

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