

Kostenfreie Tools für die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose

Die betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose ist ein Instrument der strategischen Personalplanung. Sie gibt Auskunft über die aktuelle Altersstruktur der Beschäftigten und ermöglicht durch Fortschreibung der Daten den Blick auf die künftige Altersstruktur der Belegschaft. Als Frühwarnsystem liefert sie anhand konkreter Zahlen Anhaltspunkte für folgende personalpolitische Fragestellungen (BAuA & INQA 2011, Adenauer 2015):

- In welchen Bereichen des Unternehmens ist welche Personal- und Altersstruktur vorhanden – und welche Entwicklung ist abzusehen?
- Welche Beschäftigtengruppen und welche Funktionsbereiche (zum Beispiel Ingenieure, Facharbeiter sowie Entwicklung & Konstruktion, Vertrieb) weisen schon einen größeren Anteil an Älteren auf? Wo muss der erforderliche Bedarf an Qualifikationen frühzeitig gesichert werden – zum Beispiel durch Qualifizierung oder Neueinstellungen?
- Welche Wissens- und Erfahrungsträger stehen wann vor der Verrentung? In welchen Bereichen muss im Rahmen der Nachfolgeplanung für eine rechtzeitige Weitergabe von (Erfahrungs-)Wissen gesorgt werden?

Eine Altersstrukturanalyse und -prognose umfasst folgende Schritte (BAuA & INQA 2011, Adenauer 2015):

- die Bestandsaufnahme der aktuellen Belegschaftsstruktur nach Alter und möglichst auch nach Qualifikation,
- die Fortschreibung der Daten und somit eine Prognose ihrer voraussichtlichen Entwicklung – üblicherweise für die kommenden fünf bis zehn Jahre – sowie
- die Auswertung und Interpretation der Zahlen, um betriebspezifischen Handlungsbedarf, der sich an den Unternehmenszielen und der Unternehmensstrategie orientiert, abzuleiten.

Je nach Größe des Unternehmens ist es sinnvoll, die Altersstrukturanalyse und -prognose nicht nur für das Gesamtunternehmen, sondern differenziert durchzuführen – beispielsweise nach Unternehmensbereichen, nach Funktionen, nach Qualifikationen oder nach Standorten.

Sinnvollerweise wird die Altersstrukturanalyse durch eine Qualifikationsbedarfsanalyse ergänzt. Es gibt zwar Altersstrukturanalyse-Tools, die auch die betriebliche Qualifikation der Beschäftigten erfassen; aber erst die Qualifikationsbedarfsanalyse ermöglicht es, aus dem Abgleich der Anforderungen der Arbeitsaufgabe (Soll-Qualifikationen) und den Ist-Qualifikationen des Beschäftigten den erforderlichen Qualifizierungsbedarf abzuleiten. Unternehmen können das im Rahmen eines Projektes entwickelte kostenfreie EDV-Tool »QualiMAX« nutzen (CE-Consult o. J.; vgl. dazu auch Adenauer 2014).

Die folgenden Excel-basierten Altersstrukturanalyse-Instrumente können Unternehmen kostenfrei aus dem Internet heruntergeladen und für eigene Zwecke nutzen (Abbildung 1). Sie sind einfach in der Handhabung. Handlungsanleitungen geben Hinweise zur Durchführung. Nutzungs- und Lizenzbestimmungen enthalten weitere Hinweise zu den Nutzungsbedingungen. Die eingegebenen Daten werden automatisch berechnet, die Ergebnisse werden übersichtlich in Zahlen und Grafiken visualisiert. Die Ergebnisse können gespeichert und ausgedruckt werden. Die drei Instrumente bieten eine unterschiedliche Bandbreite an Möglichkeiten.

Der Altersstrukturcheck der MA & T Organisationsentwicklung GmbH ist ein einfaches Tool zur Berechnung der Altersstruktur des Unternehmens oder auch eines Bereiches. Es bildet die Altersstruktur in Alterskohorten »heute«, in fünf und in zehn Jahren ab. Das Tool eignet sich für eine erste Sensibilisierung der Verantwortlichen für altersstrukturelle Herausforderungen. Die Daten werden manuell eingegeben. Die Handlungsanleitung beschreibt mögliche Risiken, die sich aus unterschiedlichen Altersstrukturen ergeben können, und führt mögliche Handlungsoptionen auf. Ein kostenloser Download des Tools ist nach vorheriger Anmeldung mit Login möglich.

Der Demografie-Rechner Niedersachsen der IHK Osnabrück, Emsland, Grafschaft Bentheim ist ebenfalls ein Tool, das sich ausschließlich auf die Altersstruktur bezieht. Die Daten werden manuell eingegeben. Ein Vergleich der Altersstruktur des Unternehmens mit der durchschnittlichen Altersstruktur einiger Branchen und Regionen ist möglich. Unternehmen, die den Demografie-Rechner an ihre betrieblichen Rahmenbedingungen an-



Sibylle Adenauer
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (ifaa)

Literatur

Adenauer S (2015) Vorgehensmodell – von der demografischen Analyse zum Handlungskonzept & Instrumente. In: Institut für angewandte Arbeitswissenschaft (Hrsg) Leistungsfähigkeit im Betrieb. Kompendium für den Betriebspraktiker zur Bewältigung des demografischen Wandels. Springer, Berlin, S 55–88

Adenauer S (2014) Qualifikationsbedarf systematisch ermitteln – Erfolgreich mit strategischer Personalplanung. Leistung und Lohn (553–557):1–71

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) Geschäftsstelle Berlin (Hrsg) (2011) Aller guten Dinge sind drei! Altersstrukturanalyse, Qualifikationsbedarfsanalyse, alter (n) sgerechte Gefährdungsbeurteilung – drei Werkzeuge für ein demografiefestes Unternehmen. Bonifatius Druckerei, Paderborn. 1. Auflage, Nachdruck 2011

CE-Consult (o. J.): Qualifizierungsbestand erfassen und Qualifizierungsbedarfe bestimmen. Die Qualifizierungsmatrix QualiMAX. <http://www.ce-consult.com/qualifizierung/qualifizierungsbestand.php>. Zugriffen: 02.02.2017

Links zu den Tools

Tool: Altersstrukturcheck MA & T Organisationsentwicklung GmbH, Fachportal Perwiss.de – Personalmanagement-wissen Online. <http://www.perwiss.de/altersstrukturcheck.html>. Zugegriffen: 02.02.2017

Demografie-Rechner Niedersachsen, IHK Osnabrück – Emsland – Grafschaft Bentheim. https://www.osnabrueck.ihk24.de/Content/400608/Demografie_Rechner.html;jsessionid=B2172A96076612E4869AE8E8B015D541.repl1. Zugegriffen: 31.01.2017

DemografieKompass der Technologieberatungsstelle (TBS) NRW. www.demobib.de/bib/index_id,1689.html. Zugegriffen: 02.02.2017

Kriterien	Altersstrukturcheck MA&T Organisations- entwicklung GmbH Fachportal Perwiss – Personalmanagement Wissen online	Demografie- Rechner Niedersachsen IHK Osnabrück – Emsland – Graf- schaft Bentheim	Demografie- Kompass Technologie- beratungsstelle (TBS), NRW
Daten			
■ Anzahl Beschäftigte nach Alter in Jahren (Geburtsjahr)		x	x
■ Anzahl Beschäftigte nach Alterskohorten	x	x	
■ Austrittsdatum (Renteneintritt)			x
■ Geschlecht			x
■ Qualifikation			x
■ Abteilung			x
■ Bereich (gewerblich, angestellt)			x
■ Betriebszugehörigkeit			x
Prognose/Veränderung Altersstruktur	x	x	x
■ Zieljahr wählbar		x	x
■ Renteneintrittsalter wählbar	x	x	x
■ Fluktuationsdaten	x	x	x
Automatische Berechnung und Visualisierung	x	x	x
Einfach zu bedienen	x	x	x
Nur manuelle Dateneingabe möglich	x	x	
Anpassung an betriebliche Rahmenbedingungen			x
Branchenvergleich		x	
Regionaler Vergleich/Fachkräftecheck		x	
Geeignet für kleine Unternehmen	x	x	x
Geeignet für mittlere und große Unternehmen			x
Übersichtliche Handlungsanleitung	x	x	x
Druck- und Speicherfunktion	x	x	x
Hinweise auf abzuleitende Maßnahmen	x	x	
Kostenfreie Nutzung	x	x	x
Update	x	x	x

Abb. 1: Drei kostenfreie Tools zur Altersstruktur-analyse und -prognose im Vergleich

passen und um Funktionen erweitern oder mit anderen Anwendungen verknüpfen wollen, können gegen eine Schutzgebühr von 100 Euro eine ungeschützte Version erhalten. Diese können sie nach eigenen Bedarfen verändern.

Der DemografieKompass der Technologieberatungsstelle (TBS) NRW ermöglicht über eine Sensibilisierung hinaus eine differenzierte Erfassung und Prognose der Personalstruktur nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Bereich, Betriebszugehörigkeit. Diese Kategorien können verändert beziehungsweise erweitert werden.

Das Tool zeigt über den künftigen quantitativen auch den qualitativen Personalbedarf für das gewählte Prognose-Jahr an, und zwar sowohl für das gesamte Unternehmen als auch für ausgewählte Bereiche. Der Demografie-Kompass ist ebenfalls einfach zu bedienen und bietet vielfältige Möglichkeiten zur Anpassung der Daten an die eigenen betrieblichen Rahmenbedingungen. Der Import von Daten aus anderen Dateien ist möglich. Eine ausführliche Handlungsanleitung und ein Film erklären die einzelnen Schritte. ■

Autoren-Kontakt

Stud.-Ass. Sibylle Adenauer
Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e. V. (ifaa)
Tel.: +49 211 542263-32
E-Mail:
s.adenauer@ifaa-mail.de