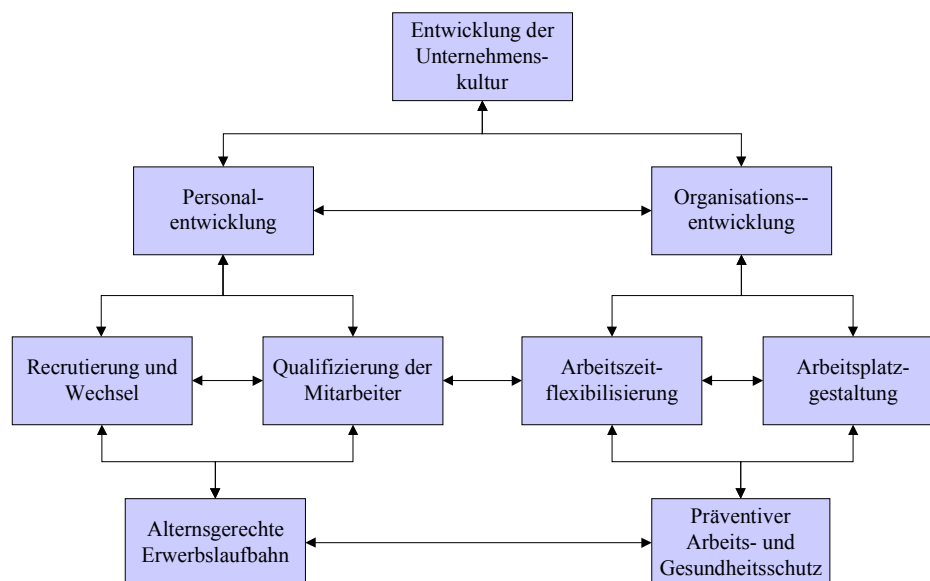


Checkliste Personalstrategie

Um dem demografischen Wandel ganzheitlich zu begegnen, sollten Maßnahmen in allen relevanten Handlungsfeldern des Personalmanagements angestrebt werden. Diese Checkliste stellt drei wesentliche Ziele einer möglichen, betrieblichen Demografie-Initiative in den Zusammenhang personalpolitischer Handlungsfelder. Auch wenn nicht der Anspruch besteht ein erschöpfendes Konzept zu präsentieren, soll diese Checkliste doch dazu dienen, ein eigenes, betriebspezifisches Konzept zu entwickeln.

Die Checkliste Personalstrategie kann selbständig bearbeitet werden. Idealerweise bieten sich die Checklisten „Alterstrukturanalyse“, „intergenerative Gruppenarbeit“ sowie „Unternehmenskultur“ an, um den Problematiken des demografischen Wandels ganzheitlich zu begegnen.

Übersicht personalpolitischer Handlungsfelder:



vgl.: Arbeit – Altern – Innovation, S.129

1. Ziele soll einer betrieblichen Initiative zur Bewältigung des demografischen Wandels:

Idealer Weise sollte eine solche Personalstrategie drei Ziele verfolgen:

1. "Unternehmensbindung der Jüngeren"
2. "Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Älteren"
3. "Aufbau einer Intergenerativen Unternehmenskultur"

Unternehmensbindung Jüngerer beinhaltet:

- Ausbildungskonzepte als erster Baustein einer langfristigen Laufbahnplanung
- Langfristige horizontale und vertikale Karriereplanung
- Qualifiziertes Hochschulrecruiting und -marketing
- Kooperation mit Schulen und Hochschulen

Erhalt der Arbeits-, Veränderungs- und Innovationsfähigkeit Älterer beinhaltet:

- Konzepte des lebenslangen Lernens
- Langfristige Karriereplanung, die der „begrenzten Tätigkeitsdauer“ und den „Expertenfallen“ entgegenwirkt

- Arbeitsumgebungen, die einseitige Belastungen sowie psychischen und physischen Verschleiß vermeiden
- Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

Aufbau einer intergenerativen Unternehmenskultur beinhaltet:

- Heterogene Alterstrukturen
- kooperative Personalführung
- Anerkennung der fachlichen Expertise von Know-how-Karrieristen
- Intergenerative Teams und Tandems
- Hohes Maß an Eigenständigen Tätigkeiten
- konsequentes Verfolgen einer demografiegerechten Personalstrategie

Übersicht Demografie-Initiative und Personalpolitische Handlungsfelder			
Ziele	Mitarbeiterbindung	Erhalt der Arbeitsfähigkeit	intergenerative Unternehmenskultur
Handlungsfelder			
Entwicklung der Unternehmenskultur	Kommunikationsstrategie zur Demografie-Initiative.	Expertenfallen und „Begrenzte Tätigkeitsdauer“ vermeiden	Personalverantwortliche als Entwicklungsberater
Personalentwicklung	Individuelle Karriereplanung und -beratung	vertikale und Horizontale Karrieren forcieren Konzepte lebenslangen Lernens initiieren	Heterogene Altersstrukturen Anerkennen der fachlichen Expertise von Know-how Karrieristen
Organisations-Entwicklung	Flache Hierarchien, hohe Verantwortungs- und Handlungsspielräume schaffen	Intergenerative Team- und Tandemstrukturen	kooperative Personalführung
Rekrutierung und Wechsel	Qualifiziertes Hochschulrekrutierung und -marketing entwickeln	Regelmäßige, geplante und altersangemessene Wechsel	Unternehmen zum Employer-of-Choice entwickeln Rekrutierung in allen Altersgruppen Kooperationen mit Schulen und Hochschulen
Qualifizierung der Mitarbeiter	Berücksichtigung von sich im Alter wandelnden Kompetenzen	Regelmäßige, geplante und altersangemessene Wechsel und damit einhergehende Qualifizierungen Intergenerativer Know-how-Transfer	Umgang mit Vorurteilen bezüglich Alter und Lern-, Innovations- und Veränderungsfähigkeit
Arbeitszeit-Flexibilisierung	eine breite Angebotspalette flexibler Arbeitszeitmodelle ermöglicht individuelle Karriere- und Lebensplanung.	Altersteilzeit, Sabbaticals, Teilzeit in X-Prozent helfen, individuelle Belastungsgrenzen zu finden	Flexibilität in der Arbeitszeit optimiert nicht nur die Ressourcennutzung auf Seiten des Unternehmens, Sie muss auch dazu dienen kurz-, mittel- und Langfristig eine Work-Live-Balance der Mitarbeiter zu erreichen.
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Ergonomische Arbeitsplätze	Einseitige Belastungen sowie psychischen und physischen Verschleiß minimieren	Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

Selbstverständlich durchdringen sich die Ziele gegenseitig. Intergenerative Unternehmenskultur trägt zwangsläufig zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit bei wie ein Unternehmen welches durch den Erhalt der Arbeitsfähigkeit seiner Mitarbeiter eine intergenerative Unternehmenskultur schafft.