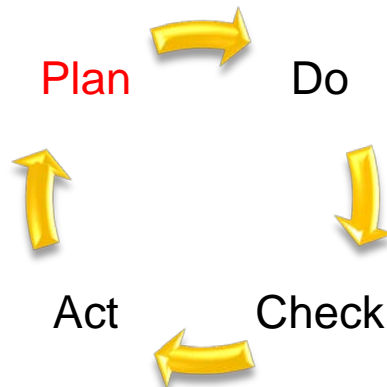


Altersstrukturanalyse

Um was geht es?

Die Altersstrukturanalyse dient der systematischen Früherkennung und visuellen Darstellung gegenwärtiger und zukünftiger Personalrisiken, die aus der Entwicklung der betrieblichen Altersstruktur und den Folgen des demografischen Wandels resultieren.

Wo liegt das Demografiemerkzeug innerhalb des PDCA-Zyklus?



Welchen Nutzen hat der Betrieb?

Die Wettbewerbsfähigkeit und Geschäftsfähigkeit eines Unternehmens sind von personellen Strukturen abhängig. Folgende demografiebedingte Faktoren beeinflussen die Personalstruktur:

Werden personelle Engpässe in betrieblichen Kernbereichen zum Regelfall? Geht wertvolles Erfahrungswissen bezüglich komplexer technischer Fragestellungen von heute auf morgen verloren? Steht die richtige Alters-, Berufs- und Qualifikationsstruktur für die geplante Produktstrategie zur Verfügung?

Wie wird vorgegangen?

Zunächst werden Daten zur betrieblichen Altersstruktur mit Daten zur Berufs- oder Qualifikationsstruktur verbunden und für zehn Jahre fortgeschrieben. So lassen sich

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:

Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH



Projekt:



Kreativität und Innovation im demografischen Wandel

demografiebedingte Personalrisiken ermitteln. Daraus ergeben sich Fragen zu geeigneten personellen Maßnahmen: Welche Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen aus welchen Fachbereichen, mit welchen Qualifizierungen werden wann in Rente gehen? Besteht bereits eine angemessene Nachfolgeplanung? Gibt es genügend Auszubildende, Praktikanten und Diplomanden? Welche Neueinstellungen sind in Planung? Werden Alternativen zu bisherigen Neueinstellung beachtet wie z. B. die Integration von Berufsrückkehrern? Besonders unterscheidet sich die Altersstruktur bei Berufsgruppen: So stellt sich die Frage, ob bspw. Facharbeiter und Facharbeiterinnen insgesamt jünger sind als Ingenieure oder Ingenieurinnen? Gleichermaßen sollten die Analysen hinsichtlich der Bereiche, Statusgruppen und der Standorte (bei Großbetrieben) differenziert werden.

Sind im Ergebnis insgesamt oder in bestimmten Teilbereichen hohe Anteile an Älteren ersichtlich, so muss dies als deutliches Signal verstanden werden. Daraus resultieren die Fragen nach den bisherigen betrieblichen Vorkehrungen zur Erhaltung der Arbeitsfähigkeit in den Bereichen Qualifikation, Motivation und Gesundheit. Was muss für eine alternde Belegschaft in Zukunft getan werden?

Aus den Fragen können – auch alternativ – Zukunftsszenarien abgeleitet werden. Hierzu werden in der Regel drei bis vier Annahmen zum Beschäftigungswachstum, zur Altersteilzeit, zur Erstausbildung und zur Neueinstellung sowie zur Fluktuation qualifizierter Nachwuchskräfte aufgestellt. Ferner werden die bisherigen Personalmaßnahmen einer Überprüfung unterzogen: Welche sollen fortgesetzt, welche abgeschafft, welche wie abgeändert und welche ergänzt werden?

Welche Erkenntnisse ergeben sich aus einer solchen Altersstrukturanalyse für die betriebliche Personalarbeit? Welche Zeiträume müssen für die Planung einkalkuliert werden? In welchen zeitlichen Intervallen soll eine Fortschreibung durchgeführt werden? Wurde die Dringlichkeit einer Abgleichung von Produkten und Innovationen mit der Personalplanung erkannt?

Welcher Aufwand ist erforderlich?

Meist ist es nicht nötig, die bisherige Personalpolitik komplett zu ändern, sondern die Nachbesserung einzelner Personalmaßnahmen ist völlig ausreichend. Ein geringer Aufwand kommt der Fortschreibung von Personal- und Altersstruktur zu, sofern die Personaldaten zur Verfügung stehen. Die visuellen Darstellungen sind sehr anschau-

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projekträger:

Gesellschaft für soziale
Unternehmensberatung mbH

gsub



Projekt:

Kr!De
Kreativität und Innovation
im demografischen Wandel ▶

lich und helfen bei der innerbetrieblichen Sensibilisierung und Entscheidungsfindung. Zunächst etwas aufwendige Zukunftsszenarien erleichtern die betriebsinternen Abstimmungen in den darauffolgenden Jahren.

Was ist besonders zu beachten?

Jedes Unternehmen sollte dazu in der Lage sein, die Altersstrukturanalyse selbst durchzuführen. Nur durch die Eigenregie wird sichergestellt, dass ein effizientes, zielorientiertes und nachhaltiges Handeln gewährleistet ist.

Literatur:

- Adenauer, S. et al.; Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V. (IfaA) (Hrsg.) (2009): Der demografiefeste Betrieb. Düsseldorf.
- Köchling, A. (2006): Leitfaden zur Selbstanalyse altersstruktureller Probleme in Unternehmen. Dortmund (3. Aufl.)
- ZVEI (Hrsg.) (2004): Herausforderung soziodemografischer Wandel. Good-Practice in der Elektrotechnik- und Elektroindustrie, Frankfurt a. M.
URL: www.zvei.org/demografie

Internet Links:

- www.demowerkzeuge.de/index.php
- www.inqa.de
- www.regiopraevent.de
- www.tk.de/tk/demografiemanagement/angebot-der-tk/altersstrukturanalyse/199392

Anmerkung:

Autor: Dr. Hans-Dieter Schat

Die vorliegende Datei „Altersstrukturanalyse“ entstammt dem Werkzeugkoffer des Projektes KrIDe (<http://www.kride.de/kride/content/werkzeuge.php>). Weitere Informationen zum Projekt KrIDe erhalten Sie unter: <http://www.kride.de>.

Gefördert durch:



Im Rahmen der Initiative:



Projektträger:



Projekt:

