

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Verzeichnis der Abbildungen	13
1 Herausforderungen des kollektiven demografischen Wandels und des individuellen Lebenslaufs	15
1.1 Die Wirtschafts- und Arbeitswelt spüren den aktuellen demografischen Wandel	16
1.2 Der Lebenslauf des Beschäftigten im Zusammenspiel mit der Wirtschafts- und Arbeitswelt	25
1.3 Erfahrungswissen geht in Pension/Rente	38
1.4 Gesundheit, Arbeits- und Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter	44
1.5 Warum braucht es Übergangsmangement im demografischen Wandel?	50
2 Chancen für Menschen und Betriebe durch betriebliches Übergangsmangement	55
2.1 Die Merkmale des betrieblichen Übergangsmagements	56
2.2 Der 5-Handlungsebenen-Ansatz des betrieblichen Übergangsmagements	61
2.2.1 Handlungsebene 1: Altersgerechte Führungs- und Organisationskultur	64
2.2.2 Handlungsebene 2: Altersgerechte Arbeitsgestaltung	81
2.2.3 Handlungsebene 3: Altersgerechte Laufbahngestaltung	95
2.2.4 Handlungsebene 4: Wertschätzender und -schöpfender Wissenstransfer	107
2.2.5 Handlungsebene 5: Arbeitsbiografische Reflexion	117
3 Werkzeuge betrieblichen Übergangsmagements	127
3.1 Tools für Strategieplanung und Mitarbeiterführung	127
3.1.1 Betriebliche Altersstrukturanalyse und -prognose (strategische Führung)	127
3.1.2 Internes Audit »Betriebliches Übergangsmangement« (strategische Führung)	128
3.1.3 Abschlussdialog – anlassbezogenes Führung-Mitarbeiter-Gespräch (operative Führung)	129
3.1.4 Führung-Mitarbeiter-Gesprächs-Baustein »Anerkennender Erfahrungsaustausch« (operative Führung)	130
3.2 Tools für altersgerechte Arbeitsgestaltung	131
3.2.1 Arbeitsfähigkeitscoaching® für betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) bzw. bei Wiedereingliederung nach längerem Krankenstand (ausgebildete Beauftragte)	131
3.2.2 Ermittlung alterskritischer Arbeitsbedingungen »55 plus« durch »Leitfaden zur Arbeitsplatzbeobachtung« (ausgebildete Beauftragte)	132

3.3	Tools für altersgerechte Laufbahngestaltung	133
3.3.1	Alter(n)sgerechte Arbeitskarrieren (Beauftragte)	133
3.3.2	»Zukunftsgespräch« (Beauftragte/operative Führung)	134
3.3.3	»Silber-Karriere«-Einladung; Vorbereitung und Gespräch (operative Führung)	135
3.4	Tools für personalisierten Wissenstransfer	137
3.4.1	Tandem-Modell oder Mentoring: Wissenstransfer in temporären Zusammenarbeitszeiten (operative Beteiligte)	137
3.4.2	Wissensorientiertes Mitarbeitergespräch (operative Führung)	138
3.4.3	Übergabegespräch: Wissenstransfer in moderiertem Dialog (operative Führung/Beauftragter)	139
3.4.4	Storytelling/Erfahrungsgeschichten: Wissenstransfer mit ritualisiertem Kommunikationshilfsmittel	140
3.4.5	Verabschiedungsfeier mit »Workshop für Gesammelte Erfahrungen/Lessons Learned«	141
3.4.6	Wissenslandkarte: Wissenstransfer mit einer dialoggeeigneten Visualisierungstechnik (Beauftragte/operativ Beteiligte)	142
3.4.7	Wissensbaum: Wissenstransfer mit einer dialoggeeigneten Moderations- und Visualisierungstechnik	145
3.5	Tool für arbeitsbiografische Reflexion	147
3.5.1	Achtsames Gespräch zur persönlichen Arbeitsgeschichte (operative Führung/Beteiligte)	147
4	Fallbeispiel und Übung zur Ermutigung	149
	Literatur	157
	Stichwortverzeichnis	167
	Autoren	171