

unique

Arbeitsgestaltung, Personal-
und Organisationsentwicklung

Si
research
consult
Forschung und Beratung



EUROPÄISCHE
UNION
Europäischer
Sozialfonds


LAND
BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie



ABAS – Analyse betrieblicher Altersstruktur

*Ergebnisse aus einem kleinen
Agrardienstleistungsbetrieb in Brandenburg*

Beispiel

Unique GmbH

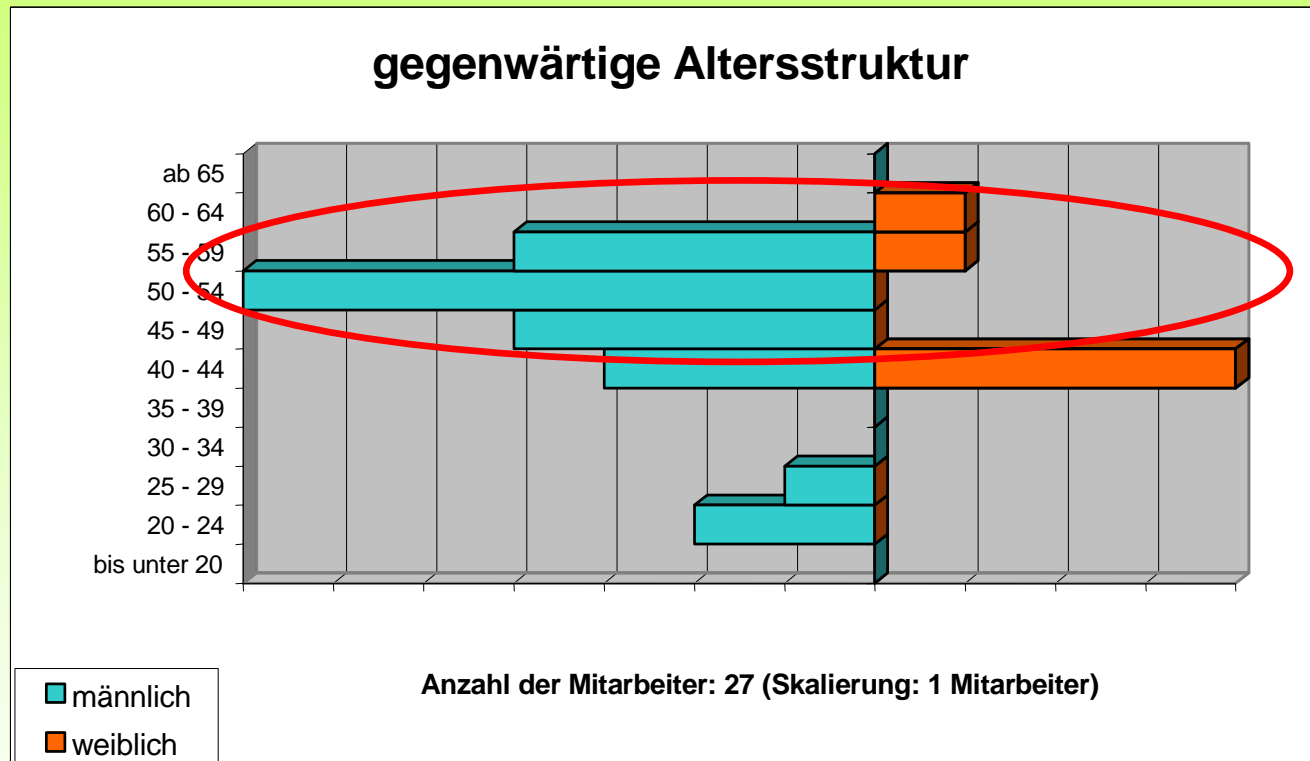
Dr. Gerda Jasper • Dr. Annegret Rohwedder

Soziale Innovation GmbH

Dr. Cordula Sczesny • Dr. Uwe Jürgehake



Auswertung der Altersstruktur des Betriebes IST-Stand



Zum heutigen Zeitpunkt ...

- liegt das Durchschnittsalter bei 46,9 Jahren
- gehört der überwiegende Teil der Belegschaft (85%) der Altersgruppe zwischen 40 und 59 Jahren an.
- sind die Altersklassen zwischen 20 bis 29 Jahren sehr gering und die Altersklassen zwischen 30 und 39 Jahren gar nicht besetzt

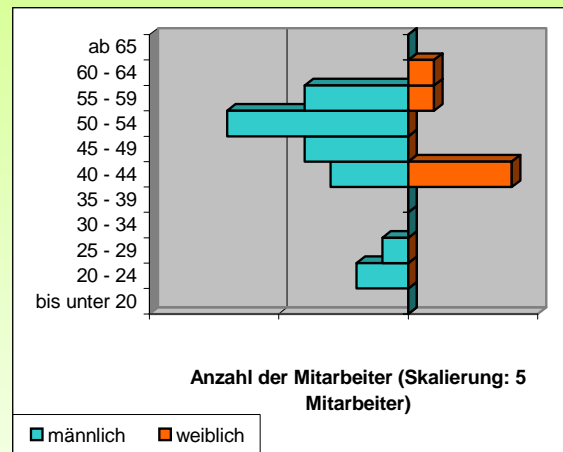


Auswertung der Altersstruktur – Zukunftsszenarien 1

Szenario 1: „passiv“

Annahmen: Verrentungsalter: Ø 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung;
Neuzugänge: Keine

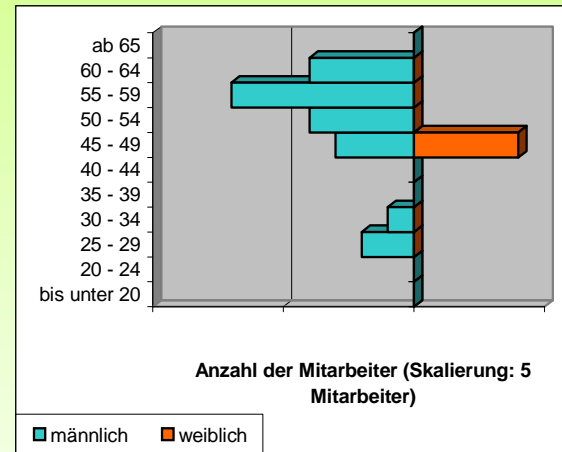
Jahresende 2006



Mitarbeiter/innen: 27

Durchschnittsalter: 46,9 Jahre

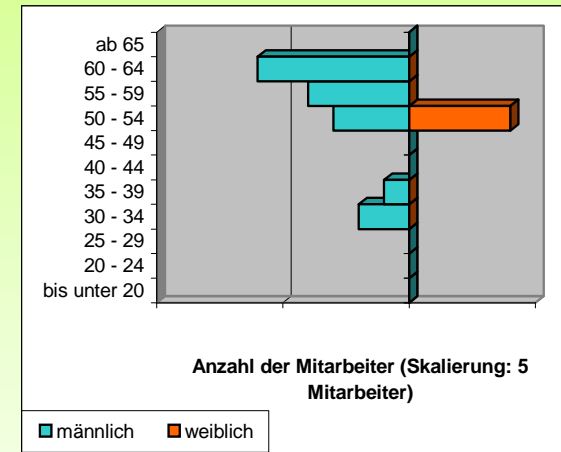
in 5 Jahren



Mitarbeiter/innen: 25

Durchschnittsalter: 50,8 Jahre

in 10 Jahren



Mitarbeiter/innen: 20

Durchschnittsalter: 53,3 Jahre

In 5 Jahren ...

- ➔ verringert sich die Belegschaft von 27 auf 25 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 3,9 Jahre
- ➔ sind 60% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb keine Mitarbeiter/innen, die jünger sind als 25 Jahre

In 10 Jahren ...

- ➔ verringert sich die Belegschaft von 27 auf 20 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 6,4 Jahre
- ➔ sind 85% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb keine Mitarbeiter/innen, die jünger sind als 30 Jahre

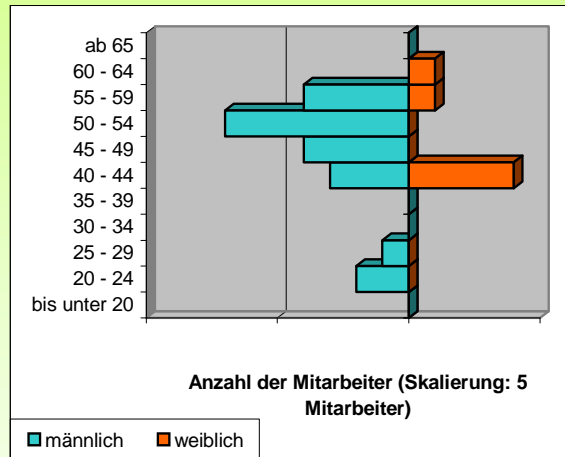


Auswertung der Altersstruktur – Zukunftsszenarien 2

Szenario 2: regelmäßige Ausbildung und Übernahme

Annahmen: Verrentungsalter: Ø 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung;
Neuzugänge: 1 Azubi (m, 17J.) alle 3 Jahre, Übernahme: 100%

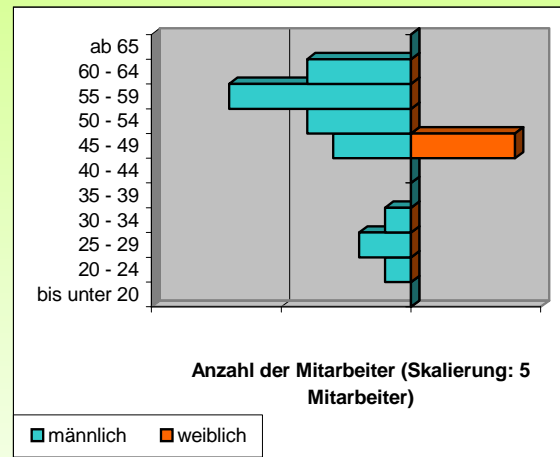
Jahresende 2006



Mitarbeiter/innen: 27

Durchschnittsalter: 46,9 Jahre

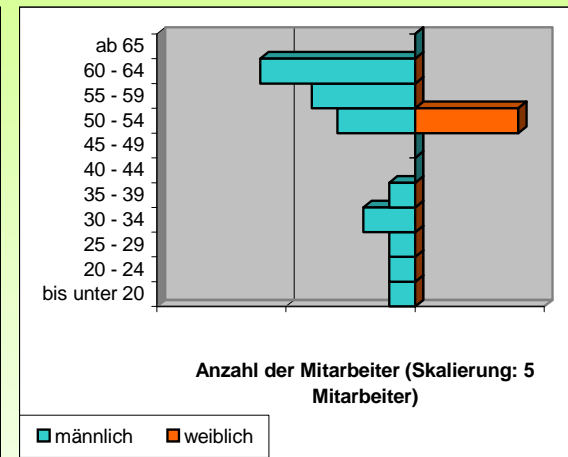
in 5 Jahren



Mitarbeiter/innen: 26

Durchschnittsalter: 49,7 Jahre

in 10 Jahren



Mitarbeiter/innen: 23

Durchschnittsalter: 49,2 Jahre

In 5 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft von 27 auf 26 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 2,8 Jahre an
- ➔ sind 57% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb 12% Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

In 10 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft von 27 auf 23 Mitarbeiter/innen
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 2,3 Jahre an
- ➔ sind 73% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb 12% Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

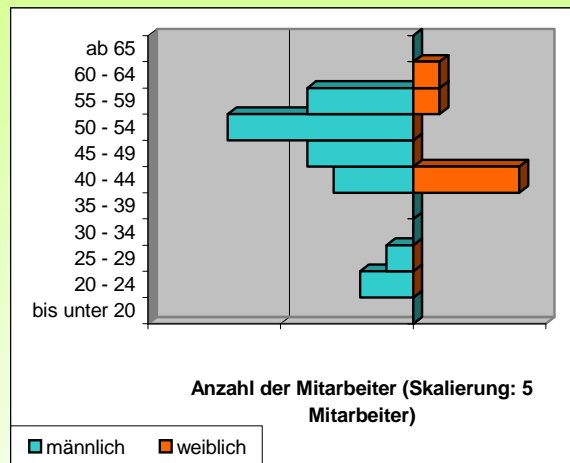


Auswertung der Altersstruktur – Zukunftsszenarien 3

Szenario 3: Ausbildung und Ersatzbedarf

Annahmen: Verrentungsalter: Ø 64 Jahre; Abgänge: nur durch Verrentung;
Neuzugänge: 1 Azubi (m, 17J.) alle 3 Jahre; Übernahme: 100%;
1 MA (m), 20 bis 24 alle 3 Jahre

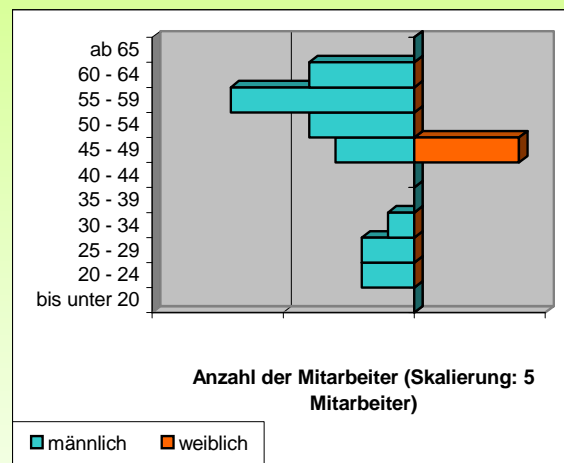
Jahresende 2006



Mitarbeiter/innen: 27

Durchschnittsalter: 46,9 Jahre

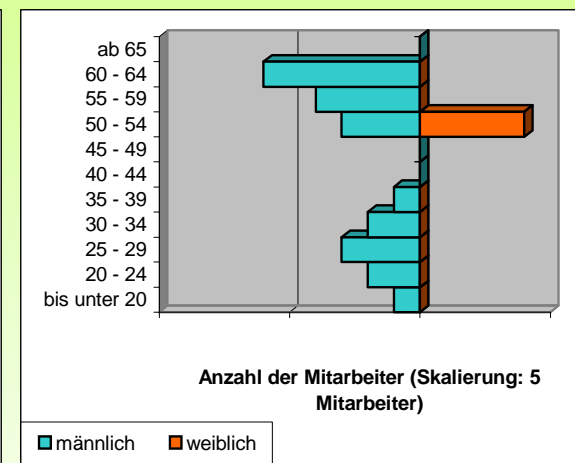
in 5 Jahren



Mitarbeiter/innen: 27

Durchschnittsalter: 48,7 Jahre

in 10 Jahren



Mitarbeiter/innen: 26

Durchschnittsalter: 46,4 Jahre

In 5 Jahren ...

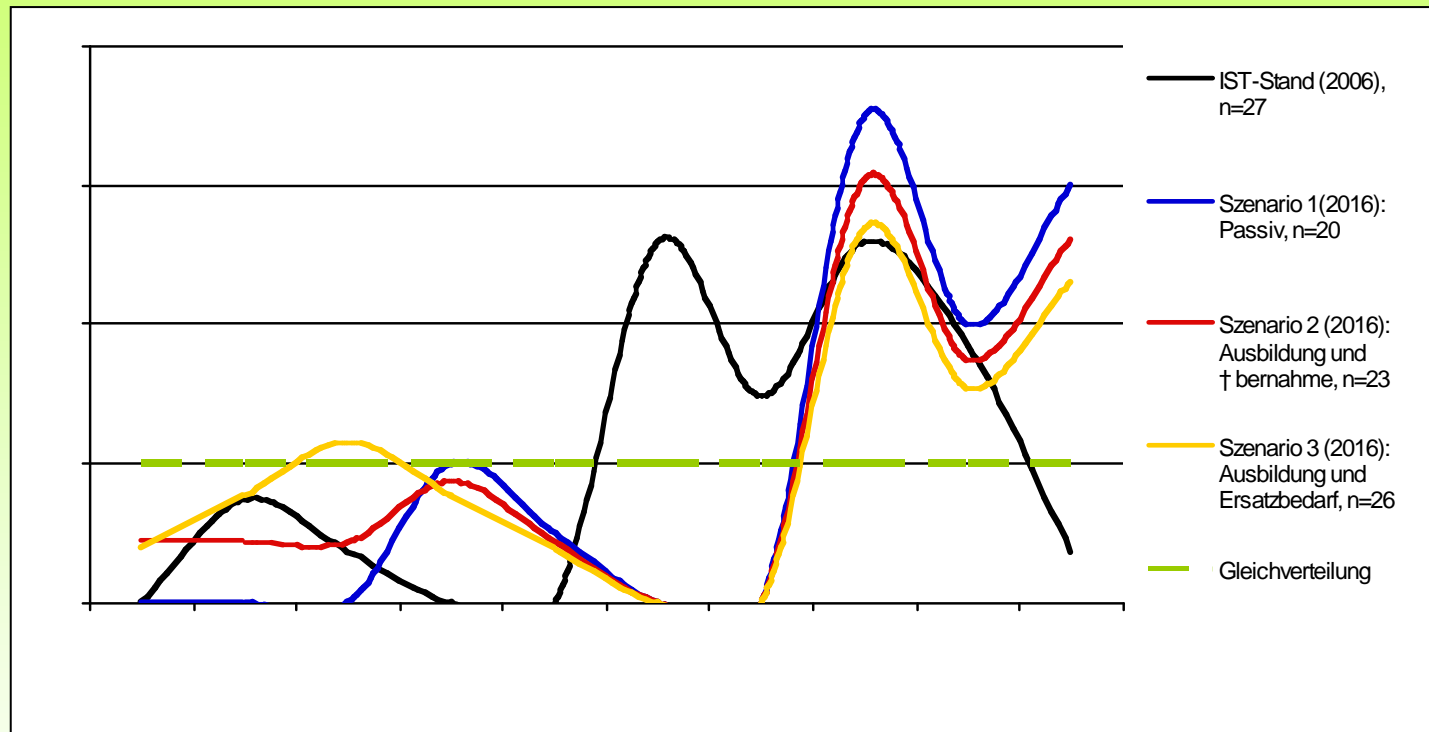
- ➔ bleibt die Belegschaft konstant
- ➔ steigt das Durchschnittsalter um 1,8 Jahre
- ➔ sind 56% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb einige Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind

In 10 Jahren ...

- ➔ sinkt die Belegschaft geringfügig (von 27 auf 26 MA)
- ➔ sinkt das Durchschnittsalter um 0,5 Jahre
- ➔ sind 50% der Beschäftigten 50 Jahre und älter
- ➔ hat der Betrieb einige Nachwuchskräfte, die jünger als 30 Jahre sind



Auswertung der Altersstruktur Szenarienvergleich



In den nächsten 10 Jahren entsteht eine starke Alterszentrierung...

- ➔ Szenario 1 zeigt eine „Lücke“ bei den bis 29-Jährigen und den 40- bis 49-Jährigen und eine starke Zentrierung in den Altersklassen ab 50 Jahre.
- ➔ Szenario 2 zeigt eine „Lücke“ bei den 40- bis 49-Jährigen und eine starke Zentrierung in den Altersklassen ab 50 Jahre.
- ➔ Szenario 3 zeigt eine ausgeglichenerere Altersstruktur bei den bis 34-Jährigen und eine Zentrierung in den Altersklassen ab 50 Jahre.



Quintessenz der Altersstrukturanalyse Zukunft (basierend auf den 3 Szenarien)

In den kommenden 10 Jahren verschiebt sich die Altersstruktur in Richtung einer Alterszentrierung

- Das Durchschnittsalter kann sinken (0,5 Jahre in Szenario 3 „Ausbildung und Ersatzbedarf“) oder steigen (2,3 Jahre in Szenario 2 „Ausbildung und Übernahme“; 6,4 Jahre in Szenario 1 „Passiv“)
- Mindestens 50% der Beschäftigten werden 50 Jahre und älter sein
- 7 Mitarbeiter/innen (26%) werden bei einem Renteneintrittsalter von 64 Jahren altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden



Betriebliche Handlungsfelder im Überblick

Ansatzpunkte für das Personalmanagement im demografischen Wandel:





Handlungsoptionen

Bei Betrieben mit vergleichbarer Altersstruktur besteht häufig folgender Handlungsbedarf:

Strategien zur Gewinnung und Bindung neuer (junger) Mitarbeiter/innen entwickeln!



- ➔ Regelmäßige Ausbildung und Übernahme (vgl. Szenario 2)
- ➔ Gezielte Neueinstellung Jüngerer (vgl. Szenario 3)
- ➔ Attraktive Laufbahngestaltung und berufliche Perspektiven für Jüngere schaffen (Führungskräftenachwuchs)



Handlungsoptionen

Bei Betrieben mit vergleichbarer Altersstruktur besteht häufig folgender Handlungsbedarf:

**Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit
älterer Mitarbeiter/innen sichern!**



- ➔ Präventive Gesundheitspolitik (ergonomische Verbesserungen, Gesundheitsangebote, Schulungen)
- ➔ Alternsgerechte Arbeitsorganisation
- ➔ Weiterbildungsangebote für ältere Mitarbeiter/innen
- ➔ Einsatzflexibilität erhöhen, um einseitigen Belastungen entgegenzuwirken



Handlungsoptionen

Bei Betrieben mit vergleichbarer Altersstruktur besteht häufig folgender Handlungsbedarf:

**Arbeitszeitgestaltung für Ältere:
längere Verweildauern im Betrieb und gleitender Ausstieg!**



- ➔ Arbeitszeitsysteme altersgerecht organisieren (kurativ und präventiv)

Arbeitszeitgestaltung für Ältere auch nach Auslaufen des
Altersteilzeitgesetzes (2009):

- ➔ Interesse und Möglichkeiten für Teilzeit herausfinden
- ➔ Evtl. älteren Beschäftigten Möglichkeit der Teilrente einräumen



Instrument zur Ermittlung der Prioritäten bezüglich einer alternsgerechten Personal- und Organisationsentwicklung im Unternehmen

Handlungsfelder	Dieser Aspekt genießt in unserem Betrieb vorrangige Bedeutung			Hier lassen sich kurzfristig Verbesserungen erreichen			Wir verfügen über Kenntnisse bezüglich der Umsetzung geeigneter Maßnahmen			Wir wenden bereits folgende Maßnahmen an Bitte nennen
	trifft zu	trifft weniger zu	trifft gar nicht zu	trifft zu	trifft weniger zu	trifft gar nicht zu	trifft zu	trifft weniger zu	trifft gar nicht zu	
	+	-	○	+	-	○	+	-	○	
Strategien zur Gewinnung und Bindung neuer Mitarbeiter/innen entwickeln !										
Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit sichern										
Arbeitszeitgestaltung für ältere Mitarbeiter/innen										