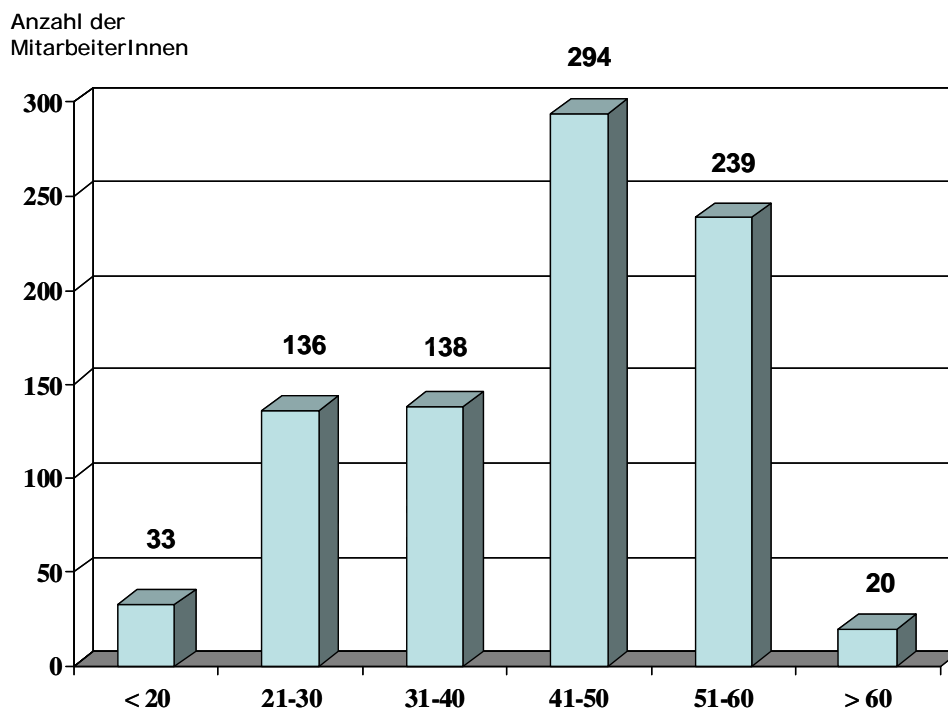


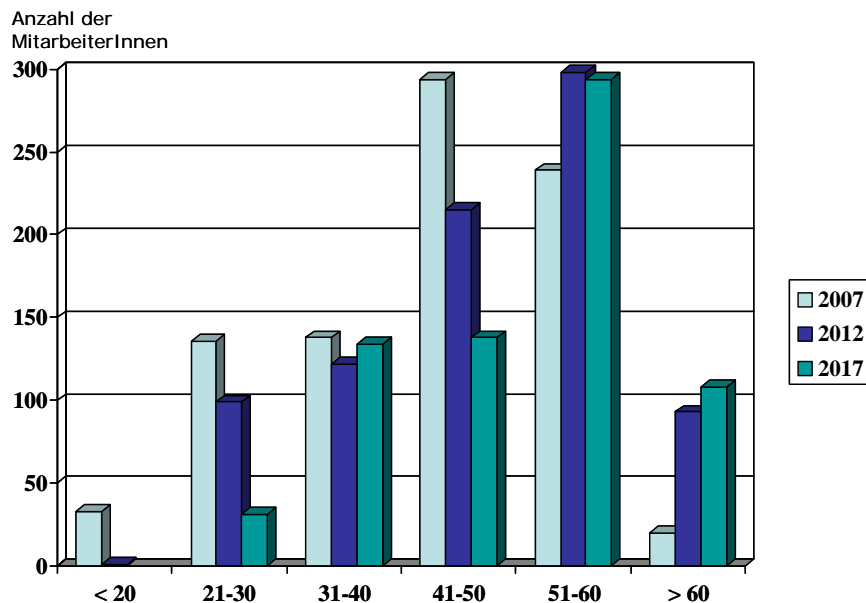
Beispiel: Altersstrukturanalyse in einem produzierenden Unternehmen

Die Altersstrukturanalyse in einem Maschinenbauunternehmen mit ca. 900 Beschäftigten zeigte für das Jahr 2007 einen aktuellen Altersdurchschnitt von 43,2 Jahren. Mit diesem Wert lag man im Branchendurchschnitt. Auch im Hinblick auf den Anteil der unter 30jährigen (ca. 20%) und der über 50jährigen (ca. 30%) zeigten sich im Branchenvergleich keine Besonderheiten bzw. keine großen Abweichungen. Die größte Gruppe ist die der 41-50jährigen, gefolgt von der Altersklasse der 51-60jährigen.



Alters- und Mitarbeiterstruktur 2007

Eine Prognose der gesamten Belegschaft für die Jahre 2012 und 2017 (siehe Abbildung auf der nächsten Seite) zeigte eine deutliche Verschiebung der Altersstruktur in die höheren Altersklassen. Die Gruppe der 51-60jährigen wird bereits in fünf Jahren die mit Abstand stärkste Gruppe im Gesamtbetrieb sein. Ihr Anteil beträgt in 2012 fast 50%. Besonders auffällig ist der starke Anstieg der über 60jährigen: Ihre Zahl nimmt um das 4,5fache zu. Das Durchschnittsalter steigt auf 47,3 Jahre an. Der Anteil der 21-30jährigen geht innerhalb der nächsten zehn Jahre auf etwa ein Viertel des heutigen Wertes zurück.



Alters- und Mitarbeiterstruktur 2007- 2012 - 2017

Eine genauere Betrachtung der verschiedenen Geschäftsbereiche sowie die Prognose der Altersstrukturentwicklung in den nächsten 5 und 10 Jahren zeigte für einzelne Bereiche bzw. Abteilungen eine noch drastischere Entwicklung auf: in einem Geschäftsbereich steigt der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über 50 Jahre in den kommenden 10 Jahren auf mehr als zwei Drittel. In zwei Geschäftsbereichen gehen jeweils 20% der heute dort Beschäftigten innerhalb der nächsten 10 Jahre in den Ruhestand. In einem der Betriebsbereiche mit schwerer körperlicher Arbeit geht der Anteil der unter 30jährigen in den nächsten 10 Jahren auf unter 5% zurück.

Diese Ergebnisse der Altersstrukturanalyse legten einige zentrale Handlungsbedarfe für die mittel- und langfristige Personalplanung offen:

- Sicherung des Nachwuchses (starker Rückgang in den jungen Altersgruppen),
- gesundheitsförderliche Gestaltung der Arbeit (Dominanz der „mittelalten“ Gruppen),
- Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit (Dominanz der „mittelalten“ Gruppen),
- Arbeitsgestaltung/Beschäftigungsfelder für Ältere (starke Zunahme der über 60jährigen),
- Nachfolgeplanung und Erhaltung des Know-hows der erfahrenen MitarbeiterInnen für das Unternehmen (Ausscheiden von etwa einem Fünftel der Belegschaft innerhalb von zehn Jahren).

© Modellprojekt „Mit älter werdenden Beschäftigten wachsen – AGE-Management in KMU“

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds

