

Inhaltsverzeichnis

1 Handlungsrahmen demografischer Veränderungen	1
1.1 Demografiemanagement in Unternehmen	4
<i>Expertenbeitrag Karl-Heinz Stroh: Demografischer Wandel: Durch die richtige Strategie den Erfolg des Unternehmens steigern</i>	<i>6</i>
1.2 Aufbau des Buches anhand des Change-Prozesses	11
2 Startpunkt des Prozesses: Problembewusstsein schaffen	15
2.1 Bewusstmachen durch Betroffenheit	16
2.2 Bewusstmachen durch Medien und Netzwerke	17
2.3 Bewusstmachen durch eigene Mitarbeiter	18
2.4 Bewusstsein der Belegschaft	19
<i>Expertenbeitrag Mirko Sporket: Age-Management – betriebliche Motive und Umsetzungsstrategien</i>	<i>20</i>
3 Strategische Analyse der demografischen Situation	25
3.1 Ein systematischer Veränderungsprozess ...	26
3.2 Die Altersstrukturanalyse als Ausgangspunkt	28
3.3 Der strategische Kontext: Bewusstsein der Herausforderung	31
<i>Expertenbeitrag Markus Lompe: GO – Die Generationen-Offensive 2025 der Salzgitter AG</i>	<i>34</i>
3.4 Ziele der Altersstrukturanalyse	37
<i>Expertenbeitrag Anja Mücke & Martina Zölch: Vom Blindflug zum Age-Controlling – Sensibilisierung für ein altersgerechtes Personalmanagement</i>	<i>38</i>
3.5 Analyse der Ausgangssituation: Inhalte der Altersstrukturanalyse	41
3.5.1 Personalbeschaffung	42
3.5.2 Personalführung: Mitarbeiterbindung	43
3.5.3 Personalentwicklung: Innerbetriebliche Weiterbildung	44
3.5.4 Personalaustritt und Übergang in den Ruhestand	45
3.5.5 Arbeitsgestaltung und -organisation	45
3.5.6 Leistungsfähigkeit erhalten und Gesundheit managen	46
3.6 Altersstrukturanalyse am Beispiel eines Unternehmens von DB Logistics	47
3.6.1 Rahmenbedingungen der Stinnes AG bei DB Logistics	47
3.6.2 Ausgangssituation und Vorbereitungen ...	47
3.6.3 Datenerfassung	49
3.6.4 Veränderungsbedarf erkennen: Datenaufbereitung und -auswertung	51
3.6.5 Aufbereitung und Interpretation der Ergebnisse: Neue Zielfestlegung	54
3.6.6 Weiteres Vorgehen und Ausblick	62
4 Exploration der demografischen Situation	63
4.1 Partizipation der Mitarbeiter: Betroffene zu Beteiligten machen	64
4.2 Themenbereiche der Interviews: Überblick	65
4.3 Vor der Analyse: Grundsätzliche Kenntnisse über Leistungsfähigkeit und Leistungsentwicklung	67
<i>Expertenbeitrag Michael Falkenstein: Stärken und Potenziale Älterer aus Sicht von Psychologie und Neuropsychologie</i>	<i>72</i>
<i>Expertenbeitrag Guido Hertel: Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit über die Lebensspanne</i>	<i>76</i>
4.4 Personalführung: Soziales Umfeld	80
4.4.1 Wertschätzung	80
4.4.2 Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern	80
4.4.3 Anerkennung von Erfahrungswissen	81
4.4.4 Altersgemischte Teams	81
4.5 Personalentwicklung: Weiterbildung	82
4.5.1 Betriebliche Weiterbildung	82
<i>Expertenbeitrag Wolfgang Gallenberger: Alt, erfahren und lernfaul?</i>	<i>84</i>
4.5.2 Lernen am Arbeitsplatz	89
4.5.3 Lernen in der Freizeit	89

4.6	Explorative Interviews am Beispiel von DB Logistics	90
4.6.1	Methode und Auswertung	91
4.6.2	Ergebnisworkshop zur weiteren Zielfestlegung	93
5	Themenbereiche für Datenerhebung und Situationsdiagnose	95
5.1	Personalführung	97
5.1.1	Mitarbeiterbindung und Arbeits- zufriedenheit	97
5.1.2	Fluktuationsabsichten: Zukunftsplanung außerhalb des Unternehmens?	99
5.1.3	Mehr als Leistung: Die »Extra Mile«	100
5.1.4	Stereotype: Gegenseitige Zuschreibungen in altersgemischten Teams	100
5.1.5	Wertschätzung und Unterstützung durch Vorgesetzte	102
	<i>Expertenbeitrag Agnes Joester: Vom Kundensegment 50plus zum Miteinander der Generationen</i>	<i>103</i>
5.2	Personalentwicklung	107
5.2.1	Weiterbildungsdaten auf breite Basis stellen	107
5.2.2	Zukunft im Unternehmen	107
5.3	Personenbezogene Bereiche	107
5.3.1	Prioritäten in verschiedenen Altersgruppen	108
5.3.2	Weitere biografische und persönliche Attribute	108
6	Übersicht Demografie- management	111
	<i>Expertenbeitrag Ursula M. Staudinger: Personalmanagement und demografischer Wandel: Eine interdisziplinäre Perspektive ...</i>	<i>117</i>
7	Toolbox Demografiemanagement ...	121
7.1	Handlungsfeld Personalbeschaffung	122
7.1.1	Interne Arbeitsagentur	123
7.1.2	Unternehmensinterne Berater	126
7.1.3	Alumni-Netzwerke	129
7.1.4	Rekrutierung des Berufsnachwuchses	130
7.1.5	Rekrutierung erfahrener Älterer	131
	<i>Expertenbeitrag Wolfgang Merkert: Expertenpool der »Best Ager«</i>	<i>133</i>
7.2	Handlungsfeld Personalentlohnung	137
7.2.1	Variable Vergütungssysteme	138
7.3	Handlungsfeld Personalführung	140
7.3.1	Mitarbeitergespräche	140
7.3.2	Alternative Laufbahngestaltung	142
7.3.3	Age-Awareness in der Unternehmens- kultur	144
	<i>Expertenbeitrag Monika Rühl: Personalpolitische Handlungsfelder auf der Basis einer altersneutralen Unternehmenskultur</i>	<i>144</i>
	<i>Expertenbeitrag Volker Hempel & Jürgen Wentzek: Mehr ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter? Ja! – Und?</i>	<i>148</i>
	<i>Expertenbeitrag Angela Titzrath-Grimm: Erfahrungen und Sichtweisen des Daimler Konzerns zum Thema alternde Belegschaften im Managementbereich</i>	<i>154</i>
7.4	Handlungsfeld Personalentwicklung	156
7.4.1	Gezielte Weiterbildung Älterer	157
	<i>Expertenbeitrag Hans-Dieter Hoppe: Die Notwendigkeit von Change- management im Umgang mit dem demografischen Wandel: Ansätze für die Qualifizierung und Personalentwicklung</i>	<i>158</i>
7.4.2	Workshops zur beruflichen Standortbestimmung	163
7.4.3	Förderung lebenslangen Lernens	166
	<i>Expertenbeitrag Ursula Lehr: Ältere Arbeitnehmer – eine gemachte Problemgruppe</i>	<i>168</i>
7.5	Handlungsfeld Personalaustritt	171
	<i>Expertenbeitrag Alexander Böhne: Motivation älterer Arbeitnehmer im Kontext eines lebensphasenorientierten Personalmanagements</i>	<i>175</i>
	<i>Expertenbeitrag Jürgen Pfister: Thesen zur Entwicklung der Unter- nehmenskultur der METRO Group im Zeichen des demografischen Wandels</i>	<i>178</i>
7.6	Handlungsfeld Wissensmanagement	181
7.6.1	Wissenstransfer bei Einarbeitung neuer Mitarbeiter	182
7.6.2	Intergenerativer Wissensaustausch	184
	<i>Expertenbeitrag Cornelia Seitz: Gut gemischt – Alt und Jung erfolgreich!?</i>	<i>185</i>
7.7	Handlungsfeld Arbeitsgestaltung	188
7.7.1	Arbeitsinhalt	189
7.7.2	Arbeitsort	190

7.7.3	Arbeitszeit	191	9.3	Zukunft der Arbeit	264
	<i>Expertenbeitrag Jens U. Prager & André Schleiter: Älter werden – aktiv bleiben</i>	195		<i>Expertenbeitrag Helmut Rau: Demografischer Wandel und Personalmanagement: Auch die Tarifpolitik stellt Handlungsoptionen zur Verfügung</i>	266
7.8	Handlungsfeld Gesundheitsförderung	198	9.3.1	Das Erwerbsleben verlängern	269
	<i>Expertenbeitrag Juhani Ilmarinen: Arbeit gemeinsam fördern – ein Gewinn für alle Beteiligten</i>	199		<i>Expertenbeitrag Franz Eichinger: »Reife Kunden« definieren die Anforderungen an die Menschen im Vertrieb</i>	270
	<i>Expertenbeitrag Adolf Michael Picard: Gesundheitsförderung bei OTTO für und durch Führungskräfte</i>	209	9.3.2	Ungenutztes Potenzial aufdecken	273
	<i>Expertenbeitrag Gabriele Freude: Vitale Führungskräfte – keine Frage des Alters</i>	214		<i>Expertenbeitrag Patrick M. Liedtke: Teilzeitarbeit für Ältere: Die vierte Säule</i>	277
			9.3.3	Arbeit im Wandel	281
8	Umsetzung und Evaluation	219		Anhang	283
8.1	Umsetzung sicherstellen und begleiten ...	220		Literatur	284
8.1.1	Stakeholder einbeziehen	221		Kontaktdaten zu den Praxisbeispielen in Kapitel 7	294
8.1.2	Personalmanagement	223		Autorenportraits	297
8.1.3	Kommunikation	225		Stichwortverzeichnis	299
	<i>Expertenbeitrag Peter Schmidt & Ursula Matthiessen-Kreuder: Innerbetriebliche Kommunikation der demografischen Herausforderung</i>	229			
8.1.4	Führung im Veränderungsprozess	232			
8.1.5	Rechtliche Rahmenbedingungen beachten	236			
	<i>Expertenbeitrag Volker Stief: Alternde Belegschaften und rechtliche Rahmenbedingungen</i>	239			
8.2	Evaluation sicherstellen	242			
8.2.1	Prozessevaluation	242			
8.2.2	Gesamthafte Evaluation	243			
8.2.3	Entwicklung von demografischen Controlling-Kennzahlen	247			
8.3	Schlussbemerkung	249			
9	Ausblick	251			
9.1	Auswirkungen der demografischen Entwicklung über Unternehmen hinaus ...	252			
	<i>Expertenbeitrag Geneviève Reday-Mulvey: France – Reversing the Trend of Early Retirement: Towards the Employment of Senior Workers</i>	253			
9.2	Dem Fachkräftemangel begegnen	259			
	<i>Expertenbeitrag Julia Cuntz: Neue Anforderungen durch ältere Belegschaften – Geschlechteraspekte berücksichtigen!</i>	260			

Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein
Handbuch für den Veränderungsprozess mit Toolbox
Demografiemanagement und Altersstrukturanalyse
Deller, J.; Kern, S.; Hausmann, E.; Diederichs, Y.
2008, XIII, 304 S., Hardcover
ISBN: 978-3-540-76345-1