

Synopse zum Arbeitsbereich Professionalisierung

Themencluster: demografieorientiertes Personalmanagement - Was ist relevant für das Personalmanagement, was gibt es zu tun?



Dieses Werk bzw. dieser Inhalt ist unter einer Creative Commons-Lizenz lizenziert.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Deller, Jürgen (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel : ein Handbuch für den Veränderungsprozess. Springer.

Inhalt	Bemerkung
I. Handlungsrahmen demografischer Veränderungen II. Startpunkt des Prozesses: Problembewusstsein schaffen III. Strategische Analyse der demografischen Situation IV. Exploration der demografischen Situation V. Themenbereiche für Datenerhebung und Situationsdiagnose VI. Übersicht Demografiemanagement VII. Toolbox Demografiemanagement VIII. Umsetzung und Evaluation IX. Ausblick	Expertenbeiträge und Fallbeispiele aus der Praxis Toolbox Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Rump, Jutta (2014): Demografieorientiertes Personalmanagement. Personalwirtschaft.

Inhalt	Bemerkung
I Demografieorientiertes Personalmanagement: Hintergründe und Handlungsansätze II Demografiemanagement braucht Macher und Marken: Demografiemanager als Kundenkenner, Trendarbeiter und Kommunikatoren III Praxisbeispiele Ein Netzwerk mit Zukunft: Nachwuchsförderung im Bundesministerium für Arbeit und Soziales Gesundheitsmanagement bei der SAP AG »Strategie für die Zukunft – Lebensphasenorientierte Personalpolitik«: Modellprojekt in Rheinland-Pfalz Die BitburgerÜbergangsRente Die Herausforderungen der demografischen Entwicklung meistern: Beispiel Volksbank Mittelhessen eG Der Paradigmenwechsel von der Leiter- zur Mosaikkarriere: Was heute getan werden muss, um Karrieren von morgen zu managen Schichtarbeit unter demografischen Herausforderungen	praxisorientiertes Buch der Zeitschrift Personalwirtschaft Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

<p>Lebenslanges Lernen bei der SICK AG: Personalentwicklung im Kontext des demografischen Wandels</p>	
---	--

Klaffke, Martin (2013): Demografie als Chance. Zeitschrift Personalmanagement, 3/2013, S. 44-47.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Statt einer Neuausrichtung der Personalpolitik erfolgt die Politik der kleinen Schritte II. Mythos oder Wahrheit? Produktivitätsvorteile durch altersspezifische Personalmaßnahmen III: Wer lernt was von wem? Wissensaustausch in altersgemischten Lerngruppen IV. Junge Hüpfen führen alte Haudegen: Alles eine Frage der Kompetenz? V. Demografie: Ein neues personalpolitisches Thema oder bereits ein alter Hut? VI. Stressfaktor Chef: Wie der Führungsstil Stress und Work-Life-Conflict beeinflusst VII. Strategischer Partner: Human Resources fehlt die institutionelle Verankerung VIII. Job im Rentenalter? Die Einstellung ist wichtig IX. Wann relative Leistungsentlohnung funktioniert X. Mobbing - Warum gute HR-Praktiken scheitern XI. Leistungsveröffentlichung motiviert Teams XII. Humor als Strategie gegen Stress & Co XIII. 55plus-Mitarbeiter: Vollzeit oder Altersteilzeit?</p>	<p>Bewältigung des demografischen Wandels aus unterschiedlichen Blickwinkeln und unter Verwendung verschiedener Methoden</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Berblinger, Sebastian und Knörzer, Michael (2007): Demografiemanagement. Servicebroschüre des Bundesverband der Personalmanager, Berlin.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. EINLEITUNG: DEMOGRAPHIE ALS RAHMENBEDINGUNG DES PERSONALMANAGEMENTS II. FAKTEN UND FACETTEN DES DEMOGRAPHISCHEN WANDELS III. PROZESSKETTE DES DEMOGRAPHIEMANAGEMENTS IV. HANDLUNGSFELDER DES DEMOGRAPHIEMANAGEMENTS V. SCHLUSSBETRACHTUNG</p>	<p>Veröffentlichung auf Homepage des Verbandes</p> <p>besonders interessant: Benennung von 5 Handlungsfeldern für Demografiemanagement: Mitarbeitergewinnung, Karrieremöglichkeiten, Weiterbildung, Gesundheitsmanagement, Arbeitsorganisation</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Kunze, Florian (2012): Aktives Demografiemanagement - Gezielte Maßnahmen steigern die Unternehmensleitung: zfo, 06/2012, S.397-402.

Inhalt	Bemerkung
	<p>Benennung der Handlungsfeldern für Demografiemanagement: Gesundheits- und Ergonomiemanagement, Karrieremanagement/PE, Altersdiversitätsmanagement.</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Klaffke, Martin (2014): Generationen-Management - Konzepte, Instrumente, Good-Practice-Ansätze. Springer.

Inhalt	Bemerkung
<p>Teil A Hintergrund und Konzepte</p> <p>I. Erfolgsfaktor Generationen-Management – Handlungsansätze für das Personalmanagement</p> <p>II. Baby Boomer und Generation X – Charakteristika der etablierten Arbeitnehmer-Generationen</p> <p>III. Millennials und Generation Z – Charakteristika der nachrückenden Arbeitnehmer-Generationen</p> <p>IV. Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit – Grundlage von Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>V. Mitarbeiterengagement – Ergebnis von Generationen-Management und Erfolgsfaktor für Unternehmen</p> <p>Teil B Ansätze und Instrumente</p> <p>VI. Gesundheitsmanagement – Kultur der Gesundheit in Organisationen etablieren</p> <p>VII. Generationen-sensible Personal- und Karriereentwicklung – Lebenslanges Lernen fördern</p> <p>VIII. Arbeitszeiten flexibel gestalten – Herausforderungen und Leitsätze für eine moderne Arbeitszeitkultur</p> <p>IX. Büro der Zukunft – Generationenorientierte Gestaltung von Arbeitswelten</p> <p>X. Herausforderung Führung – Führen in der Mehrgenerationengesellschaft</p> <p>XI. Vorausschauendes Trennungsmanagement – Faktor der Arbeitgeberattraktivität in flexiblen Arbeitswelten</p>	<p>Herausgeber forscht zum Thema Generationen-Management --> könnte interessanter Experte sein</p> <p>besonders interessant: Teil A zu Hintergründen und Konzepten --> Benennung von Konflikten, Handlungsfeldern</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Littig, Peter (2013): HR Management - Handlungsfelder, Konzepte und Praxis des Personalmanagements von morgen. Stark.

Inhalt	Bemerkung
I. Herausforderungen und nachhaltige Lösungen II. Der deutsche Arbeitsmarkt - ein Bewerbermarkt? III. Die Demografie lässt grüßen IV. Vom Rohdiamanten zum High Potential V. Demografisches HR Management im 21. Jahrhundert VI. Der unvermeidbare Blick über den Tellerrand VII. Ausblick	Veröffentlichung des Leiters für Bildungspolitik und -strategie der DEKRA Akademie Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Preißing, Dagmar (2010): Erfolgreiches Personalmanagement im demografischen Wandel. Oldenburg.

Inhalt	Bemerkung
I. Die demografische Entwicklung und ihre Konsequenzen für das Personalmanagement II. Strategisches Management - Implikationen des demografischen Wandels III. Ablauf einer Altersstrukturanalyse IV. Retention Management: Rekrutierung und Mitarbeiterbindung im Kontext des demografischen Wandels V. Kompetenzentwicklung im demografischen Wandel VI. Auswirkungen prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf die Kompetenzentwicklung im demografischen Wandel VII. Wissensmanagement im demografischen Wandel - Herausforderung und Bedeutung für das Personalmanagement VIII. Betriebliches Gesundheitsmanagement im demografischen Wandel IX. Gelebte und verantwortete Unternehmenskultur - Voraussetzung für erfolgreiches, demografieorientiertes Personalmanagement	Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Bruch, Heike (2010): Generationen erfolgreich führen. Konzepte und Praxiserfahrungen zum Management des demographischen Wandels. Springer.

Inhalt	Bemerkung
I. Einleitung II. Der Demographische Wandel-Ursachen und Folgen III. Erfolgreiches Altern im Erwerbsleben - Personenbezogene Aspekte IV. Führung von fünf Generationen am Arbeitsplatz V. Entwicklung und Führung altersgemischter Teams VI. Bewältigung des demographischen Wandels - Aspekte des Gesamtunternehmens VII. Zusammenfassung und Ausblick	Struktur des Buches: allgemein zum demografischen Wandel --> Individuum --> Beziehung FK-MA --> Team --> Gesamtunternehmen Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Schuett, Susanne (2014): Demografie-Management in der Praxis. Mit der Psychologie des Alterns wettbewerbsfähig bleiben. Springer.

Inhalt	Bemerkung
I. Altern managen! Von der Strategie zur Umsetzung II. Demografie-Management: Besonderer Wandel, besondere Widerstände III. Die sechs Säulen des erfolgreichen Demografie-Managements. Sensibilisieren, Qualifizieren, Motivieren, Kommunizieren, Führen, Kultivieren IV. Demografie-Management, und zwar nachhaltig: Verankern! V. Schlusswort: Neues Altern, neues Selbstverständnis	Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Althaus, Ulrich (2008): Demografie - Engpass Personal - Antworten, Strategien und Konzepte im Umgang mit knappen Ressourcen. Luchterhand.

Inhalt	Bemerkung
I. Demografie & Co - Weshalb wir über menschliche Ressourcen neu nachdenken müssen II. Bearbeitung menschlicher Ressourcen - Strategien, Methoden, Werkzeuge III. Erhaltung und Bindung - Wege zur zukunftsfähigen Organisation IV. Zum Schluss: Was ist zu tun?	Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?

Schweitzer, Jochen (2013): Systemisches Demografiemanagement : Wie kommt Neues zum Älterwerden ins Unternehmen? Springer.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Demografischer Wandel: Eine kurze Einführung in eine populäre Prognose</p> <p>II. Wen muss das interessieren? Die Relevanz des demografischen Wandels für Mitarbeiter, Führungskräfte und Organisationen</p> <p>III. Können und Dürfen: Zur Leistungsfähigkeit jüngerer und älterer Mitarbeiter</p> <p>IV. Wollen und Sollen: Interessen, Motive, Werte und Bedürfnisse jüngerer und älterer Mitarbeiter</p> <p>V. Zum Beispiel: Wie Ärzte in langjähriger Berufstätigkeit gesund und arbeitsfähig bleiben können</p> <p>VI. Wertschätzung im Betrieb: Weshalb sie dort vermisst wird und mögliche Beiträge zu ihrem Zustandekommen</p> <p>VII. Unterschiede, die keine Unterschiede machen dürfen: Entstehung und Umgang mit Leistungsunterschieden in Arbeitsteams</p> <p>VIII. Qualifizierung und Wissensmanagement: Wie Know-how im Unternehmen bleibt</p> <p>IX. Betriebliche Demografieprojekte: Was zum Gelingen erforderlich ist</p> <p>X. Betriebliche Demografieprojekte: Lösungen für typische Stolpersteine</p>	<p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Pesch, Ulli (2013): Die Zukunft zu Ende denken. Die Konsequenzen des demografischen Wandels sind bekannt. Aber wird auch gehandelt? Zeitschrift Personalmagazin, 01/2013, S.20-22.

Inhalt	Bemerkung
	<p>In einer Tabelle werden Handlungsoptionen je nach Unternehmenstyp und Unternehmensmerkmalen differenziert</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Langhoff, Thomas (2009): Den demographischen Wandel im Unternehmen erfolgreich gestalten. Eine Zwischenbilanz aus arbeitswissenschaftlicher Sicht. Springer.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Der demografische Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft</p> <p>II. Individuelles Altern, Leistungsfähigkeit und Produktivität</p> <p>III. Altersstrukturanalyse</p> <p>IV. Demografiemanagement: Projektmanagement, Auditierung und Strateg Cockpit</p> <p>V. Arbeitsgestaltung</p> <p>VI. Gesundheitsmanagement</p> <p>VII. Aus- und Weiterbildung</p> <p>VIII. Diversity Management</p> <p>IX. Führung und Motivation</p> <p>X. Demografiefeste Personalstrategien</p> <p>XI. Demografischer Wandel in Klein- und Kleinstbetrieben, insbesondere im Handwerk</p> <p>XII. Die Rolle der betrieblichen Interessenvertretung</p> <p>XIII. Ausblick auf das nächste Jahrzehnt</p>	<p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Göke, Michael (2013): Wirtschaftliche Implikationen des demografischen Wandels - Herausforderungen und Lösungsansätze. Springer.

Inhalt	Bemerkung
<p>I Komparative Perspektive (Vergleich Deutschland mit Südkorea und China)</p> <p>II Makropolitische & rechtliche Perspektive (Wirtschaftswachstum, Sozialauswahl, Steuern, etc.)</p> <p>III. Konsumentenseitige & logistische Perspektive (Marketing, Logistiksysteme)</p> <p>IV. Gesundheitswirtschaftliche Perspektive</p> <p>V. Finanzwirtschaftliche & mathematische Perspektive</p> <p>VI. Personalpolitische Perspektive</p>	<p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

VII. Personalmanagement-Perspektive VIII. Kompetenzzentrierte Perspektive	
--	--

Matthes, Roland (2013): Demografischer Wandel: Vielfältige Herausforderungen für Unternehmen und Gesellschaft. Cuvillier.

Inhalt	Bemerkung
<p>Mit dem Titel „Jedes Alter zählt“ veranstaltete im Mai 2013 die Bundesregierung den zweiten Demografie Gipfel. Deutschland ist auf den Beitrag aller Generationen bzw. Altersgruppen zur wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung angewiesen. Obwohl dieses Thema schon seit längerem in verschiedenen wissenschaftlichen Disziplinen diskutiert wird, erscheint es aus wissenschaftlicher Sicht bei weitem noch nicht abgeschlossen erforscht zu sein. Insbesondere die Interdisziplinarität des Themas Demografischer Wandel sollte verstärkt in den Mittelpunkt des Forschungsinteresses gerückt werden. Als erster Teil der Reihe „theoria cum praxi“ stellt der vorliegende Forschungsband der Leibniz-Fachhochschule das Ergebnis eines gemeinschaftlichen Forschungsfeldes zum „Demografischen Wandel“ vor. Dieser erste Forschungsband fokussiert dabei die Themencuster „Personal“ und „Gesundheit“, welche das komplexe Forschungsgebiet aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchten. In weiteren Forschungsbänden soll hieran angeknüpft werden. Aus anwendungsorientierter Sicht richtet sich dieser Forschungsband der Leibniz-FH an die Hochschul- und Praxisseite gleichermaßen.</p>	<p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Mühlbradt, Thomas (2012): Wandel mit Herz, Hirn und Hand. Zeitschrift Personalmagazin, 07/2012, S. 42-45.

Inhalt	Bemerkung
	<p>Beschreibt typische Probleme bei der Umsetzung von Demografie-Projekten in Unternehmen und bietet Lösung: Herz + Hirn + Hand</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Baade, Daniel (2007): Demographischer Wandel und internationale Wettbewerbsfähigkeit Deutschlands - Eine Analyse basierend auf Porters Ansatz. Gabler.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Demographische Entwicklung - Herausforderung für eine nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>II. Beschreibung und Analyse des demographischen Wandels</p> <p>III. Konzepte der internationalen Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft</p> <p>IV. Implikationen demographischer Dynamik für die Entwicklung deutscher Wettbewerbsvorteile</p> <p>V. Demographische Dynamik als Chance zur Aufwertung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit</p> <p>VI. Perspektiven und Schlussfolgerungen</p>	<p>Volkswirtschaftliche Perspektive!</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Koenen, Thmoas; Düll, Anja; Lenssen, Renate; Kleefeld, Heidrun (2007): Laboratory Demographic Change - Demografischen Wandel in Europa gemeinsam gestalten. Projektbeschreibung; econsense

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Der demografische Wandel – eine echte strategische Herausforderung für Unternehmen in Europa</p> <p>II. Das Laboratory Demographic Change bietet Unternehmen und Stakeholdern in Europa maßgeschneiderte Bausteine zur Steigerung der Demografiefitness</p> <p>III. Der demografische Wandel und die personalpolitischen Handlungsfelder</p>	<p>BASF, Evonik und SAP haben gemeinsam mit econsense, dem europäischen Partnernetzwerk CSR Europe und den Kooperationspartnern BMW, Hitachi, Metro, Salzgitter AG, ThyssenKrupp Steel und Volkswagen das Laboratory Demographic Change gegründet, um Unternehmen in Europa dabei zu unterstützen, die Chancen des demografischen Wandels zu nutzen. Das Laboratory ist eingebettet in die Allianz der Europäischen Kommission für Corporate Social Responsibility (CSR).</p> <p>Versteht sich als Plattform</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Themencluster: Umgang mit demografischem Wandel im öffentlichen Dienst

Bundesministerium des Innern (2007): Demografischer Wandel und öffentlicher Dienst - Dokumentation der europäischen Expertenkonferenz.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Demografischer Wandel in Deutschland und Europa - ausgewählte Daten</p> <p>II. Demografischer Wandel und der öffentliche Sektor - ein Überblick</p> <p>III. Ausgewählte Handlungsansätze in Europa</p> <p>IV. Zusammenfassung</p>	<p>Fallbeispiele aus Frankreich, Portugal, Finnland, Norwegen</p> <p>in Zusammenarbeit mit dem Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Seidel, Axel (2012): Zukunftsreport MODERNER STAAT 2012 - Antworten der Verwaltung auf die demografische Herausforderung im Jahr 2035. Innovative Verwaltung 10/2012, S.1-18.

Inhalt	Bemerkung
<p>I. Demografischer Wandel – Chance für Verwaltungsmodernisierung?</p> <p>II. Was wissen die Bürger über den demografischen Wandel?</p> <p>III. Organisation und Steuerung der Leistungserbringung 2035</p> <p>IV. Auswirkungen der Demografie auf die öffentlichen Finanzen</p> <p>V. Demografische Entwicklung und strategische Personalpolitik</p>	<p>Fallbeispiel der Stadtverwaltung Potsdam wird doch beschrieben (S. 11)</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Kunze, Florian (2014): Demografischer Wandel - Starre Strukturen behindern alternsgerechte Karrieremodelle. Personalwirtschaft, 03/2014, S.14-15.

Inhalt	Bemerkung

	<p>Interview mit Florian Kunze, seine Antworten sind recht allgemeingültig und lassen sich auch auf Unternehmen übertragen.</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>
--	---

Behrens, Beatrix (2012): Die Lebensphasen im Blick. Personalwirtschaft, Special 2012, S. 14-16.

Inhalt	Bemerkung
	<p>Am Beispiel der Bundesagentur für Arbeit wird lebensphasenorientierte Personalpolitik beleuchtet.</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

Mayer, Karl Ulrich (2013): Zukunft leben - Die demografische Chance. Nicolai.

Inhalt	Bemerkung
	<p>Begleitbuch zu einer Wanderausstellung der Leibniz-Gemeinschaft, die 2013 im Rahmen des Wissenschaftsjahres "2013 - die demografische Chance" stattfand</p> <p>Erkenntnisse aus verschiedenen Forschungsrichtungen</p> <p>künstlerische Elemente, wie Comics, Karikaturen etc.</p> <p>Fragestellung: Welche Tätigkeiten und Kompetenzen sind (auch zukünftig) notwendig für die Gestaltung des demografischen Wandels?</p>

