
Inhalt

Vorwort von Prof. Dr. Robert Neumann	IX
1 Prolog	1
1.1 Vorwort	1
1.2 Die Motivation für diese Buch	3
2 Die Wirtschaft im Wandel	5
2.1 Allgemeine Trends der Veränderung	6
2.1.1 <i>Ökonomische Trends</i>	6
2.1.2 <i>Technologische Trends</i>	7
2.1.3 <i>Gesellschaftliche Trends</i>	7
2.2 Die demografische Entwicklung Mitteleuropas	9
2.2.1 <i>Short Facts Deutschland</i>	12
2.2.2 <i>Short Facts Österreich</i>	15
2.2.3 <i>Short Facts Schweiz</i>	20
2.3 Fazit	23
3 Die Konsequenzen des demografischen Wandels	25
3.1 Originäre Konsequenzen des demografischen Wandels	25
3.2 Sekundäre Konsequenzen des demografischen Wandels	28
3.3 Zusammenfassung	29
3.4 Handlungsfelder für Unternehmen	30
3.5 Generation Resource Management	31
3.5.1 <i>Demografische Analyse</i>	32
3.5.2 <i>Arbeitsplatzgestaltung</i>	33
3.5.3 <i>Arbeitszeitgestaltung</i>	33
3.5.4 <i>Arbeitsfähigkeit</i>	34
3.5.5 <i>Gesundheitsförderung</i>	34
3.5.6 <i>Intergenerativer Wissenstransfer</i>	35
3.5.7 <i>Weiterbildung älterer Beschäftigter</i>	36
3.5.8 <i>Rekrutierung und Mitarbeiterbindung</i>	37
3.5.9 <i>Unternehmens- und Führungskultur</i>	37
3.5.10 <i>Zusammenfassung</i>	38
4 Checklisten zur Erkennung altersstruktureller Probleme	41
4.1 Altersstruktur des Unternehmens	42
4.2 Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation	43

4.3	Betriebliche Gesundheitsförderung	44
4.4	Lebensarbeitszeitgestaltung	45
4.5	Weiterbildung älterer Beschäftigter	45
4.6	Intergenerativer Wissenstransfer	46
4.7	Rekrutierungsstrategien und Mitarbeiterbindung	47
4.8	Unternehmens- und Führungskultur	49
5	Demografische Analyse	51
5.1	Die demografische Analyse der Region	53
5.2	Betriebliche Altersstrukturanalyse	55
5.2.1	<i>Durchführung der Altersstrukturanalyse</i>	<i>57</i>
5.2.2	<i>Altersstruktur der Belegschaft</i>	<i>58</i>
5.2.3	<i>Altersstruktur der Funktionsgruppen</i>	<i>60</i>
5.2.4	<i>Szenarien der Altersstruktur</i>	<i>61</i>
5.2.5	<i>Vorgehensweise zur Selbstanalyse</i>	<i>64</i>
5.2.6	<i>Beispiele kommentierter Altersstrukturanalysen</i>	<i>68</i>
6	Arbeitsplatzanalyse	75
6.1	Belastungen am Arbeitsplatz	75
6.2	Altersgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes	78
6.3	Alternsgerechte Gestaltung der Arbeitsorganisation	81
6.4	Lernförderliche Gestaltung von Arbeitssystemen	82
6.5	Typen von Arbeitsplätzen	85
6.5.1	<i>Schonarbeitsplätze</i>	<i>85</i>
6.5.2	<i>Vollwertige Arbeitsplätze</i>	<i>86</i>
6.5.3	<i>Altersneutrale Arbeitsplätze</i>	<i>86</i>
6.5.4	<i>Vollwertige Nischen-Arbeitsplätze</i>	<i>87</i>
6.5.5	<i>Arbeitsplätze zur Wiedereingliederung</i>	<i>87</i>
6.5.6	<i>Arbeitsplätze mit Nutzung von altersbedingten Potenzial</i>	<i>88</i>
6.6	Alternsgerechte Arbeitskarrieren	91
7	Arbeitsfähigkeit	95
7.1	Definition Arbeitsfähigkeit	95
7.2	Alter und Arbeitsfähigkeit	97
7.3	Die Messung von Arbeitsfähigkeit	103
7.4	Arbeitsbewältigungsindex (ABI) – Fragebogen	109
7.5	Arbeitsfähigkeit als Thema im Mitarbeitergespräch	114

8 Betriebliche Gesundheitsförderung	117
8.1 Gründe für betriebliche Gesundheitsförderung	120
8.2 Instrumente der betrieblichen Gesundheitsförderung	121
8.3 Betriebliche Gesundheitsförderung in Großbetrieben	124
8.4 Betriebliche Gesundheitsförderung in Kleinbetrieben	129
9 Gestaltung der Lebensarbeitszeit	133
9.1 Arbeitszeitgestaltung	134
9.2 Ansätze zur Gestaltung der Lebensarbeitszeit	140
9.3 Formen der Arbeitszeitgestaltung	143
9.4 Umsetzung der Lebensarbeitszeitgestaltung	150
10 Weiterbildung älterer Beschäftigter	153
10.1 Die Weiterbildungsbeteiligung älterer Mitarbeiter	156
10.2 Lernbedürfnisse und Lerngewohnheiten älterer Mitarbeiter	157
10.3 Lernförderliche Arbeitsgestaltung und arbeitsnahe Qualifizierung	160
10.3.1 <i>Entwicklung von Schlüsselkompetenzen</i>	161
10.3.2 <i>Arbeiten und Lernen</i>	169
10.3.3 <i>Modelle arbeitsbezogenen Lernens</i>	171
10.3.4 <i>Selbstgesteuertes Lernen</i>	182
10.3.5 <i>Erfahrungswissen</i>	185
10.3.6 <i>Altersgerechte Didaktik</i>	187
10.4 Zusammenfassung	189
11 Intergenerativer Wissenstransfer	191
11.1 Erfolgskritisches Wissen	191
11.2 Instrumente des intergenerativen Wissenstransfers	193
12 Rekrutierungsstrategien und Mitarbeiterbindung	207
12.1 Maßnahmen der Mitarbeitergewinnung	209
12.2 Maßnahmen der Mitarbeiterbindung	228
13 Unternehmens- und Führungskultur	243
14 Zur praktischen Umsetzung des Generation Resource Managements	253

14.1	Warum ein ganzheitliches Generationenmanagement? ..	253
14.2	Grundlegendes zur praktischen Umsetzung	255
14.3	Das GRM-Programm	257
14.3.1	<i>Phase 1: Die Konzeptionierung</i>	258
14.3.2	<i>Phase 2: Implementierung</i>	263
14.3.3	<i>Phase 3: Durchführung</i>	265
14.3.4	<i>Phase 4: Controlling</i>	266
14.4	Die Kosten	266
14.5	Generation Resource Management als Quick Win	267
14.6	Fazit	269
 Anhang		
	Links und weitere Hinweise	273
	Literatur	274
	Sachverzeichnis	284
	Zum Autor	289

Generation Resource Management

Nachhaltige HR-Konzepte im demografischen Wandel

Rimser, M.

2014, XIII, 289 S. 1 Abb., Softcover

ISBN: 978-3-658-07827-0