

# Vorgehen zur betrieblichen Personalstrukturanalyse

## Leitideen

- Ausgewogenheit betrieblicher Altersstrukturen
- Vorsorgender statt nachsorgender Zugang
- Verantwortung des Unternehmens und der MitarbeiterInnen für Arbeitsfähigkeit
- Unterschiede zwischen Jung und Alt berücksichtigen
- Verankerung in der Personal-/Gesundheitsarbeit und Arbeitsorganisation statt Einzelprojekte



Oberösterreich

## **Erster Schritt: Analyse Personalbestand und Personalstruktur**

- Personalbestand jetzt?
- Personalbestand in 5/10/15 Jahren?
- Fluktuationsrate
- Altersstruktur gesamt und in Kerngruppen
- Bisheriges Pensionsantrittsalter



CONSULT

*Beratung für Betriebsräte und Unternehmen*



Oberösterreich

## Kerngruppen

Beschäftigtengruppen, die Ähnlichkeiten hinsichtlich der Ausbildung, Anforderungen, Belastungen oder Spezialwissen aufweisen und zentral für die Leistungserbringung sind.

Beispiele:

Außendienst, Schweißer, SchichtarbeiterInnen, Führungskräfte, ... → müssen für jede Organisation speziell definiert werden.



CONSULT

Beratung für Betriebsräte und Unternehmen

## **Zweiter Schritt: Rahmenbedingungen des Arbeitens**

- Welche Veränderungen in den Anforderungen stehen bevor?
- Wodurch fühlen sich Kerngruppen belastet?
- Welche Personen/Gruppen sind wichtige Wissens- und Erfahrungsträger? (Altersstruktur)
- Höhe der Krankenstände
- Wie lange ist die Verweildauer der MA an ihren Stellen?
- Wo sind besonders gesundheitsgefährdende Arbeitsplätze?
- ...

## **Dritter Schritt: Überlegungen zur bisherigen Personalarbeit**

- Wie schwer/leicht ist es, geeignetes Personal zu bekommen?
- Wie wird derzeit Personal rekrutiert?
- Weiterbildungsaktivität nach Alter
- Welche Bilder und Einstellungen haben Führungskräfte zu MA 45+?
- Werden Ältere ihren Kompetenzen entsprechend eingesetzt?
- Was tut der Betrieb für die Gesundheit der Mitarbeiter?
- ...