

Altersstruktur-Check für Ihr Unternehmen

Altersgruppen:

unter 20 Jahren, 20–29 Jahre, 30–39 Jahre, 40–49 Jahre, 50–59 Jahre, über 60 Jahre

11 unterstützende Fragen zur Altersstruktur	+	+/-	-
1. Ist jede Altersgruppe grundsätzlich vertreten?			
2. Gibt es einen Altersbauch (Überbesetzung einzelner Altersgruppen)?			
3. Werden in ausreichendem Maß Jüngere rekrutiert und im Unternehmen gehalten?			
4. Ist die Weitergabe von Erfahrungswissen gesichert?			
5. Ist das Know-how für Kernprozesse bzw. Schlüsseldienstleistungen in der Hand von Altersgruppen, die noch länger im Arbeitsprozess stehen?			
6. Können anstrengende körperliche Tätigkeiten ergonomisch unterstützt, automatisiert und auch an eine nachkommende jüngere Generation zum Teil umgelagert werden?			
7. Nehmen auch ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter regelmäßig an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teil?			
8. Gibt es ältere MitarbeiterInnen, die über das gesetzliche Pensionsantrittsalter hinaus im Betrieb geblieben sind?			
9. Stehen in den nächsten Jahren viele Pensionierungen in Ihrem Betrieb an?			
10. Gibt es in Ihrer Belegschaft Personen, die in der Pension gerne weiter arbeiten würden?			
11. Kennen Sie die Altersstruktur Ihrer Branche (Nachwuchspotenzial) und jene in der Region Ihres Betriebes?			

Achten Sie nicht nur auf den aktuellen Status, sondern schieben Sie das Zeitlineal um 3, 5 oder 10 Jahre in die Zukunft! Sie erkennen schnell, wo Ihre Altersstruktur Handlungsbedarf aufweist und Adaptierungen notwendig werden!