



Altersstrukturanalyse

Die gesamtgesellschaftliche Demografieentwicklung wird ebenso in Unternehmen stattfinden. Vorausschauende Unternehmen richten ihre Personalpolitik daraufhin aus, auch künftig die richtig qualifizierten und erfahrenen Personen im Unternehmen zu haben. Es gilt, auch in Zukunft Leistungsfähigkeit und eine hohe Innovationsrate sicherzustellen.

Eine solide und aussagekräftige Datenbasis ist das Fundament, die passenden Maßnahmen zu entwickeln und eine zukunftsfähige Personalpolitik umsetzen zu können.

Was ist eine Altersstrukturanalyse?

Klassisch erfasst eine Altersstrukturanalyse den Status der Altersverteilung nach unterschiedlichen Blickwinkeln:

- Verteilung der Altersgruppen nach
 - Unternehmensbereichen
 - Tätigkeitsgruppen (und Belastungsspezifika)
 - Geschlecht
 - Fluktuation
- Historische Daten und Trends bei
 - Nachwuchs
 - Ausbildungsquote
 - Fluktuation
- Krankheitshäufigkeit und -dauer entsprechend den o. g. Unterteilungen

Aus diesen und weiteren Daten (wie z. B. den regionalen Gegebenheiten) können wichtige Trends über künftige Entwicklungen abgeleitet werden.

Unsere Altersstrukturanalyse umfasst darüber hinaus auch die Thematik Wissen und Bildung. Dazu gehört z. B. die Frage, wie viele Weiterbildungstage je Altersgruppe und Tätigkeitsgruppe aufgewandt wurden.

Ein weiterer Gesichtspunkt ist die Ermittlung des abzusehenden Personalbedarfs für die nächsten Jahre und damit verbunden eine Erwartung des verfügbaren Personalangebots. Hierbei sind eventuell auch strukturelle, standortbezogene Analysen notwendig. Auch diese Daten bilden eine wichtige Informationsquelle, um die Personalwirtschaft der kommenden Jahre auszurichten.



Im ersten Schritt werden für eine Altersstrukturanalyse die im Unternehmen vorhandenen Daten ausgewertet. Darüber hinaus werden weitere statistische Daten in die Untersuchung einbezogen, wie beispielsweise die voraussichtliche Entwicklung der Verfügbarkeit bestimmter Fachkräfte in der Region. Durch die systematische Aufbereitung, Gruppierung und Verdichtung dieser Daten können Trends und entsprechende Schlüsse abgeleitet werden.

Entwicklung gezielter Maßnahmen

In anschließenden Workshops werden unternehmensspezifische Strategien entwickelt. Diese umfassen i. d. R. die Bereiche

- Personalwirtschaft (Ausbildung und Recruiting)
- Altersgerechtes Weiterbildungskonzept
- Führungskräfteentwicklung zum altersgerechten Umgang mit Mitarbeitern
- Belastungsorientierte gezielte Arbeitsmodelle und Gesundheitsprävention

Nutzen

Damit eine Altersstrukturanalyse wirklich nützvolle Information generiert, muss diese über die Darstellung der Altersverteilung der Belegschaft hinausgehen. Werden jedoch diese weiterführenden Daten in den richtigen Kontext gebracht, entsteht ein neues Verständnis über die Personalsituation des Unternehmens. Die Altersstrukturanalyse, wie wir sie verstehen und anwenden, ist eine hervorragende Basis, um die Personalentwicklung des Unternehmens in eine zukunftsorientierte Richtung zu steuern.

LIEBERT Unternehmensberatung GmbH & Co. KG
Weidenstr. 5
84570 Polling
08631 36 665-95
kontakt@liebert-ub.de
www.liebert-unternehmensberatung.de