Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Demografische Entwicklung in Nordrhein-Westfalen bis 2020 - Konsequenzen für die Arbeitspolitik am Beispiel Dienstleistungs- und Pflegearbeit

Dr. Gottfried Richenhagen

PIA-Konferenz „Pflegeberuf und Pflegearbeit 2020“ am 13.03.2010

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Demografischer Wandel - Definition

Veränderung der Alterstruktur und des Durchschnittsalters der Bevölkerung durch …

- **… niedrige Geburtenraten,**
- **… steigende Lebenserwartung und**
- **… Zuwanderung.**

Kernpunkt: Geburtenziffern niedriger als Sterbeziffern, Zuwanderung kann dies nicht kompensieren. Daraus resultieren neue Herausforderungen für Staat, Gesellschaft und Wirtschaft.

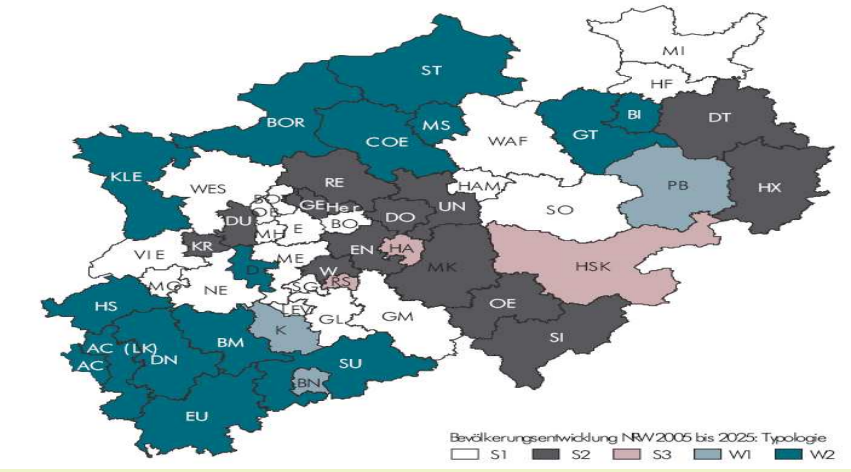
Prognosen zum demografischen Wandel

- **Langfristig: Rückgang der Bevölkerung in Deutschland von ca. 82 Mio. (2008) auf je nach Zuwanderung ca. 65 bis 70 Mio. (2060). Rückgang in NRW von ca. 18 Mio. in 2008. auf etwa 16,2 Mio. in 2050.**
- **Verschiebung der Altersstruktur hin zu mehr Älteren, z.B. über 65-Jährige von 20 % in 2008 auf 34 % bis 32 % im Jahre 2060.**
- **Regional sehr unterschiedliche Veränderung der Bevölkerungs-zahl und –struktur innerhalb von NRW, z.B. Ruhrgebiet: Bevölkerungsrückgang, viele ländliche Regionen aber auch einige große Städte: Gewinne.**

Quelle: 12. koordinierte Bevölkerungsvorausberechnung, IT.NRW, ILS NRW

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Prognosen zum demografischen Wandel in den Regionen



Quelle: IT.NRW, ILS NRW

Politische Handlungsfelder

- **Einflussnahme auf die demografische Entwicklung (z.B. durch Familienpolitik, Genderpolitik, Zuwanderung, Integration).**
- **Arbeit und Beschäftigungsfähigkeit (z.B. Bildung und Weiterbildung, Fachkräftebedarf, Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Steigerung der Erwerbsbeteiligung, veränderte Erwerbsbiografien, Arbeitsmigration).**
- **Wirtschaftliche Innovation für Unternehmen und Verbraucher (z.B. Produktinnovation, haushalts- und personenbezogene Dienstleistungen, Gesundheitswirtschaft, Seniorenwirtschaft).**
- **Umbau von Infrastrukturen und sozialstaatlichen Leistungen.**

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Bevölkerung im Erwerbsalter 2020 - 2030

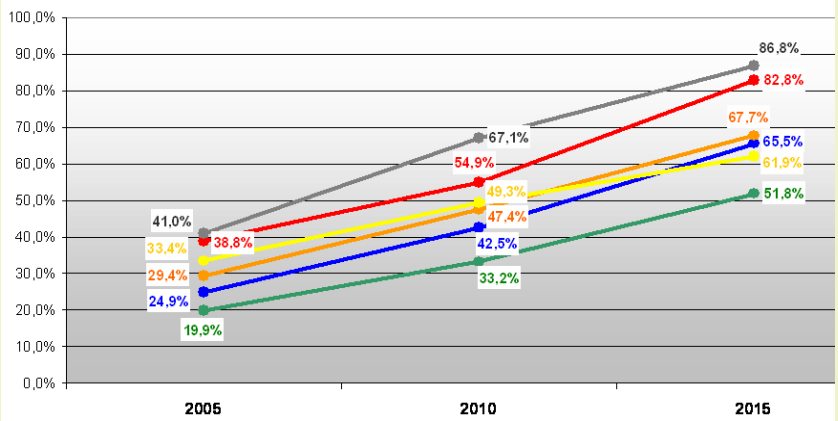
	Bevölkerung im Erwerbsalter 2020 (Anzahl)	Bevölkerung im Erwerbsalter 2020 (Anteil)	Bevölkerung im Erwerbsalter 2030 (Anteil)
50 – 64 Jahre	19,2 Mio.	40,2 %	36,8 %
30 – 49 Jahre	19,8 Mio.	41,7 %	45,4 %
20 – 29 Jahre	8,5 Mio.	18,1 %	17,9 %

12. koord. Bevölkerungsvorausberechnung, „mittlere Bevölkerung“, Obergrenze. Zwischen 2017 und 2024 etwa genauso viele 50- bis 64- wie 30- bis 49-Jährige.

Quelle: Statistisches Bundesamt

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

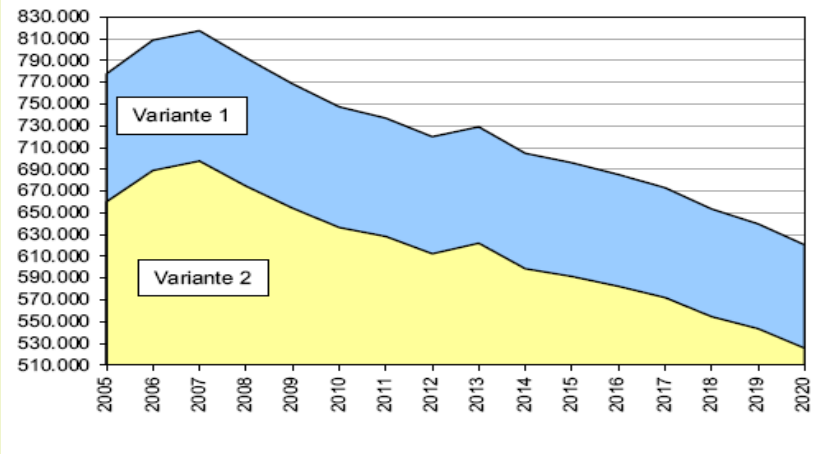
Beispiel: Über 50-Jährige im Fahrdienst in 16 ÖPNV-Unternehmen



Quelle: www.innova-projekt.de

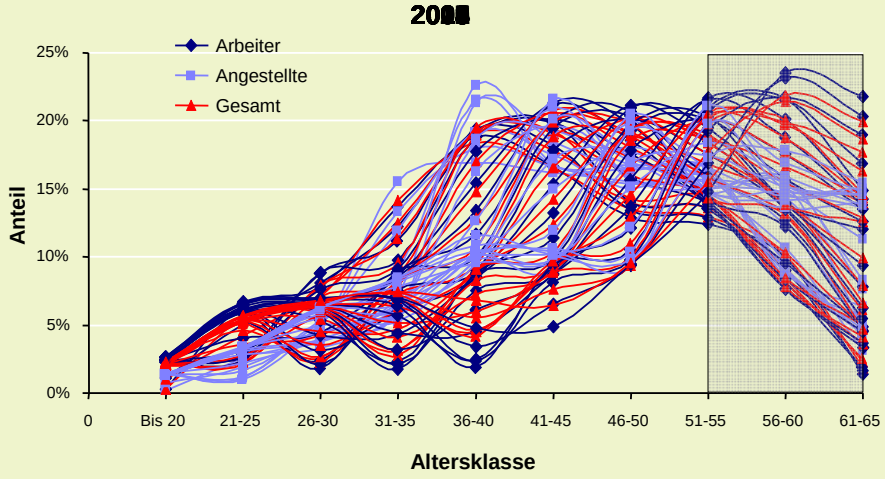
Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Entwicklung Nachfragepotential Ausbildung in Westdeutschland



Quelle: BIBB (Ulmer/Ulrich)

Altersstruktur in einem Stahlwerk



© Markus Lompe, Salzgitter AG

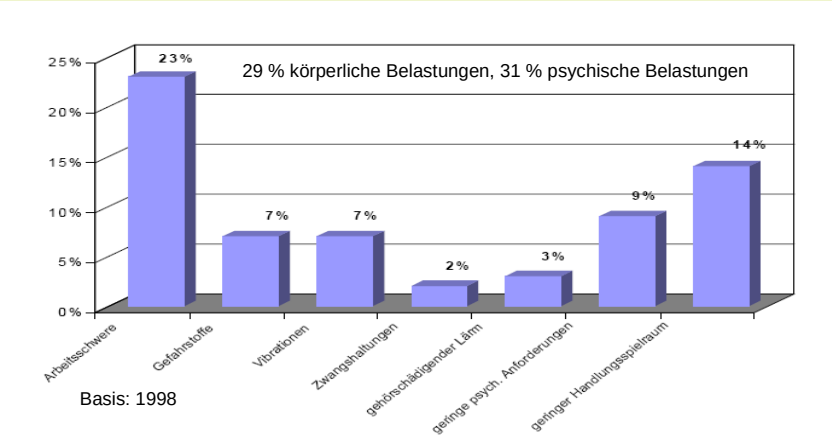
Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Bruchlose Fortführung bisheriger Strategien - Risiken

- **Altersbedingte Abschwächung des Produktivitätsfortschrittes durch Verluste von Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit.**
- **Konkurrenz der Unternehmen um potentielle junge Erwerbsfähige (Competition of talents).**
- **Regionale und qualifikationsbezogene Mismatches am Arbeitsmarkt.**

Quelle: nach Prognos Deutschland Report

Arbeitsbedingte Anteile am Arbeitsunfähigkeitsgeschehen



Quelle: Bödeker u.a. , BKK

Risiken für Unternehmen im Bereich der Arbeit und Gesundheit

Ohne verstärkte Prävention:

- **Erhöhte Krankenstände.**
- **Mehr Langzeit- und chronische Erkrankungen.**

Folgen:

- **Einbußen an Leistungsfähigkeit.**
- **Verlust an Erfahrungswissen.**
- **Höherer Aufwand für die betriebliche Wiedereingliederung.**
- **Höhere Sozialabgaben.**

Durch den demografischen Wandel werden derzeitige Strategien der Unternehmen werden in Frage gestellt.

- „Junge Mitarbeiter, neue Produkte“.
- „Weiterbildung über 50 lohnt sich nicht“.
- „Weiterbildung für An- und Ungelernte ... ?“
- „Auszubildende können wir uns nicht leisten“.
- „Hau rein bis 55, danach genieße das Leben“
- „Work-Life-Balance...?“

Wettbewerbs-, Innovations- und Beschäftigungsfähigkeit gefährdet!

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

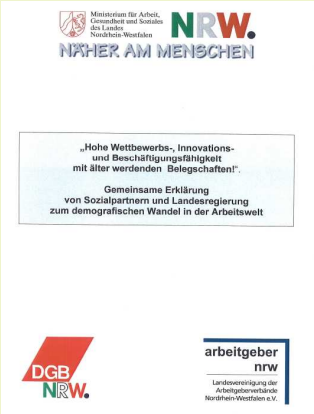
Herausforderung: Mit alternden Belegschaften hohe

- **Wettbewerbs-,**
- **Innovations- und**
- **Beschäftigungsfähigkeit**

sicherstellen.

Aufgabe der Arbeitspolitik:

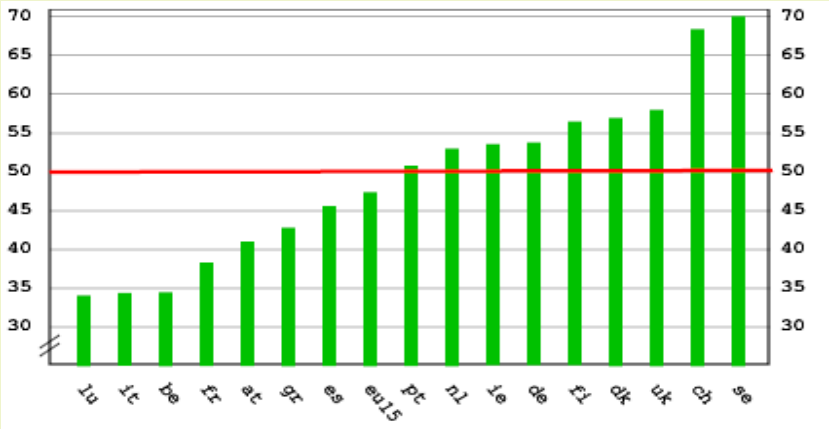
Aktivierende Unterstützung der Unternehmen und Beschäftigten!



Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern

- **Gemeinsame Aufforderung an Unternehmen und Beschäftigte in NRW, die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Arbeitswelt intensiver und proaktiver als bisher anzugehen.**
- **Zugleich: Selbstverpflichtung der drei Partner, in diesem Feld mit eigenen und gemeinsamen Maßnahmen tätig zu werden.**
- **Nächste Schritte: Umsetzung der in der gemeinsamen Erklärung vereinbarten Maßnahmen in eigener und gemeinsamer Verantwortung.**

Beschäftigungsquoten Älterer 2008 international (in %)



Quelle: Eurostat

Wichtige Erkenntnisse aus anderen Ländern

- **Fehlanreize zum Vorruhestand wirken sich negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit aus.**
- **Beschäftigungsfähigkeit kann für anteilig mehr Menschen länger erhalten werden als es in Deutschland derzeit der Fall ist.**
- **Beschäftigungsfähigkeit lässt sich auch für über 50-Jährige wieder steigern.**
- **Eine hohe Beschäftigungsquote Älterer und eine hohe allgemeine Beschäftigungsquote stehen nicht im Widerspruch zueinander, beides ist möglich.**
- **Gleiches gilt für ein hohe Beschäftigungsquote von Frauen und eine hohe Geburtenrate.**

Mit alternden Belegschaften …

… wettbewerbsfähig und innovativ sein. Dazu ist es erforderlich

- **Fehlsteuerungen beim Übergang in die Nacherwerbsphase (Frühverentung) zu beseitigen und**

- **neue Strategien zum Erhalt und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit umzusetzen.**

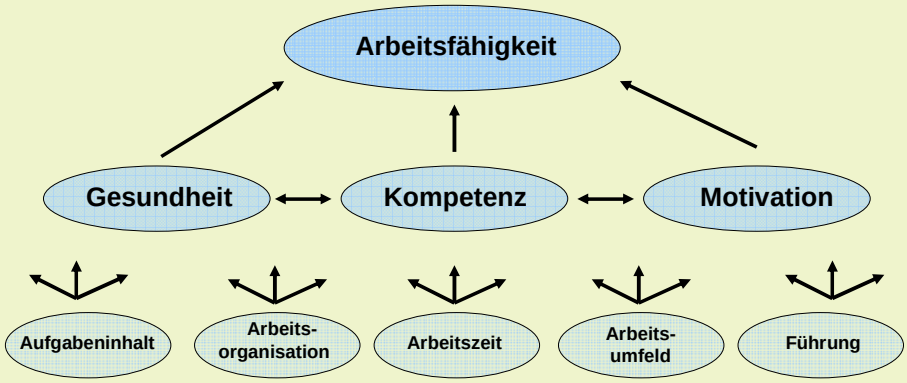
Haus der Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen

Motivation

Kompetenz

Gesundheit

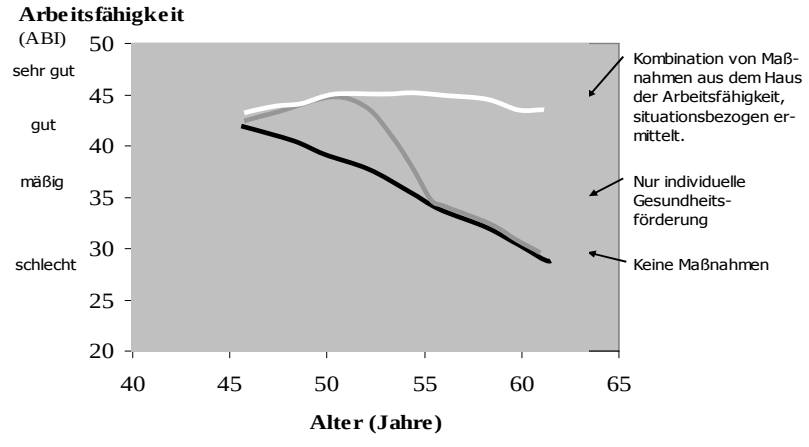
Arbeitsbedingungen



Quelle: Langhoff (2008)

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

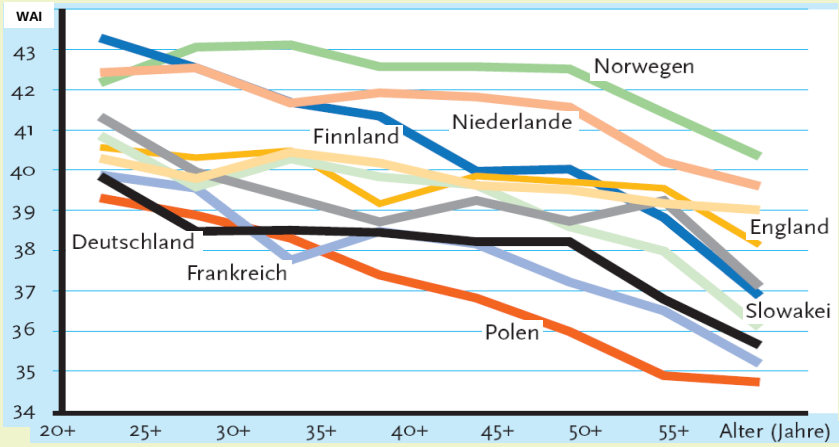
Arbeitsfähigkeit nach Ilmarinen



Quelle: Richenhagen (2007)

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Arbeitsfähigkeit bei Pflegekräften



Quelle: BAuA und Next-Studie

Typologie der Arbeitsbedingungen im Hinblick auf Arbeitsfähigkeit

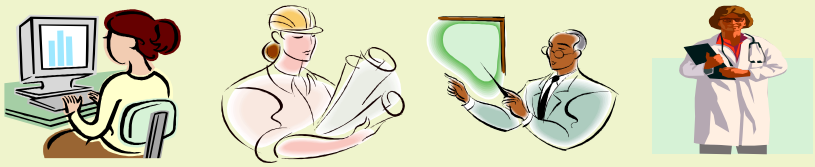
- **physische Arbeitsbelastungen (z.B. Heben schwerer Lasten, ungünstige Körperhaltung, einseitige Beanspruchung einzelner Körperpartien, Arbeitserschwernis durch eine belastende Arbeitsumgebung, wie z.B. Hitze, Kälte, Staub).**
- **Belastungen durch Arbeitszeiten (Schicht- und Nachtarbeit, unregelmäßige Arbeitszeit, Mehrarbeit, v.a. Überstunden).**
- **psychosoziale (mentale, emotionale) Arbeitsbelastungen (z.B. Zeitdruck, hohe Anforderungen, Konflikte mit Vorgesetzten, Mitarbeitern, Kunden, Störungen des Arbeitsablaufs, Enttäuschungen und Sorgen, wie z.B. ungerechte Bezahlung, fehlende Anerkennung, Angst vor Arbeitsplatzverlust).**

Quelle: Siegrist/Dagano (2007)

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Grundsatz

Beschäftigung allein erhält Beschäftigungsfähigkeit nicht, Arbeit allein erhält Arbeitsfähigkeit nicht!



Beschäftigungsfähigkeit managen, heißt, Verhaltensweisen zu fördern und Verhältnisse herzustellen, die eine aktive und dauerhafte Teilnahme am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben ermöglichen.

Arbeitsfähigkeit und Führungsverhalten

„Gutes Führungsverhalten und gute Arbeit von Vorgesetzten ist der einzige hoch signifikante Faktor, für den eine Verbesserung der Arbeitsfähigkeit zwischen dem 51. und 62. Lebensjahr nachgewiesen wurde."

„Wohlgetan ist es, die Gesunden sorgfältig zu führen, damit sie nicht krank werden."

(Hippokrates, um 460 bis 370 v. Ch.)

Quelle: Tuomi/Ilmarinen (1997)

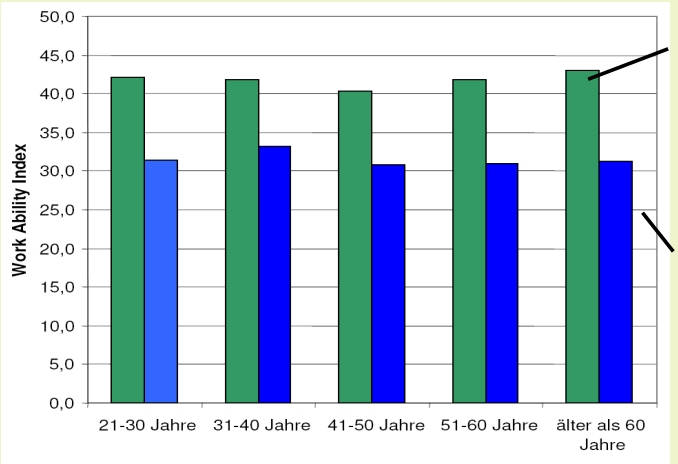
Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Entscheidend: Führungsqualitäten in vier Bereichen

- **Einstellungen und Haltungen: Eine aufgeschlossene, nicht stereotype Einstellung gegenüber dem Alter. Dies beginnt mit der Einstellung zum eigenen Alterungsprozess!**
- **Kooperation: Praktizieren kooperativer Arbeitsmethoden, Fördern und Fordern. Hierarchische Führungsstile neigen dazu, die Arbeitsfähigkeit zu vermindern.**
- **Organisation der Arbeitsabläufe: Berücksichtigung der Veränderung von Arbeitsfähigkeit im Erwerbsverlauf.**
- **Kommunikation: Frühzeitige Information über anstehende Veränderungen.**

Quelle: Ilmarinen

Arbeitsfähigkeit und Schichtplangestaltung



Unternehmen, bei dem Schichtplan neueren arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen entspricht.

Unternehmen mit traditionellem, ungünstigem Schichtplan.

Quelle: Knauth u.a., Projekt Kronos

Altersdifferenzierte Arbeitszeitmodelle

- **Eine generelle Verkürzung der täglichen Arbeitszeit für alle älteren Arbeitnehmer ist nicht sinnvoll.**
- **Teilzeitmodelle bieten immer dann Chancen, wenn Führungskräfte sie unterstützen.**
- **Schichtpläne nach neueren arbeitswissenschaftlichen Empfehlungen (mit schneller Vorwärtsrotation) wirken sich günstiger auf die Arbeitsfähigkeit (WAI) aus als die tradionellen.**
- **Ein früher Beginn der Frühschicht (vor 06.00 Uhr) wirkt sich negativ aus.**
- **Eine Verringerung der Dosis „Anzahl Nachtschichten pro Person und Jahr“ ist oft möglich und sinnvoll.**
- **Langzeitkonten, die nur als Ersatz für den Wegfall der alten, staatlich geförderten Altersteilzeit eingeführt werden, nutzen die vielen anderen Chancen dieser Modelle nicht.**

Quelle: Knauth u.a., Projekt Kronos

Arbeitspolitisches Handlungskonzept des Landesregierung

- Gemeinsame Initiative mit den Sozialpartnern.
- Nutzung vorhandener arbeitspolitischer Instrumente.
- Regionale Netzwerkarbeit.
- Öffentlichkeitsarbeit.
- Unterstützung von Branchenlösungen.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Demografischer Wandel in der Arbeitswelt

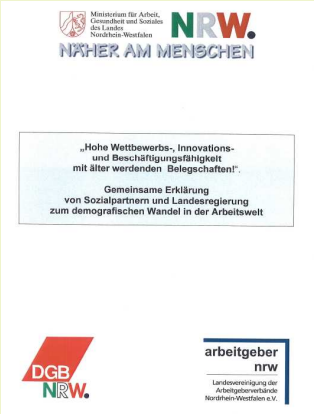
Herausforderung: Mit alternden Belegschaften hohe

- **Wettbewerbs-,**
- **Innovations- und**
- **Beschäftigungsfähigkeit**

sicherstellen.

Aufgabe der Arbeitspolitik:

Aktivierende Unterstützung der Unternehmen und Beschäftigten!



Gemeinsame Maßnahmen mit den Sozialpartnern

- **Regionale Demografiekonferenzen mit Informationen über vorbildliche Projekte und Initiativen und zur Ermöglichung regionaler Synergien (Unterstützende Netzwerke).**
- **Internetportal für Unternehmen und Beschäftigte (www.arbeit-demografie.nrw.de).**
- **„Audit“ zur demografiebewussten Personalpolitik.**
- **Gemeinsame „Demografie-Marke“, unter der die Aktivitäten bekannt gemacht werden.**

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Arbeitspolitische Unterstützungsangebote

- **Wissenstransfer durch Beispiele guter Praxis, z.B. durch Workshops, Netzwerke, Datenbanken (z.B. good-practice.org).**
- **Förderung von Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit, z.B. Weiterbildungsscheck, Bildungsgutscheine, Initiative 50plus des Bundes.**
- **Unterstützung bei Beratung durch Externe, z.B. Potentialberatung, regionale Demografie-Berater, TBS.**
- **Informations- und Wissensmanagement zum Thema.**
- **Hilfe bei der Erarbeitung von Branchenlösungen.**

Regionale Netzwerkarbeit

- **Ziel:** Unterstützung von Unternehmen und Beschäftigten durch regionale Netzwerke, die vom MAGS und den Regionalagenturen initiiert und betreut werden.
- **Nächste Schritte:**
  - Pflege der bestehenden und in Folge der Demografiekonferenzen initiierten Netzwerke.

Branchendialoge und Unterstützung von Branchenlösungen

- **Ziel:** Branchendialoge und Initiierung von Branchenstrategien zur Bewältigung der Herausforderungen des demografischen Wandels.
- **Branchen**: Verkehr, Schmieden, Chemie, IT, Pflege.
- **Beispiele:**
  - PIA.
  - Branchendialog in der Chemie-Industrie: Alternsgerechte Schichtplangestaltung.

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

Aktionsplan

zur Qualifizierung von 850 zusätzlichen

Altenpflegekräften in Nordrhein-Westfalen

> Landespressekonferenz Ende des Monats