

# Inhaltsverzeichnis

Geleitwort des Herausgebers .....	5
Danksagung .....	6
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>11</b>
<b>2 Die fünf Säulen eines demografiegerechten Personalmanagements .....</b>	<b>16</b>
<b>3 Wissen, wo das Unternehmen steht .....</b>	<b>21</b>
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
<b>4 Die Personalstrategie demografiegerecht ausrichten .....</b>	<b>49</b>
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

<b>5</b>	<b>Wissen, wo die Mitarbeitenden stehen .....</b>	<b>60</b>
5.1	Lebenszyklusorientiertes Personalmanagement .....	61
5.2	Lebensereignisorientiertes Personalmanagement .....	64
5.3	Der psychologische Vertrag .....	67
5.4	Instrumente .....	69
<b>6</b>	<b>Führungskräfte sensibilisieren und qualifizieren .....</b>	<b>76</b>
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
<b>7</b>	<b>Von Beispielen »Guter Praxis« lernen .....</b>	<b>91</b>
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
<b>8</b>	<b>Das Personalmanagement ist gefordert .....</b>	<b>191</b>
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>195</b>