

Inhaltsverzeichnis

1 Auftakt:	
Warum sollten Sie dieses Büchlein lesen?	7
2 Generationenmanagement, ein beständiges Mittel zur Wertschöpfung.....	9
3 Was bedeutet Generationenmanagement?.....	14
3.1 Ausgangslage: der demografische Wandel.....	14
3.2 Welche Folgen hat der demografische Wandel für Unternehmen? ...	16
3.3 Wie können Unternehmen darauf reagieren: Generationenmanagement	17
3.4 Was wissen die Unternehmen und was tun sie bereits?.....	19
3.4.1 Informationsstand und Erwartungen der Unternehmen .	19
3.4.2 Aktivitäten im Absatzbereich.....	21
3.4.3 Aktivitäten im Personalbereich.....	23
3.5 Fazit: Wo besteht noch Handlungsbedarf bei den Unternehmen?....	25
4 Ansatzpunkte eines betrieblichen Generationenmanagements	26
5 Ein Spaziergang von Themenfeld zu Themenfeld.....	32
5.1 Ein Wegweiser am Anfang.....	32
5.2 Mitten im Job – Perspektiven für ein längeres Berufsleben	36
5.2.1 Warum dieser Beitrag?	36
5.2.2 Länger arbeiten – nein danke!.....	36
5.2.3 Müssen, Können und vor allem Wollen.....	39
5.2.4 „Mitten-im-Job“ als Angebot für Organisationen und Beschäftigte.....	40
5.2.5 Praxisbeispiel: Ältere Führungskräfte im Unternehmen oder „Wir bleiben doch bis 65!“	43
5.2.6 Praxisbeispiel: Ältere Führungskräfte aus unterschiedlichen Unternehmen oder „War das schon alles?“	46
5.2.7 Exkurs: Neue Orientierungen und Werte.....	48
5.2.8 Schlussfolgerung: Demografie 1.0 muss durch die Demografie 2.0 ergänzt werden.....	49
5.2.9 Zusammenfassung.....	50

5.3 Die generationengerechte Produktentwicklung in KMU – ein Beitrag der Innovationsforschung zur Initiative „Wirtschaftsfaktor Alter“	51
5.3.1 Einführung	51
5.3.2 Der Seniorenmarkt	51
5.3.3 Innovation und Innovationsprozess	53
5.3.4 Die generationengerechte Produktentwicklung	60
5.3.5 Zusammenfassung	68
5.4 Das eigene Personal als Türöffner für den Seniorenmarkt	69
5.4.1 Warum dieser Beitrag?	69
5.4.2 Unternehmen brauchen ältere Mitarbeiter	69
5.4.3 Dienstleistungs- und Produktbereiche für serviceorientiertes „Senioren-Matching“	73
5.4.4 Glaubwürdigkeit nach innen und außen kommunizieren...	75
5.4.5 Personalpolitik	77
5.4.6 Organisation und Führung	80
5.4.7 Schlussfolgerungen: Wegweiser in die Zukunft	81
5.4.8 Zusammenfassung	82
5.5 Betriebliches Generationenmanagement in KMUs – möglich durch Kooperationen	83
5.5.1 KMUs – häufig im Nachteil beim Wettbewerb um Personal	83
5.5.2 Warum Kooperationen wie „Betriebliches Generationenmanagement“ auch in ländlichen Regionen wie Hochfranken sinnvoll sind	83
5.5.3 Generationenmanagement: Beispiele	85
5.5.4 Vorgehensweise	89
5.5.5 Fazit	89
5.6 Problematik und Ansätze zur Motivation von Senior-Experten für das Unternehmen	91
5.6.1 Beschreibung des typischen Senior-Experten	91
5.6.2 Unternehmungssituation angesichts der demografischen Entwicklung	92
5.6.3 Maßnahmen im Unternehmen für eine frühzeitige Einbeziehung und ggf. Rückgewinnung von Senior-Experten	95
5.6.4 Alternative Einsatzmöglichkeiten von Senior-Experten	99
5.6.5 Typische Aufgaben	100
5.6.6 Senior Experten-Einsatz über Vermittlungseinrichtungen	100
5.6.7 Fazit	102
5.7 Generationenmanagement – (k)ein Problem im Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle	103

5.7.1	Warum dieser Beitrag?	103
5.7.2	Auswirkungen des demografischen Wandels auf die öffentliche Verwaltung	103
5.7.3	Die konkrete Situation im BAFA	104
5.7.4	Analyse und Handlungsfelder.....	105
5.7.5	Maßnahmenplan und Konzept.....	106
5.7.6	Schlussfolgerungen.....	110
5.7.7	Zusammenfassung	111
5.8	Sicherung der Arbeitsfähigkeit alternder Belegschaften in kleinen und mittleren Unternehmen.....	112
5.8.1	Warum dieser Beitrag?	112
5.8.2	Folgen des demografischen Wandels für Arbeitsmarkt und Belegschaften	112
5.8.3	Erhalt der Arbeitsfähigkeit alternder Erwerbstätiger – Herausforderungen und Chancen.....	114
5.8.4	Was die betriebliche Gesundheitsförderung zur Gestal- tung der demografischen Herausforderung leisten kann .	116
5.8.5	Schlussfolgerungen und Ausblick	118
5.9	Austausch von Erfahrungswissen beim Ausscheiden von Mit- arbeitern.....	119
5.9.1	Warum dieser Beitrag?	119
5.9.2	Verständnis von Erfahrungswissen und seines Transfers.	119
5.9.3	Idealtypen des Umgangs mit Wissen	121
5.9.4	Methoden zum Austausch von Erfahrungswissen	124
5.10	Wissensbilanzen für das Generationenmanagement – Plädoyer für eine kreative Entwicklungsstrategie	131
5.10.1	Worum geht es?.....	131
5.10.2	Die Krise als Lehrstück – auch für das Generationen- management	131
5.10.3	Kurzportrait „Wissensbilanz – Made in Germany“.....	133
5.10.4	Die Struktur der Wissensbilanz.....	134
5.10.5	Generationenmanagement und Wissensbilanz.....	136
5.10.6	Aufwand und Entlastung	139
5.10.7	Perspektiven	140
5.10.8	Fazit.....	140
6	Was raten Experten zur Umsetzung von Generationenma- nagement – praktische Ratschläge mit Checklisten	142
6.1	Aktionsbereich 1: Wandel der Leistungsfähigkeit	143
6.2	Aktionsbereich 2: demografische Fitness von Unternehmen	146
6.3	Aktionsbereich 3: Gesundheitsförderung	153

6.4 Aktionsbereich 4: Qualifikation, Weiterbildung und lebens- begleitendes Lernen	157
6.5 Aktionsbereich 5: Führung	162
6.6 Aktionsbereich 6: Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung ...	167
7 Gesamtliteraturverzeichnis	175
Autorenverzeichnis.....	183