
Demografie-Check Westbrandenburg 2030

Demografischer Wandel im Kammerbezirk der IHK Potsdam

Potsdam, 10. März 2010



1. Anlass und Zielstellung
2. Ergebnisse der Umfrage „Strategien zur Gestaltung des demografischen Wandels in Westbrandenburg“
3. Bevölkerungsentwicklung in Westbrandenburg bis 2030
4. Positionsbestimmung – Wo stehen wir?

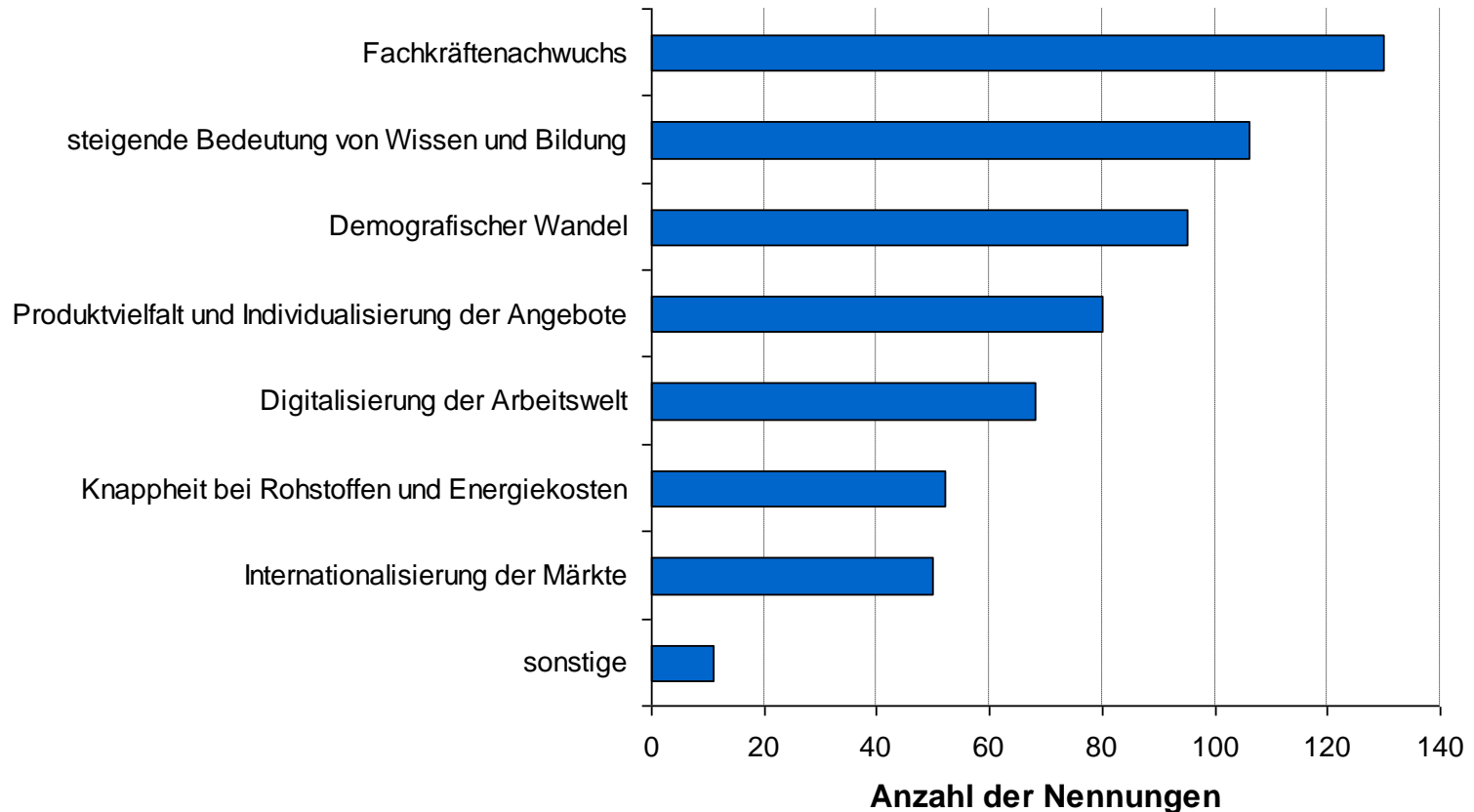
Anlass und Zielstellung

- Analysen der Bevölkerungsentwicklung sagen verstärkten demografischen Wandel voraus
- Folgen: schrumpfende Erwerbsbevölkerung, alternde Gesellschaft, Bevölkerungsrückgang
- deutliche Auswirkungen auf Leben und Arbeiten sind zu erwarten, Herausforderungen müssen aktiv angegangen werden
- Beschluss der Vollversammlung (9.12.2009): Erarbeitung Strategiepapier bis Mitte 2010
- Handlungsoptionen für die Unternehmen, Sammlung guter Beispiele und Ideen, Umsetzung weiterer Projekte

Umfrage zum demografischen Wandel

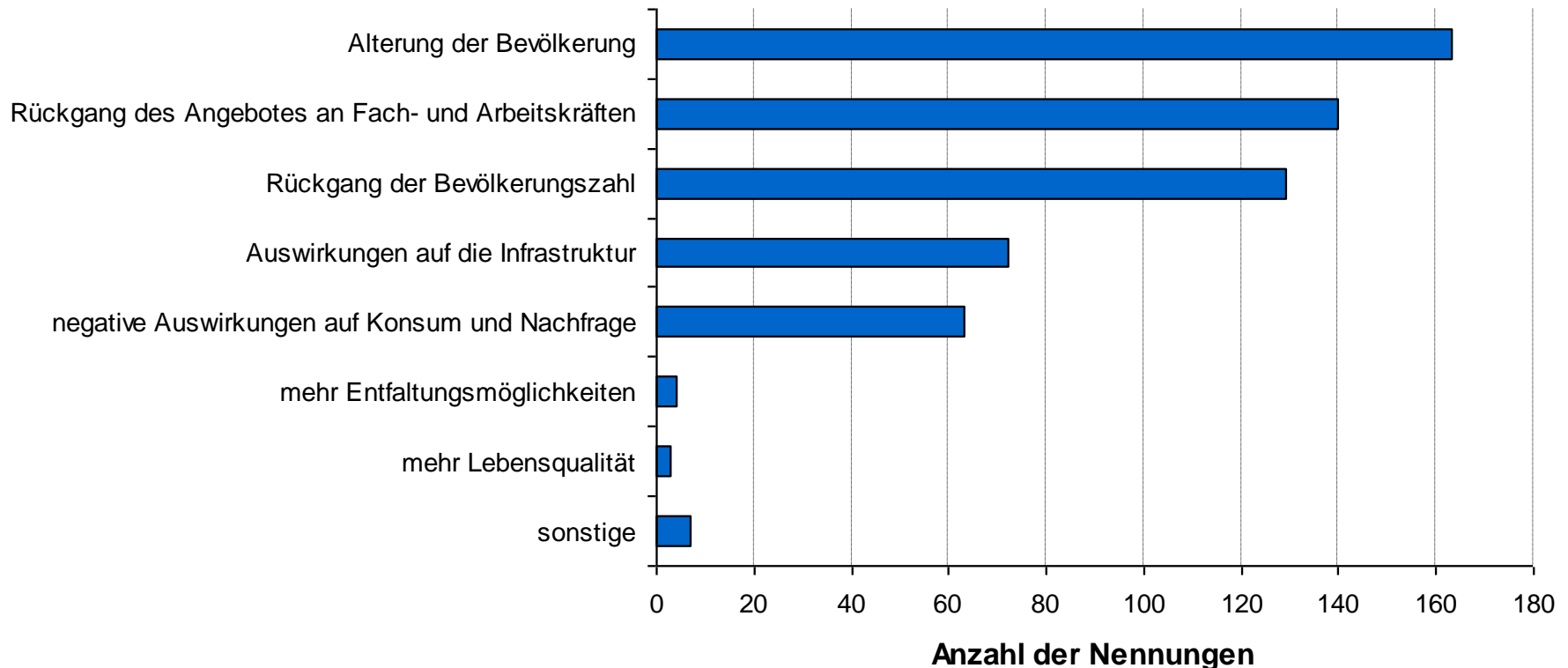
- 14 Fragen, darunter fünf offene Antwortmöglichkeiten
- Versand über IHK Potsdam an Ehrenamt und weitere Mitgliedsunternehmen
- Rücklauf: 201 Fragebögen
- Branchenverteilung:
 - 60 % Dienstleistung
 - 10 % öffentliche Dienstleistungen
 - 30 % produzierendes Gewerbe

Welche generellen Trends sehen die Unternehmen für ihre Branche?



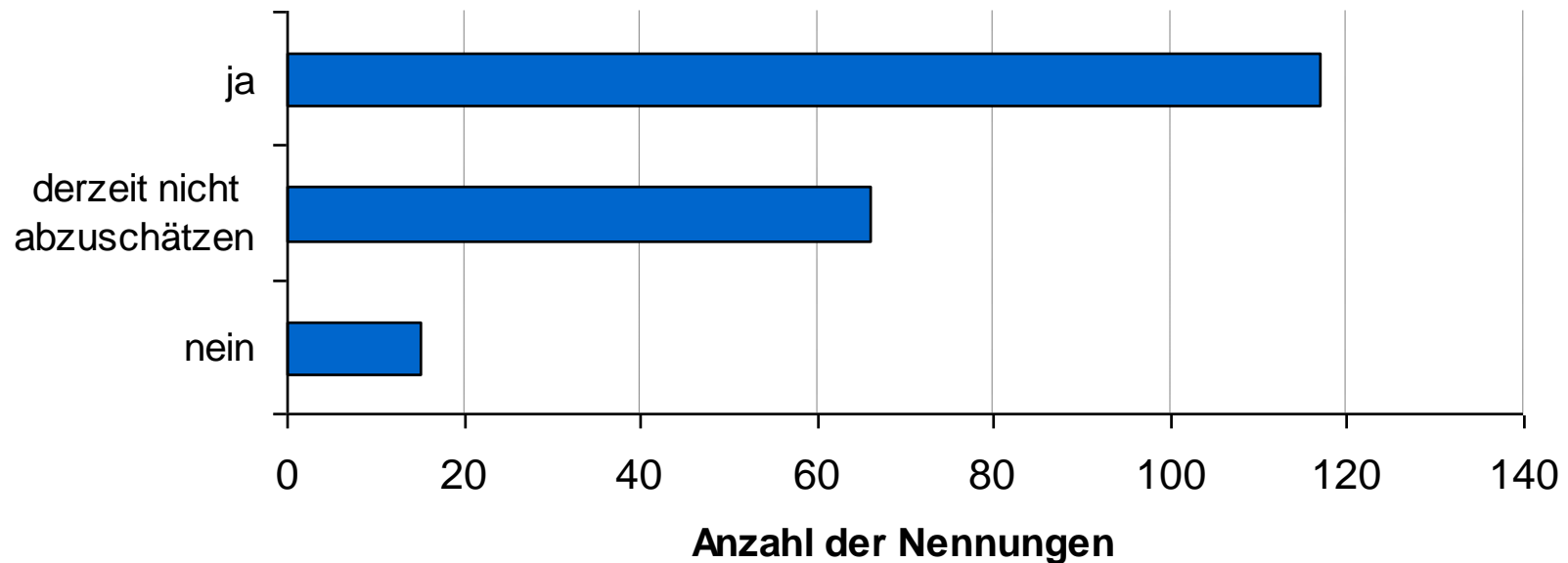
Rd. 70 % der befragten Unternehmen halten den Fachkräftenachwuchs für einen der wichtigsten Megatrends, gefolgt von der steigenden Bedeutung von Wissen und Bildung (rd. 50 %) sowie dem demografischen Wandel (rd. 47 %).

Was verbinden die Unternehmen mit dem „Demografischen Wandel“?



Mit dem Begriff „Demografischer Wandel“ werden primär die Alterung der Bevölkerung (rd. 80 %), der Rückgang des Fach- und Arbeitskräfteangebotes (rd. 70 %) sowie der Rückgang der Bevölkerung verbunden (rd. 65 %).

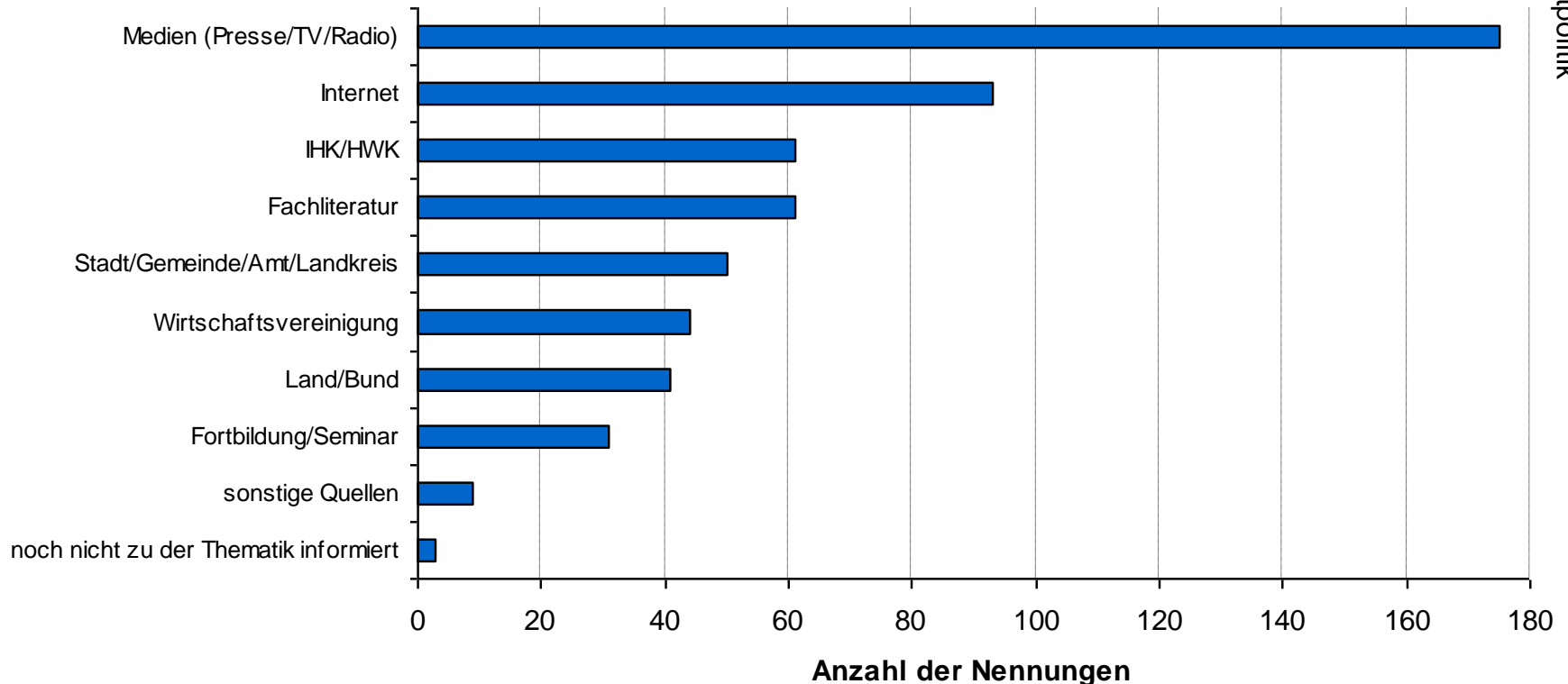
Hat der demografische Wandel Folgen für die Unternehmen?



Rd. 60 % der Unternehmen erwarten Konsequenzen, weitere 30 % der Unternehmen können mögliche Folgen nicht abschätzen. Von wenigen Unternehmen wird der Demografische Wandel als folgenlos eingeschätzt (rd. 8 %).

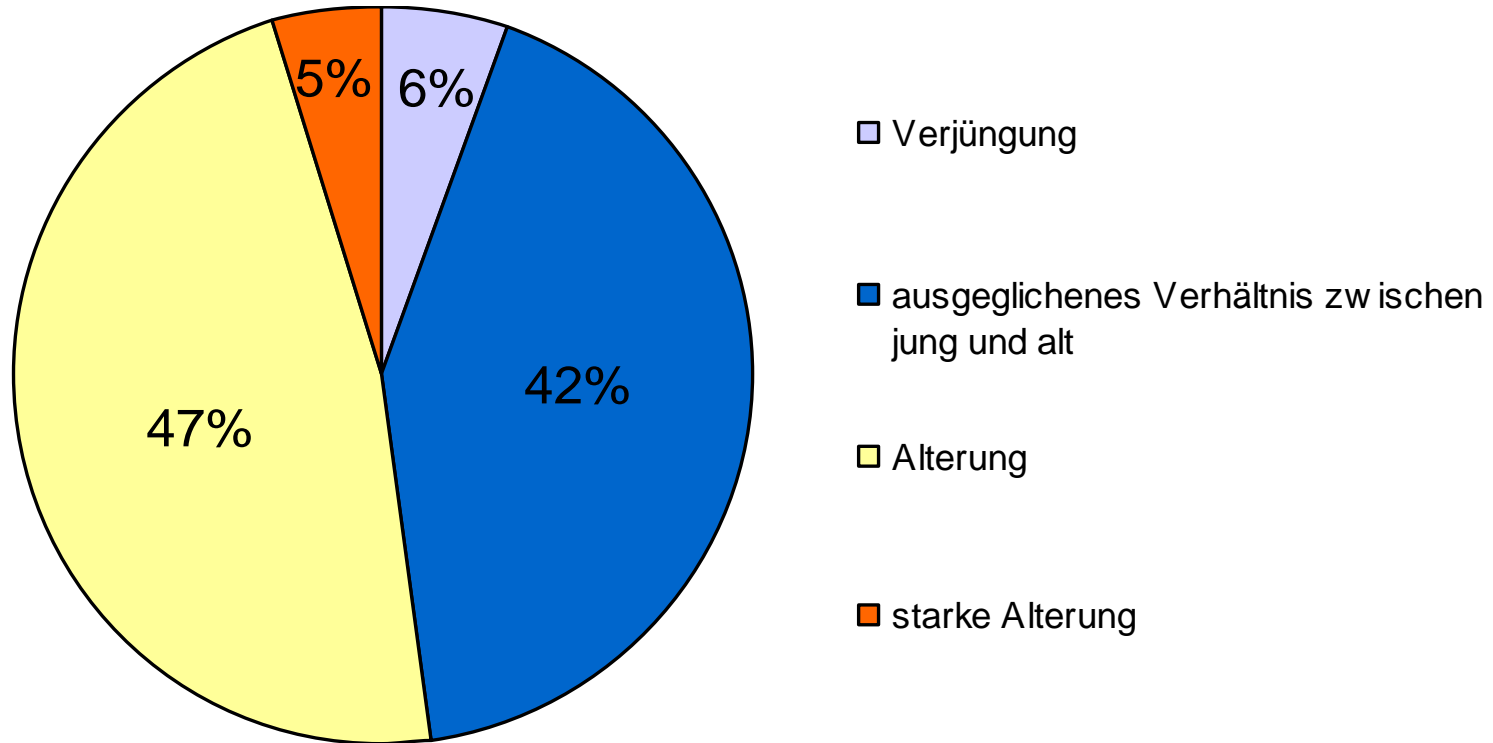


Welche Informationsquellen nutzen die Unternehmen?



Hauptinformationsquellen zur Thematik des demografischen Wandels sind die Medien (rd. 90 %) sowie das Internet (rd. 50 %). Informationen von der IHK/HWK werden von rd. 30 % der Unternehmen genutzt.

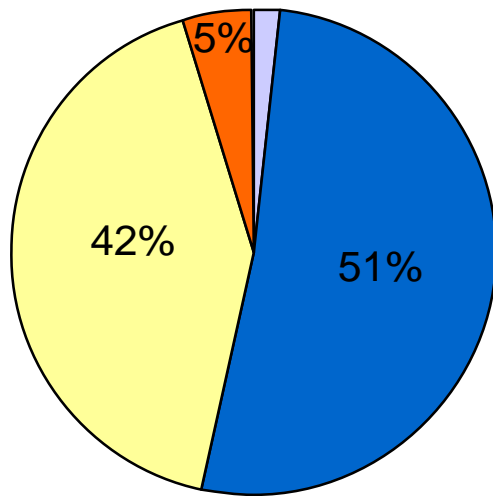
Wie entwickelt sich die Altersstruktur der Unternehmen?



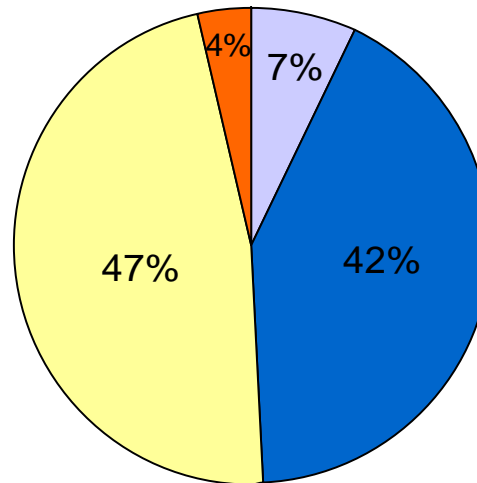
Rd. 50 % der Unternehmen erwarten eine Alterung ihrer Belegschaft, dagegen gehen rd. 40 % der Unternehmen von einer ausgeglichenen Altersstruktur aus.

Entwicklung der Altersstruktur im Branchenvergleich

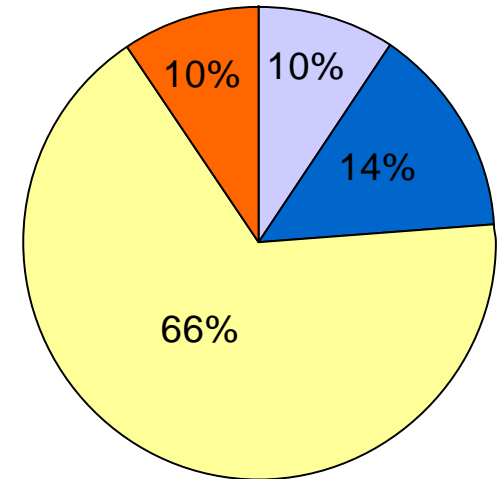
produzierendes Gewerbe (n=62)



Dienstleistungen (n=115)



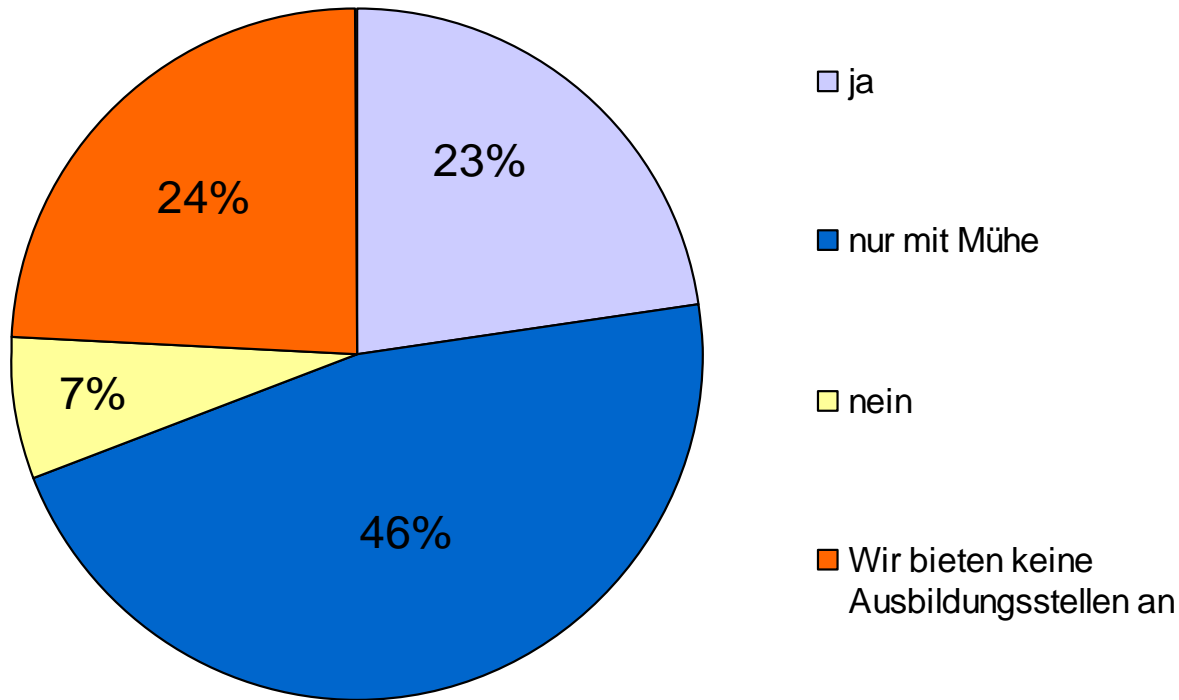
öffentliche Dienstleistungen (n=21)



■ Verjüngung
 ■ ausgeglichenes Verhältnis zwischen jung und alt
 ■ Alterung
 ■ starke Alterung

Eine Alterung der Belegschaft wird im tertiären Sektor erwartet, verstärkt innerhalb der öffentlichen Dienstleistungen. Unternehmen des produzierenden Gewerbes gehen insgesamt von einem künftigen Gleichgewicht der Altersstruktur aus.

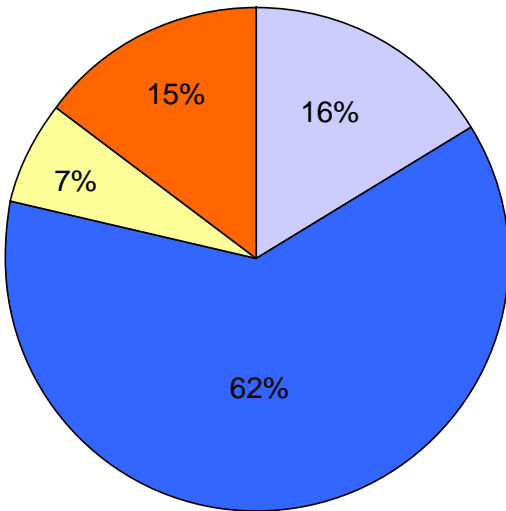
Finden die Unternehmen geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze?



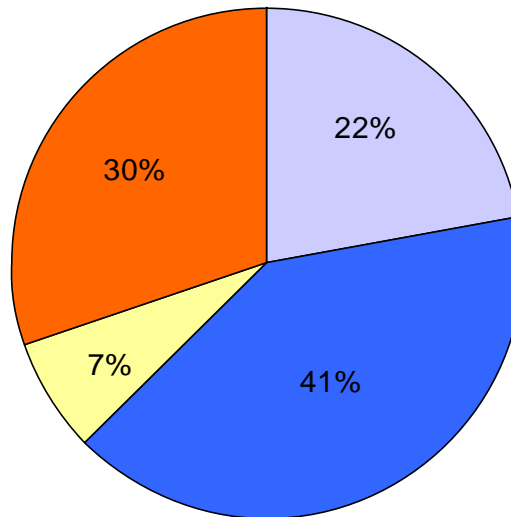
Rd. 75 % der Unternehmen bieten Ausbildungsplätze an, jedoch können diese nur zu zwei Dritteln mit geeigneten Bewerbern besetzt werden.

Finden die Unternehmen geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze? (Branchen vergleichende Ausbildungssituation)

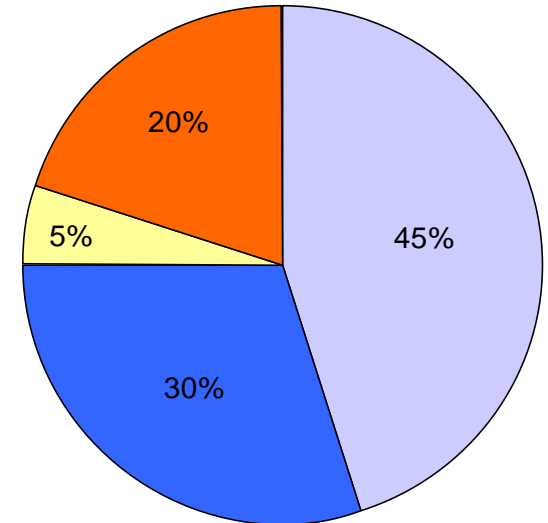
produzierendes Gewerbe (n=62)



Dienstleistungen (n=116)



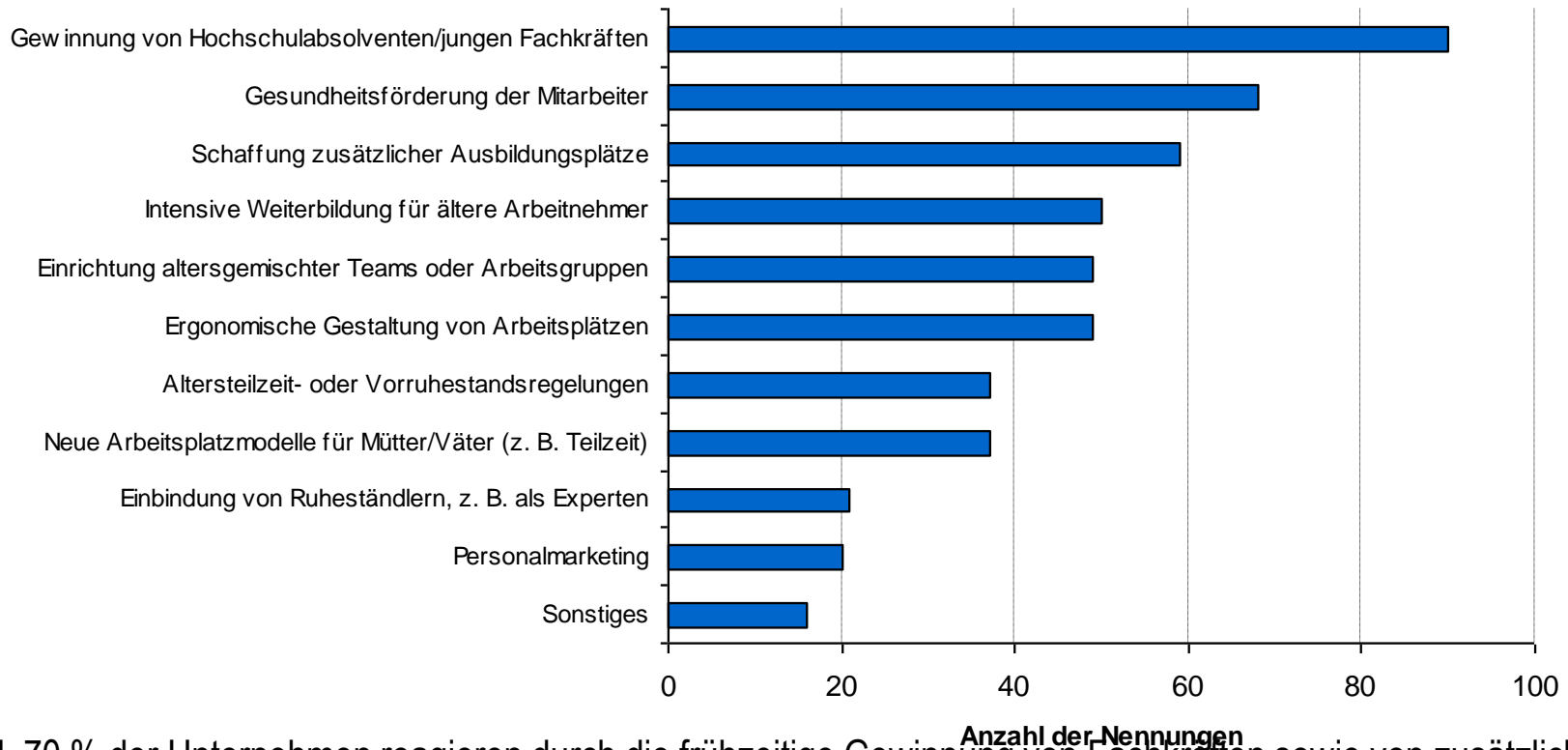
öffentliche Dienstleistungen (n=20)



ja
 nur mit Mühe
 nein
 Wir bieten keine Ausbildungsstellen an

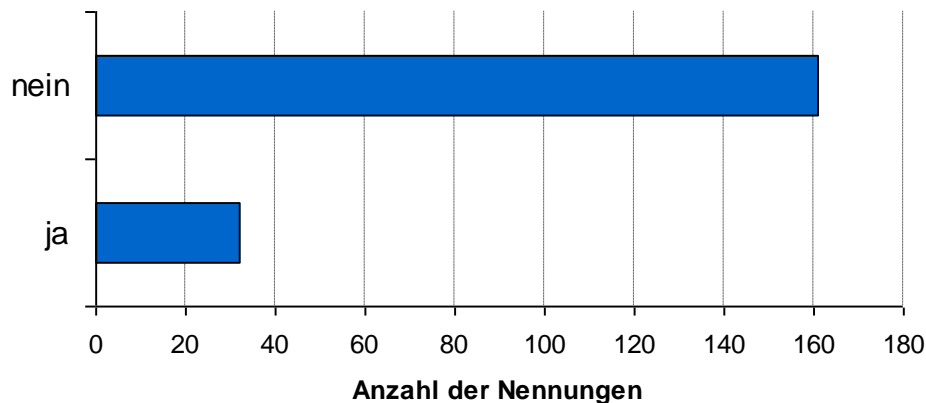
Insbesondere Unternehmen des produzierenden Gewerbes bieten die meisten Ausbildungsplätze an, finden jedoch nur mit Mühe geeignete Bewerber.

Wie bereiten sich die Unternehmen in der Personalpolitik auf den demografischen Wandel vor?



Rd. 70 % der Unternehmen reagieren durch die frühzeitige Gewinnung von Fachkräften sowie von zusätzlichen Azubis. Maßnahmen zur physischen Beschäftigungsfähigkeit sowie Weiterbildung und Teamarbeit sind ebenfalls wichtig.

Werden bereits unternehmensinterne Projekte zum Thema demografischer Wandel durchgeführt?



- Einige der befragten Unternehmen (rd. 15 %) führen bereits eigene Projekte durch, darunter:
 - Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen
 - Maßnahmen der Gesundheitsförderungen
 - Projekte zur Nachwuchsförderung
 - Mehreinstellung von Azubis, Einstellung junger Mitarbeiter
 - Lehrstellenbörse im Oberstufenzentrum

Worin sehen die Unternehmen die größten Herausforderungen des demografischen Wandels? (n=159)

Herausforderung Ausbildung und High-Potentials (n = 89)

- Rückgang geeigneter Fachkräfte sowie geeigneter Bewerber
- Rückgang der Studierendenzahl
- Sicherung von Nachwuchskräften

Herausforderung Know-How-Verlust (n = 18)

- älter werdende Mitarbeiter
- Alterungsprozess der Wissensträger
- Sicherung von Erfahrungswissen

Herausforderung Produktanpassung (n = 23)

- Änderung des Konsumverhaltens
- Verbreitung und Aufwertung der Produktpalette
- Wachstumsmarkt älterer Konsumenten

Wie sichern die Unternehmen die Weitergabe von Wissen an jüngere Beschäftigte? (n=156)

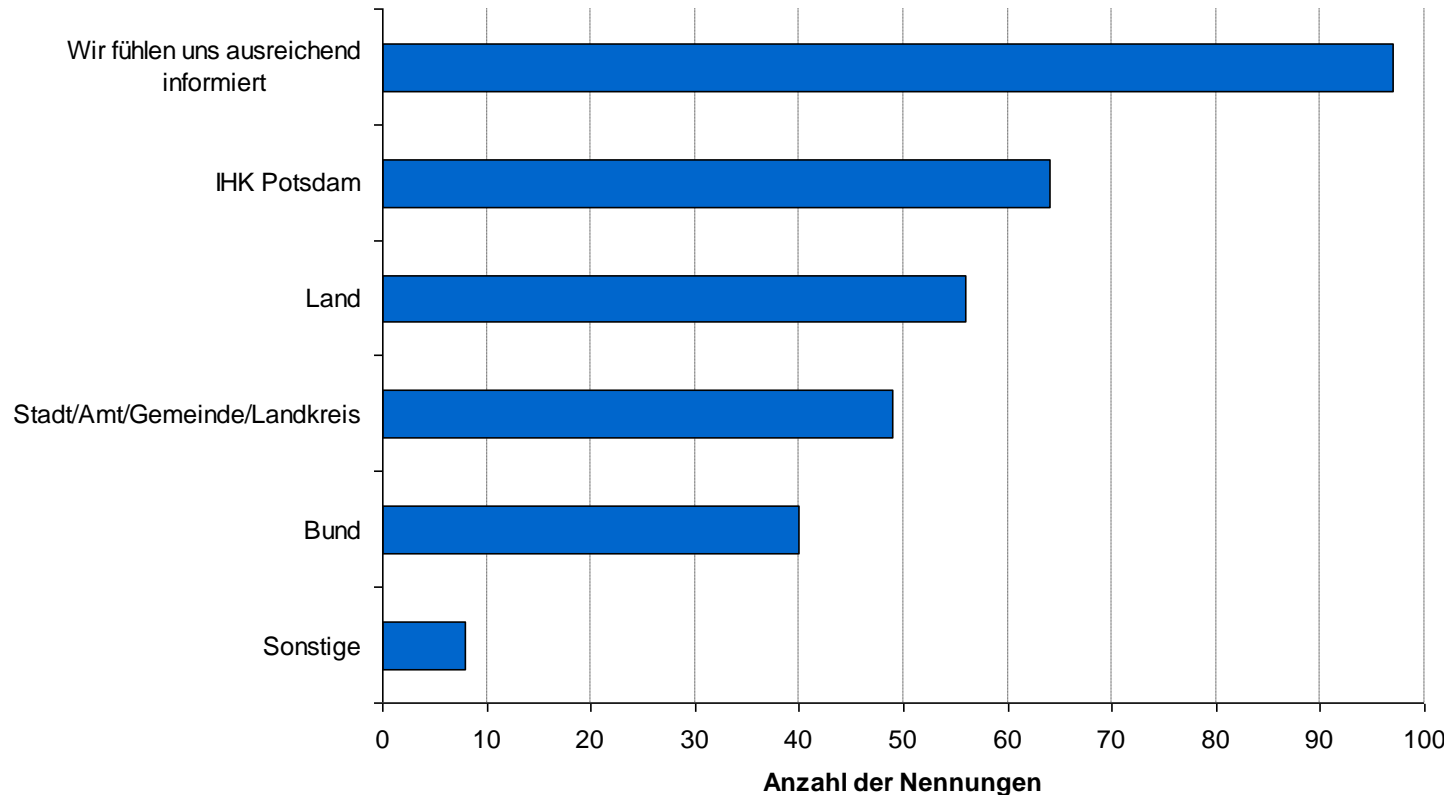
Wissenstransfer, Training on the job (n=103)

- Fortbildung und betriebsinterne Schulungen
- Integration der Know-How-Träger in Projekten mit junger Begleitung

Teamarbeit (n=47)

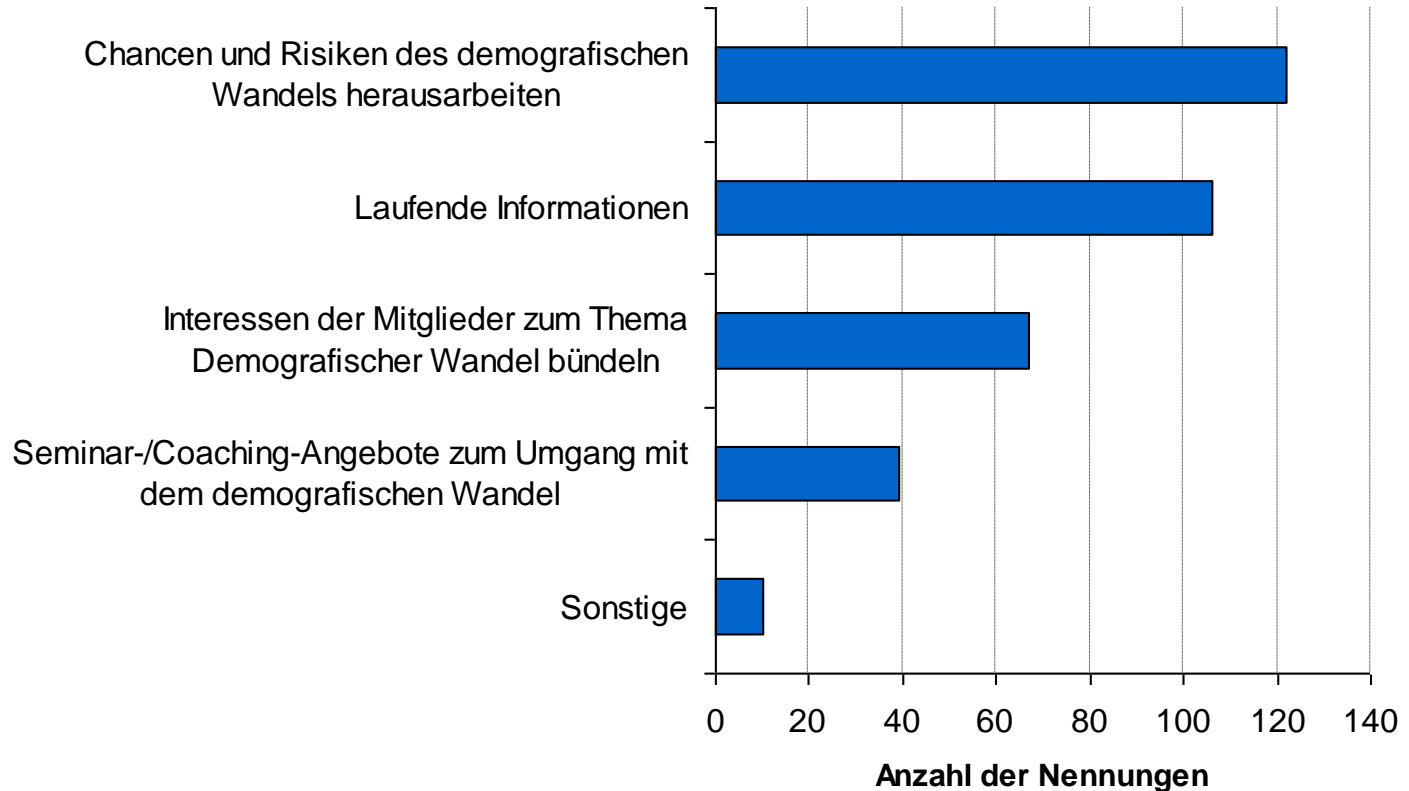
- Teamarbeit und wechselseitige Einarbeitung
- Patenschaften

Wer soll die Unternehmen zum Thema informieren?



Grundsätzlich fühlen sich die Unternehmen ausreichend informiert (47 %), weitere Informationen werden jedoch insbesondere von der IHK erwartet (rd. 30 %).

Was soll die IHK-Potsdam zum Thema demografischer Wandel leisten?



Besonderes Interesse ist bei den Unternehmen an Informationen bezüglich der Chancen und Risiken des demografischen Wandels vorhanden.

Welche Chancen und Möglichkeiten sehen die Unternehmen durch den demografischen Wandel für Westbrandenburg? (n = 102)

Infrastrukturelle Stärkung (n = 14)

- Sicherung der Grundversorgung, attraktive Städte, Kulturangebote
- familienfreundliche Kommunen
- Einsatz neuer Formen zur Erhöhung der Mobilität

Wissen älterer Mitarbeiter sichern, junge Mitarbeiter in der Region halten (n = 26)

- Intensivierung der Fachkräfteausbildung
- Aktivierung und Nutzung der Best Agers
- stärkere Unternehmensbindung junger Mitarbeiter

Neue Märkte (n = 19)

- Wachstum Gesundheitswirtschaft, Wellness, Fitness
- neue Geschäftsideen durch neue Lebensformen

Standortwerbung (n = 11)

- Chancen durch die Nähe zu Berlin
- Informationen über Firmen, Branchen, Produktions- und Dienstleistungsprofile

Welche Projekte sollten zum Thema demografischer Wandel durchgeführt werden? (n = 65)

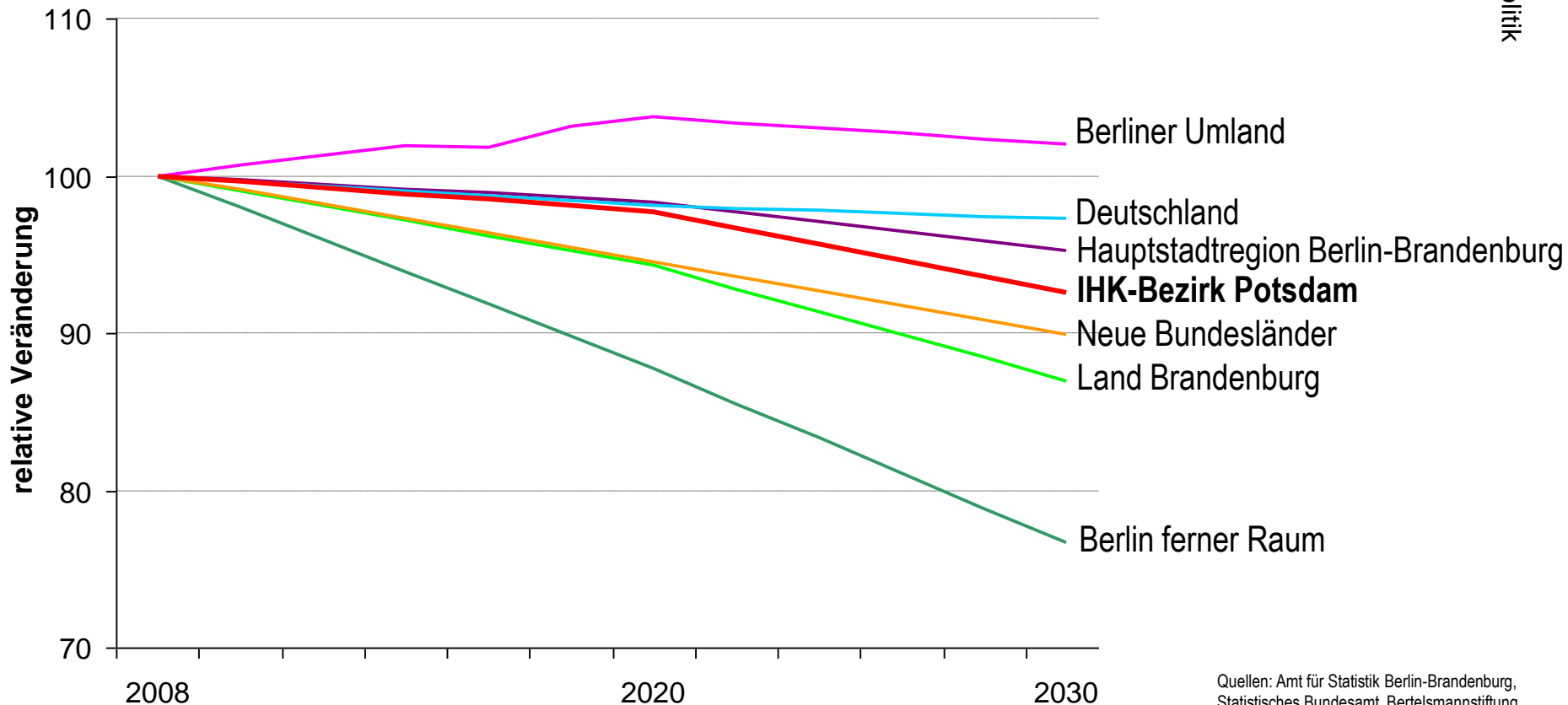
- Verbesserung der Qualifizierung junger Leute
- Fortbildungsprogramme für ü50-Mitarbeiter
- Jugendförderung, Familienförderung
- finanzielle Unterstützung bei der Wiedereingliederung von jungen Arbeitslosen
- Aufklärung vor allem in Kleinstunternehmen
- Rückkehrprämien für Fachkräfte und Hochschulabsolventen
- Breitbandversorgung für Arbeitsplätze im ländlichen Raum
- Mobilitätskonzepte für den ländlichen Raum
- „Design für alle“ (Funktionalität, Praktikabilität)
- gesundheitliche Vorsorge
- generationenübergreifende Projekte



Zwischenfazit

- Der demografische Wandel wird weitgehend mit Fach- und Arbeitskräftemangel sowie Alterung der Bevölkerung gleichgesetzt. Andere Themen (Infrastruktur) oder Chancen werden damit kaum in Verbindung gebracht.
- Das Bewusstsein bei den Unternehmen zum demografischen Wandel ist recht weit entwickelt, Informationsdefizite sind nicht (mehr) von großer Bedeutung.
- Die Einschätzungen differieren nicht zwischen Unternehmen aus dem wachsenden Berliner Umland und den seit 1990 schrumpfenden peripheren Regionen im Land Brandenburg.
- Eigene Aktivitäten und Initiativen zum Thema sind bisher die Ausnahme, bzw. Unternehmen aus den Berlin nahen Raum sind hier etwas aktiver.

Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk Potsdam und in Vergleichsregionen bis 2030 (2008 = 100)



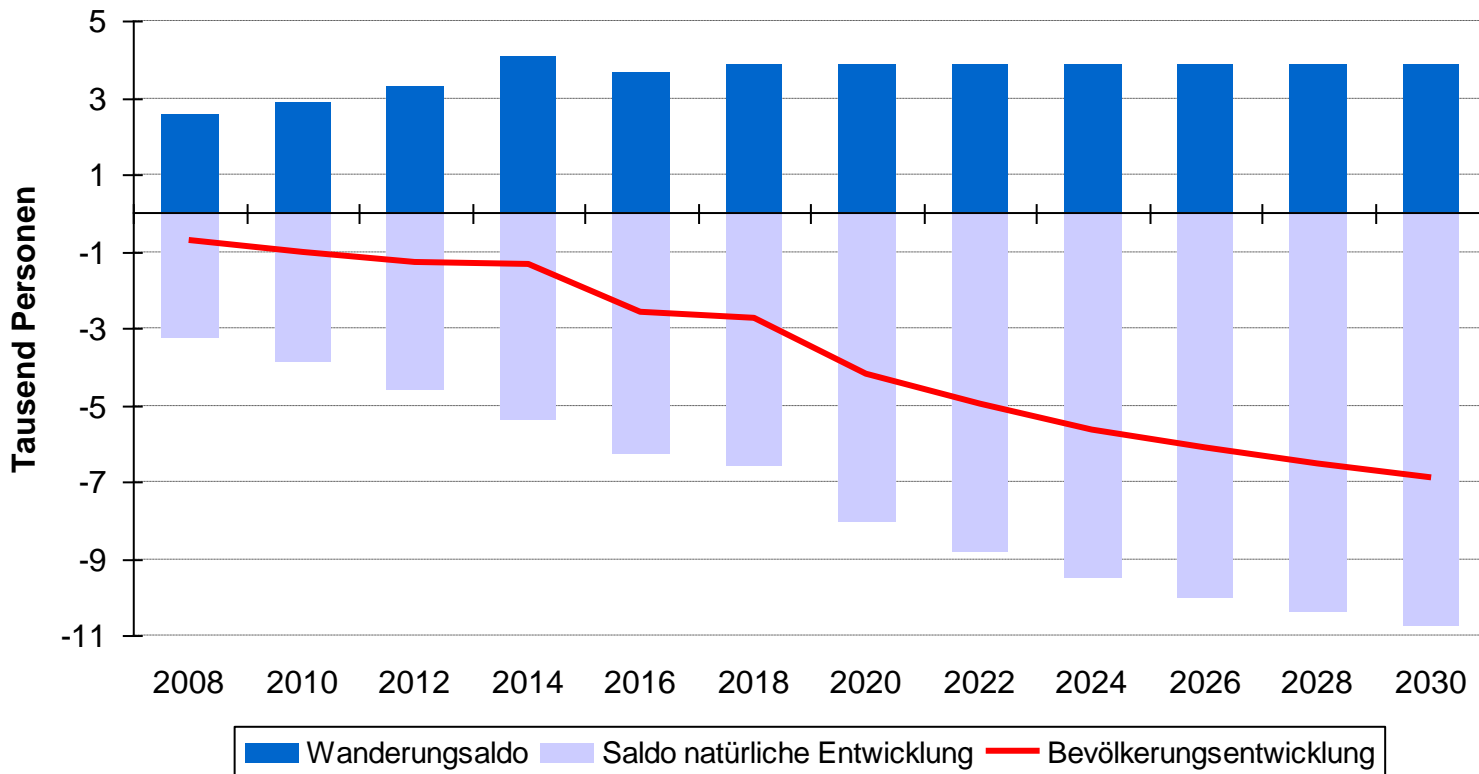
Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk Potsdam und in Vergleichsregionen bis 2030 (abs.)

	2000	2005	2008	2015	2020	2030	Veränderung 2030 gegenüber 2000
Hauptstadtregion	5.984.131	5.955.672	5.954.672	5.888.624	585.560	5.669.700	-314.431
Brandenburg	2.601.962	2.559.483	2.522.493	2.425.964	2.377.700	2.193.900	-408.062
Berliner Umland	938.342	1.004.271	1.028.697	1.054.099	1.066.800	1.049.100	110.758
Berlin ferner Raum	1.663.620	1.555.212	1.493.796	1.371.865	1.310.900	1.144.800	-518.820
IHK-Bezirk Potsdam	1.125.490	1.138.661	1.138.274	1.121.014	1.112.384	1.054.127	-71.363

Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, LBV

Jährliche Bevölkerungsentwicklung im IHK-Bezirk Potsdam bis 2030

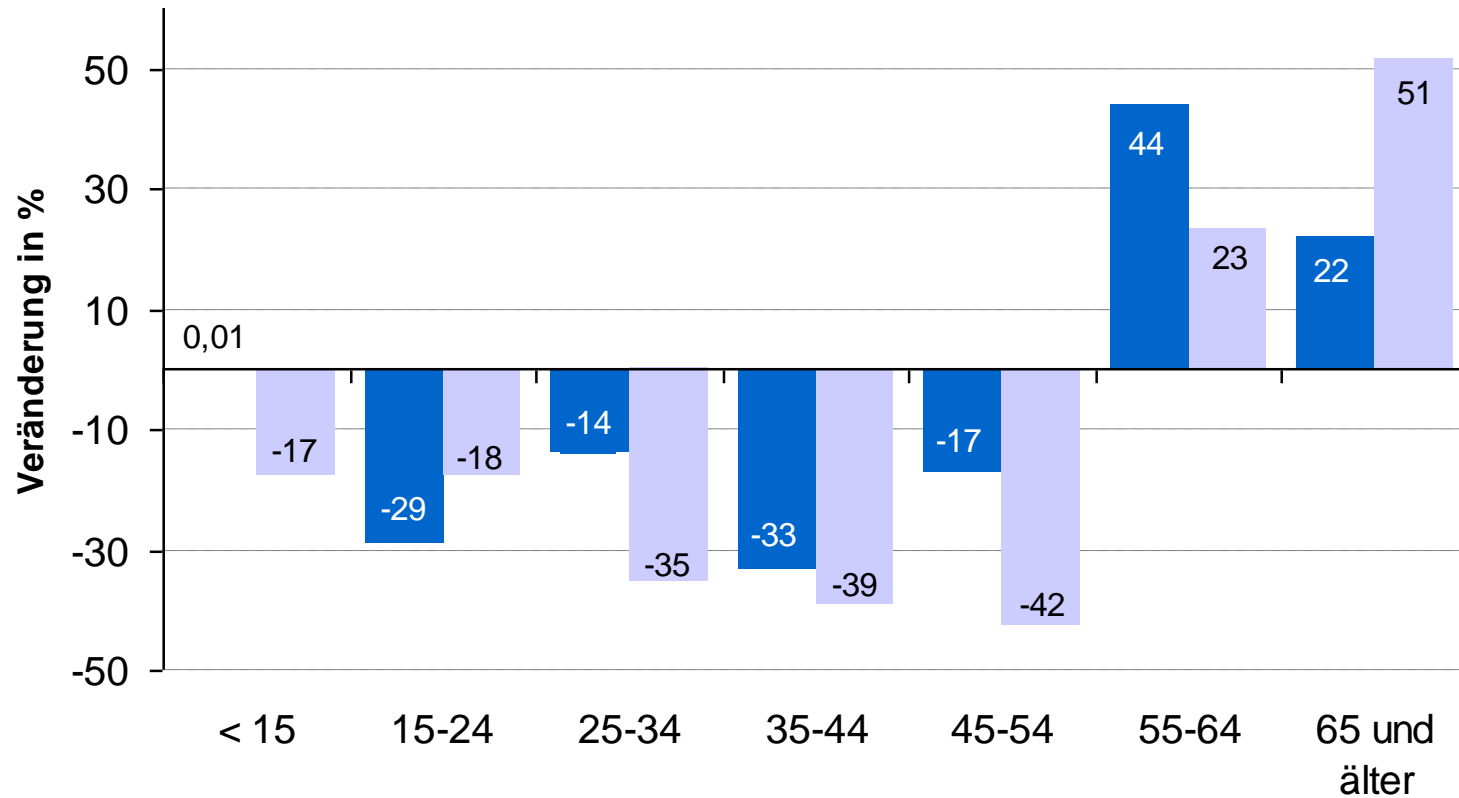
Standortpolitik



Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg



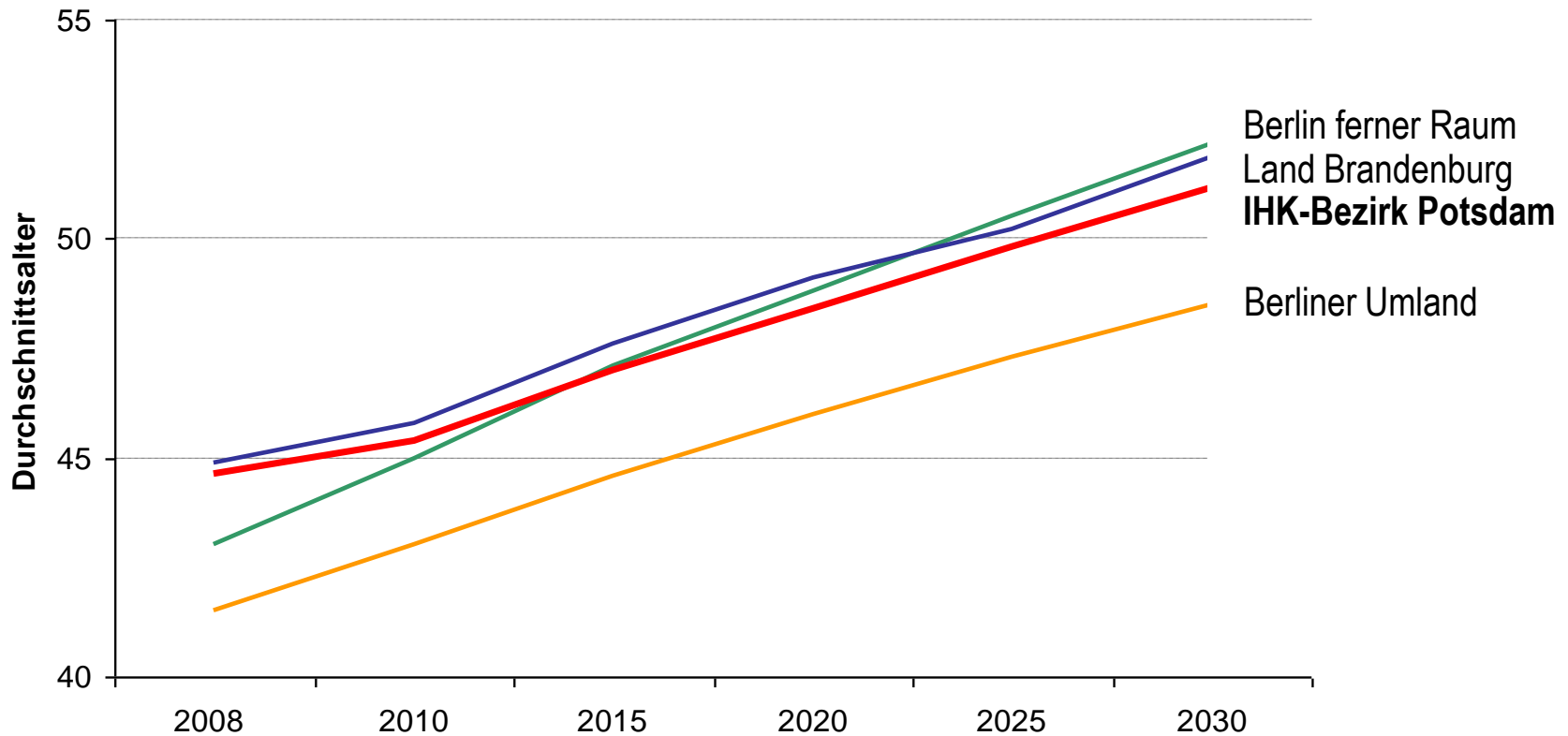
Altersstruktur im IHK-Bezirk Potsdam bis 2020 / 2030



■ Veränderung 2020 ggü. 2008 ■ Veränderung 2030 ggü. 2008

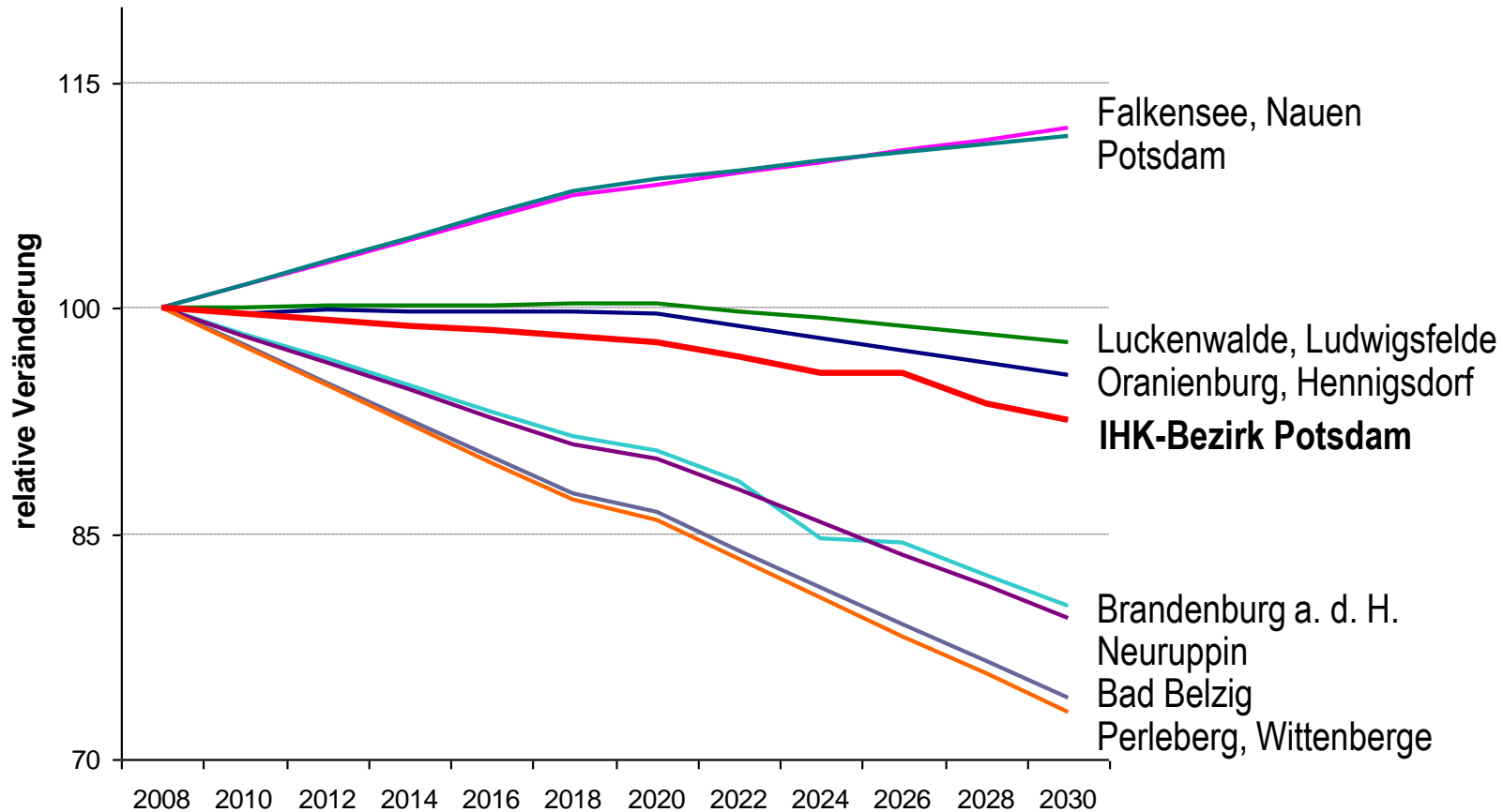
Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Statistisches Bundesamt, Bertelsmannstiftung

Durchschnittsalter der Bevölkerung in Vergleichsregionen bis 2030



Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Bertelsmannstiftung

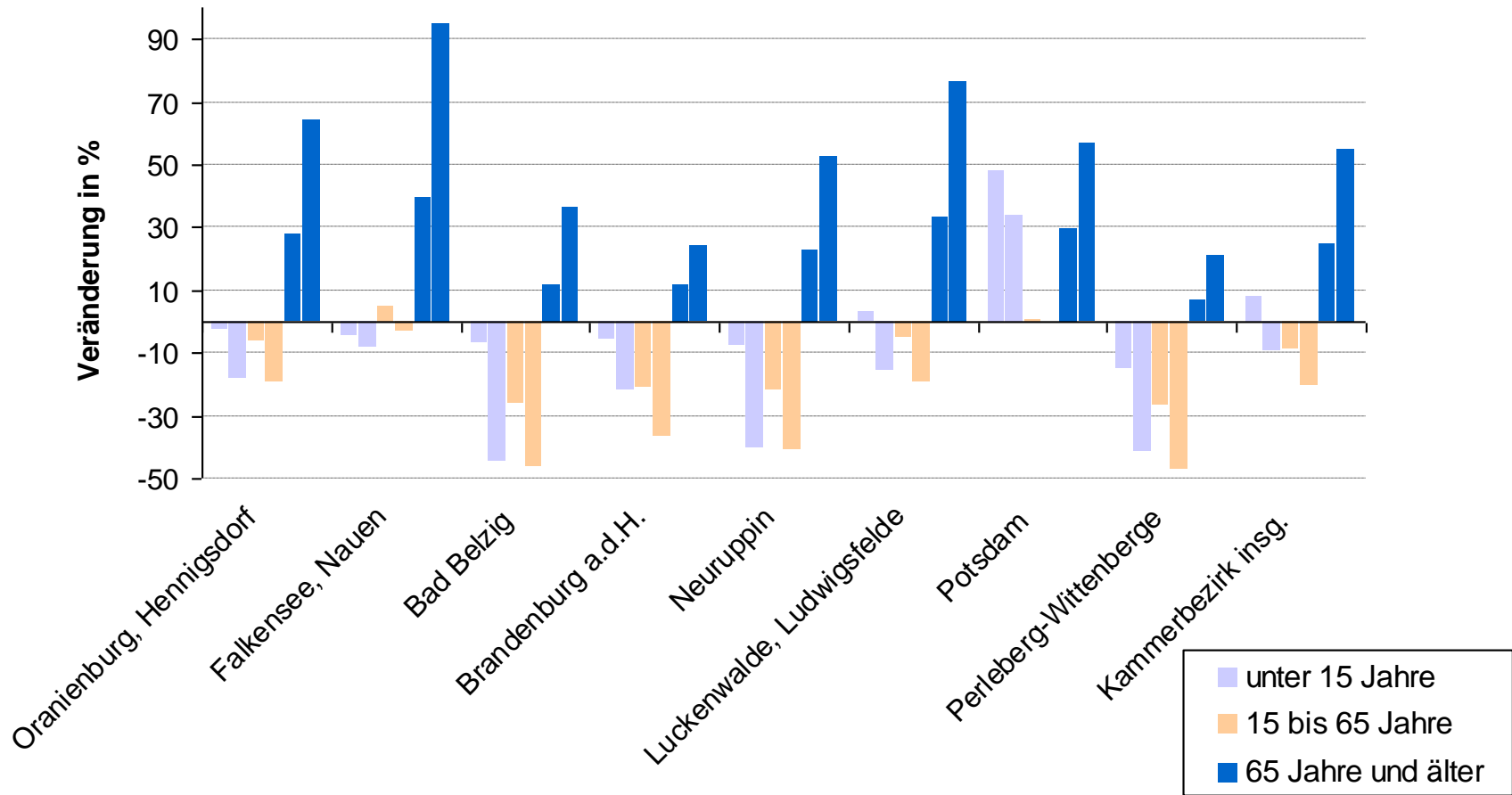
Teilraumbezogene Betrachtung (Mittelbereiche) bis 2030 (2008 = 100)



Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, LBV



Altersstruktur der Teilräume / Mittelbereiche von 2008 zu 2020 / 2030



Fazit Bevölkerungsentwicklung

- Der IHK-Bezirk wird vom demografischen Wandel vor allem ab 2015 betroffen werden – bis dahin übersteigt Verlust aus höherem Sterbesaldo die Zuwanderungen nur knapp.
- Positiver schneiden bis 2030 Berlin nahe Standorte ab. Der Bevölkerungsrückgang manifestiert sich in Berlin fernerer Standorten.
- Die Zahl der Erwerbstätigen sinkt trotz vergleichsweise stabiler Entwicklung insgesamt massiv. Dies gilt für den Gesamttraum sowie abgeschwächt auch für Berlin nahe Standorte, wenngleich von unterschiedlichen Ausgangsniveaus.

Wie geht es weiter?

- Zusammenfassende Bewertung der Unternehmensbefragung und der Ergebnisse der Bevölkerungsprognosen
- Input für das Positionspapier:
Welche Problemlagen sind bereits jetzt spürbar?
Welche Ideen für Herangehensweisen gibt es?
Welche Projekte könnten im Laufe des Jahres angegangen werden?
- Erarbeitung Positionspapier bis Mitte 2010

Ansprechpartner:

Bettina Kuberka

Industrie- und Handelskammer Potsdam, Standortpolitik

Breite Straße 2a-c, 14467 Potsdam

Tel. 0331 2786-307

kuberka@potsdam.ihk.de

complan Gesellschaft für Kommunalberatung, Planung und Standortentwicklung mbH

Voltaireweg 4, 14469 Potsdam, www.complangmbh.de