

HANSER

Inhaltsverzeichnis

Norbert Herrmann

Erfolgspotenzial ältere Mitarbeiter - den demografischen Wandel souverän
meistern

ISBN: 978-3-446-41006-0

Weitere Informationen oder Bestellungen unter

<http://www.hanser.de/978-3-446-41006-0>

sowie im Buchhandel.

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Fundamental und nachhaltig – die Folgen der demografischen Entwicklung	7
2.1	Zahlen, Daten, Fakten – Demografie und Arbeitsmarkt im Wandel	8
2.2	Wann ist man alt?	10
2.3	Die beruflichen Lebensphasen	12
2.4	Situationen in den Unternehmen	16
2.5	Das Image des älteren Arbeitnehmers	20
3	Generation im Wandel	23
3.1	Vom Sinn eines langen beruflichen Lebens.....	23
3.2	Ältere Arbeitnehmer: Fähigkeiten und Fertigkeiten	23
3.2.1	Physische Leistungsfähigkeit	24
3.2.2	Psychische Leistungsfähigkeit	25
3.2.3	Lernfähigkeit	27
4	Problemstellung und Zielsetzung	31
4.1	Gefahrenpotenziale und Chancen aufzeigen	34
4.2	Relevante Handlungsfelder bestimmen	36
4.3	Handlungsfelder für Unternehmen	37
4.3.1	Handlungsfeld 1: Führung & Kultur	37
4.3.2	Handlungsfeld 2: Organisation, Gesundheitsmanagement & Einsatzmöglichkeiten.....	37
4.3.3	Handlungsfeld 3: Talentmanagement & Personalinstrumente.....	38
4.4	Handlungsfelder für Mitarbeiter.....	39
4.4.1	Handlungsfeld 4: Gesundheit & Vitalität.....	39
4.4.2	Handlungsfeld 5: Selbstführung & Selbstmotivation	39
4.4.3	Handlungsfeld 6: Wissen & Kompetenzen	40
5	Bestandsaufnahme	41
5.1	Schritt 1: Ziele und Strategien des Businessplans	44
5.2	Schritt 2: Analyse der Altersstruktur.....	45

5.3	Schritt 3: Detaillierte Bestandsaufnahme in den Handlungsfeldern	47
5.3.1	Check-up 1: Prüfen der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern in den Kernfunktionen	48
5.3.2	Check-up 2: Prüfen des Handlungsfelds Führung & Kultur.....	53
5.3.3	Check-up 3: Prüfen des Handlungsfelds Organisation, Gesundheits- und Einsatzmöglichkeiten	56
5.3.4	Check-up 4: Prüfen des Handlungsfelds Talentmanagement & Personalinstrumente.....	57
5.4	Schritt 4: Ergebnisbericht mit konkreten Empfehlungen zu Zielen und Maßnahmen.....	62
6	Konkrete Vorgehensweisen zur Sicherung des Erfolgspotenzials	67
6.1	Langfristige Personalpolitik formulieren.....	67
6.2	Aufgaben und Verantwortlichkeiten festlegen.....	69
6.3	Handlungsfeld 1: Führung & Kultur.....	72
6.4	Handlungsfeld 2: Organisation, Gesundheitsmanagement & Einsatzmöglichkeiten	97
6.4.1	Die Ausgangssituation in den Unternehmen	98
6.4.2	Zukunftsorientierte Unternehmenspolitik schafft altersgerechte Rahmenbedingungen	102
6.4.3	Klares Konzept für Gesundheitsförderung.....	107
6.5	Handlungsfeld 3: Talentmanagement & Personalinstrumente	123
6.5.1	Implementierung eines intergenerativen Talentmanagementprozesses	124
6.5.2	Entgelt- und Arbeitszeitsysteme	135
6.5.3	Personalentwicklung	138
6.5.4	Personalmarketing.....	153
6.5.4.1	Was ist ein Talent?	154
6.5.4.2	Interner Bewerbermarkt.....	155
6.6	Handlungsfeld 4: Präventionsprogramme zum Erhalt von Gesundheit & Vitalität.....	157
6.6.1	Gesundheitsförderung bei den Mitarbeitern.....	157
6.6.2	Das 5-Säulen-Programm für die Gesundheit	159
6.7	Handlungsfeld 5: Selbstführung & Selbstmotivation.....	163
6.8	Handlungsfeld 6: Wissen & Kompetenzen aufbauen	175
7	Personalpolitische Konsequenzen des demografischen Wandels: Expertenaussagen.....	179
7.1	Rainer Marr: Neue Anreizstrukturen schaffen.....	179
7.2	Artur Wollert: Individuelle Wege finden	183

7.3	Klaus Hofmann: Neues Denken ist nötig	184
7.4	Felix Herrnberger: Fit durch Projektarbeit.....	187
8	Best-Practice-Beispiele	189
8.1	BMW Group	189
8.2	EADS	193
8.3	Geberit AG	198
8.4	METRO Group	200
8.5	SICK AG.....	205
8.5.1	Gesundheitsförderung als Leitbild	208
9	Eine Lebensgeschichte	211
10	Schlusswort	215
	Literatur	217
	Anhang	225
	Der Autor	265