

Inhaltsverzeichnis

Geleitwort		11
	der Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dr. Ursula von der Leyen	
Vorwort		13
1	Demografischer Wandel und veränderte Altersstrukturen in Unternehmen <i>(Jürgen Busch, Christiane Flüter-Hoffmann)</i>	15
1.1	Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt	15
1.2	Auswirkungen auf die Leistungsprofile	19
1.3	Auswirkungen auf die Qualifikationsstruktur	21
1.4	Auswirkung auf die Sozialsysteme	22
1.5	Personalpolitische Konsequenzen	25
2	Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – Eckpunkte eines ganzheitlichen Personalkonzepts	29
2.1	Elemente eines lebensereignisorientierten Personal- managements <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	29
2.2	Ziele des lebensereignisorientierten Personalmanagements <i>(Sigrid Nikutta)</i>	32
2.2.1	Ziele des Unternehmens	32
2.2.2	Erwartungen der Mitarbeiter	36
2.2.3	Ziele des Unternehmens und Erwartungen der Mitarbeiter harmonisieren	39
2.3	Lebensereignisse im Überblick <i>(Alexander Böhne)</i>	40
2.3.1	Eintritt in eine Organisation: Ereignisse im Zusammenhang mit der Neuorientierung eines Mitarbeiters in einem Unter- nehmen und dessen Umfeld	41

2.3.2	Qualifikation: Ereignisse im Zusammenhang mit der Entwicklung beruflich relevanter Fähigkeiten und Fertigkeiten	42
2.3.3	Karriere: Ereignisse im Zusammenhang mit einer Folge von Positionen, die ein Mitarbeiter mit der Zeit durchläuft	43
2.3.4	Change: Ereignisse im Zusammenhang mit einer gesteuerten oder ungesteuerten Veränderung des Unternehmens und der Arbeitsbedingungen	45
2.3.5	Private Ereignisse: Ereignisse im Zusammenhang mit einschneidenden familiären und sonstigen privaten Veränderungen	45
2.3.6	Außerbetriebliches Engagement: Ereignisse im Zusammenhang mit gesellschaftlich relevanten Aktivitäten von Mitarbeitern, die deren betriebliche Verfügbarkeit und Leistung beeinflussen können	47
2.3.7	Ausstieg: Ereignisse im Zusammenhang mit der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses	49
2.4	Einflussfaktoren	50
2.4.1	Einflussbereiche im Überblick	50
2.4.2	Externe Faktoren: Politik, Recht, Gesellschaft (<i>Monika Rühl</i>)	51
2.4.3	Interne Faktoren: Strukturen und Kultur des Unternehmens (<i>Monika Rühl</i>)	58
2.4.4	Individuelle Faktoren: Psychologie (<i>Alexander Böhne</i>)	60
2.4.5	Strategische Wirkungsfaktoren für ein erfolgreiches lebensereignisorientiertes Personalmanagement (<i>Alexander Böhne</i>)	62
3	Instrumente des lebensereignisorientierten Personalmanagements	65
3.1	Instrumentenkonzept im Überblick (<i>Sascha Armutat</i>)	65
3.2	Instrumente für die wertmäßigen, strategischen und planerischen Voraussetzungen der Lebensereignisorientierung (<i>Sascha Armutat</i>)	67
3.2.1	Lebensereignisorientiertes Wertemanagement	67
3.2.2	Lebensereignisorientiertes Strategiemangement	68

3.2.3	Lebensereignisorientierte Personalplanung	68
3.3	Lebensereignisübergreifende Instrumente	70
3.3.1	Lebensereignisorientiertes Personalmarketing (Christiane Flüter-Hoffmann)	71
3.3.2	Lebensereignisorientiertes Arbeitszeitmanagement (Sascha Armutat)	75
3.3.3	Lebensereignisorientierte Personalentwicklung (Christiane Flüter-Hoffmann)	81
3.3.4	Lebensereignisorientiertes Gesamtvergütungssystem (Stefanie Pöpping, Sascha Armutat)	87
3.3.5	Lebensereignisorientiertes Wissensmanagement (Christiane Flüter-Hoffmann)	91
3.3.6	Gesundheitsmanagement (Andreas Mürdter)	98
3.4	Lebensereignisspezifische Instrumente	106
3.4.1	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „Eintritt“ (Sascha Armutat, Monika Rühl)	107
3.4.2	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „Qualifikation“ (Christiane Flüter-Hoffmann)	111
3.4.3	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „Karriere“ (Christiane Flüter-Hoffmann)	119
3.4.4	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „Change“ (Monika Rühl)	124
3.4.5	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „einschneidende familiäre/private Veränderungen“ (Monika Rühl)	130
3.4.6	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „außerbetriebliches Engagement“ (Monika Rühl)	141
3.4.7	Instrumente im Kontext des Lebensereignisses „Ausstieg“ (Sigrid Nikutta)	143
3.5	Flankierende Instrumente des lebensereignisorientierten Personalmanagements	149
3.5.1	Kulturgestaltung (Monika Rühl)	149
3.5.2	Kommunikationsinstrumente (Christiane Flüter-Hoffmann)	152

4	Lebensereignisorientiertes Personalmanagement einführen – ein Vorgehensmodell	157
4.1	Strategieanalyse <i>(Volker Hempel)</i>	158
4.2	Belegschafts- und Altersstrukturanalyse <i>(Andreas Mürdter)</i>	159
4.3	Zielformulierung <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	167
4.4	Identifikation der Handlungsfelder <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	167
4.5	Analyse der Instrumente und Entwicklung eines Maßnahmenkonzepts <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	170
4.6	Umsetzung <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	173
4.7	Controlling <i>(Sascha Armutat)</i>	175
5	Neue Rolle und verändertes Selbstverständnis des Personalmanagements <i>(Monika Rühl, Sascha Armutat)</i>	179
6	Transferhilfen für kleine und mittlere Unternehmen <i>(Christiane Flüter-Hoffmann)</i>	183
6.1	Einführung: Was sind KMU? Was kennzeichnet ihren Zugang zum Thema?	183
6.2	Sensibilisierung und mögliches Vorgehen in KMU	186
7	Ausblick	191
8	Anhang	193
8.1	Checklisten im Web	193
8.2	Literaturverzeichnis	194
8.3	Abbildungsverzeichnis	198
8.4	Autorenverzeichnis	201
8.5	Unternehmen in Zahlen – Informationen zu den Unternehmensbeispielen	203

8.5.1	ASSTEL ProKunde Versicherungskonzepte GmbH	203
8.5.2	BDA – Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände	204
8.5.3	Daimler AG – Konzernzahlen 2007	204
8.5.4	Deutsche Bahn AG	205
8.5.5	Deutsche Lufthansa AG – Konzernzahlen 2007	205
8.5.6	Die Continentale – Konzernzahlen 2007	206
8.5.7	Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW)	206
8.5.8	SICK AG	206