

**PROJEKTVERBUND ZUR  
BETRIEBLICHEN LERN- UND ARBEITSGESTALTUNG  
IM DEMOGRAFISCHEN WANDEL**

**Fit für den demografischen Wandel –  
Workshop zu Altersstruktur und Arbeitsfähigkeitsprofil**

Die Altersstrukturanalyse ist ein Frühwarnindikator, der Anhaltspunkte zur Planung von Personalstrategien, zur Steuerung von Personalzu- und -abgängen liefert. Daran schließt sich als Entscheidungshilfe die Erstellung eines Arbeitsfähigkeitsprofils des Unternehmens an, das die Daten für die Einschätzung des Potenzials „Arbeit“ und zur Planung personalpolitischer Maßnahmen liefert.

**1. Betriebliche Altersstrukturanalyse**

Wir starten in Ihrem Unternehmen mit einer Altersstrukturanalyse, die mit wenigen Daten und Annahmen auskommt: Ist-Stand, ein Blick in die nahe Zukunft (10 Jahre), unter der Annahme von Personalzu- und -abgängen wie in den letzten Jahren, und die Analyse von Kerngruppen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (MA) in zentralen Bereichen. Nach Auswertung der Daten werden Konzept des Workshops und Teilnehmende bestimmt.

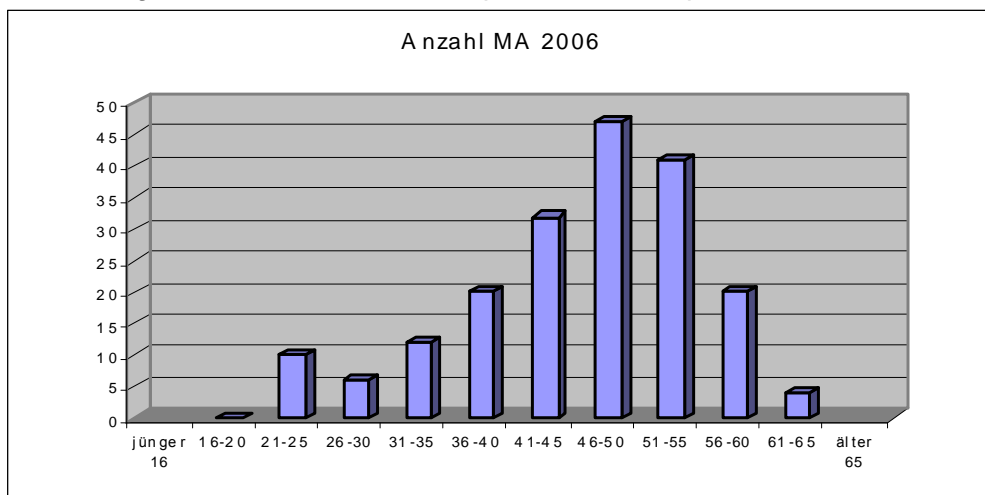


Abb.: der typische „Altersbauch“ in Betrieben

**2. Workshop zum Arbeitsfähigkeitsprofil MA – „PISA“ für Ihren Betrieb**

In dem Workshop zur Einschätzung des *Arbeitsfähigkeitsprofils* Ihrer MA werden in einer offenen und kritischen Bilanz die Leistungen des Unternehmens in den Feldern Qualifikation, Gesundheit und Motivation anhand eines Gesprächsleitfadens gemessen. Unter

Arbeitsfähigkeitsprofil verstehen wir ein Konzept, das die Qualifikation, Gesundheit und Motivation der Beschäftigten als die zentralen Faktoren der Arbeitsfähigkeit unter dem Gesichtspunkt ihrer *Entwicklungsfähigkeit* bewertet.

Auf die Beurteilung folgt eine Überprüfung aller laufenden und geplanten Personalentwicklungsmaßnahmen im Unternehmen zur Verbesserung der Arbeitsfähigkeit der MA. Ziel ist es, schon heute die MA für morgen zu gewinnen und regional personell gut aufgestellt zu sein, wenn die demografische Entwicklung die Nachfuhr jüngerer qualifizierter Arbeitskräfte verringert.

### 3. Bilanz

Am Ende des Workshops wird Bilanz in Ihrem Unternehmen gezogen. Bereits laufende und beschlossene Maßnahmen werden optimiert und neue Maßnahmen, die sich aus den ersten beiden Analyseschritten als notwendig erweisen, kurz-, mittel- und langfristig geplant.

### 4. Präsentation vor der Geschäftsführung

In einer gemeinsamen *Schlussbilanz* wird eine Vorlage für die Geschäftsführung erstellt. Dabei wird diese verlässlich über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf das Unternehmen informiert und es wird nachvollziehbar überprüft, wieweit die Personalpolitik die richtigen Antworten für die Zukunft gefunden hat. Ziel ist es, das Unternehmen personell besser aufzustellen und die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern.

## Altersstrukturanalyse / Einschätzung des Arbeitsfähigkeitsprofils MA

**Veranstaltungsort:** Unternehmen

**Termine / Dauer:** Einführungstermin in Verfahren und Workshop (ca. 1,5 Std.)  
Erstellung der betrieblichen Altersstruktur (Betrieb)  
Auswertung der Altersstrukturanalyse mit Teilbereichen (ca. 1,5 Std.)  
Vorbereitung (ca. 2 Std.) und **Durchführung Workshop (4-5 Std.)**  
Auswertung und Bilanz (schriftlich und Absprache)  
Management Briefing (1/2 - 3/4 Std.) *Insgesamt ca. 12 Std.*

**Teilnehmende:** Personalverantwortliche für Absprache der Altersstrukturanalyse.  
Für die Durchführung des Workshops ca. 5-6 Personen, die eine begründete Einschätzung hinsichtlich Qualifikation, Motivation und Gesundheit der MA leisten können

**Durchführung:** Personalabteilung

### Themenschwerpunkte: Einführung, Information, Workshop, Bilanz und Briefing

- Demografischer Wandel und Handlungsoptionen für Unternehmen
- Material zum demografischen Wandel, Infobroschüre für Unternehmen
- Auswirkung des demografischen Wandels auf das Unternehmen
- Prognose der Altersstruktur im Unternehmen und regionaler „Nachschub“
- Differenzierte Betrachtung des Zusammenhangs zwischen Qualifikation, Gesundheit und Motivation der MA
- Strategien und Gestaltungsspielräume zur Sicherung der Arbeitsfähigkeit einer insgesamt alternden Belegschaft
- Präsentation vor der Geschäftsführung

## Feststellung des Handlungsbedarfs / Quick- Check:

Beantworten Sie bitte diese Fragen, um festzustellen, ob Ihre Personalpolitik zukunftsorientiert ist. Wenn Sie mehrmals mit „trifft eher nicht zu“ geantwortet haben, sollten Sie sich mit dem demografischen Wandel und seinen Auswirkungen auf das Personal beschäftigen.

<i>Quick-Check einer zukunftsorientierten Personalentwicklung im Unternehmen</i>	<i>Trifft eher zu</i>	<i>Trifft eher nicht zu</i>
Wir kennen die Alterzusammensetzung im Betrieb (und in den Abteilungen). Die Daten sind Bestandteil personalpolitischer Entscheidungen.		
Die Altersstruktur bei uns ist ausgewogen, sie besteht zu etwa gleichen Teilen aus jungen, mittelalten und älteren MA		
Die Tätigkeitsabläufe sind bei uns so gestaltet, dass die MA sie bis zum Erreichen des regulären Rentenalters ausführen können		
Die Arbeitsbedingungen bei uns werden unter aktiver Beteiligung der MA gestaltet		
Wir haben keine Probleme, den Bedarf an jungen Fachkräften auszubilden bzw. diesen am Arbeitsmarkt zu rekrutieren		
MA aller Altersgruppen nehmen bei uns an den Qualifizierungsmaßnahmen teil. Das trifft selbstverständlich auch auf über 45 Jahre alte MA zu		
Der Wissensaustausch zwischen älteren (erfahrenen) MA und dem Nachwuchs wird bei uns gezielt gefördert. Wenn ein/e MA bei uns in Rente geht, hat er/sie Wissen weitervermittelt.		
Wir versuchen, allen MA eine berufliche Entwicklungsperspektive im Unternehmen zu bieten		
Bei Stelleinausschreibung / -besetzung spielt das Alter keine Rolle		

Quelle: Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten e.V. (GiGA)

