

Martina Zölch, Anja Mücke

Personalmanagement demografiegerecht gestalten

Verlag W. Kohlhammer

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort des Herausgebers	5
Danksagung	6
1 Einleitung	11
2 Die fünf Säulen eines demografiegerechten Personalmanagements	16
3 Wissen, wo das Unternehmen steht	21
3.1 Analyse von Altersstrukturen	22
3.1.1 Arten von Altersstrukturen	23
3.1.2 Altersstrukturanalyse in zwei Schritten	27
3.1.3 Methoden und Tools	28
3.1.4 Tipps für die Durchführung von Altersstrukturanalysen	31
3.2 Analyse von Personalkennzahlen	33
3.3 Analyse von Personalrisiken	37
3.3.1 Personalrisikoanalyse	37
3.3.2 Visualisierung von Personalrisiken mit Personalportfolios	40
3.4 Analyse bisheriger Personalmanagement- und Führungspraxis	43
4 Die Personalstrategie demografiegerecht ausrichten	49
4.1 Unternehmensziele und demografieorientierte Personalbedarfsplanung	50
4.2 Demografische Entwicklung der Kundenmärkte	53
4.3 Der Einfluss von Branchenmerkmalen und Tätigkeitsfeldern auf die Entwicklung einer demografiegerechten Personalstrategie	55

5	Wissen, wo die Mitarbeitenden stehen	60
5.1	Lebenszyklusorientiertes Personalmanagement	61
5.2	Lebensereignisorientiertes Personalmanagement	64
5.3	Der psychologische Vertrag	67
5.4	Instrumente	69
6	Führungskräfte sensibilisieren und qualifizieren	76
6.1	Die Bedeutung der Führungskräfte für das erfolgreiche Älterwerden im Unternehmen	76
6.2	Altersstereotype	76
6.3	Attributionen wirken im Führungsalltag	78
6.4	Sensibilisierung durch Qualifizierung im Kontext von Diversity und Chancengleichheit	79
6.5	Elemente und Methoden der Führungskräfte sensibilisierung und -qualifizierung	81
7	Von Beispielen »Guter Praxis« lernen	91
7.1	Personalgewinnung	94
7.1.1	Employer Branding, Personalmarketing, Talent Relationship Management, Rekrutierung – alles dasselbe?	94
7.1.2	Personalgewinnungsstrategien im Zuge des demografischen Wandels: Konzentrieren oder Erweitern?	99
7.2	Personalentwicklung & Laufbahnplanung	111
7.2.1	Elemente der Personalentwicklung	112
7.2.2	Kompetenzmanagement	114
7.2.3	Arbeitsmarktfähigkeit (Employability) und Qualifikationsrisiken	116
7.2.5	Weiterbildung 50plus	119
7.2.6	Instrumente der stellenbezogenen Personalentwicklung	122
7.2.7	Instrumente der laufbahnbezogenen Personalentwicklung	128
7.3	Nachfolgeplanung & Wissensmanagement	134
7.3.1	Mit systematischer Nachfolgeplanung Schlüsselpositionen sichern	134
7.3.2	Wissen sichern	139
7.3.3	Wissenstransfer aktiv gestalten: personen- und bedingungsbezogene Stellhebel	140
7.3.4	Maßnahmen und Instrumente des Wissenstransfers ...	142
7.4	Retention Management & Personalaustritt	147
7.4.1	Ungeplante Austritte – Retention Management als Schlüssel	148

7.4.2	Rentenbedingte Austritte und flexible Übergänge	156
7.4.3	Flexible Modelle des Übergangs von der späten Erwerbs- in die Nacherwerbsphase	159
7.4.4	Den Übergang individuell vorbereiten	162
7.4.5	Beschäftigung in der Nacherwerbsphase	164
7.5	Betriebliches Gesundheitsmanagement	168
7.5.1	Die demografiegerechte Ausrichtung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM)	169
7.5.2	Arbeit und Gesundheit	170
7.5.3	Arbeitsfähigkeit und alterskritische Merkmale der Arbeit	173
7.5.4	Von der Defizit- zur Ressourcenperspektive	175
7.5.5	Instrumente und Maßnahmen eines demografiegerechten BGM	178
8	Das Personalmanagement ist gefordert	191
	Literaturverzeichnis	195