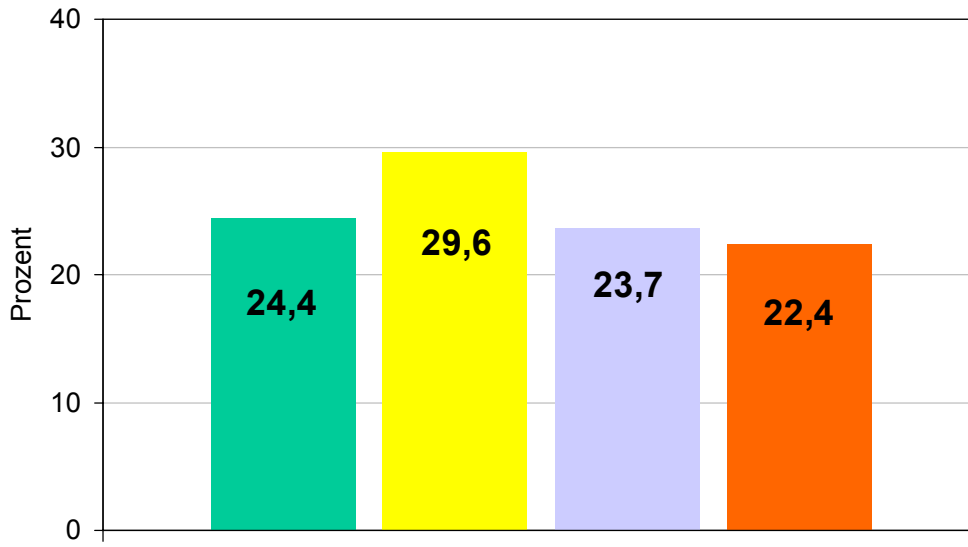


Betriebliche Folgen des demografischen Wandels in NRW

Dr. Thomas Langhoff - prospektiv GmbH

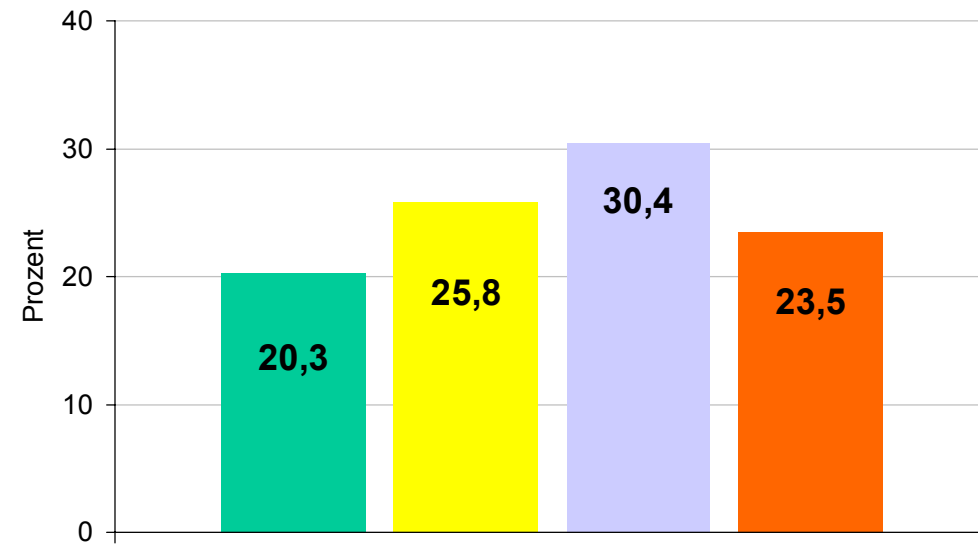
- Vortrag am 14. Juli 2003 beim
4. Zukunftsforum Moderne Arbeit -
Veranstalter:
Ministerium für Wirtschaft und Arbeit
des Landes NRW, Düsseldorf

Veränderung der Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen bzw. des Personalpotenzials in NRW (%-Angaben) 1996 und 2005



1996

■ unter 30 Jahre ■ 30 bis 39 Jahre ■ 40 bis 49 Jahre ■ 50 Jahre und älter

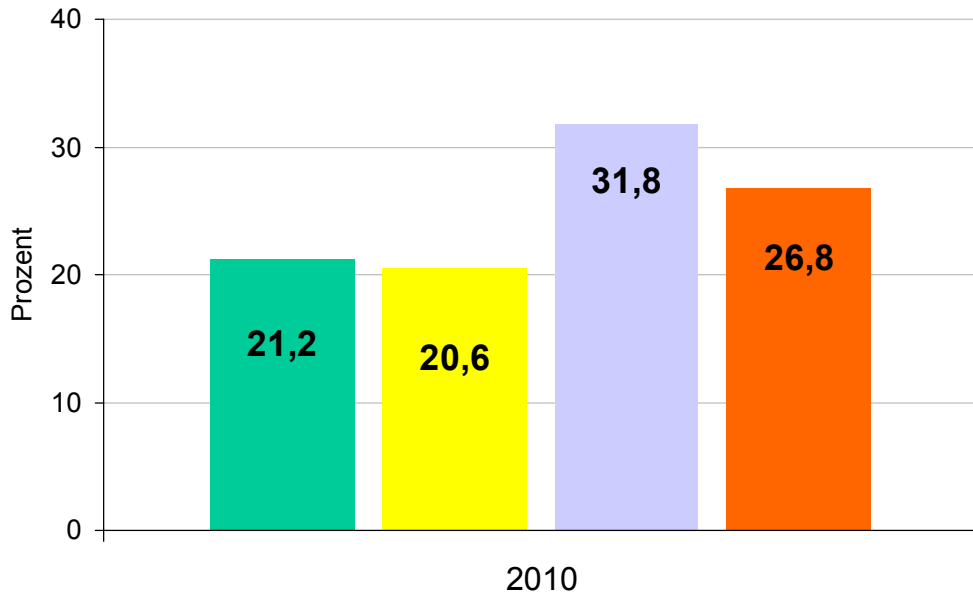


2005

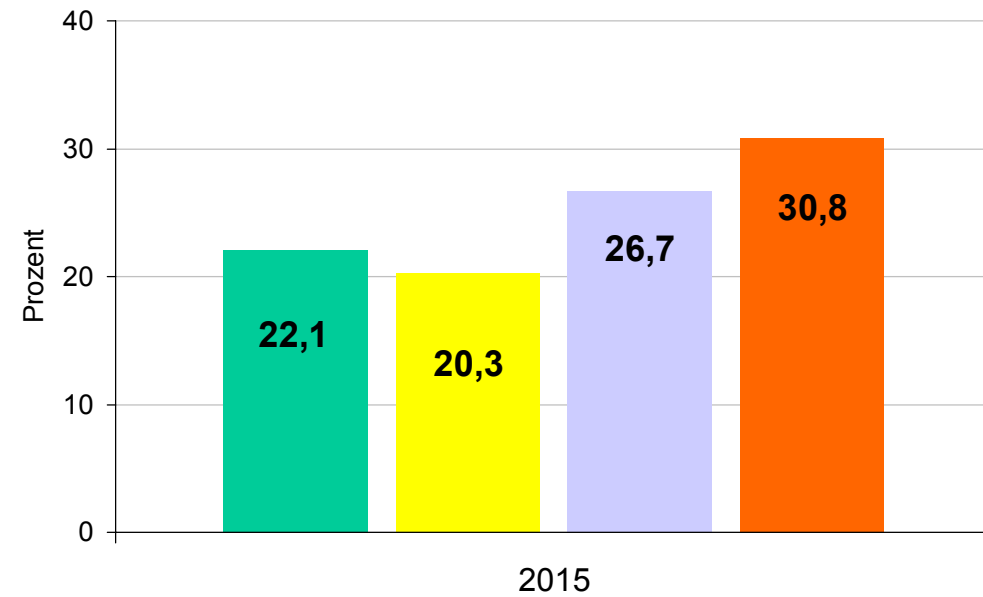
■ unter 30 Jahre ■ 30 bis 39 Jahre ■ 40 bis 49 Jahre ■ 50 Jahre und älter

Quelle: Prognos AG, Deutschland-Report Nr. 2, Basel 1998, S.88

Veränderung der Alterszusammensetzung der Erwerbstätigen bzw. des Personalpotenzial in NRW (%-Angaben) 2010 und 2015



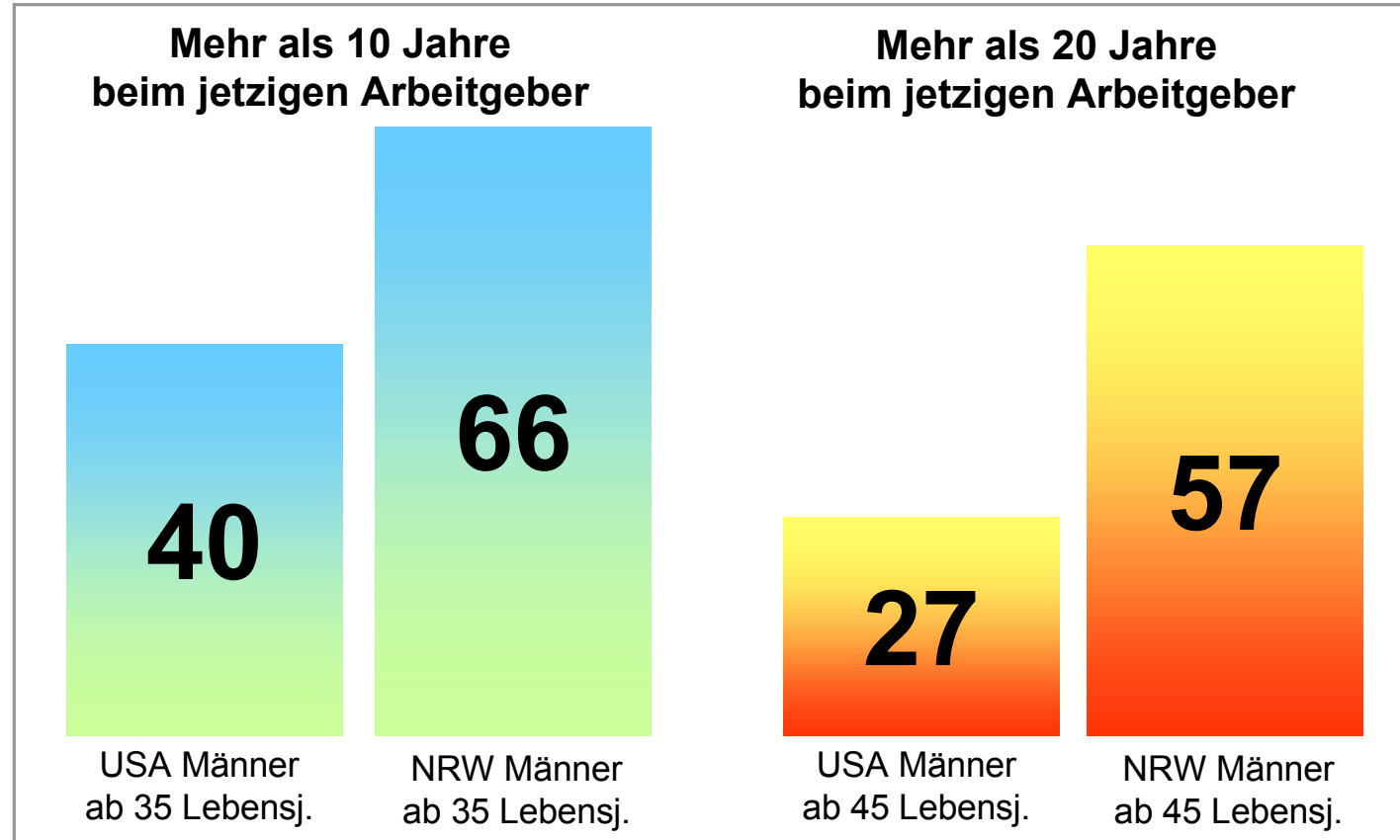
unter 30 Jahre 30 bis 39 Jahre 40 bis 49 Jahre 50 Jahre und älter



unter 30 Jahre 30 bis 39 Jahre 40 bis 49 Jahre 50 Jahre und älter

Quelle: Prognos AG, Deutschland-Report Nr. 2, Basel 1998, S.88

Zusammenhang zwischen Erwerbssalter u. Tätigkeitsdauer beim jetzigen Arbeitgeber - 1998



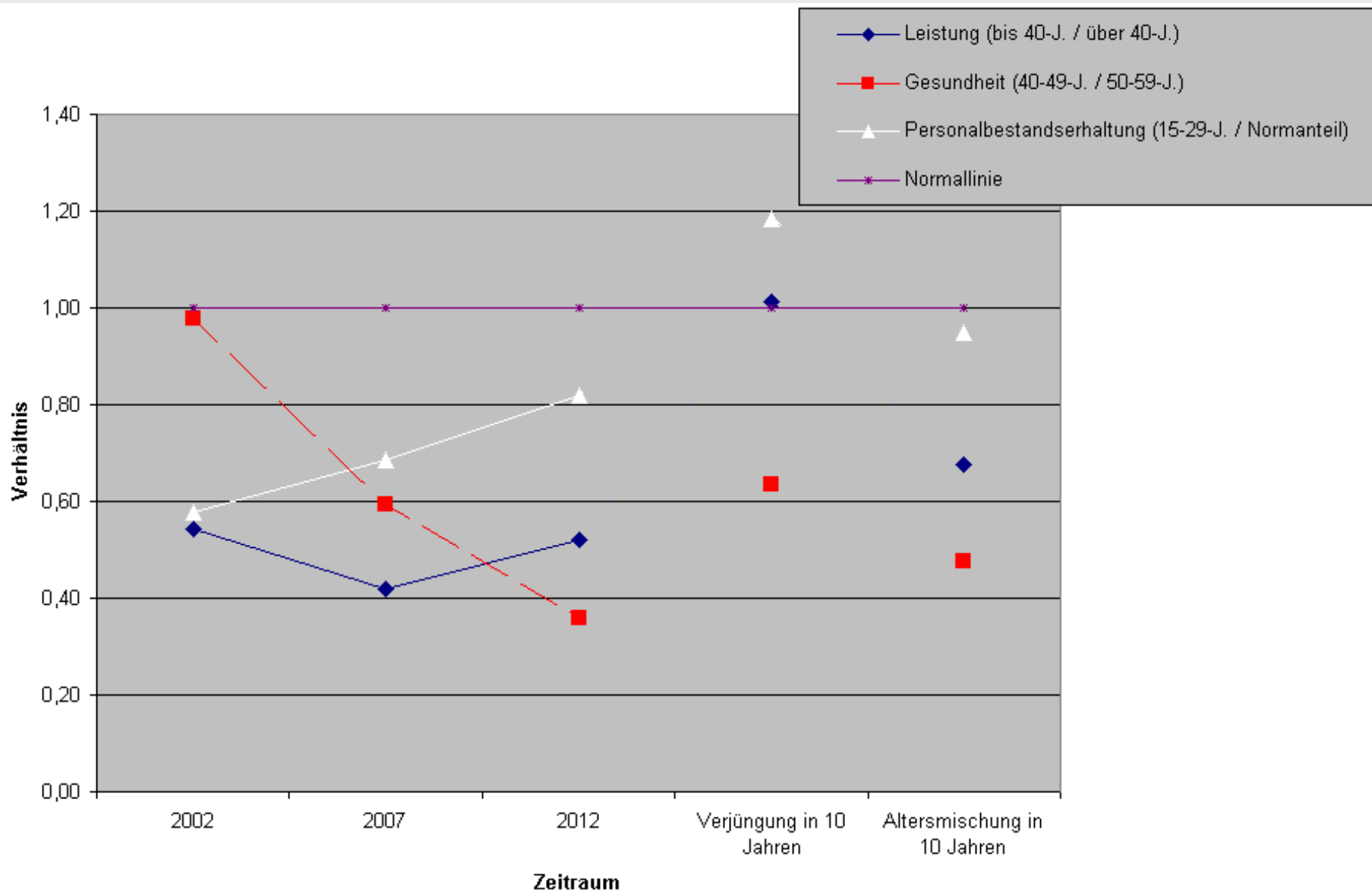
Quelle: GfAH-Sekundäranalyse der IAB/BiBB-Datensätze „Qualifikation und Erwerbsarbeit 1985/86 und 1998/99
Henry S. Farber: Trends in Long Term Employment in the United States, 1979-1996,
Working Paper 384, Industrial Relation Section Princeton University, 1997.S.29

Altersstruktur eines mittelständischen Metallbetriebs in NRW (367 Mitarbeiter (ohne Azubis); Verrrentung ab 65 Jahren)

	2002				2007			
	unter 30 J.	30 bis 39 J.	40 bis 49 J.	50 J. u. älter	unter 30 J.	30 bis 39 J.	40 bis 49 J.	50 J. u. älter
Führungskräfte								
techn./kaufm. Angestellte	0	2	4	8	0	0	6	6
Meister / Vorarbeiter	0	5	10	8	0	0	9	14
Mitarbeiter								
techn./kaufm. Angestellte	3	9	10	10	2	1	11	17
Facharbeiter	24	37	65	42	14	24	56	70
An- und Ungelernte	7	19	40	64	0	13	30	82
Insgesamt	34	72	129	132	16	38	112	189

(Quelle: anonymisiertes Beispiel Betriebspool Prospektiv; Instrument: ASTRA© - Werkzeug zur Analyse von Altersstrukturen für die Entwicklung einer wettbewerbsfähigen Personalpolitik in Unternehmen)

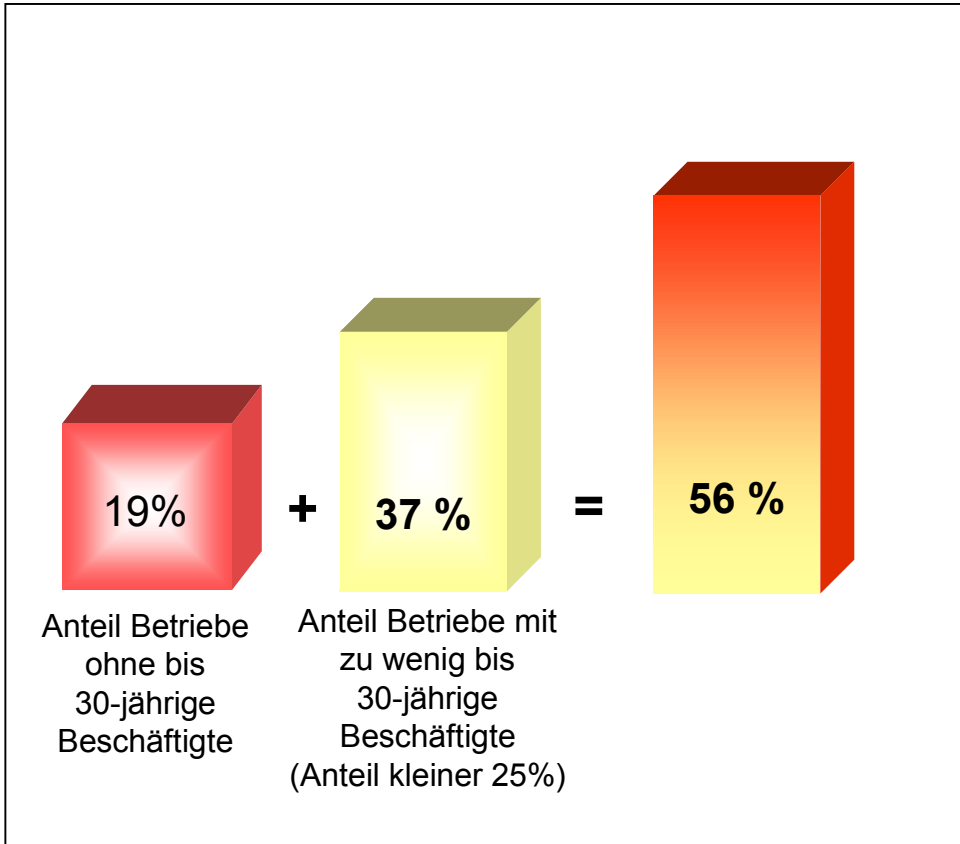
Altersstrukturindikatoren des vorgestellten Metallbetriebs



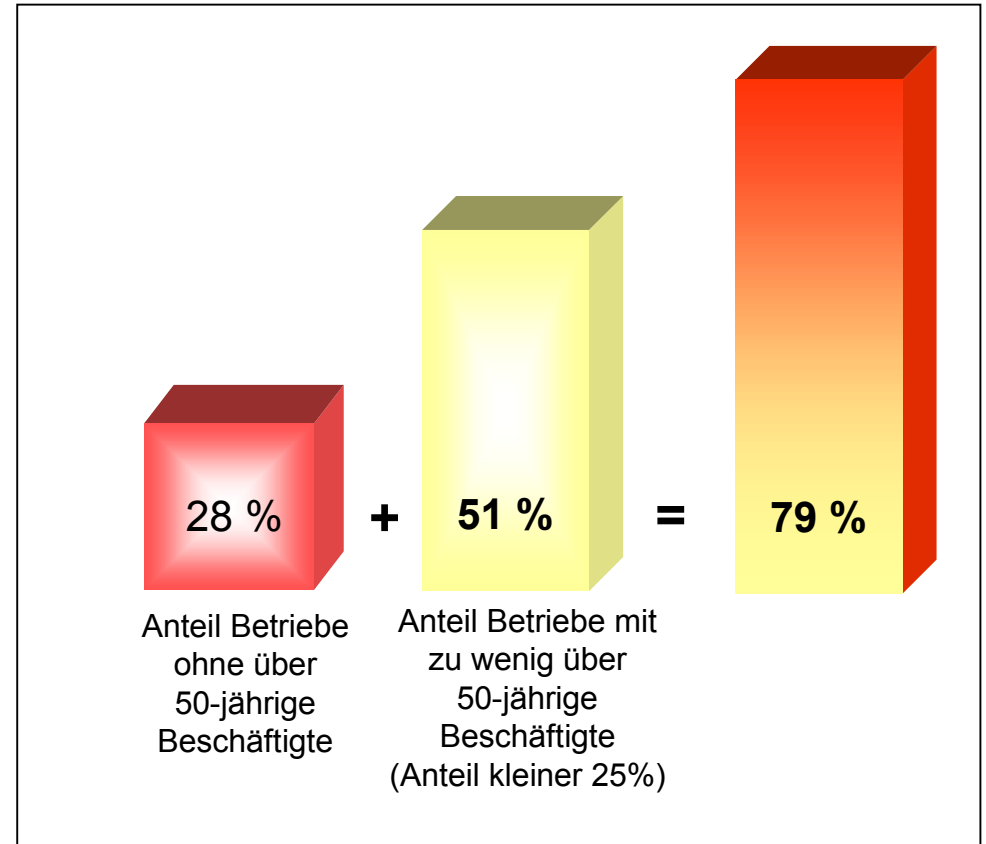
(Quelle: anonymisiertes Beispiel Betriebspool Prospektiv; Instrument: ASTRA© - Werkzeug zur Analyse von Altersstrukturen für die Entwicklung einer wettbewerbsfähigen Personalpolitik in Unternehmen)

Zukunftsprognose NRW-Betriebe

Nicht- oder eingeschränkt zukunfts-fähige Betriebe in NRW



Unzureichende Vorbereitung der Betriebe in NRW auf die Zukunft



Quelle: Zahlen: G.I.B. Trend-Report: Ergebnisse der Betriebsbefragung NRW 2002, Bottrop 2002, S.7 (Interpretation: Volkholz, GfAH)

Zentrale Gestaltungsfelder alternder Belegschaften

