

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
Einleitung	7
Teil 1	
Demografie & Co.	13
Weshalb wir über menschliche Ressourcen neu nachdenken müssen (<i>Charlotte Venema</i>)	13
1 Die zuverlässige Demografie	13
2 Demografie als Megathema?	15
3 Der Frosch im Kochtopf.....	16
4 Die Hoffnung des Fensterputzers	17
5 German Angst oder Gibt es eine demografische Normalität?	18
6 Keine Kinder haben keine Kinder	21
7 Globale Ungleichzeitigkeit	22
8 Die Phasen der demografischen Entwicklung	23
9 Das Wachstum der Metropolregionen	25
10 Statistik neu betrachtet.....	26
11 Die Demografie ist nicht allein	30
12 Der Globus ist flach	31
13 Neue Wertschöpfungsmuster: Die Projektwirtschaft	32
14 Licence to Operate, globale Nachbarschaft und Arbeitgeberimage	34
15 Die Waage senkt sich rechts.....	39
16 Es geht <i>nicht</i> um die Alten	39
17 Neue Lebensentwürfe und Kulturenvielfalt der Generationen	40
18 Zwerge und Riesen	41
19 Der gesplante Arbeitsmarkt, neue Bildungswege und lebenslanges Lernen	42
20 Die Zukunft: Rentnerband mit Enkel.....	45
21 Monstermanagement oder Vom Hühnerstall zum Exotenhaus	46
	9

Teil 2	Bearbeitung menschlicher Ressourcen – Strategien, Methoden, Werkzeuge	
	<i>(Ulrich Althausen)</i>	49
1	Eine Einschätzung – Wie hat sich das Thema Demografie in den letzten Jahren entwickelt?	49
2	Die Kernfragen demografiefester Personalarbeit	50
3	Ein Muss: Langfristiges und weiträumiges Denken – Die Personalstrategie als Basis	54
4	Die Handlungsfelder	58
4.1	Handlungsfeld »Personalplanung, Flexibilisierung und Personaleinsatz«	59
4.2	Handlungsfeld »Personalgewinnung – Quellen und Vorgehen«	61
4.3	Handlungsfeld »Personalentwicklung – Qualifizierung, Lernumgebung und »Restaffing« ...	63
4.4	Handlungsfeld »Kulturentwicklung, Bewusstseinswandel und Bau einer Wissenskultur« .	68
4.5	Handlungsfeld »Führung – neue Anforderungen« ...	72
4.6	Handlungsfeld »Bindung und Aktivierung«	75
4.7	Handlungsfeld »Alter(n)smanagement und Gesundheitsförderung«	79
4.8	Handlungsfeld »Lebensarbeitszeitgestaltung und Vergütungsprinzipien«	81
4.9	Handlungsfeld »Berufsaustritt – Know-how-Transfer«	86
5	Zusammenfassung	88
Teil 3	Erhaltung und Bindung	
	Wege zur zukunftsfähigen Organisation	
	<i>(Marcus Schmitz)</i>	91
1	Einleitung	91
2	Ressourcenverfügbarkeit und individuelle Lebenssituationen	92
2.1	Einleitung und Nutzen	92
2.2	Handlungsfeld: »Personalplanung und Flexibilisierung«	98
2.3	Handlungsfeld: »Personalgewinnung«	106
2.4	Handlungsfeld: »Personentwicklung«	108
2.5	Handlungsfeld: »Kulturentwicklung und Bewusst- seinswandel«	112
2.6	Handlungsfeld: »Führung – neue Anforderungen« ..	114
2.7	Handlungsfeld: »Bindung und Aktivierung«	120

2.8	Handlungsfeld: »Alter(n)smanagement und Gesundheitsförderung«	123
2.9	Handlungsfeld: »Lebensarbeitszeitgestaltung und Vergütungsprinzipien«	127
2.10	Handlungsfeld: »Berufsaustritt – Know-how-Transfer«	130
2.11	Kritische Erfolgsfaktoren: Einzelstrategie Berücksichtigung individueller Lebenssituationen ..	132
3	Die Ressourcen der Generationen	133
3.1	Einleitung und Nutzen	133
3.2	Handlungsfeld: »Personalplanung und Flexibilisierung«	135
3.3	Handlungsfeld: »Personalgewinnung«	137
3.4	Handlungsfeld: »Personalentwicklung«	137
	<i>Exkurs: Konzept Führungswerkstatt</i>	
3.5	Handlungsfeld: »Kulturentwicklung und Bewusstseinswandel«	145
3.6	Handlungsfeld: »Führung – neue Anforderungen« ..	148
3.7	Handlungsfeld: »Bindung und Aktivierung«	149
3.8	Handlungsfeld: »Alter(n)smanagement und Gesundheitsförderung«	151
3.9	Handlungsfeld: »Lebensarbeitszeitgestaltung und Vergütungsprinzipien«	155
3.10	Handlungsfeld: »Berufsaustritt – Know-how-Transfer«	156
3.11	Kritische Erfolgsfaktoren: »Einzelstrategie Ressourcen der Generationen«	157
4	Spezifische Ressourcen: Beispiel Gender Mainstreaming ..	157
4.1	Einleitung und Nutzen	157
	<i>Exkurs: Evolutionspsychologischer Ansatz zur Erklärung männlicher und weiblicher Fähigkeiten</i>	
4.2	Handlungsfeld: »Personalplanung und Flexibilisierung«	165
4.3	Handlungsfeld: »Personalgewinnung«	166
4.4	Handlungsfeld: »Personalentwicklung«	166
4.5	Handlungsfeld: »Kulturentwicklung und Bewusstseinswandel«	170
4.6	Handlungsfeld: »Führung – neue Anforderungen« ..	171
4.7	Handlungsfeld: »Bindung und Aktivierung«	172
4.8	Handlungsfeld: »Alter(n)smanagement und Gesundheitsförderung«	173
4.9	Handlungsfeld: »Lebensarbeitszeitgestaltung und Vergütungsprinzipien«	173
4.10	Handlungsfeld: »Berufsaustritt – Know-how-Transfer«	174

4.11	Kritische Erfolgsfaktoren: Einzelstrategie spezifische Generationen	174
Teil 4	Zum Schluss: Was ist zu tun? <i>(Ulrich Althausen, Marcus Schmitz, Charlotte Venema)</i>	177
Die Autoren	181
Literaturverzeichnis	185
Stichwortverzeichnis	191