

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	1
<b>2</b>	<b>Fundamental und nachhaltig – die Folgen der demografischen Entwicklung</b> .....	7
2.1	Zahlen, Daten, Fakten – Demografie und Arbeitsmarkt im Wandel .....	8
2.2	Wann ist man alt? .....	10
2.3	Die beruflichen Lebensphasen .....	12
2.4	Situationen in den Unternehmen .....	16
2.5	Das Image des älteren Arbeitnehmers .....	20
<b>3</b>	<b>Generation im Wandel</b> .....	23
3.1	Vom Sinn eines langen beruflichen Lebens .....	23
3.2	Ältere Arbeitnehmer: Fähigkeiten und Fertigkeiten .....	23
3.2.1	Physische Leistungsfähigkeit .....	24
3.2.2	Psychische Leistungsfähigkeit .....	25
3.2.3	Lernfähigkeit .....	27
<b>4</b>	<b>Problemstellung und Zielsetzung</b> .....	31
4.1	Gefahrenpotenziale und Chancen aufzeigen .....	34
4.2	Relevante Handlungsfelder bestimmen .....	36
4.3	Handlungsfelder für Unternehmen .....	37
4.3.1	Handlungsfeld 1: Führung & Kultur .....	37
4.3.2	Handlungsfeld 2: Organisation, Gesundheitsmanagement & Einsatzmöglichkeiten .....	37
4.3.3	Handlungsfeld 3: Talentmanagement & Personalinstrumente .....	38
4.4	Handlungsfelder für Mitarbeiter .....	39
4.4.1	Handlungsfeld 4: Gesundheit & Vitalität .....	39
4.4.2	Handlungsfeld 5: Selbstführung & Selbstmotivation .....	39
4.4.3	Handlungsfeld 6: Wissen & Kompetenzen .....	40
<b>5</b>	<b>Bestandsaufnahme</b> .....	41
5.1	Schritt 1: Ziele und Strategien des Businessplans .....	44
5.2	Schritt 2: Analyse der Altersstruktur .....	45

5.3	Schritt 3: Detaillierte Bestandsaufnahme in den Handlungsfeldern .....	47
5.3.1	Check-up 1: Prüfen der nachhaltigen Beschäftigungsfähigkeit von Mitarbeitern in den Kernfunktionen .....	48
5.3.2	Check-up 2: Prüfen des Handlungsfelds Führung & Kultur.....	53
5.3.3	Check-up 3: Prüfen des Handlungsfelds Organisation, Gesundheits- und Einsatzmöglichkeiten .....	56
5.3.4	Check-up 4: Prüfen des Handlungsfelds Talentmanagement & Personalinstrumente.....	57
5.4	Schritt 4: Ergebnisbericht mit konkreten Empfehlungen zu Zielen und Maßnahmen.....	62
<b>6</b>	<b>Konkrete Vorgehensweisen zur Sicherung des Erfolgspotenzials .....</b>	<b>67</b>
6.1	Langfristige Personalpolitik formulieren.....	67
6.2	Aufgaben und Verantwortlichkeiten festlegen.....	69
6.3	Handlungsfeld 1: Führung & Kultur.....	72
6.4	Handlungsfeld 2: Organisation, Gesundheitsmanagement & Einsatzmöglichkeiten .....	97
6.4.1	Die Ausgangssituation in den Unternehmen .....	98
6.4.2	Zukunftsorientierte Unternehmenspolitik schafft altersgerechte Rahmenbedingungen .....	102
6.4.3	Klares Konzept für Gesundheitsförderung.....	107
6.5	Handlungsfeld 3: Talentmanagement & Personalinstrumente .....	123
6.5.1	Implementierung eines intergenerativen Talentmanagementprozesses .....	124
6.5.2	Entgelt- und Arbeitszeitsysteme .....	135
6.5.3	Personalentwicklung .....	138
6.5.4	Personalmarketing.....	153
6.5.4.1	Was ist ein Talent? .....	154
6.5.4.2	Interner Bewerbermarkt .....	155
6.6	Handlungsfeld 4: Präventionsprogramme zum Erhalt von Gesundheit & Vitalität.....	157
6.6.1	Gesundheitsförderung bei den Mitarbeitern .....	157
6.6.2	Das 5-Säulen-Programm für die Gesundheit .....	159
6.7	Handlungsfeld 5: Selbstführung & Selbstmotivation.....	163
6.8	Handlungsfeld 6: Wissen & Kompetenzen aufbauen .....	175
<b>7</b>	<b>Personalpolitische Konsequenzen des demografischen Wandels: Expertenaussagen.....</b>	<b>179</b>
7.1	Rainer Marr: Neue Anreizstrukturen schaffen.....	179
7.2	Artur Wollert: Individuelle Wege finden .....	183

---

7.3	Klaus Hofmann: Neues Denken ist nötig .....	184
7.4	Felix Herrnberger: Fit durch Projektarbeit.....	187
<b>8</b>	<b>Best-Practice-Beispiele</b> .....	189
8.1	BMW Group .....	189
8.2	EADS .....	193
8.3	Geberit AG .....	198
8.4	METRO Group .....	200
8.5	SICK AG.....	205
8.5.1	Gesundheitsförderung als Leitbild.....	208
<b>9</b>	<b>Eine Lebensgeschichte</b> .....	211
<b>10</b>	<b>Schlusswort</b> .....	215
<b>Literatur</b>	.....	217
<b>Anhang</b>	.....	225
<b>Der Autor</b>	.....	265