

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	7
1 Ausgangspunkt: Demografische Entwicklung und veränderte Belegschaftsstrukturen (Sascha Armutat)	9
2 Wer sind ältere Mitarbeiter? Ein Charakterisierungsversuch (Sascha Armutat).....	15
2.1 Alter – Probleme der Charakterisierung	15
2.2 Alter und Veränderung der kognitiven Leistung	16
2.3 Älterwerden und Lernen	21
2.3.1 Einflüsse auf das Lernen	21
2.3.2 Weiterbildungsbereitschaft.....	24
2.3.3 Vorzüge und Defizite des Lernens Älterer	26
3 Personalentwicklung in alternden Belegschaften (Sascha Armutat).....	29
3.1 Grundverständnis einer ganzheitlichen Personalentwicklung.....	29
3.2 Bezugspunkte einer Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit: ältere Mitarbeiter von heute und morgen	30
3.3 Elemente einer Personalentwicklung für eine längere Lebensarbeitszeit im Überblick.....	31
4 Performance älterer Mitarbeiter sichern – Weiterbildung und Jobdesign (Ralf Jansen).....	35
4.1 Ausrichtung der Weiterbildung für Mitarbeiter in der letzten Lebensarbeitsphase	35
4.1.1 Anforderungen an eine lernförderliche Didaktik.....	35
4.1.2 Praxisbeispiel: ELMA – ein integratives Konzept	41
4.1.3 Weiterbildung für ältere Mitarbeiter	43
4.1.4 Begleitendes Bildungscoaching	46
4.2 Individuelle Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung.....	49
5 Anpassungsfähigkeit der Belegschaft sicherstellen – lebenslanges Lernen und Karrierepläne	55
5.1 Lebenslanges Lernen fördern: Gezielter Aufbau von Lernkompetenz (Christian Stamov-Roßnagel, Karina Lloyd).....	55
5.1.1 Schritt I: Bestandsaufnahme.....	56
5.1.2 Schritt II: Trainings	58
5.1.3 Schritt III: Rückmeldung	60
5.1.4 Effekte eines Lernkompetenztrainings	61
5.1.5 Sicherung der Nachhaltigkeit	62
5.2 Neue Karrieremodelle in einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld (Erika Regnet).....	64

5.2.1	Warum neue Karrieremodelle?	64
5.2.2	Wie können neue Karrieremodelle aussehen?	67
5.2.3	Modell 1: Klassische Karriereorientierung.....	69
5.2.4	Modell 2: Karriereplateau	70
5.2.5	Modell 3: Wellenkarriere	73
5.2.6	Fach- und Projektlaufbahn als weitere Optionen	77
6	Erfahrungswissen nutzbar machen – Wissenstransfer und altersgemischte Teams.....	81
6.1	Intergenerationaler Wissenstransfer – Herausforderungen, Risiken und Handlungsansätze (<i>Karina Lloyd, Andrea Druck</i>)	81
6.2	Wissenstransfer systematisch begleiten – Praxisbeispiel der ZF Friedrichshafen AG (<i>Andrea Druck</i>).....	86
7	Altersgerechte Unternehmenskultur gestalten	93
7.1	Schritte der Kulturgestaltung (<i>Ilka Thiele</i>)	93
7.2	Altersstereotype reduzieren – ein Beispiel für Sensibilisierungsworkshops bei der AVU (<i>Markus Schwandt</i>)	98
8	Gesundheitsmanagement – den ganzen und alle Mitarbeiter im Blick	107
8.1	Notwendigkeit und Grundlagen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements (<i>Sascha Armutat</i>)	107
8.2	Eckpunkte eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements (<i>Sascha Armutat</i>).....	110
8.3	Präventives Gesundheitsmanagement bei der ZF Friedrichshafen AG am Standort Schweinfurt (<i>Frank Stüber</i>)	115
8.3.1	Themenfelder im Gesundheitsmanagement.....	115
8.3.2	Schwerpunkte der Verhältnisprävention	118
8.3.3	Schwerpunkte der Verhaltensprävention.....	119
8.3.4	Schwerpunkte der Eigenverantwortung.....	120
8.3.5	Herausforderung – Gesundheitsmanagement im Demografischen Wandel	121
9	Ausblick: Mitarbeiter heute für morgen entwickeln	123
10	Anhang	125
10.1	Literaturverzeichnis.....	125
10.2	Abbildungsverzeichnis.....	131
10.3	Verzeichnis der Checklisten	132
10.4	Autorenverzeichnis.....	133
10.5	Stichwortverzeichnis	136