

CORONAVIRUS

INFO-SERVICE FÜR BETRIEBE



Demografische Entwicklung in Unternehmen

Der Demografie-Check - Ihr Tool zur betrieblichen Altersstrukturanalyse und Fachkräftesicherung

30.09.2020, 15:31

Der kostenlose Demografie-Check ist leicht zu bedienen und liefert ein schnelles Ergebnis

- Downloaden Sie die Excel-Datei auf Ihrem Computer
- Tragen Sie Schritt für Schritt die Daten ein
- Sie erhalten in Bild der gegenwärtigen und zukünftigen Altersstruktur Ihrer Belegschaft sowie einen Vergleich mit Ihrer Branche und Ihrem Bundesland



[> Demografie-Check-Excel-Datei downloaden](#)

Hintergrund: Demografischer Wandel

Der demografische Wandel in Österreich hat vielfältige Auswirkungen auf Gesellschaft und Arbeitswelt. Sicher ist, dass Betriebe künftig mit einer älteren Belegschaft wettbewerbsfähig und produktiv sein müssen und sich zudem auf einen verstärkten Fachkräfteengpass einstellen sollten.

Es ist von hoher Bedeutung, dass Betriebe die demografisch bedingten Herausforderungen frühzeitig erkennen und in ihren Planungen berücksichtigen. Schon heute müssen die richtigen Weichen bei der Personalentwicklung und -rekrutierung gestellt werden.

Ein erster und wichtiger Schritt dazu ist die systematische Analyse der aktuellen und zukünftig erwarteten Altersstruktur im Betrieb. Dabei ist eine detaillierte Analyse der betrieblichen Altersstruktur nicht nur ein Instrument für große Unternehmen, sondern die Basis jeder vorausschauenden und bedarfsorientierten Personalentwicklung.

Der kostenlose Demografie-Check der Wirtschaftskammer Österreich ermöglicht Ihnen in wenigen Schritten einen schnellen Überblick über die Altersstruktur in Ihrem Unternehmen. Sie können mithilfe des Demografie-Checks sowohl die aktuelle Personalstruktur Ihres Unternehmens ermitteln, als auch einen Überblick über die künftigen Entwicklungen gewinnen. Darüber hinaus können Sie die Altersstruktur in Ihrem Betrieb im Vergleich zu Ihrer Branche und Ihrem Bundesland analysieren.

Der Demografie-Check im Detail

Der Demografie-Check ist leicht zu bedienen – Speichern Sie die Demografie-Check-Excel-Datei vorerst auf Ihrem Computer. Dann tragen Sie in einer

Tabelle die Anzahl Ihrer Mitarbeiter und deren jeweiliges Alter ein. Zusätzlich machen Sie Angaben zum durchschnittlichen Pensionsantrittsalter in Ihrem Unternehmen sowie zu den jährlich erwarteten Zu- und Abgängen von Mitarbeitern.

Sie erhalten so ein Bild der gegenwärtigen und zukünftigen Altersstruktur Ihrer Belegschaft sowie einen Vergleich mit Ihrer Branche und Ihrem Bundesland:

Altersstruktur-Check

Der Altersstruktur-Check stellt anhand der von Ihnen eingegebenen Daten die aktuelle Personalstruktur in Ihrem Unternehmen dar und prognostiziert die Entwicklungen für die kommenden Jahre – bis 2050.

Branchen-Check

Sie haben die Möglichkeit, die gegenwärtige und zukünftige Altersstruktur Ihrer Mitarbeiter mit dem Branchendurchschnitt zu vergleichen. So erhalten Sie ein Bild, wie sich die Altersstruktur Ihrer Belegschaft vom Branchendurchschnitt unterscheidet.

Bundesländer-Check

Mit Hilfe des Bundesländer-Checks können Sie erkennen, wie sich die Altersgruppen in Ihrem Bundesland verändern. Sie erhalten so ein Bild, in welchen Regionen es künftig bei der Besetzung offener Stellen eng werden könnte.

Sie können den Demografie-Check ganz an die Gegebenheiten in Ihrem Unternehmen anpassen und **unterschiedliche Zukunftsszenarien** durchspielen – wie zum Beispiel:

- Änderungen des Pensionsantrittsalters in Ihrem Betrieb.
- Änderungen in der Personalfuktuation: Sie können unterschiedliche Entwicklungen in den jährlichen Zu- und Abgängen von Mitarbeitern simulieren.
- Variabler Prognosezeitraum: Sie können das Zieljahr der Prognose ändern – der Prognosezeitraum reicht dabei bis in das Jahr 2050.

Datengrundlage

Der Demografie-Check basiert auf Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherung (Beschäftigungsdaten) sowie auf Daten von Statistik Austria (Bevölkerungsprognose gemäß Hauptvariante).

Handlungsansätze für eine demografiefeste Personalpolitik

Die Herausforderungen des demografischen Wandels können erfolgreich bewältigt werden. Eine wesentliche Rolle zur Fachkräftesicherung und Ausschöpfung des Erwerbspotenzials kommt dabei der Politik zu (z.B. durch den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen, durch eine Bildungsreform, eine Attraktivierung der Dualen Ausbildung, durch Anreize für einen späteren Pensionsantritt etc.).

Aber auch Unternehmen selbst können auf eine Vielzahl von Maßnahmen und Handlungsfeldern zurückgreifen, um eine ausreichende Versorgung mit qualifizierten Arbeitskräften sicherzustellen und dem drohenden Fachkräfteengpasse entgegenzuwirken:

Das gesamte Erwerbspotenzial nutzen

Ältere Arbeitnehmer

- Durch die demografischen Veränderungen und der damit einhergehenden Alterung der Bevölkerung wird es in Zukunft unumgänglich sein, das Arbeitskräftepotenzial älterer Arbeitnehmer verstärkt auszuschöpfen und Beschäftigte so lange wie möglich im Arbeitsleben zu halten.
- Zudem sind ältere Arbeitnehmer eine wertvolle Ressource: Deren Wissen und die Qualifikation müssen den Betrieben möglichst lange erhalten bleiben und auch an jüngere Kollegen weitergegeben werden.

Ausländische Arbeitskräfte

- Unternehmen werden auch verstärkt auf ausländische Arbeitskräfte setzen müssen. Das System der qualifizierten Zuwanderung (Rot-Weiß-Rot-Karte) sowie die Mobilität innerhalb der EU bieten zahlreiche Chancen, qualifizierte Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen.

Frauen

- Zur Ausweitung der Beschäftigung von Frauen ist es für Betriebe unumgänglich, Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu setzen.

Position als attraktiver Arbeitgeber stärken

Da der Wettbewerb um die besten Köpfe in Zukunft steigen wird, wird Mitarbeiterbindung zu einem wichtigen Element. Mögliche Maßnahmen dazu finden sich im Bereich der Personalentwicklung, der Bereitstellung von Serviceleistungen, der kontinuierlichen innerbetrieblichen Weiterbildung oder der Möglichkeit flexibler Arbeitszeiten bzw. einer flexiblen Arbeitsorganisation:

Altersgerechte Arbeitsbedingungen

- Unternehmen werden in Zukunft die Arbeitsplätze alters- und altersgerecht gestalten müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Flexible Strukturen, wie flexible, an die Bedürfnisse unterschiedlicher Lebensphasen angepasste Arbeitszeitsysteme, Teilzeit, freiwillige berufliche Auszeiten usw. bilden die Basis, auch mit zunehmendem Alter die Motivation und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter aufrecht zu erhalten.
- Weitere wesentliche Elemente altersgerechter Arbeitsbedingungen inkludieren Anpassungen der Arbeitsorganisation und Arbeitsprozesse, spezielle Weiterbildungsangebote sowie die gelebte Wertschätzung innerhalb des Unternehmens.

Familienfreundliche Personalpolitik

- Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie inkludieren flexible Arbeitszeitmodelle bzw. generell eine familienfreundliche Arbeitsorganisation, welche die Bedeutung von Familienaufgaben anerkennt und den Bedürfnissen von Müttern und Vätern gerecht wird (z.B. Möglichkeit von Telearbeit, Teilzeit, usw.).

Maßnahmen zur Gesundheitsförderung

- Die betriebliche Gesundheitsförderung ist ein wichtiges Instrument, um die Gesundheit der Bevölkerung und damit der Mitarbeiter im Unternehmen aufrecht zu erhalten. Betriebliche Gesundheitsprogramme machen sich zudem durch niedrigere Fluktuationsraten, eine höhere Mitarbeiterzufriedenheit und eine steigende Produktivität bemerkbar.


Aus- und Weiterbildung im Unternehmen

- Duale Ausbildung: die Ausbildung von Lehrlingen stellt für Unternehmen eine effektive Form dar, um Mitarbeiter genau mit jenen Qualifikationen auszustatten, die im Betrieb benötigt werden. Darüber hinaus gewinnen Unternehmen, die ihren Fachkräftenachwuchs selbst ausbilden loyale Mitarbeiter, die nach Abschluss Ihrer Ausbildung keine oder eine deutlich geringere Einarbeitungszeit benötigen als neu eingestellte Fachkräfte. Durch die Ausbildung von Lehrlingen werden Unternehmen vom externen Arbeitsmarkt unabhängiger.
- Kompetenz- und Effizienzsteigerungen beim vorhandenen Personal können einen Beitrag dazu leisten, einen potenziellen Fachkräfteengpass auszugleichen. Geringqualifizierte könnten durch Training und Qualifizierung höherwertige oder neue Aufgaben übernehmen und dadurch Fachkräfte entlasten.
- Dabei ist es für Unternehmen wichtig, nicht nur auf die Qualifizierung der jungen Belegschaft zu setzen, sondern auch älteren Mitarbeitern Weiterbildungsprogramme anzubieten und deren laufende Qualifizierung zu fördern.

Kooperation mit Bildungseinrichtungen

- Durch eine Kooperation mit Schulen bzw. Hochschulen können Unternehmen zu jenen Jugendlichen und jungen Erwachsenen Kontakt aufbauen, die sie für Ihr Unternehmen gewinnen möchten. Für eine Kooperation können gezielt passende Schulen und Universitäten identifiziert werden, und Unternehmen haben die Möglichkeit, sich als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren.

Das könnte Sie auch interessieren



WKÖ EU-Wirtschaftspanorama 13/2021

Ausgabe 9. April 2021 > mehr



WKÖ-Schwarzer: Weniger Bürokratie und mehr Fördergeld für Photovoltaikanlagen im Gewerbe erreicht

Anlagenrechtliche Genehmigung nicht mehr erforderlich – ab heuer höhere Förderung für Photovoltaik im Gewerbe - Gleichstellung mit Landwirtschaft > mehr

