

**Fachtagung Demografiewandel der ARGE
Märkischer Kreis am 17.06.2006**

Demografischer Wandel im Märkischen Kreis

Herausforderung Beschäftigungsfähigkeit

Erik O. Schulz
Geschäftsführer agentur mark GmbH

Die agentur mark

- > Geschäftsfelder:
 - > Arbeit & Beschäftigung,
 - > Bildung & Personalentwicklung
 - > Schule, Ausbildung & Beruf
- > Gesellschafter SIHK, Stadt Hagen, GWS MK, WFG Hagen, Kreishandwerkerschaft, bfw
- > Seit 1994 tätig, seit 2004 auch für den MK
- > Auftraggeber: Bund, EU, Land, AA, ARGEn, Kommunen,



Betriebsstrukturen und Beschäftigungsentwicklung in der Märkischen Region

Kleine und mittelständische Betriebe bilden das Rückgrat der heimischen Wirtschaft:

- 79,2% der Unternehmen beschäftigen weniger als 10 MA
- 95,1% der Unternehmen beschäftigen weniger als 50 MA

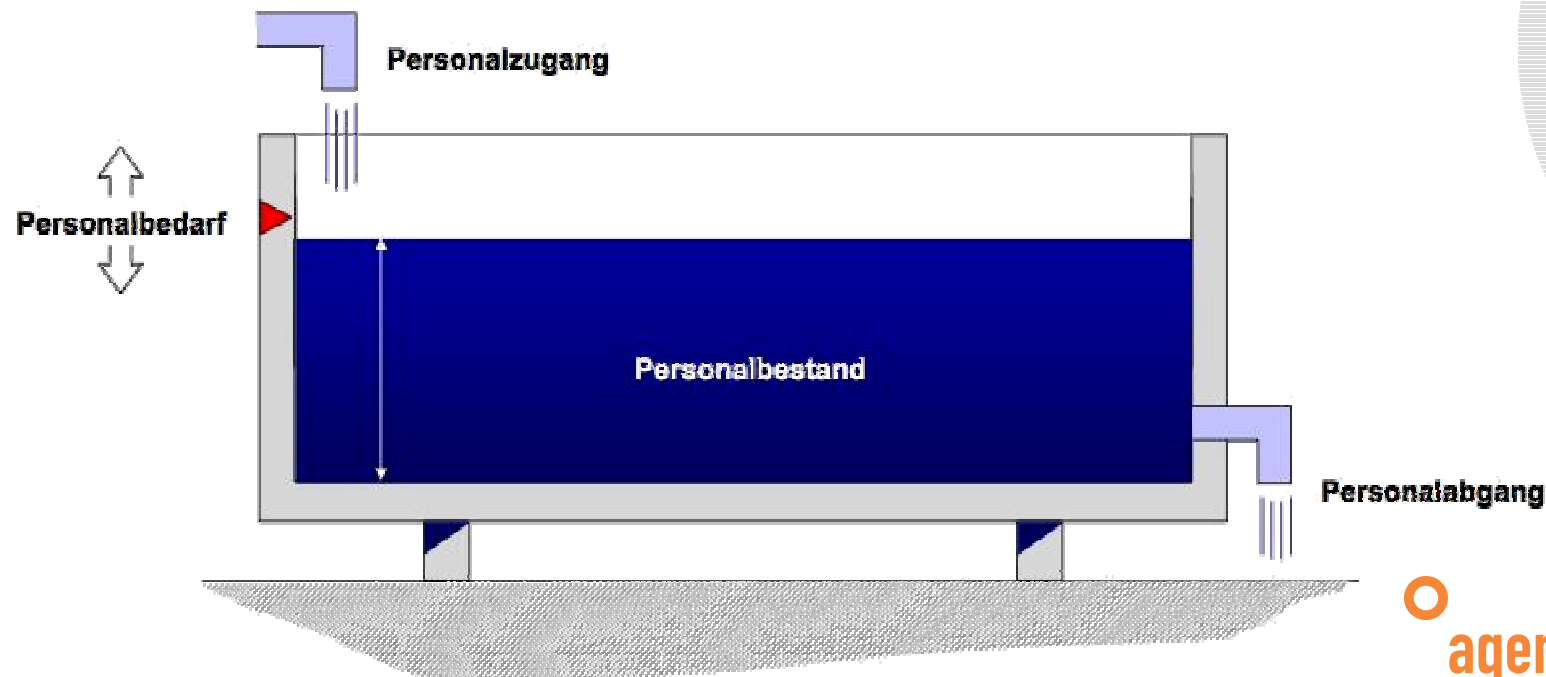
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (2007 u. Ver- gleich 2000)	Stand 2007	Stand 2000	Veränderung
	NRW	5.665.640	5.907.289
Quelle: MAGS, Arbeitsmarktreport NRW 2008; Bottrop, März 2008	MR Gesamt	286.166	- 7,7 %
	HA	71.905	- 8,5 %
	MK	156.488	- 7,5 %
	EN	101.459	- 8,2 %

Beschäftigtenstrukturen im Märkischen Kreis – die schlechten Nachrichten

- > Der Märkische Kreis hat mit 24,4 % einen leicht überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten 50+ (NRW 23,4%.)
- > Der Anteil der weiblichen Beschäftigten ist mit -7,9 % von 2000 bis 2007 überdurchschnittlich stark rückläufig (NRW - 1,3%)
- > Der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung liegt 2007 mit 24,8% rund 8 Prozentpunkte über dem Landesdurchschnitt.

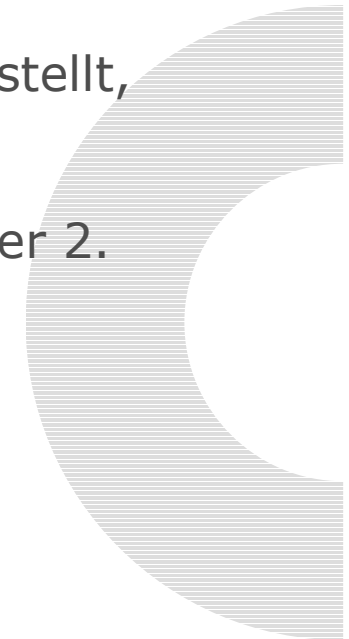
Eine gefährliche Lücke

- > Der gewohnte Personalzugang verliert nicht an Bedeutung, wird aber in vielen Fällen nicht mehr ausreichen.
- > Einstellung und Ausbildung junger Kräfte ist und bleibt wichtig!
- > Der kluge Umgang mit älterem Personal gewinnt stark an Bedeutung.

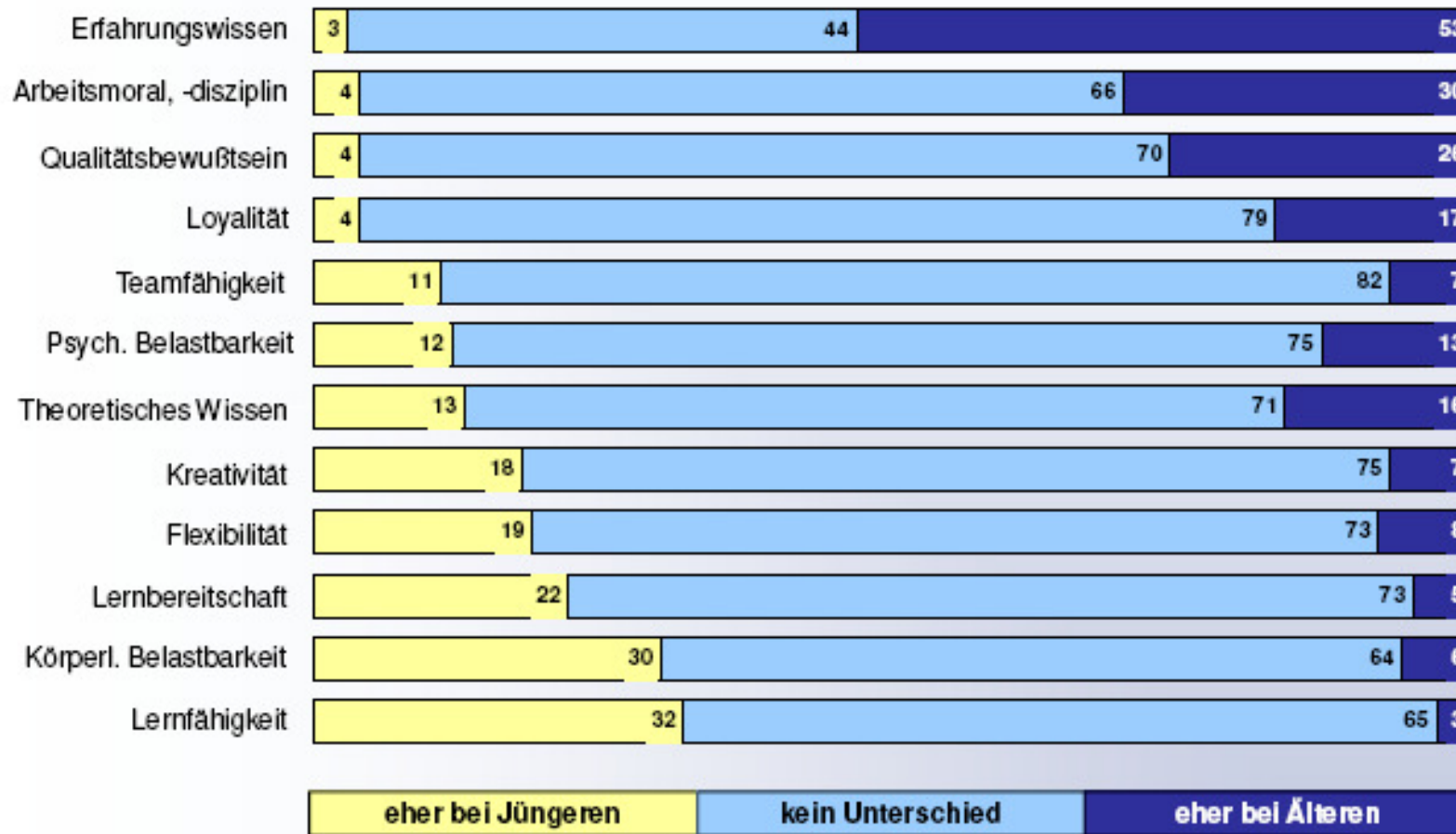


Ältere aus Unternehmenssicht

- > Viele Unternehmen hätten lieber eine jüngere Belegschaft.
- > Ältere werden auch bei Nachwuchsmangel kaum eingestellt, sondern als Notlösung verstanden.
- > Die Aussichten auf einen Wechsel oder Neuanfang in der 2. Hälfte der Berufsbiographie sind gering.
- > Eigene ältere Mitarbeiter werden geschätzt (hohe Kompetenz, Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit).



Die Leistungsfähigkeit Älterer im Urteil von Personalverantwortlichen



Quelle: IAB-Betriebspanel, 2002

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

F



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds



Projekträger im DLR
Deutsches Zentrum für
Luft- und Raumfahrt e.V.

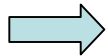


agenturmark

verbinden. entwickeln. fördern.

Rahmenbedingungen für KMU in der Zukunft

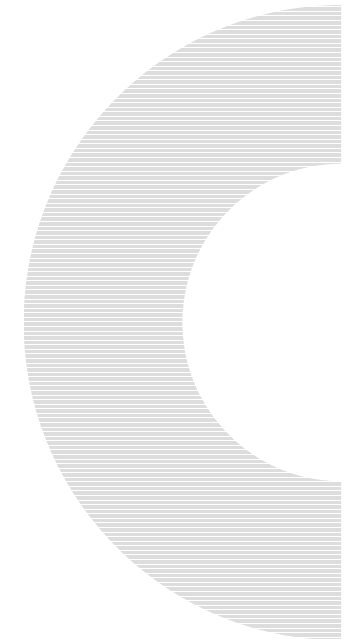
- > Alterstrukturanalyse (wer fehlt wann wo?)
- > alternde Belegschaften
- > schrumpfendes Erwerbersonenpotenzial
- > mangelnder Fachkräftenachwuchs
- > demografische Veränderungen auch auf der Kundenseite



Für KMU eine besondere Herausforderung!!!!

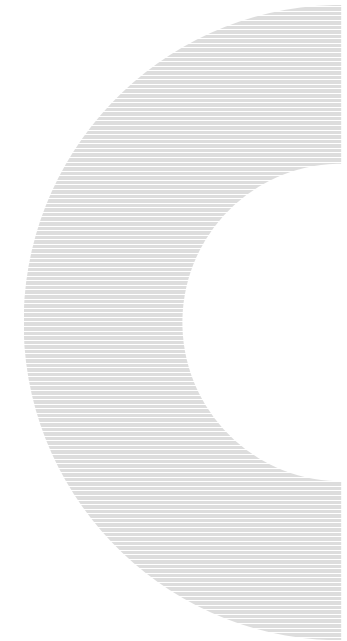
Beschäftigungsfähigkeit in der betrieblichen Praxis

- > Alterstrukturanalyse (wer fehlt wann wo?)
- > Personal- und Organisationsentwicklung
 - > Gesunderhaltung der Mitarbeitenden
 - > Know-How der aussteigenden MA für den Betrieb erhalten
 - > Weiterbildungsbeteiligung älterer MA erhöhen
- > Blick für Fachkräftegewinnung schärfen
- > Suche nach neuen Märkten in einer alternden Gesellschaft



Aktivitäten in der Märkischen Region – die guten Nachrichten

- > Netzwerk Demografischer Wandel in der Märkischen Region (Transparenz, Öffentlichkeitsarbeit)
- > Regionales Übergangsmanagement Schule-Beruf
- > Projekt InKas_mark: Innovationsfähigkeit von KMU in einer alternden Gesellschaft stärken
- > Projekt AQUA_mark





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.