

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	9
2	Auswirkungen des demografischen Wandels auf Unternehmen	14
2.1	Absatzpolitik	15
2.2	Personalpolitik	16
2.3	Konsequenzen für das betriebliche Planungs- und Kontrollsystem	17
3	Individuelles Alter: Gesundheit, Leistung, Lernen	19
3.1	Gesundheit	21
3.1.1	<i>Altersspezifische Verteilung von Krankheit</i>	21
3.1.2	<i>Berufspezifische Verteilung von Krankheit</i>	25
3.2	Psychomotorische Leistung	25
3.2.1	<i>Muskelarbeit</i>	27
3.2.2	<i>Sensorische Leistungen</i>	27
3.2.3	<i>Integration zur ablesbaren Leistung</i>	29
3.3	Geistige Leistung und Lernen	32
3.3.1	<i>Geistige Leistungsfähigkeit</i>	32
3.3.2	<i>Lernen</i>	34
3.4	Fazit	37
4	Analyse personalwirtschaftlicher Risiken und Potenziale	38
4.1	Grundsätzliche Überlegungen zur Vorgehensweise	38
4.2	Vorgehensmethodik	43
4.2.1	<i>Vorbereitung der Analyse</i>	43
4.2.2	<i>Daten erfassen</i>	43
4.2.3	<i>Entscheidungsfindung</i>	58

5	Welche HR-Strategien erfordert die demografische Entwicklung?	60
5.1	Strategien gegen zukünftigen Fachkräftemangel – Mitarbeiter gewinnen und entwickeln	61
5.1.1	<i>Aus- und Weiterbildung intensivieren</i>	61
5.1.2	<i>Frauen in technische Berufe</i>	62
5.1.3	<i>50 plus – Personalbeschaffung und -entwicklung älterer Mitarbeiter</i>	62
5.1.4	<i>Stärkere Integration von Migranten in technische Berufe</i>	62
5.1.5	<i>Kooperative Ausbildung und Studium</i>	63
5.2	Strategien gegen zukünftigen Fachkräftemangel – Mitarbeiter binden	63
5.2.1	<i>Mitarbeiterbindung durch Entwicklungsperspektiven</i>	63
5.2.2	<i>Mitarbeiterbindung durch Erhaltung der Leistungsfähigkeit</i>	64
5.2.3	<i>Materielle Anreizsysteme zur Mitarbeiterbindung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit</i>	64
5.2.4	<i>Immaterielle Anreizsysteme zur Mitarbeiterbindung und Erhaltung der Leistungsfähigkeit</i>	65
5.3	Strategien zur Kostenreduktion von Bildungsmaßnahmen	65
5.4	Strategien zur Effizienzsteigerung von Bildungsmaßnahmen	66
5.5	Strategien alleine reichen nicht – Überzeugungs- und Durchsetzungskraft des Personalmanagers ist gefordert	67
6	Fachkräfte gewinnen	68
6.1	Konkretisierung des Themas	68
6.2	Implikationen für die Gewinnung von Fachkräften	69
6.2.1	<i>Personalrekrutierung</i>	70
6.2.2	<i>Personalauswahl</i>	72
6.3	Fazit	74
7	Erhaltung der Leistungsfähigkeit durch Arbeitsgestaltung	75
8	Arbeitszeitgestaltung individuell und flexibel	79
9	Gesucht: Motivierte Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben ..	83
9.1	Perspektiven und Möglichkeiten zur Motivierung und Bindung von Fach- und Führungskräften	83

9.2	Weiterbildung als Baukastenprinzip	84
9.3	Kontinuierliche Nachwuchsförderung	86
9.4	Flexible Arbeitszeitgestaltung	87
9.5	Alternative Laufbahnmuster etablieren	88
9.6	Flexibilisierung im Führungskräftebereich	88
9.7	Die Bedeutung der Unternehmenskultur.....	89
9.8	Fazit.....	90
10	Unterstützungsangebote für Unternehmen bei demografischer Analyse und Strategieentwicklung	91
11	Literatur	99
12	Autorenverzeichnis	105