



**Projektvorstellung im Rahmen der Sitzung des  
Europaausschusses des Schleswig-Holsteinischen Landtags,  
Kiel, 24.10.2012**

**Hauke Siemen / Jonas Meixner, REM • Consult, Hamburg**

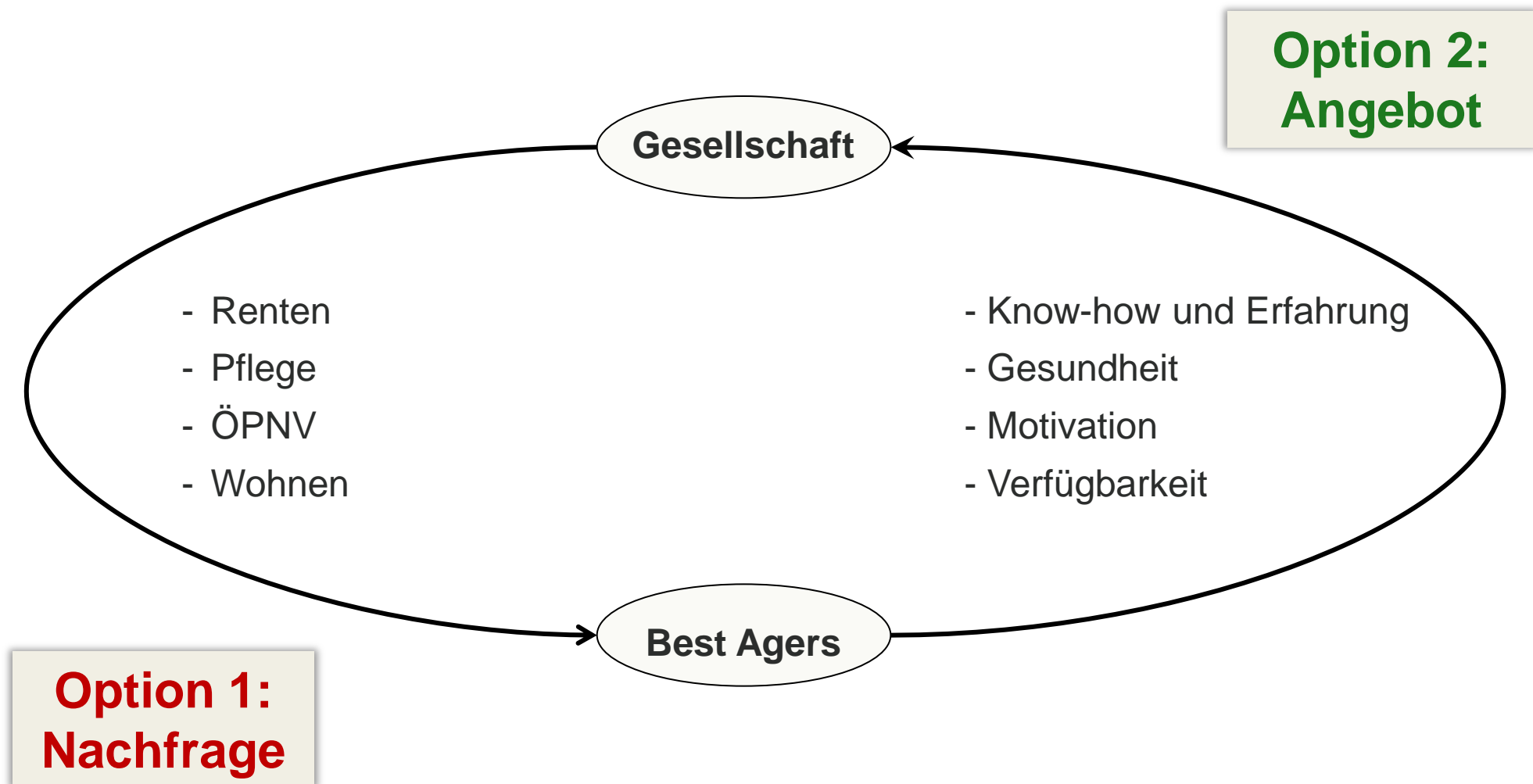


**Baltic Sea Region**  
Programme 2007-2013

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

## BEST AGERS – Die Projektidee

Es wird immer mehr ältere und immer weniger jüngere Menschen geben...



## Wie können die “Best Agers” sich einbringen?

**Länger  
(selbstbestimmt)  
arbeiten**

**Mentoring für  
Jüngere**



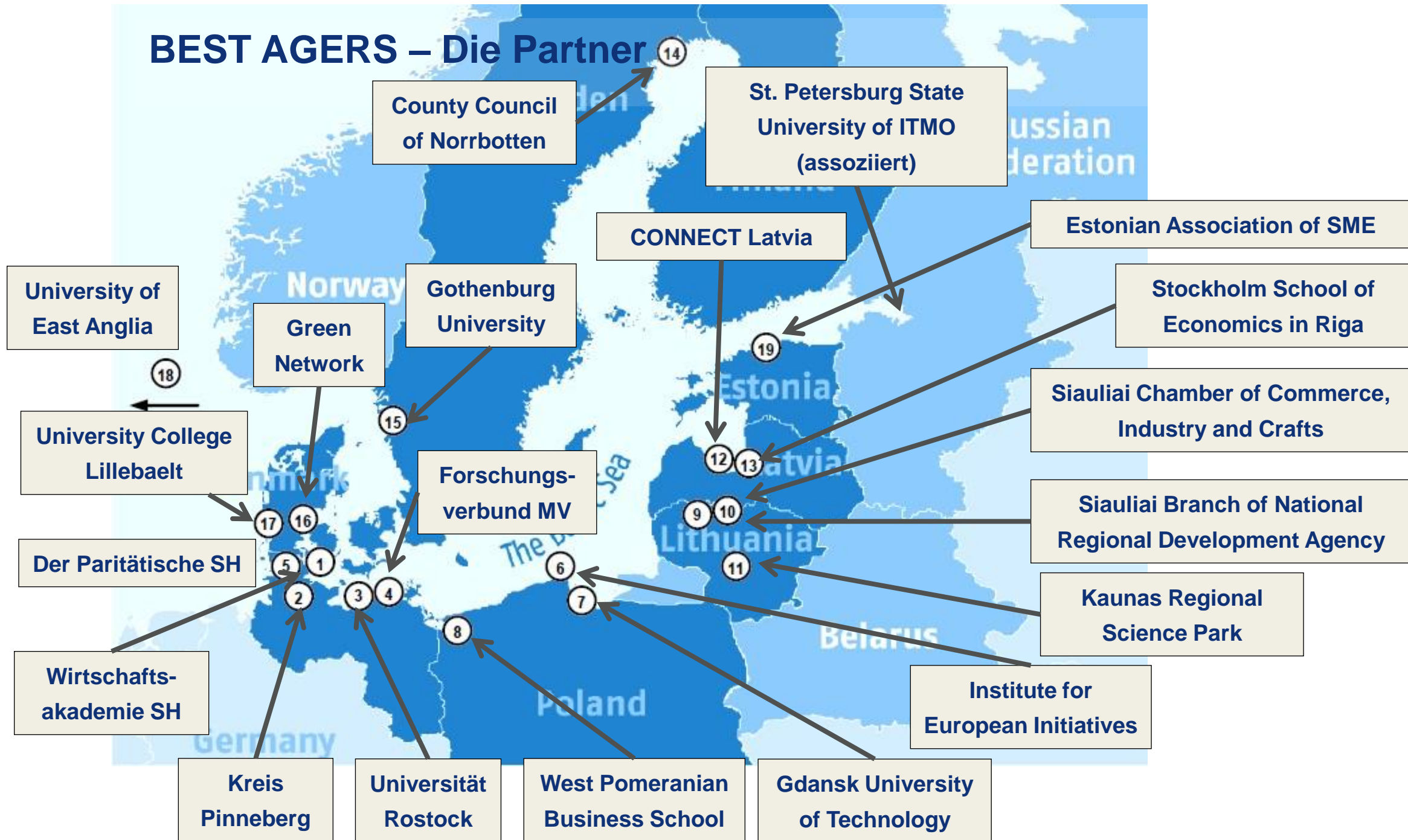
**Existenz-  
gründung**

**Unterstützung  
von KMU**

## BEST AGERS – die Projektakteure

Lead Partner	19 Projektpartner aus 8 Ländern
 <b>Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein</b>	
Projektmanagement	Förderung
 <b>REM • Consult, Hamburg</b>	 <b>Baltic Sea Region Programme 2007-2013</b>

## BEST AGERS – Die Partner



## Kooperation mit anderen Projekten



## **BEST AGERS – Projektergebnisse**

- **Curricula** für Personalverantwortliche
- AGE CERT – **Zertifizierung** für Best-Ager-freundliche Betriebe (mit der Becker-Stiftung, Köln)
- **Senior-Experten-Netzwerke** in den neuen Mitgliedsstaaten
- **“Mentor-Programm”** in Süddänemark
- Programm für **Bürgercoaches** in Schleswig-Holstein
- **Webinare**: Ältere Experten helfen, Geschäftsideen an den Markt zu bringen
- **Studie** und **Runder Tisch in Brüssel** zum Thema “Age Management in KMU”

## Best Agers – Der Dokumentarfilm

Hans-Georg  
Billmann,  
Eckernförde



Miervaldis  
Rozenbergs,  
Riga



Karen Marie  
Ravn, Give



Kerstin Sofia  
Andersson,  
Sörby



[www.biiugi.de](http://www.biiugi.de)

## Matching-Portal und virtueller Business-Inkubator



Finde was zu Dir passt.

Email



### SUCHE BEI BIIUGI

Ich suche

Nutzer

Land

- Alle -

Beratungsgebiet

- Alle -

Branche

- Alle -

Anwenden

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.



## 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



**Der demographische Wandel und die Auswirkungen  
auf Beschäftigung und Arbeitsmarkt im Land  
Schleswig-Holstein**

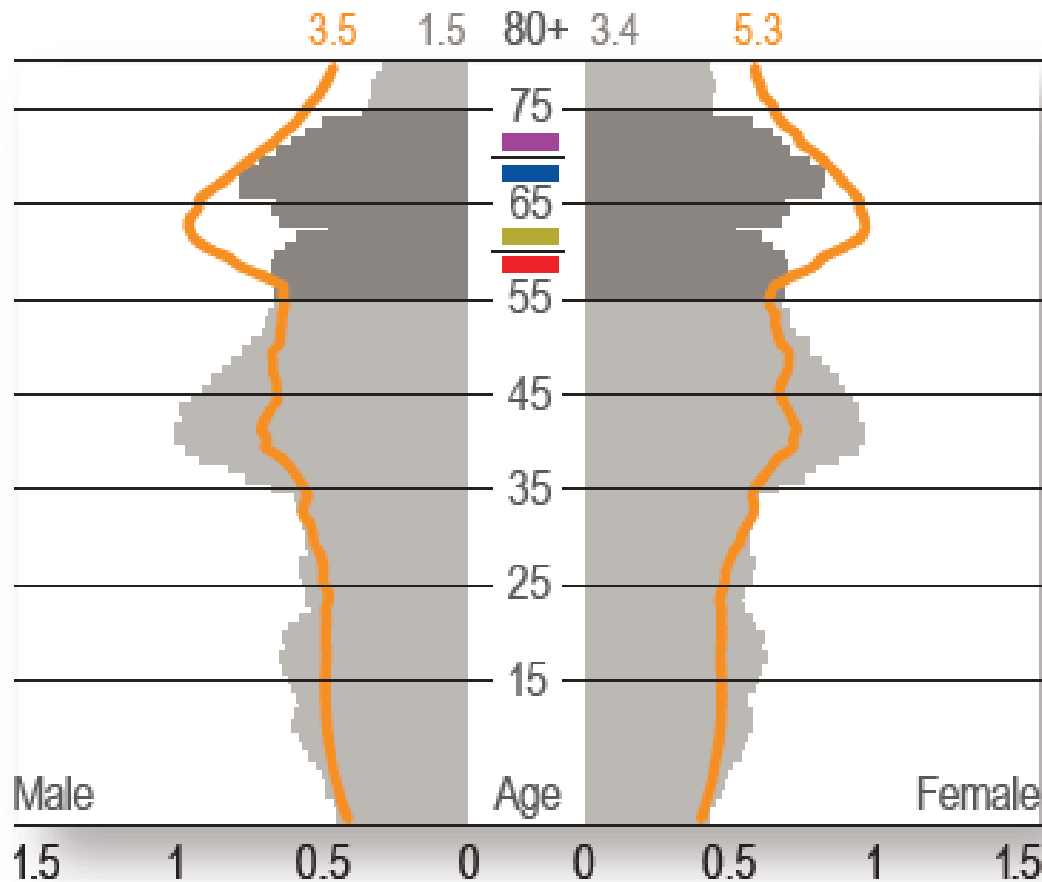
-

**Ergebnisse aus dem „Best Agers“-Projekt**

## Schleswig-Holstein: Bevölkerungsentwicklung & Altersstruktur bis 2030

### Age Structure

Age Groups (% of Total Population) 2008 and 2030



### Total Population Development

Growth throughout

1990-2008 +9%

2008-2030 +1%

### Working-Age Population

Decline throughout

15-64 year-olds -8%

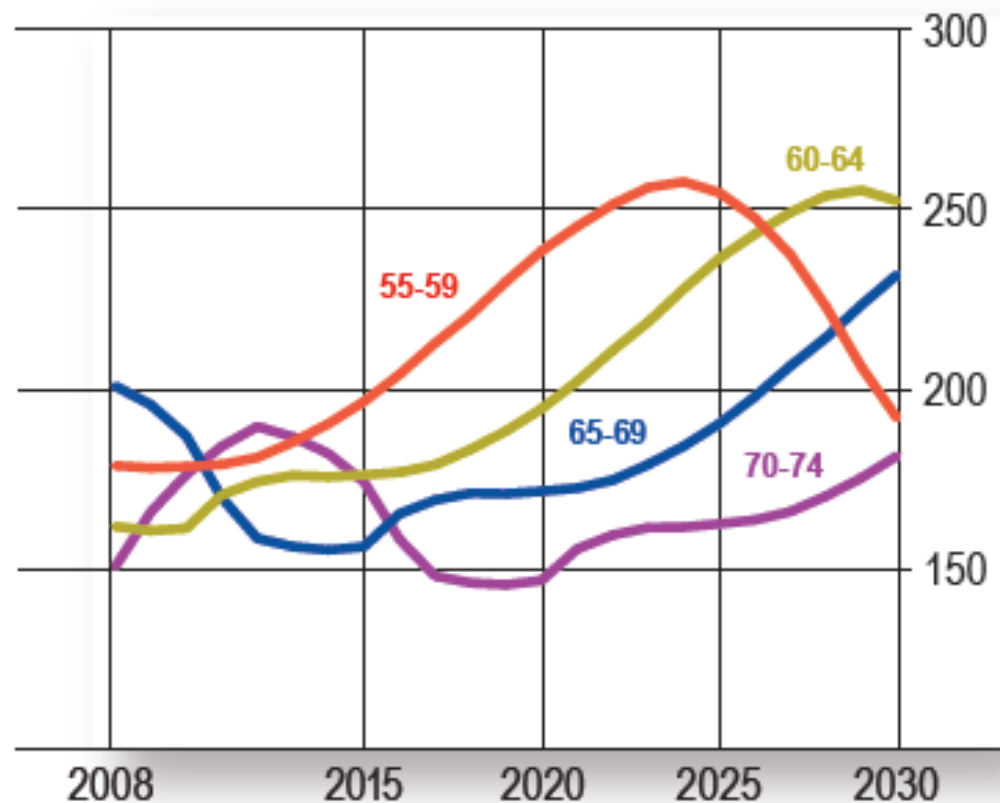
15-74 year-olds -4%

## Schleswig-Holstein: Bevölkerungsentwicklung der Best Agers bis 2030

### 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)

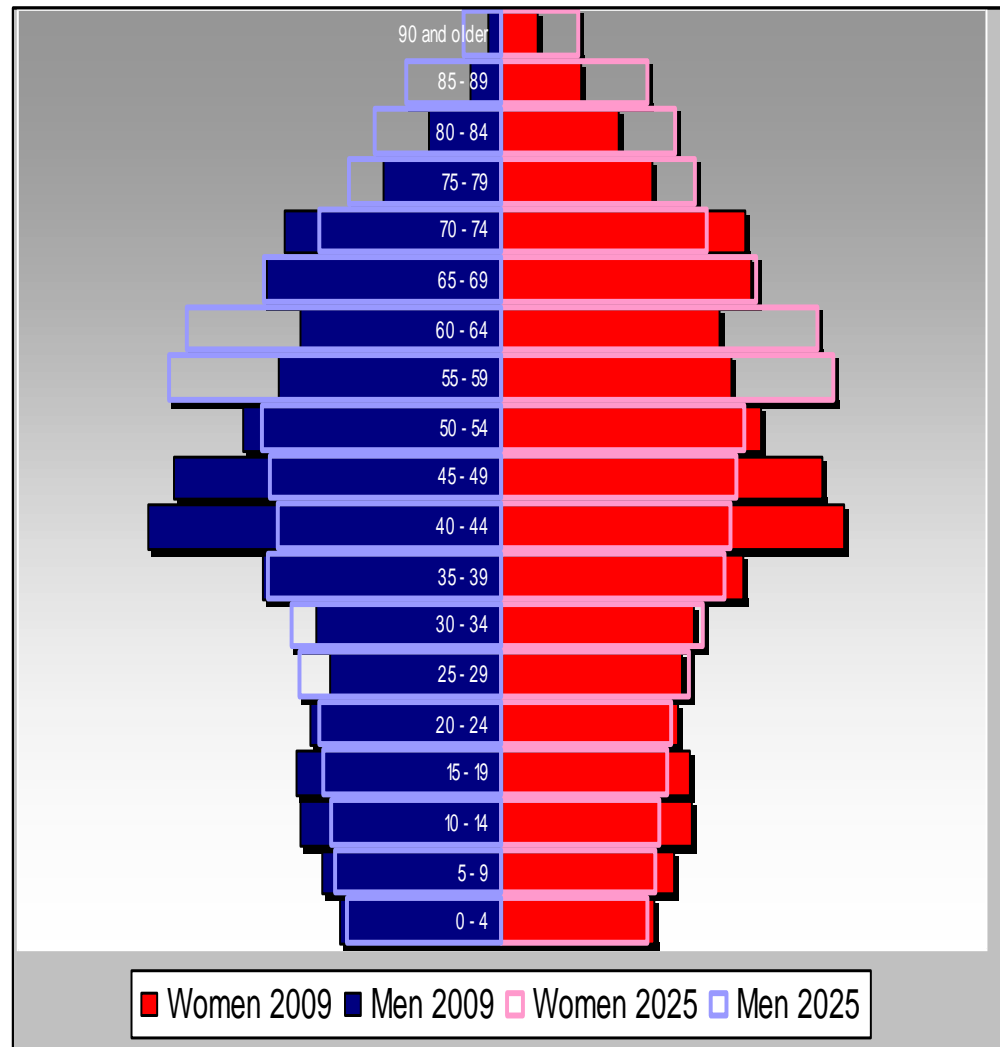
65-69 year-olds +15%

70-74 year-olds +20%

55-64 year-olds +30%

65-74 year-olds +17%

## Alterung der Beschäftigtenstruktur – Beispiel Kreis Pinneberg



...mit einer der höchsten Zahlen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Alter zwischen 55-64 Jahren

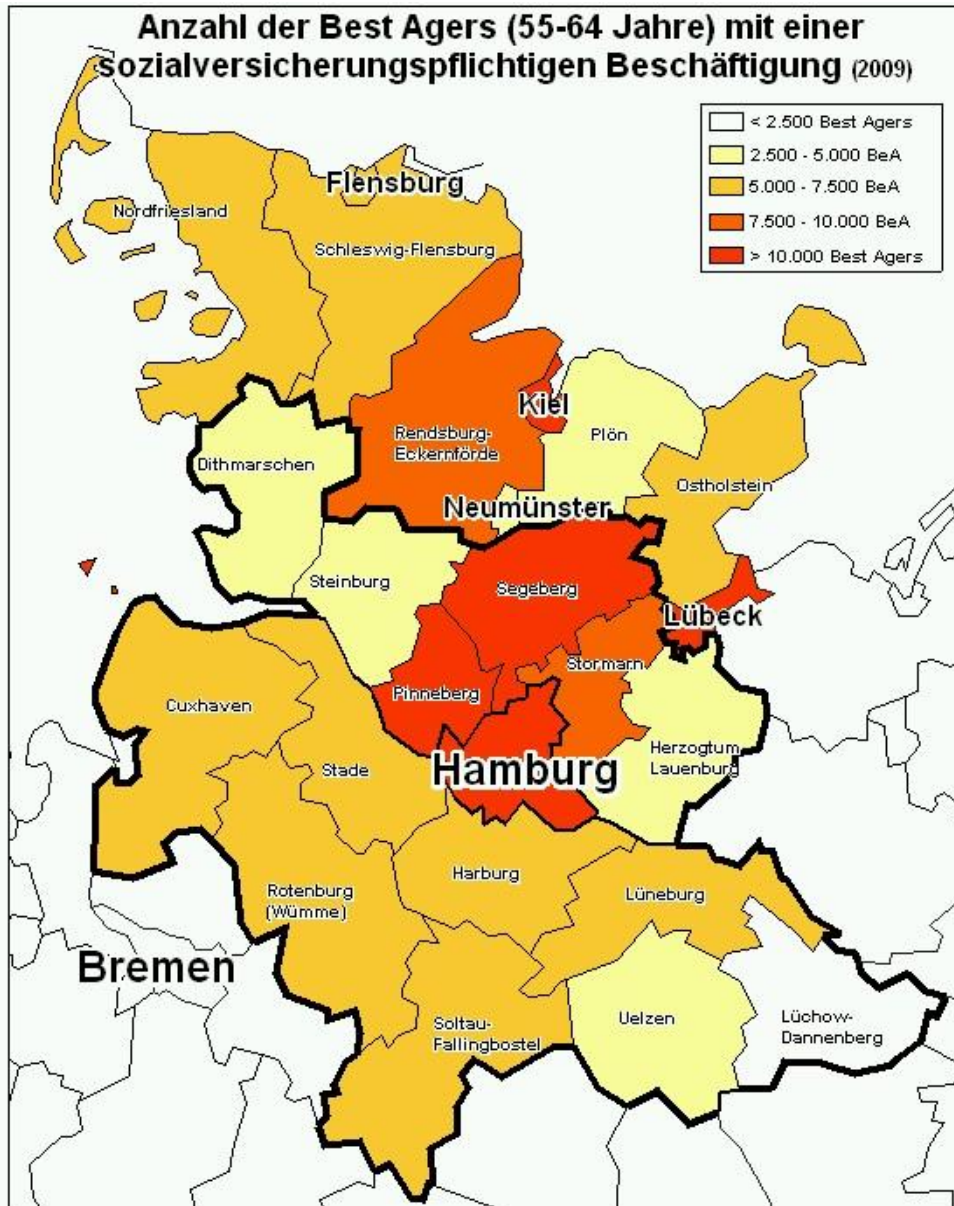
...in dem Best Agers anteilig bereits 14% aller Beschäftigten ausmachen – mit steigender Tendenz

...mit der höchsten Erwerbsbeteiligung bei den Best Agers (Beschäftigungsquote: 40% in 2009) im Norden

...mit einer verhältnismäßig geringen Arbeitslosenquote der Best Agers (2010: 5,9 %)

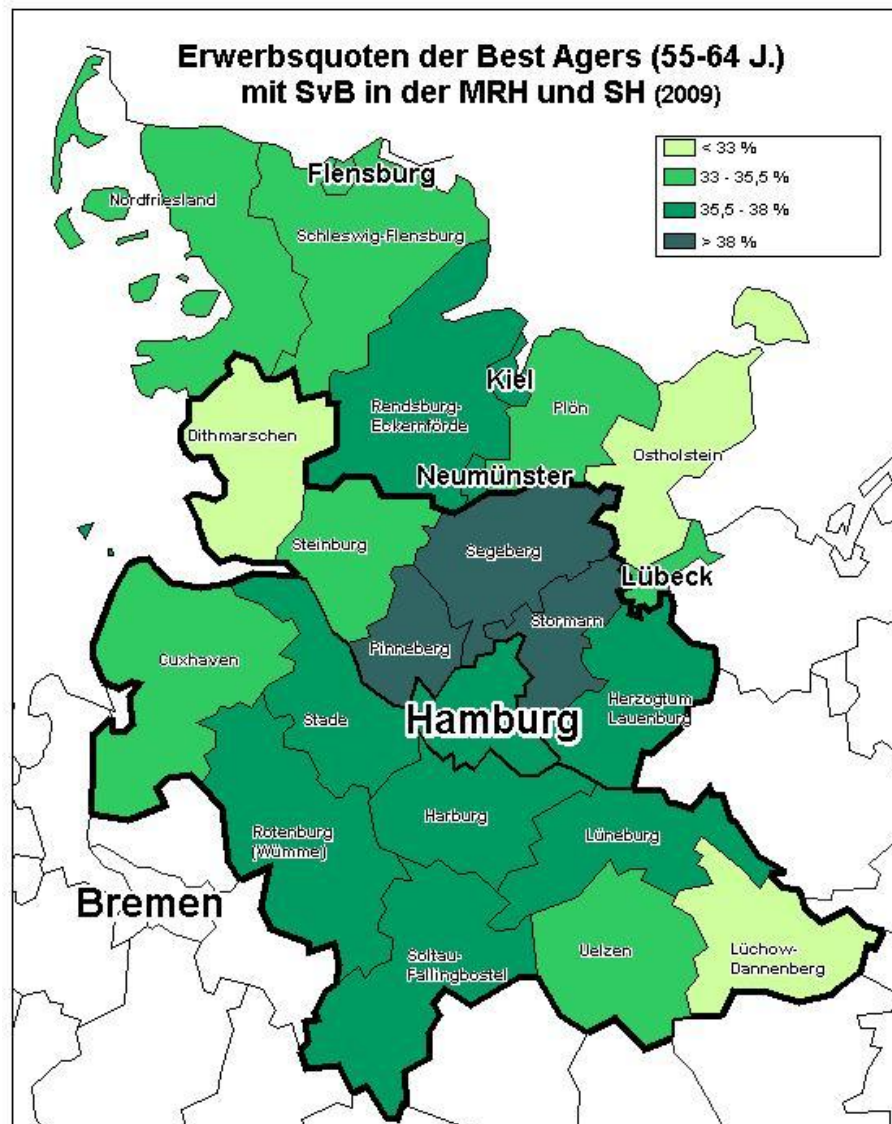
...mit dem fünfthöchsten Erwerbsaustrittsalter im norddeutschen Untersuchungsgebiet

## Regionalanalyse: Beschäftigungssituation der 55-64jährigen



- Räumliche Verteilung zeigt hohe absolute Zahlen in Städten & suburbanen Gebieten
- Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten BeA an Gesamtbeschäftigten (Arbeitsort) steigt seit 1995 um 3% auf durchschnittlich 13-14% an
- anteilig sind BeA besonders in kreisfreien Städten stark vertreten → Handlungsbedarfe?
- Zusätzlich starke Ausweitung geringfügiger Beschäftigung unter Älteren

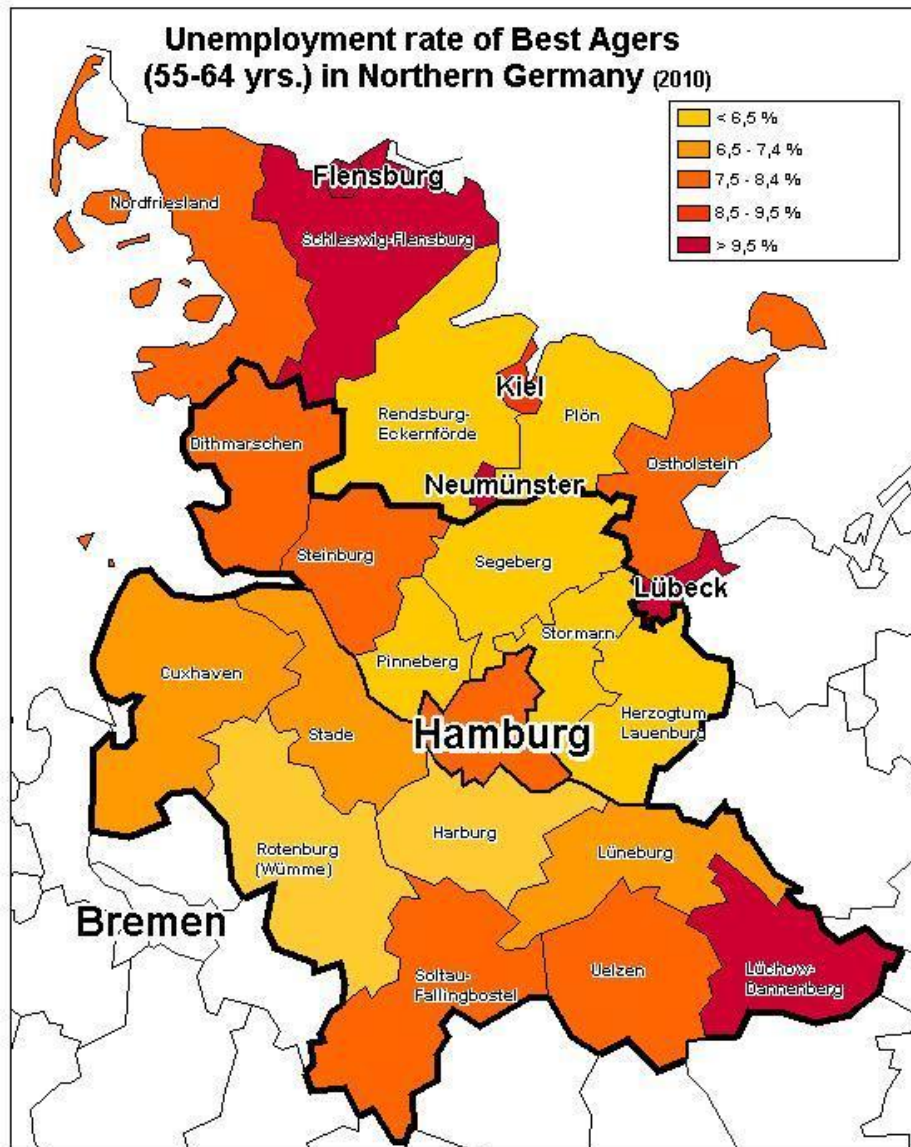
## Regionalanalyse: Beschäftigungsquote der 55-64jährigen



- Erwerbsquote von älteren Beschäftigten steigt und zeigt große räumliche Varianz
- Suburbane Hamburger Randkreise weisen hohe – ländliche Gebiete niedrige Werte auf
- Steigerung um durchschnittlich 7,3 Prozentpunkte auf 35,5 % seit 1995
- absoluter Anstieg variiert nach Geschlecht (m=4,7/w=10,3), letztere allerdings von sehr niedrigem Stand
- Entwicklung der Kreise in SH entspricht wachsendem Bundestrend

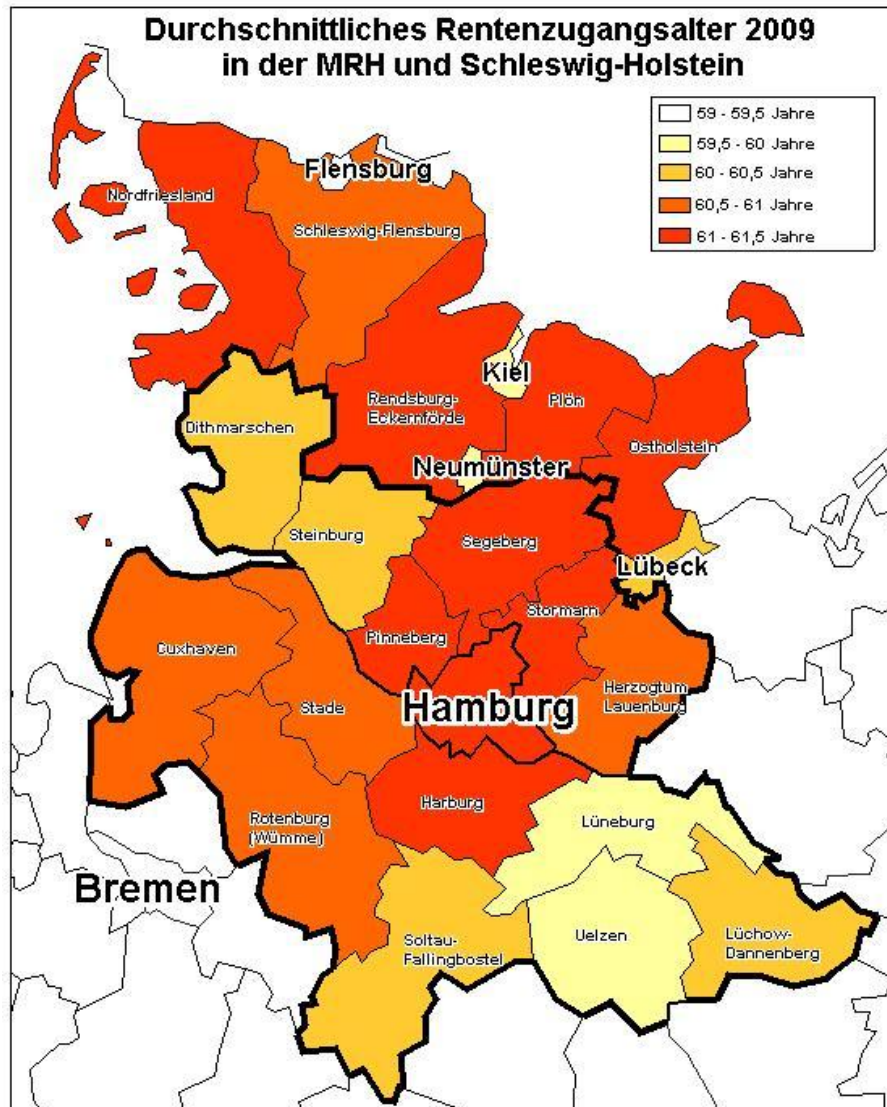
Quelle: Beschäftigtenstatistik der BA; Bevölkerungsstatistik von Statistik Nord; eigene Berechnungen

## Regionalanalyse: Arbeitslosenquote der 55-64jährigen



- Trotz sinkender absoluter Zahlen steigt Arbeitslosenquote der Best Agers seit 2008
- Hohe Alterserwerbslosigkeit in Kreisfreien Städten & im ländl. Raum (zw. 9,2 und 10,9%)
- Geringe Alterserwerbslosigkeit in Hamburg-Randkreisen (zw. 5 und 6,3%)
- Ältere Männer von negativer Entwicklung stärker betroffen als Frauen 55+
- Hoher Anteil an Langzeitarbeitslosen - Wiedereingliederung fällt schwer

## Ergebnisse Regionalanalyse: Erwerbsaustrittsalter



- durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter zeigt deutliche räumliche Unterschiede
- Insbesondere kreisfreie Städte weisen auffällig niedriges Erwerbsaustrittsalter auf
- mehr als zwei Drittel der Regionen liegen über Bundesdurchschnitt (2009: 60,39 Jahre)
- bundesweit Entwicklung hin zu späterem Erwerbsaustritt bei bedeutenden sozio-ökonomischen Unterschieden

## Ergebnisse Betriebsbefragungen





**„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

### Transnationale Arbeitgeberbefragung zu Demographie und Best Agers in 6 Ländern

- Studie im Kreis Pinneberg umfasste 152 Unternehmen; 96 waren Teil der Auswertung
- branchenübergreifende Beteiligung: Dienstleister und KMU's (> 90%) überwiegen
- zwei Drittel aller Unternehmen beschäftigen Best Agers
- Ausbildung bei ~ 70% der Unternehmen
- Strateg. Planung meist 1 - 2 Jahre (> 70%)
- über 90% bislang keine externe Expertise zu demographischen Herausforderungen

## 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

...der demographische Wandel wird zukünftig alle **Unternehmensbereiche** stärker beeinflussen; allen voran Personalplanung, Altersstruktur und Fachkräfteversorgung

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

...**spezielle Maßnahmen** für Ältere finden aber keine praktische Anwendung, Bsp. Mentoring (←→ Schweden)

...**berufliche Kompetenzen** von Best Agers werden deutlich höher eingeschätzt als bei jüngeren Beschäftigten

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

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

## Schlussfolgerungen für das Land Schleswig-Holstein

➤ **Demographie ist Schlüsselthema:**

Bevölkerungsrückgang und Alterung sowie Beschäftigung Älterer und altersgerechte Arbeitsbedingungen müssen als politische Schlüsselthemen begriffen werden

➤ **Regionaler Fokus ist bedeutsam:**

Demographischer Wandel vollzieht sich kleinräumig und regional unterschiedlich – raumspezifische Analysen und Konzepte in Kooperation mit der regionalen Ebene sind notwendig

➤ **Regionale Verankerung ist notwendig:**

Kreispolitik und -Verwaltungen, kommunale & regionale Wirtschaftsförderung, ansässige Unternehmen und Sozialverbände müssen Herausforderungen gemeinsam bearbeiten

➤ **Stärkung von Best Agers im Arbeitsmarkt ist erforderlich:**

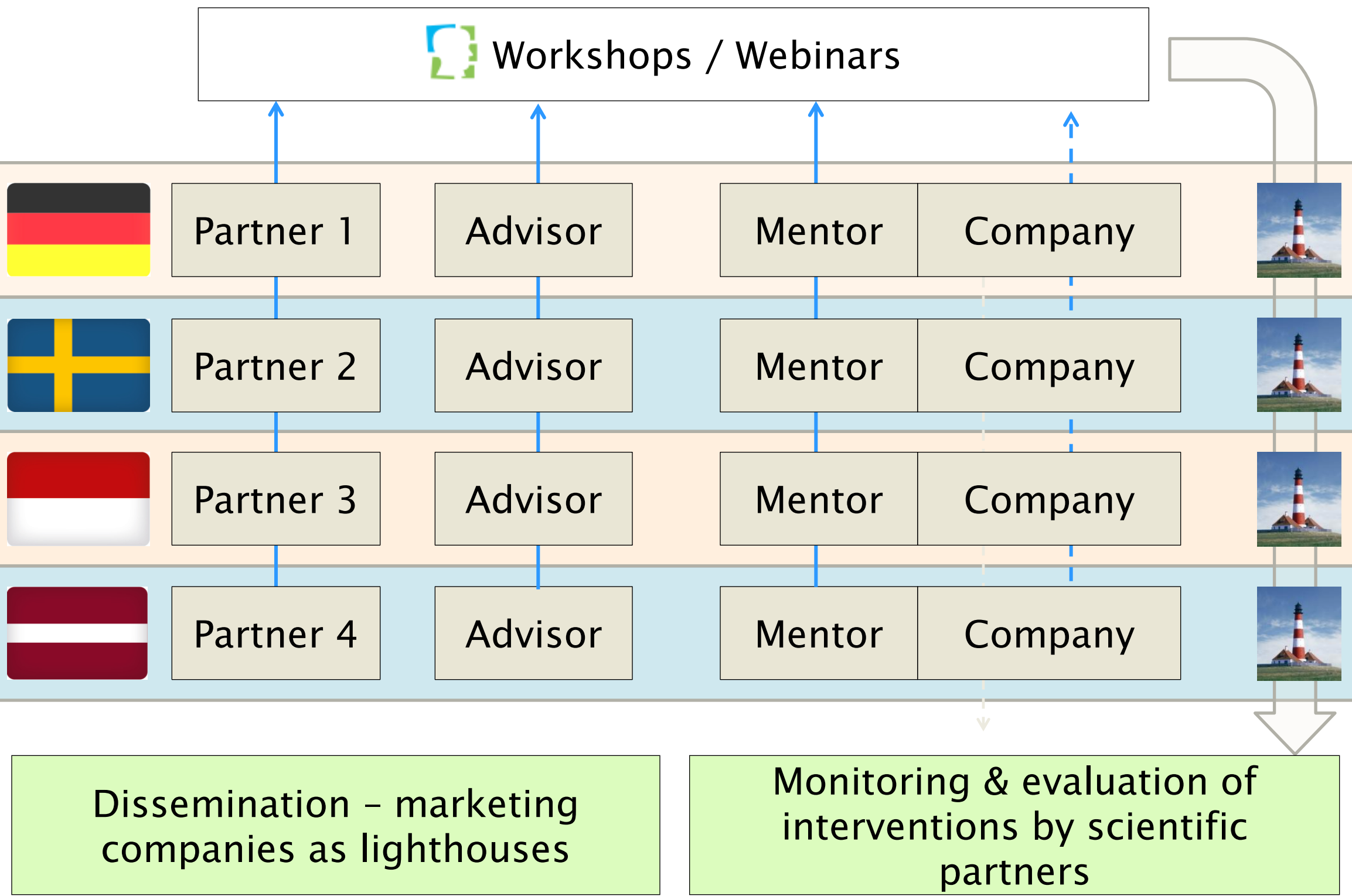
Schlüsselfelder: flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten & -Inhalte; erschließen der breiten Erfahrung und beruflichen Kompetenzen für Wissenstransfer & Mentorenfunktion

➤ **Erfolgreiche Anpassung ist möglich:**

Strategische Auseinandersetzung mit Wandel der Altersstruktur bietet enorme Chancen für die Entwicklung eines zukunfts- und wettbewerbsfähigen regionalen Arbeitsmarktes in SH

## **“Best Agers Lighthouses” – Age Management in der Praxis**

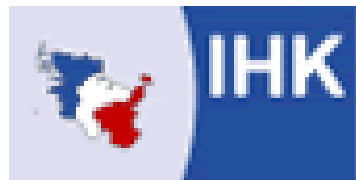
- Als strategisches Projekt war ein Antrag für eine sog. “Extension Stage” möglich – gestellt im September 2012
- Laufzeit: Dezember 2012 – September 2014
- Ziele:
  - Schaffung praktischer Beispiele für erfolgreiche Anpassungsstrategien in Unternehmen
  - Analyse der Kosten und Nutzen von “Age Management”
- Fortsetzung der Zusammenarbeit mit BSSSC, dem Centre for Senior Policy in Norwegen sowie mit dem Baltic Sea Labour Forum geplant



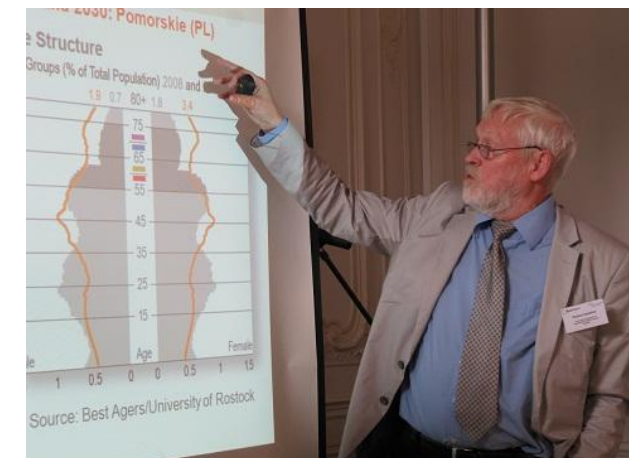
**Abschlusskonferenz, 21. November in Kiel**

**9.00 – 17.00h**

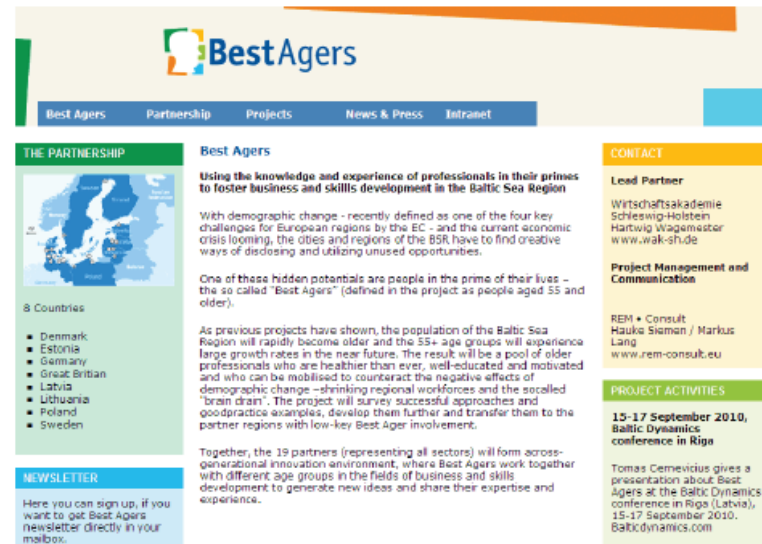
**Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein**



**Wirtschaftsakademie  
Schleswig-Holstein**



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**



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

**Hauke Siemen / Jonas Meixner, REM • Consult, Hamburg**

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