

Ehrhard Flato | Silke Reinbold-Scheible

# Zukunftsweisendes Personalmanagement

**Herausforderung demografischer Wandel**

- Fachkräfte gewinnen
- Talente halten
- Erfahrung nutzen



# Inhalt

Vorwort .....	7
1 Fakten zur demografischen Entwicklung und deren Auswirkungen	11
2 Definition und Bearbeitung personalpolitischer Handlungsfelder	25
2.1 Personalpolitische Handlungsfelder .....	26
2.2 Voraussetzungen und Vorgehensweise im Unternehmen ..	27
2.3 Analyse der betrieblichen Alters- und Kompetenzstruktur ..	29
2.4 Definition und Bearbeitung personalpolitischer Handlungsfelder .....	33
3 Personalmarketing und -recruiting .....	39
3.1 Personalbedarfsermittlung .....	40
3.2 Strategie und Maßnahmen des Personalmarketings .....	42
3.3 Empfehlungen zur Stellenbesetzung .....	64
3.4 Gestaltung von Internetauftritt und Online-Bewerbung ...	66
3.5 Controlling des Personalmarketings durch Kennzahlen ...	70
4 Personalbindung .....	73
4.1 Fluktuationsgründe und Kriterien erhöhter Fluktuations- gefahr .....	77
4.2 Maßnahmen zur Reduktion der Fluktuationsrate .....	79
4.3 Unternehmenskultur und -werte .....	84
4.4 Instrumente der Personalbindung .....	87
5 Mitarbeiterpotenziale erkennen und fördern .....	107
5.1 Auswahlgespräch .....	111
5.2 Assessment-Center .....	113
5.3 Nachwuchsförder- und Traineeprogramm .....	115
5.4 Mentoren und Patenschaften .....	117
5.5 Mitarbeiterbeurteilung .....	119
5.6 Potenzialanalyse und -förderung .....	120
5.7 Praxisbeispiel .....	126
6 Einsatz und Qualifizierung älterer Mitarbeiter .....	133
6.1 Lern- und Leistungsfähigkeit älterer Mitarbeiter .....	136
6.2 Einsatz älterer Mitarbeiter .....	141
6.3 Gestaltung der Arbeitstätigkeiten .....	146
6.4 Qualifizierung älterer Mitarbeiter .....	147

7	Gesundheitsförderung . . . . .	151
7.1	Betriebliche Gesundheitsförderung . . . . .	157
7.2	Personalbetreuung und -einsatz. . . . .	160
7.3	Sozial- und Suchtberatung . . . . .	161
7.4	Fehlzeitenmanagement. . . . .	161
7.5	Gestaltung des betrieblichen Wiedereingliederungs- managements . . . . .	166
7.6	Organisationsentwicklung und Arbeitsergonomie . . . . .	169
8	Work-Life-Balance . . . . .	179
8.1	Betreuungsservice für neu eingestellte Mitarbeiter . . . . .	182
8.2	Kinder- und Ferienbetreuung. . . . .	183
8.3	Beratung zur Elternzeit und Betreuung während der Elternzeit . . . . .	184
8.4	Arbeitsfelder einer familienfreundlichen Personalpolitik . .	184
8.5	Gestaltung der Arbeitszeit und -bedingungen . . . . .	186
8.6	Integrationsprogramme für ausländische Fachkräfte . . . . .	188
8.7	Förderung ehrenamtlicher und Vereinstätigkeiten . . . . .	188
9	Unternehmens- und Führungskultur. . . . .	191
9.1	Anforderungen an die Führungskräfte. . . . .	192
9.2	Mitarbeiterzufriedenheit und Gesundheitsförderung. . . . .	196
9.3	Ausrichtung der Führungskultur auf die älteren Mitarbeiter	197
	Literatur . . . . .	201
	Register . . . . .	207
	Autoreninformation . . . . .	215