

# Demografischer Wandel

Auswirkung auf die Personalentwicklung in  
Osnabrücker Unternehmen

# Vorrangiges Ziel

**Sensibilisierung der  
Osnabrücker Unternehmen  
für den  
Demografischen Wandel**

## Weitere Ziele

- **Erfahrungsaustausch fördern**
- **Bildung von Netzwerken unterstützen**
- **Handlungshilfen zur Verfügung stellen**

## Praxisbeispiel aus NRW

**Ein ausgebildeter Demografieberater hat**

**1500 Unternehmen angeschrieben**

**150 mal telefonisch nachgefasst**

**8 Betriebe gefunden**

**die sich kostenneutral mit seiner Hilfe auf die anstehenden Änderungen vorbereiten wollen.**

## Zielgruppe

**Der Demografische Wandel geht alle Unternehmen an, unabhängig von**

- **Größe**
- **Branche**
- **Region**
- **heutiger Altersstruktur**

## Aussagen zur Osnabrücker Region

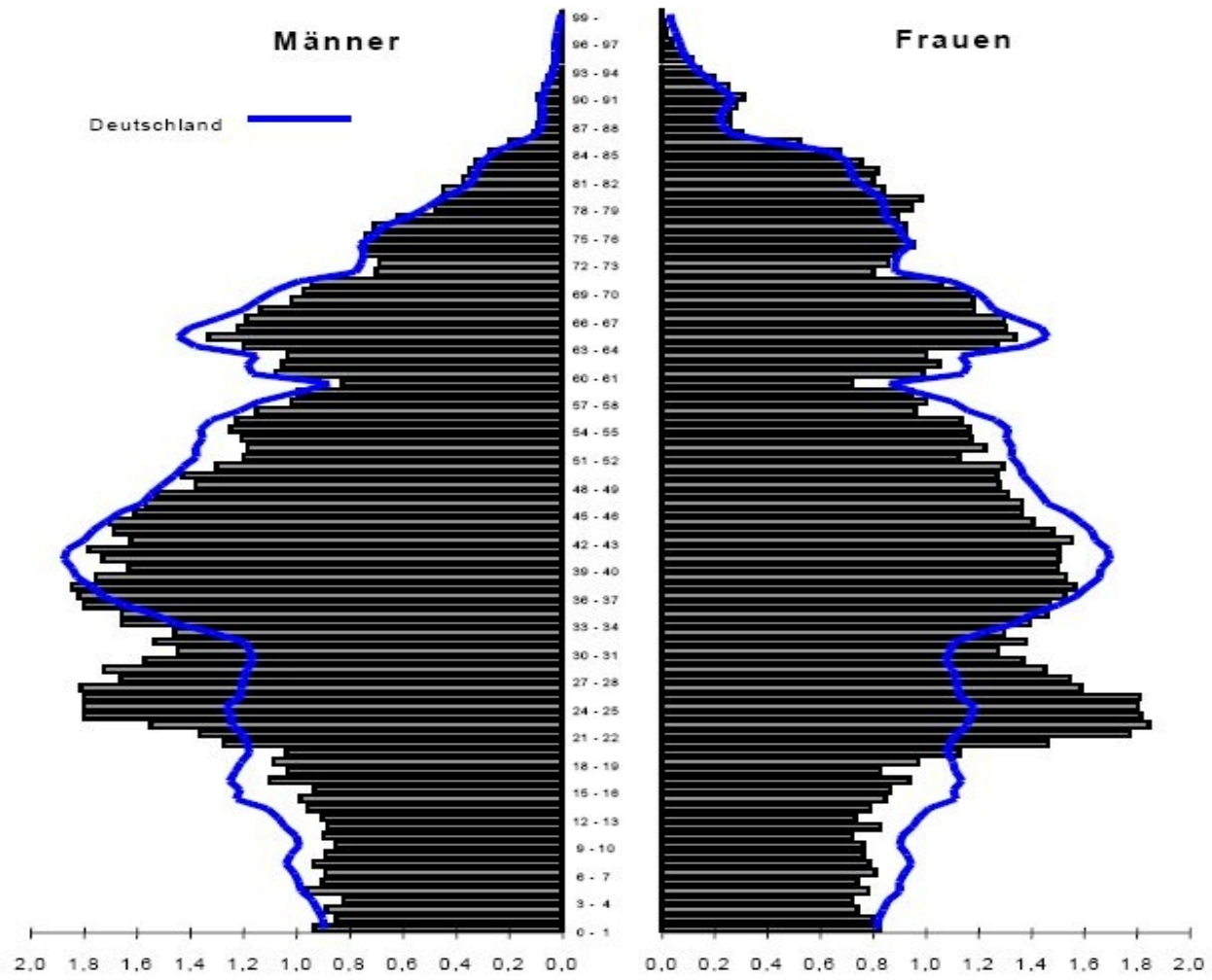
**Osnabrück hat in Grundzügen die gleiche „Deformation“ wie der Landes- und Bundesdurchschnitt**

**jedoch**

**mit einem weit überdurchschnittlichen Anteil an Einwohnern zwischen 18 und 35 Jahren.**

# Altersaufbau der Bevölkerung 2005

in Deutschland und in der Stadt Osnabrück



# Abwanderung der Studiumabsolventen

- **Fehlende Einstiegspositionen**
- **Mangelnder Bekanntheitsgrad vieler mittelständisch geprägter Unternehmen**

# Mangel an Fachkräften

- **Akademische Kräfte**

**genauso wie**

- **insbesondere handwerklich / technisch ausgebildete Fachkräfte**

# Bevölkerungsentwicklung

Wachstum in der hiesigen Region bis 2020

**+ 1,4 %**

aber:

Durchschnittsalter steigt deutlich

## Projekt: Demografischer Wandel 2006/2007

- **Impulsveranstaltung am 13. März 2006**
- **Bildung eines Arbeitskreises**

# Arbeitskreis Demografischer Wandel

## Schwerpunktthemen in 2006

- **Mitarbeiterbefragung zum Demografischen Wandel**
- **Erfahrung nutzen / Qualifikation fördern**
- **Altersstrukturanalyse**
- **Gesundheitsmanagement / Vorstellung des Gesundheitsförderungsangebotes**

## Durchführung von Altersstrukturanalysen

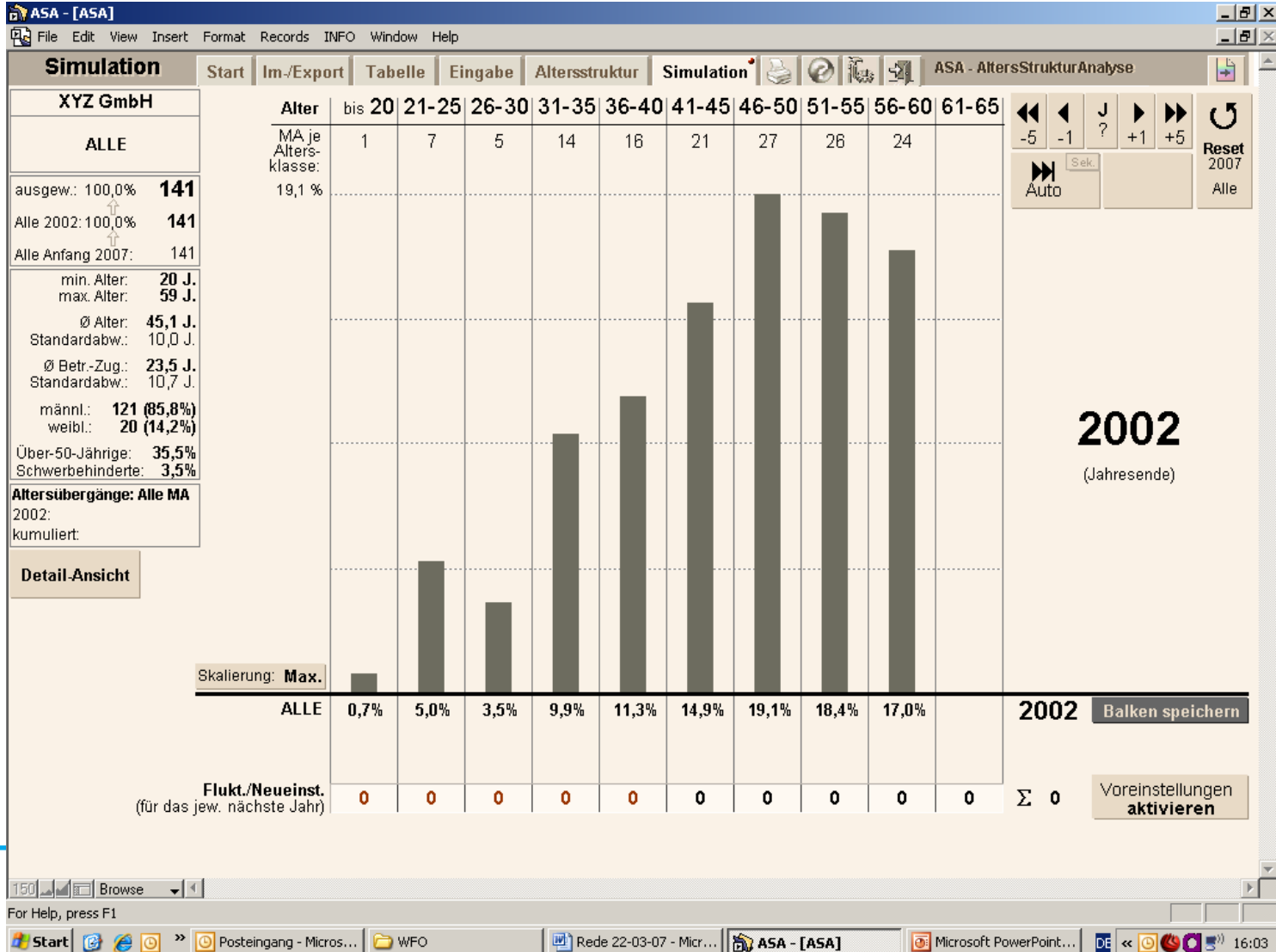
**Es handelt sich um eine systematische Vorgehensweise zur Früherkennung und bildlichen Darstellung gegenwärtiger und zukünftiger Personalprobleme, die auf die Entwicklung der Alterstruktur zurückführbar sind.**

## Durchführung von Altersstrukturanalysen

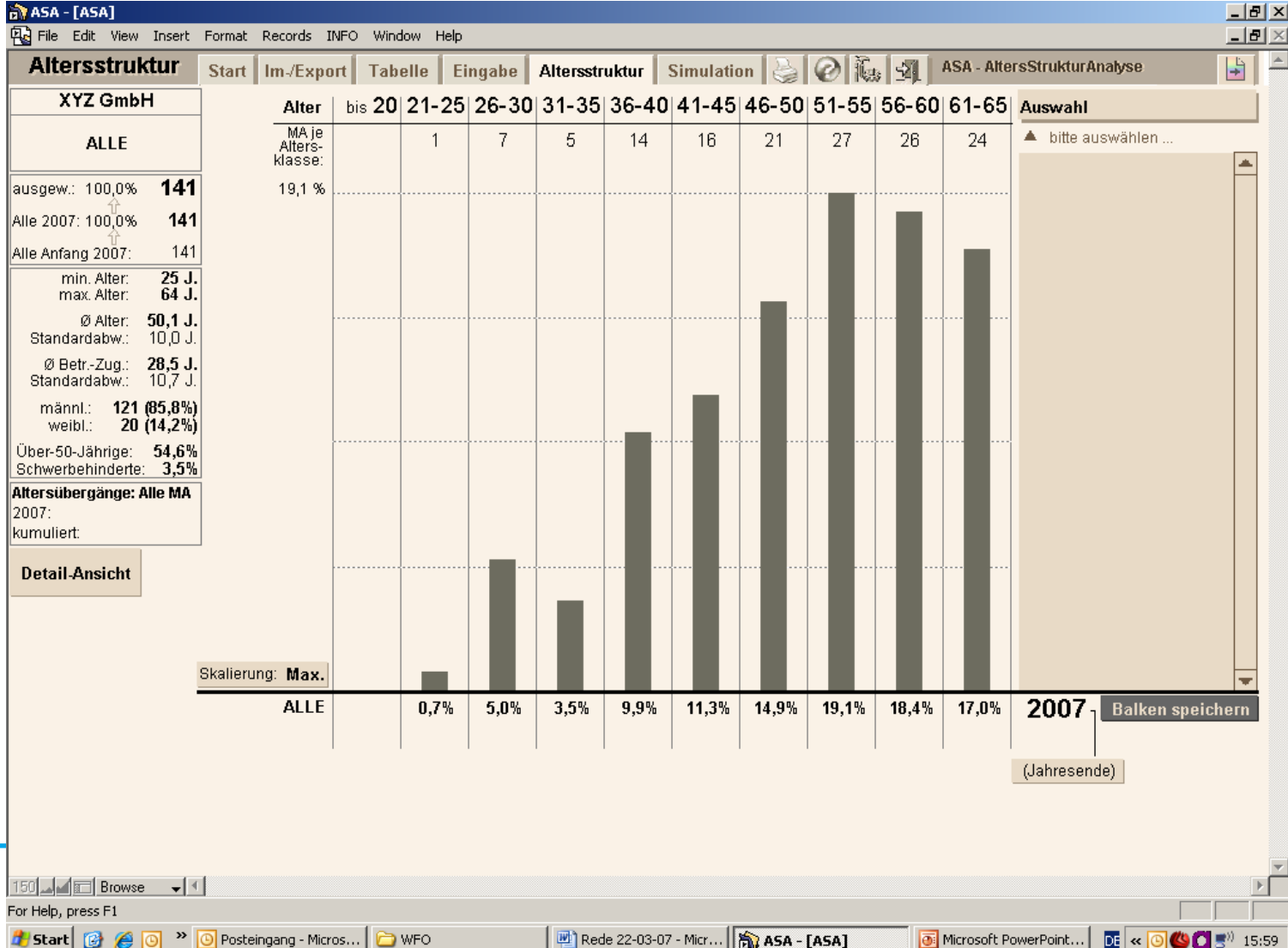
**... oder vereinfacht ausgedrückt**

**„das Bauchgefühl mit Zahlen belegen“.**

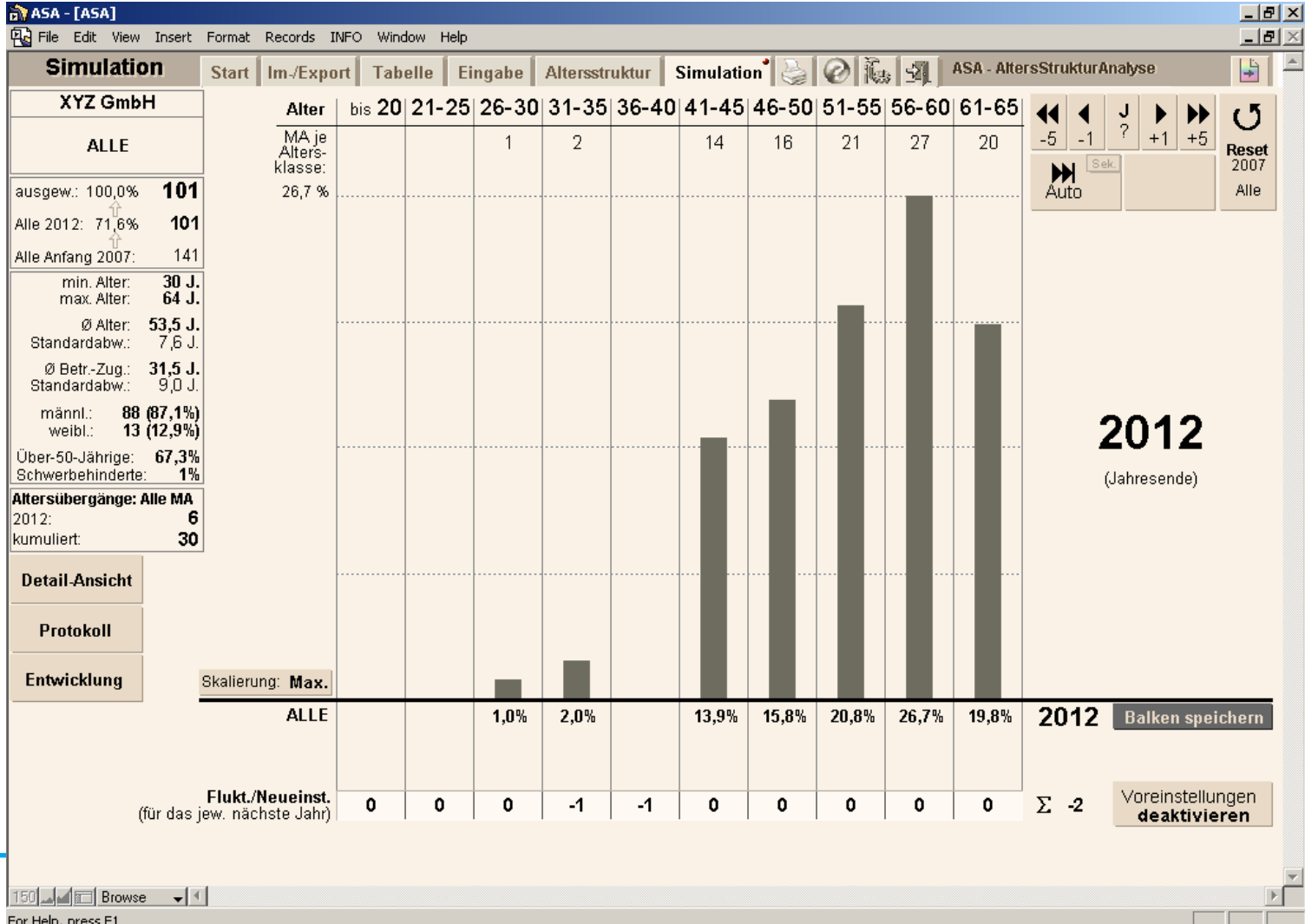
# Altersstrukturanalyse (Musterbetrieb)



# Altersstrukturanalyse (Musterbetrieb)



# Altersstrukturanalyse (Musterbetrieb)





# Newsletter

**Aktuelle Themen**

**des**

**Demografischen Wandels**

## Bildung von 2 Facharbeitsgruppen

- **Gesundheitsmanagement**  
Sprecher:  
**Gerald Beckemeyer,**  
Personalleiter der Schüchtermann-  
Schiller'schen Kliniken
- **Qualifizierung älter werdender Menschen**  
Sprecher:  
**Torsten Wächter,**  
Personalleiter der Fa. Egerland

# Demografischer Wandel

**Danke**

**für**

**Ihre Aufmerksamkeit**