



ARBEITSHILFE 03

Altersstrukturanalyse leicht gemacht

Wenn Sie mit der Altersstrukturanalyse loslegen möchten, brauchen Sie die aktuellen Personal-
daten Ihrer Belegschaft.

Benötigt werden Angaben:

- ▶ zum Alter der Beschäftigten
- ▶ zum Geschlecht
- ▶ zum Beschäftigtenstatus, d. h. gewerblich/angestellt
- ▶ zur Qualifikation/Funktion
- ▶ zum Arbeitsbereich
- ▶ zum erwarteten (geplanten, gewünschten) Austrittsdatum (z. B. Ende der Befristung, Altersteilzeit, Rentenbeginn o. Ä.)

Wenn Sie den Blick in die personalpolitische Zukunft Ihres Betriebs möglichst realitätsnah gestalten möchten, brauchen Sie noch ein paar Informationen mehr. Soll die Prognose für die nächsten fünf oder zehn Jahre erarbeitet werden, sollten Sie folgende Fragen stellen:

- ▶ Wie viele Personen bleiben nach ihrer Ausbildung im Unternehmen?
- ▶ Wie steht es mit den Einstellungsperspektiven im Bereich der höher qualifizierten Angestellten?
- ▶ Wie stellte sich die Personalfuktuation in der Vergangenheit dar? Wie wird sie wohl in den nächsten Jahren aussehen?
- ▶ Wie viele Personen werden im betrachteten Zeitraum das Unternehmen voraussichtlich verlassen?

