

1. Record Nr.	UNINA9910141352303321
Titolo	Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit : Ältere Mitarbeiter von heute und morgen entwickeln // DGFP e.V
Pubbl/distr/stampa	Bielefeld, : wbv Publikation, 2012
ISBN	3-7639-5251-9 3-7639-3876-1
Edizione	[1st ed.]
Descrizione fisica	1 online resource (143 p.)
Collana	DGFP PraxisEdition ; 105
Disciplina	155.25
Soggetti	demografischer Wandel Personal Personalmanagement Personalentwicklung Kompetenzen Kompetenzentwicklung Personalführung Management Demografieberatung Mitarbeiter Lebensarbeitszeit
Lingua di pubblicazione	Tedesco
Formato	Materiale a stampa
Livello bibliografico	Monografia
Note generali	Description based upon print version of record.
Nota di bibliografia	Includes bibliographical references and index.
Nota di contenuto	Vorwort 1 Ausgangspunkt: Demografische Entwicklung und veränderte Belegschaftsstrukturen 2 Wer sind ältere Mitarbeiter? Ein Charakterisierungsversuch 2.1 Alter - Probleme der Charakterisierung 2.2 Alter und Veränderung der kognitiven Leistung 2.3 Älterwerden und Lernen 3 Personalentwicklung in alternden Belegschaften 3.1 Grundverständnis einer ganzheitlichen Personalentwicklung 3.2 Bezugspunkte einer Personalentwicklung bei längerer Lebensarbeitszeit: ältere Mitarbeiter von heute und morgen 3.3 Elemente einer Personalentwicklung für eine längere Lebensarbeitszeit im Überblick 4 Performance älterer Mitarbeiter sichern - Weiterbildung und Jobdesign 4.1 Ausrichtung der Weiterbildung für Mitarbeiter in der

letzten Lebensarbeitsphase 4.2 Individuelle Arbeits- und Arbeitsplatzgestaltung 5 Anpassungsfähigkeit der Belegschaft sicherstellen - lebenslanges Lernen und Karrierepläne 5.1 Lebenslanges Lernen fördern: Gezielter Aufbau von Lernkompetenz 5.2 Neue Karrieremodelle in einem veränderten wirtschaftlichen Umfeld 6 Erfahrungswissen nutzbar machen - Wissenstransfer und altersgemischte Teams 6.1 Intergenerationaler Wissenstransfer - Herausforderungen, Risiken und Handlungsansätze 6.2 Wissenstransfer systematisch begleiten - Praxisbeispiel der ZF Friedrichshafen AG 7 Alternsgerechte Unternehmenskultur gestalten 7.1 Schritte der Kulturgestaltung 7.2 Altersstereotype reduzieren - ein Beispiel für Sensibilisierungswshops bei der AVU 8 Gesundheitsmanagement - den ganzen und alle Mitarbeiter im Blick 8.1 Notwendigkeit und Grundlagen eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements 8.2 Eckpunkte eines ganzheitlichen Gesundheitsmanagements 8.3 Präventives Gesundheitsmanagement bei der ZF Friedrichshafen AG am Standort Schweinfurt 9 Ausblick: Mitarbeiter heute für morgen entwickeln 10 Anhang 10.1 Literaturverzeichnis 10.2 Abbildungsverzeichnis 10.3 Verzeichnis der Checklisten 10.4 Autorenverzeichnis 10.5 Stichwortverzeichnis

---

## Sommario/riassunto

Alle altern, und jeder altert anders. Doch wie bleiben die älteren Mitarbeiter von heute und morgen fit und leistungsfähig? In Zeiten des demografischen Wandels ist eine kontinuierliche und altersgruppenorientierte Kompetenzentwicklung unabdingbar. Es stellen sich die Fragen, wer zu den sogenannten älteren Mitarbeitern zählt und was die Personalentwicklung konkret für Ältere von heute und morgen unternehmen kann. In dem Buch diskutieren Experten wissenschaftliche Erkenntnisse und stellen Erfahrungen aus der Praxis für das Personalmanagement vor. Der Band enthält zahlreiche Checklisten. Everybody ages, and everybody ages differently. However, how do today's and tomorrow's older colleagues stay fit and productive? In our days of demographic change the continuous and age group-orientated development of competences is inevitable. The questions are who is considered as the so-called older colleague and what the human resource development can do specifically for today's and tomorrow's older staff. This book introduces the discussion of experts relating to scientific insights and presents practical experiences for human resource management. The publication also includes numerous checklists.

---