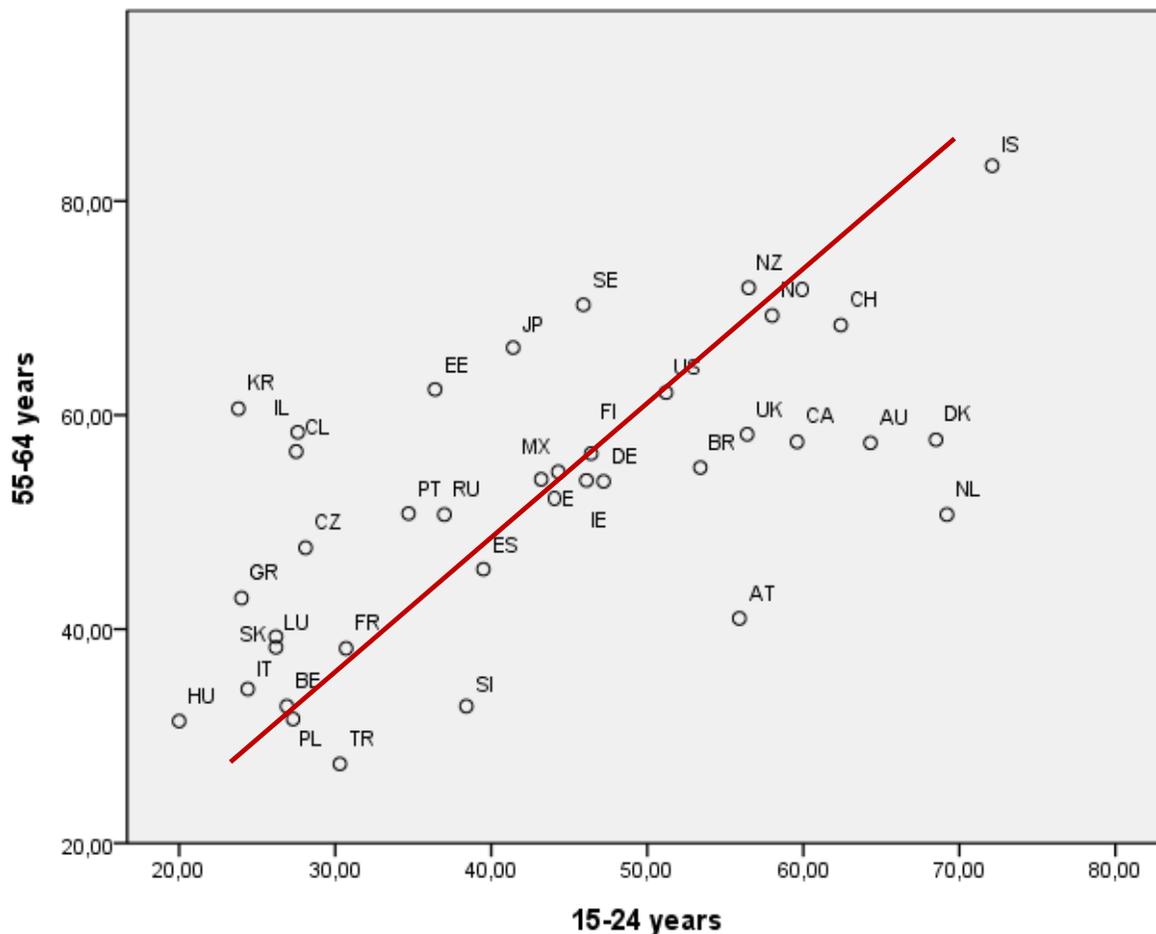
---

 55-64 year-olds +30%

65-74 year-olds +17%

## Mythen zum demografischen Wandel - 1

„Ältere Arbeitnehmer nehmen jüngeren die Jobs weg.“

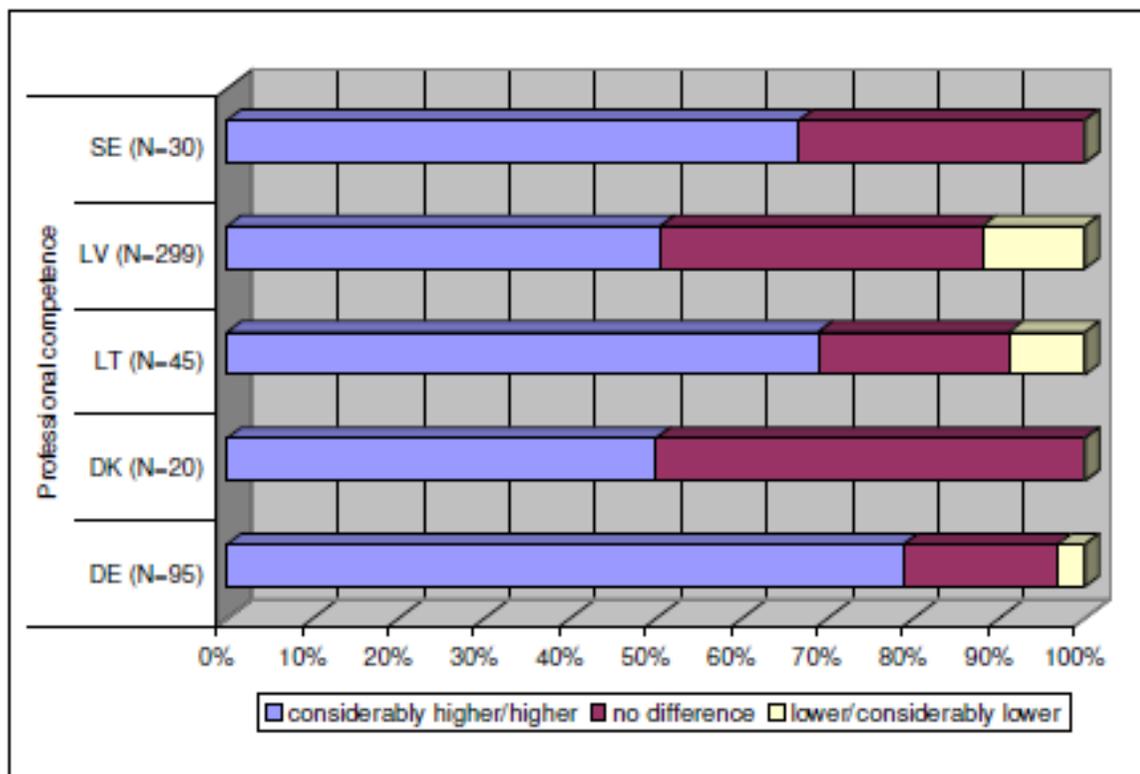


Vieles weist darauf hin, dass ältere Menschen in Beschäftigung eher Jobs für jüngere schaffen!

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

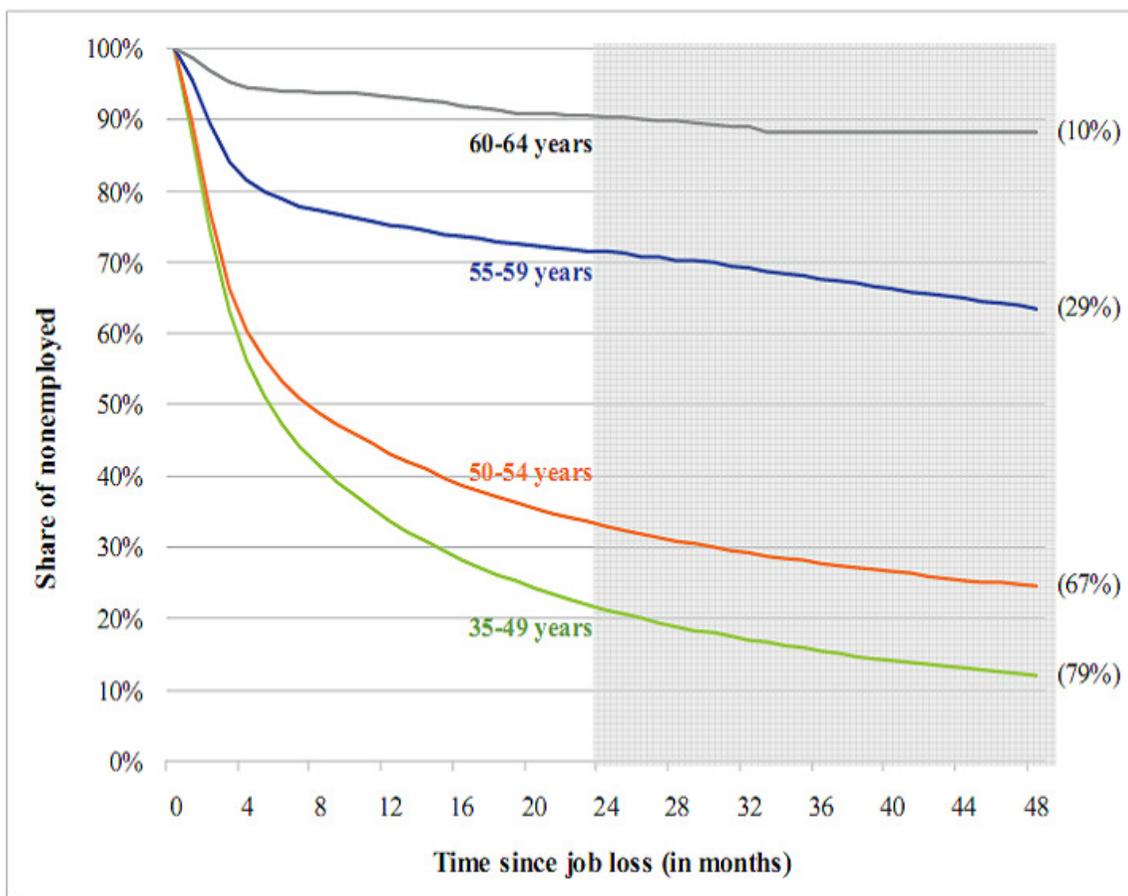
## Handlungsbedarf: Selbstbild der älteren Arbeitnehmer Beispiel Polen



# Handlungsbedarf: Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt

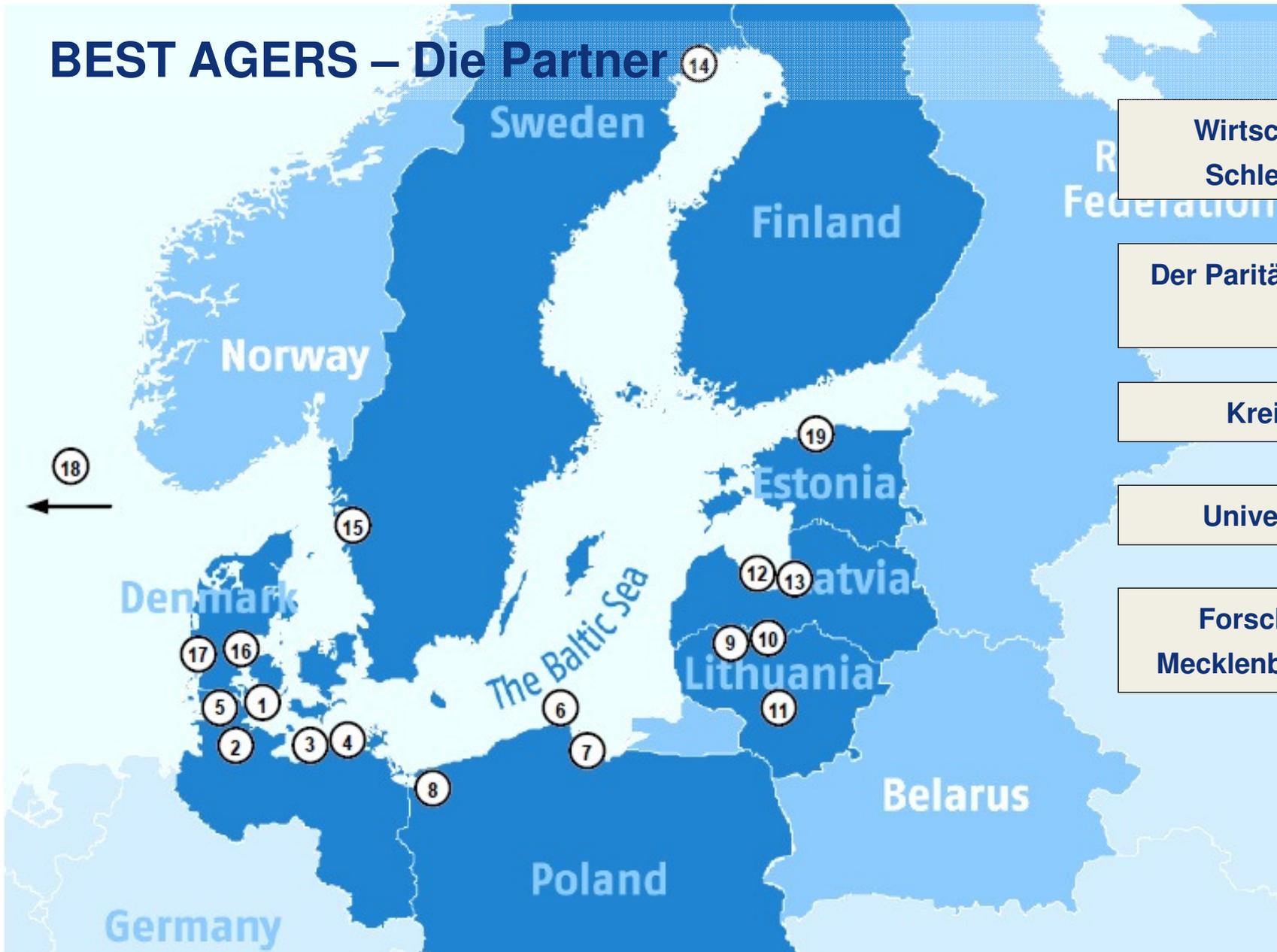
## Beispiel Deutschland

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



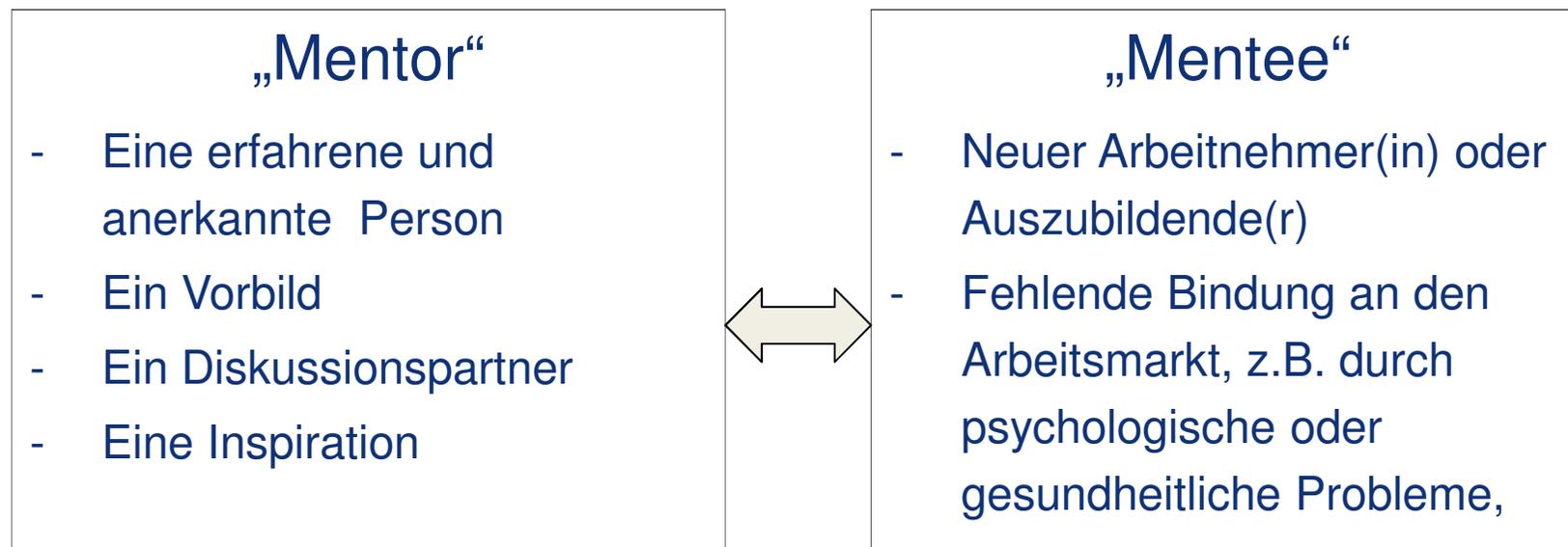
Kerstin Sofia  
Andersson, Sörby

## 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](http://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

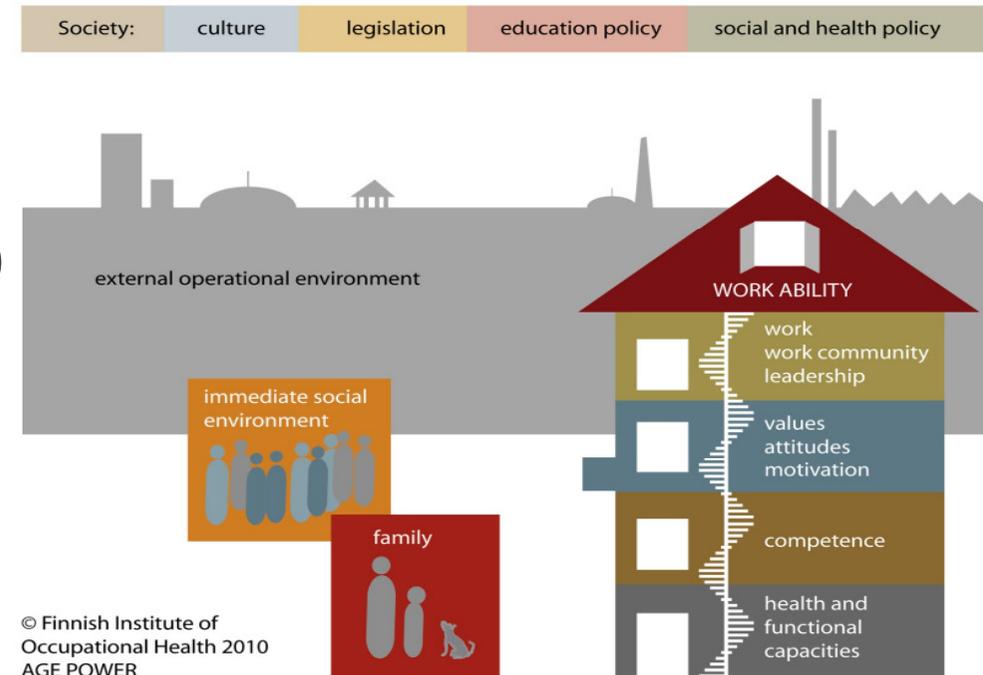
## Ältere Menschen auf dem Arbeitsmarkt – zentrale Empfehlungen des Projekts

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

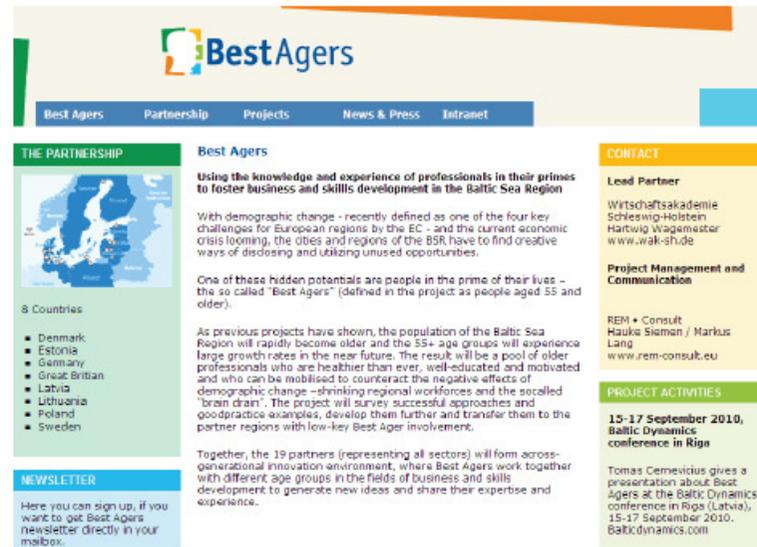


## Ansätze:

- **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!**



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

**Hauke Siemen, REM • Consult, Hamburg**

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