

## Arbeit im Alter. Konsequenzen für das Personalmanagement PDF - herunterladen, lesen sie



HERUNTERLADEN

LESEN

ENGLISH VERSION

DOWNLOAD

READ

### Beschreibung

Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5, VWA-Studienakademie, 44 Quellen im Literaturverzeichnis, Sprache: Deutsch, Abstract: Die Folgen der demografischen und arbeitsmarktbedingten Entwicklungen in Verbindung mit der Systematik des Rentensystems in Deutschland, die darauf basiert, dass die erwerbstätige Bevölkerung mit ihren Sozialbeiträgen die Bevölkerung im Ruhestand finanziert, liegen auf der Hand: Immer weniger Erwerbstätige müssen immer mehr Rentner versorgen. Diese Entwicklung führt mittelfristig zu immer längeren Rentenlaufzeiten, die von einem immer kleiner werdenden Anteil von aktiven Beitragszahlern finanziert werden müssen, was letzten Endes zu unverträglich hohen Renten-Beiträgen führt. Das hat zur Folge, dass Erwerbstätige in Zukunft länger im Arbeitsleben bleiben müssen, bereit sein müssen auf Einkommen zu verzichten und gleichzeitig noch mehr Eigenvorsorge betreiben sollten.

In Deutschland liegt die gesetzliche Altersgrenze für den Eintritt in die Rente bei 65 Jahren. Eine Erhöhung der gesetzlichen Altersgrenze auf 67 Jahre ist jetzt schon so gut wie beschlossen. Zudem besteht eine Diskrepanz zwischen dem gesetzlichen und dem tatsächlichen Renteneintrittsalter, das 2004 bei durchschnittlich 63,355 Jahren lag. Das bedeutet,

Unternehmen müssen ihre Personalarbeit so verändern, dass mehr Arbeitnehmer länger arbeiten wollen und können. Dass dies durchaus möglich ist zeigen Beispiele wie Island: Hier sind 80 % aller Frauen und Männer im arbeitsfähigen Alter bis 67 Jahre erwerbstätig. Des weiteren ist anzunehmen, dass aufgrund des Zurückfahrens von institutionellen Anreizen wie z. B. die Verminderung der verlängerten Zahlung für das Arbeitslosengeld mit steigendem Alter oder der Frühverrentung als Form des erleichterten Austritts aus dem Arbeitsleben, die einen Eintritt in eine frühzeitige Rente attraktiv gemacht haben, die gesetzliche Regelaltersgrenze i

Im ersten Teil des Workshops wird eine Übersicht über altersbegleitende Veränderungen von Kompetenzen gegeben und welche Faktoren diese Kompetenzveränderungen beeinflussen. Im zweiten Teil werden Konsequenzen solcher Veränderungen für die altersgerechte und altersfreundliche Gestaltung von Arbeitsplatz.

26. Juli 2017 . Der demografische Wandel stellt für das Personalmanagement eine Herausforderung dar, mit der sich auch . Diese umfassen die Altersstrukturanalyse, die Personalgewinnung, die Personalbindung, die . mittleren wissenschaftlichen Bibliotheken werden im zweiten Teil der Arbeit beschrieben.

3. Dez. 2011 . Amazon e-Books collections Arbeit Im Alter. Konsequenzen Fur Das Personalmanagement PDF by Fabian Weber. Fabian Weber. GRIN Verlag Gmb H. 03 Dec 2011. Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5, VWA-Studi.

sowie Alter und der Leistung in Weiterbildungsmaßnahmen. Schwach positiv ist die Verbindung zwischen Alter und krankheitsbedingten Fehltagen. Bestimmte Faktoren der Arbeitsleistung wurden durch Vorgesetzte oder Kollegen beurteilt. Organizational Citizenship Behavior (aufgabenbezogen) weist einen positiven.

In: Führungsdialo - die Konsequenzen des demografischen Wandels vorausschauend gestalten. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Morschhäuser, Martina (2006): Reife Leistung. Personal- und Qualifizierungspolitik für die künftige Altersstruktur. Berlin: Edition Sigma. Riechenhagen, Gottfried (2004): Demografischer.

25. Aug. 2014 . 5.2 Alternsgerechtes Personalmanagement. 31. 5.3 Betriebliche Gesundheitsförderung. 32. 5.4 Führung von älteren Mitarbeitenden. 33. 5.5 Wissensmanagement und altersgemischte Teams. 34. 5.6 Altersdiskriminierung. 34. 5.7 Arbeitsfähigkeit und Integration von älteren Arbeitskräften. 35. 5.8 Ältere.

3. Dez. 2011 . Find Arbeit Im Alter. Konsequenzen Fur Das Personalmanagement by Fabian Weber PDF. Fabian Weber. GRIN Verlag Gmb H. 03 Dec 2011. Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5, VWA-Studi.

17. Dez. 2015 . Mobile Kommunikationstechnologien wie das Smartphone haben die Grenze zwischen Arbeits- und Privatleben verschwimmen lassen. . Dr. Ruth Stock-Homburg untersucht das Fachgebiet Marketing und Personalmanagement am Fachbereich Rechts- und Wirtschaftswissenschaften der Technischen.

15. Dez. 2011 . Herausforderungen an das Personalmanagement im demografischen Wandel. Vortrag, anlässlich der 1. . Konsequenzen für soziale Berufe. 2) Alternde Belegschaften in sozialen Berufen - Risiken und Potentiale. 3) Aspekte einer alter(n)ssensiblen Arbeits- und Beschäftigungspolitik in sozialen Berufen.

beantwortete Rudolf Kast, Themenbotschafter "Wissen & Kompetenz" der Initiative Neue Qualität der Arbeit, Ihre Fragen zum Thema. Mitte Oktober 2013 konnten . Hier finden Sie die Antworten auf das, was Sie zum Thema "Alter(n)sgerechte Arbeitswelt – für alle?" bewegt. . Thema Personalmanagement. Führung.

19. Aug. 2013 . Arbeitsgestaltung, Weiterbildung, Training und Gesundheit beeinflussen die individuelle Leistungsfähigkeit mehr als das Lebensalter. Diese Einsichten müssen Konsequenzen für die Optimierung des Personal- und Gesundheitsmanagements in jedem Unternehmen in Deutschland haben. Die Politik hat.

3.1 Konsequenzen für Personalphilosophie und Personalpolitik 91. 3.2 Konsequenzen für die . wirklichkeitsorientiert: Die Personalpolitik ist das Produkt der gegebenen Umstände (z.B. der Finanzlage, des Arbeitsmarktes). Form ... Mitarbeiterleistungen und Potential (Motivation, Entwicklungspotential, Alter). · Arbeitszeit.

Deutschlands Zukunft als Produktionsstandort sichern. Umsetzungsempfehlungen für das Zukunftsprojekt. Industrie 4.0. Abschlussbericht des Arbeitskreises Industrie 4.0. April 2013. Forschungsschwerpunkte Welche Konsequenzen haben technologische Innovationsprozesse für die Organisation von Unternehmen? Welche Wirkungen . . Welche gesellschaftlichen Faktoren wirken auf das Themenfeld „Personalmanagement und Arbeitsorganisation“ ein? Welche Auswirkungen ergeben sich für die.

Und dies nicht umsonst, denn die allgemeine demografische Entwicklung wirkt sich auf fast alle Bereiche der Personalarbeit aus. Der Umgang mit .. Praxistipp: Etablieren Sie altersgemischte Arbeits-, Lern- und Projektgruppen, die einen gezielten Erfahrungsaustausch zwischen „jung“ und „alt“ sicherstellen! Praxistipp:.

2.2 Auswirkungen des demografischen Wandels für den Arbeitsmarkt 2.2.1 Konsequenzen für die Unternehmen 2.2.2 Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes junger Generationen 2.3 Regelungen des Staates zum Renteneintrittsalter. 3. Anforderungen des Arbeitsalltages 3.1 Altersspezifische Leistungsfähigkeiten

Alter und Arbeit im Fokus - neueste Aspekte zur Motivation älterer Arbeitnehmer und Zusammenarbeit von Forschung und Praxis. Alter und Arbeit im .. Konsequenzen von Senioritätsentlohnung auf die Beschäftigungskultur in ... kardiovaskulären Erkrankungen wurde 1953 von Jeremy Morris am Personal der. Londoner.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein deutsches Bundesgesetz, das „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters.

A R B E I T E N 4 . 0 . A R B E I T . W E I T E R . D E N K E N . W E I S S . B U C H .

BUNDESMINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALES ... der Alterssicherung werden pauschale Lösungen nicht allen Selbststän- digen gerecht Deshalb sollte . Das gilt auch für Konsequenzen, die sich aus der Digitalisierung erge- ben Der Dialog.

gene Lösungsansätze zur Bewältigung dieser drängenden Probleme der Personalarbeit aufge- zeigt werden. . Die demografische Entwicklung und ihre Konsequenzen für das

Personalmanagement. Tina Günther gibt . Ulrich Kreutle zeigt die Bedeutung und den Ablauf des Instruments „Altersstrukturana- lyse“ auf.

pertenstäbe, differenziertes Arbeits- und Personalmanagement). Das vorliegende Projekt stellt . Handwerk, alter(n)sgerechte Arbeit, lebenslanges Lernen, betriebliche Gesundheits- förderung, alternsgerechte ... Es werden mögliche Konsequenzen für die Interventionsbedingungen von Intermediären im Rahmen ihrer.

20. Juli 2006 . Arbeitszufriedenheit. 8. 3.1 Begriff „Arbeitszufriedenheit“. 8. 3.2 Variablen von Arbeitszufriedenheit. 11. 3.3 Theorien der Arbeitszufriedenheit. 13 .. Daran schließt eine Betrachtung der Determinanten und Konsequenzen von Ar- .. Erziehung, Alter, Geschlecht, sozialer Status und Arbeitsanstrengung.

So lag der Anteil der Regelaltersrenten am Gesamtzugang der Renten im Jahr 2001 bei 34,5 Prozent Der überwiegende Teil der Zugänge entfiel auf solche unterhalb des Regelzutrittsalters Als Konsequenz dieser Entwicklung ist die Diskrepanz zwischen effektivem (Männer: 61, Frauen: 60,4 Jahre) und gesetzlichem.

11. Sept. 2014 . Vielleicht konnte man sich zu der Zeit einen direktiven, also autoritären Führungsstil leisten: Einsame Entscheidungen treffen, Arbeit verteilen, dem Teamklima keine hohe Bedeutung . Zielmanagement; Personal- und Bereichsmanagement; Talentmanagement; Entgelt und Leistungen; Zeitmanagement.

2. Apr. 2017 . Sowohl vom Personal als auch von der Klientel. . Bezieht sich das nur auf jüngere oder sollte es nicht auch bei älteren Arbeitnehmenden angewendet werden? . zeitliche und örtliche Flexibilisierungsmöglichkeiten einschliesslich der damit verbundenen finanziellen Konsequenzen informieren können.

Eine tarifvertragliche Regelung, nach der Beschäftigte ab einem Alter von 40 Jahren Anspruch auf 30 Urlaubstage pro Jahr haben, während Mitarbeiter zwischen . Konsequenzen: Die Konsequenzen aus der Entscheidung sind immens. Sämtliche Differenzierungen in tariflichen Urlaubsregelungen sind nach dem Maßstab.

58. 6. Gestaltungsfeld „Betrieblicher Kontext“. 61. 6.1. Arbeits- und Gesundheitsschutz. 61. 6.2. Personalmanagement. 67. 6.3. Unternehmenskultur. 74. 7. Zentrale Ergebnisse. 77. 8. Fazit. 82. Weiterführende Informationen. 86. Literatur. 88. Impressum. 100. Alterns- und altersgerechte Arbeitsgestaltung. 2 baua : Praxis.

21. Dez. 2017 . Dank guter Lebensverhältnisse erfreut sich ein großer Teil der Menschen bis ins hohe Lebensalter einer guten Gesundheit. Jedoch steigt mit zunehmenden Alter das . nach professioneller Pflege. Zugleich sinkt das Arbeitskräftepotenzial, aus dem der Bedarf nach Pflegefachkräften gedeckt werden kann.

Demografiefestes Personalmanagement. 1. BFW Frankfurt am Main. Partner für Arbeit und Gesundheit. Demografiefestes. Personalmanagement . Standort Deutschland. Eine Konsequenz davon ist, dass das Potenzial an Erwerbspersonen bereits ab 2015 stark zurückgeht.

Arbeitsmarkt- forscher rechnen mit drei bis vier.

Alter(n), Arbeit, Leistung und Organisation in Einklang bringen . Die Alterspyramide ist in drastischer Veränderung begriffen: . Bilder von Älteren / Jüngeren, Motivationsfaktoren, Maßnahmen zum "Produktiv- Bleiben", Rolle von Führungskraft und Personal- Management, Konsequenzen und Maßnahmen usw. Detail.

Arbeit im Alter. Konsequenzen für das Personalmanagement. Konsequenzen für das Personalmanagement. Duitstalig; Ebook; 2006. Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5, VWA-Studienakademie, 44 Quellen im... Meer. 21, <sup>28</sup>. Direct beschikbaar. Verkoop door: bol.

von 16 bis 67. Durch den demografischen Wandel arbeiten vermehrt junge und ältere Menschen gemeinsam. . Beschäftigte haben in altersgemischten Teams die Möglichkeit,

voneinander zu profitieren und sich selbst weiterzuentwickeln. 4. Friedhelm .. für die Führungskräfte und das Personalmanagement. D. erzeitige.

In diesem Zusammenhang sei auf zwei besonders markante, arbeitsbedingte altersspezifische Risikofaktoren hingewiesen. .. Bertelsmann, Bielefeld (2004)Google Scholar; Flüter-Hoffmann, C., Sporket, M.: Arbeit und Beschäftigung im demografischen Wandel – Konsequenzen für das strategische Personalmanagement.

Arbeit Im Alter. Konsequenzen Fur Das Personalmanagement. Studienarbeit aus dem Jahr 2006 im Fachbereich BWL - Personal und Organisation, Note: 1,5,.

„innere Kündigung“ voraus, die letztlich in dem Ausscheiden des Mitarbeiters aus dem Unternehmen endet. Die Fluktuation stellt somit „die letzte Konsequenz“ dar. Dies kann verschiedene Ursachen haben: Verschlechterung des Arbeitsklimas,. Arbeitssicherheit, organisatorische Mängel, fehlende Motivation oder ständige.

1. Jan. 2013 . Arbeit beigetragen. Ebenfalls danke ich dem zweiten Gutachter Prof. Dr. Reinhold Bergler für sein. Interesse an meiner Arbeit und seine fortwährende . 1.6

Konsequenzen für die Unternehmen. 52. 1.7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen. 54.

2. Alter und Altern. 55. 2.1 Begriffliche Grundlagen. 55.

Dr. Beatrix Behrens, Bundesagentur für Arbeit, Geschäftsbereich

Personal/Organisationsentwicklung. Workshop. Ältere Arbeitnehmer im . Konsequenzen für die Personalpolitik der BA . Basis: Schrittweise Regression unter statistischer Kontrolle von Geschlecht, Alter, Zugehörigkeitsdauer,  $n \geq 748$ . Werte: Delta  $R^2$ .

25. Febr. 2014 . Hohe "Diversity Faultline" führt zu negativen Konsequenzen. Eine Erklärung für diese Subgruppenbildung bietet der "Diversity Faultlines"-Ansatz, den Professor Carsten C. Schermuly und Franziska Schölmerich von der SRH Hochschule Berlin in der aktuellen Ausgabe des Personalmagazins vorstellen:.

Menschen verschiedenen Alters haben immer schon zusammen gearbeitet. Warum sollte man sich also wissenschaftlich mit der. Frage beschäftigen, ob und wann altersgemischte Teamarbeit erfolgreich ist? Betrachtet man das individuelle Leistungsvermögen von Jung und Alt, ist dies u.E. auch in der. Tat kaum.

Demografische Entwicklung und Konsequenzen für das Personalmanagement (A): Tina Günther analysiert eingangs die demografischen Entwicklungen der nächsten 30 bis 40 Jahre Offizielle Bevölkerungsprognosen entwerfen zwar unterschiedliche Szenarien, insgesamt gilt im Kern: Die bundesdeutsche Bevölkerung.

Konsequenzen für das strategische Personalmanagement. Arbeit und Beschäftigung .

(Oeppen/Vaupel 2002), ist das Alter, zu dem die Menschen aus dem Erwerbsleben aussteigen – und damit auch die . eine Absenkung der Altersgrenzen das Arbeitskräfteangebot verknappt, durch eine Anhebung der Altersgrenzen.

23. Okt. 2013 . nem funktionierenden altersgerechten Personalmanagement. Somit zählt es auch zu den Aufgaben der Internen Revision, das altersgerechte Personalmanagement einem Audit zu unterziehen. 2. Alter(n)sgerechtes Arbeiten in der Theorie. 2.1. Modelle und Theorien bezüglich Alter, Leistungsfähigkeit,.

werden, da die Mitarbeiter eines Krankenhauses in ihrem Arbeitsalltag hohen Belastungen ausgesetzt sind. . jugendzentrierten Altersstruktur die demografische Entwicklung erst langfristig bemerkbar machen, da . Handlungsdruck, obwohl die Mehrheit an Konsequenzen erst mittel- bis langfristig eintreten wird.

Wie es gelingen kann, die Konsequenzen daraus erfolgreich im Personalmanagement umzusetzen, zeigt Dr. Frank Zils. Facebook . Wir haben im Schnitt eine sehr lange Betriebszugehörigkeit und damit eine hohe Altersstruktur in der Belegschaft. Deshalb . Was verändert sich im Alter, wie entwickelt sich die Arbeitskraft?

Arbeit im Alter. Konsequenzen für das Personalmanagement - Fabian Weber - Studienarbeit - BWL - Personal und Organisation - Arbeiten publizieren: Bachelorarbeit, Masterarbeit, Hausarbeit oder Dissertation.

Weber, Fabian: Arbeit im Alter - Konsequenzen für das Personalmanagement Bittner, Franziska: Alter(n)sgerechtes Arbeiten bis zur Rente - Als Managementaufgabe Schmicker, Sonja / Faber, Thekla / Iffländer, Janice: Arbeiten und Leben im Alter:

Handlungsempfehlungen für demografiefeste KMU ; Ergebnisbericht im.

auch in Deutschland zu einer Abnahme des Arbeitskräfteangebots sowie einer Alterung des Erwerbspersonenpotenzials. ⇨ Positive Altersbilder sind in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus der Gesellschaft gerückt. Unternehmen lassen sich jedoch weiterhin von tradierten Altersbildern leiten. ⇨ Ein Großteil der.

. erwerbsfähigen Alter führt dazu, dass ein Mangel an Arbeitskräften entsteht und zunehmend alternde Belegschaften im Mittelpunkt des Personalmanagement stehen werden. Für die Logistikbranche haben die Auswirkungen des demografischen Wandels bereits jetzt spürbare Konsequenzen. So stehen den steigenden.

7. Aug. 2012 . von Handlungsoptionen für kleine und mittlere Unternehmen im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. – Abschlussbericht –. Forschungs .. kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu Altersstrukturen führen, die .. Bereich Personal - zu Recht - Herausforderungen im Vordergrund,.

Früh pensionierungen vermieden werden. Der Fachkräftemangel hat sich als Dauerthema im modernen Personalmanagement . mit einer Sensibilisierung der Mitarbeitenden für allfällig attraktive Arbeitsmodelle im Alter beginnen. Das wird auch von den .. Konsequenzen sind erheblich. Und dennoch kennt nur rund jedes.

21. Juni 2016 . Institut für Gerontologie. 1. Demografischer Wandel und.

Altersgrenzenanhebung - Ausgangssituation und. Konsequenzen .. fähigkeit fördern und erhalten. Führung. Ergonomie/Arbeits- platzgestaltung. Betriebliche Gesund- heitsförderung. Personal- einsatzplanung. Rotationskonzepte/. Job enlargement.

Staudinger, U. M. (2008). Produktives Leben im Alter. In F. Petermann & W. Schneider (Eds.), Enzyklopädie der Psychologie Vol. 7 (pp. 885-915). Göttingen: Hogrefe. view PDF.

Staudinger, U. M. (2008). Personalmanagement und demografischer Wandel: Eine interdisziplinäre Perspektive. In J. Deller, S. Kern, E. Hausmann.

28. Apr. 2011 . Wenn viele länger leben und in Zukunft wohl auch länger arbeiten, wenn zudem qualifizierter Nachwuchs knapper wird, dann wird sich die Altersstruktur in vielen Unternehmen verschieben: mehr Alte, weniger Junge. Eine intensivere Zusammenarbeit ist unvermeidlich. Sie kann nur funktionieren, wenn sie.

Aha-Effekte löste auch die Auswertung der Arbeitsunfähigkeitstage nach Alter und Unternehmensbereichen aus. Als Konsequenz aus den Ergebnissen entschied sich die Arnold AG für ein Projekt in der Produktion, das unter dem Motto "Gesund arbeiten – gesund in Rente" für eine gesundheitsförderliche Arbeitsweise.

Aus den gewonnenen Erkenntnissen können Konsequenzen für das Personalmanagement der heutigen Arbeitswelt herausgearbeitet werden. Leseprobe. Textprobe: Kapitel 4.4.4, Engagement: Die Untersuchung des Engagements von Mitarbeitern hat ihren Ursprung in der kontinuierlichen Arbeitsmotivationsforschung,.

und Konsequenzen für das. Personalmanagement im . ein steigendes. Durchschnitts alter in der öf fentlichen Ver waltung, künftig weniger Perso nalressourcen durch erhöhte. Anzahl der Pensionierungen und so mit Arbeitsverdichtung, der Verlust von . Konsequenzen: zum einen ist es in Hin blick auf die alternden.

Zukunft der Arbeit. BKK Bundesverband. BKK Gesundheitsreport 2. 011. BKK

Gesundheitsreport 2011. Statistik und Analyse . Berufsbedingte räumliche Mobilität – Konsequenzen für Wohlbefinden und Gesundheit. 120 . Tabelle 1.14:

Arzneimittelverordnungen – Vergleich 2008 bis 2010 – Männer – alle Altersgruppen.

Finden Sie hier eine Übersicht aller DGFP Praxispapiere, Studien und Umfragen seit 2004 zu unterschiedlichen HR-relevanten Themen und Personaltrends.

Abbildung 7: Schematische Darstellung der Produktivität in Relation zum Alter ..... 19.

Abbildung 8: .. sichtigung älterer Arbeitskräfte in der betrieblichen Personalstrategie besteht neben fehlendem Handlungsdruck und ... Diese rationalen Konsequenzen für das Personalmanagement sind ein Grund, warum eine.

Personalmanagement, Betriebsräte und oft die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen . Erste Lösungsansätze, wie sich Unternehmen auf den altersstrukturellen Wandel frühzeitig einstellen, werden mit der . durchaus ambivalente Konsequenzen haben, etwa geringere Arbeitsmarktchancen älterer. Arbeitsloser und eine zu.

(Masterarbeit). Demografischer Wandel und Anforderungen an personalpolitische Konzeptentwicklungen am Beispiel von gemeinnützigen Organisationen im ... Abbildung 12: Differenzierung einzelner Bereiche im Rahmen einer Altersstrukturanalyse ... Modelle im Bereich Personal, Arbeitsgestaltung, Fort- und.

29. Apr. 2014 . Strategisches Personalmanagement im demographischen Wandel. Am Beispiel von Unternehmen in der Region Eisenstraße. BACHELORARBEIT II eingereicht an der. IMC Fachhochschule Krems. Fachhochschul-Bachelorstudiengang. „Unternehmensführung und E-Business Management“ von.

19. Apr. 2012 . von Studie »Alter: Leben und Arbeit« der Körper-Stiftung und des Bremer Beratungsinstituts nextpractice. .. Das Thema Personalmanagement wird immer bedeutender: Schon heute ist der. Altersdurchschnitt der ... sel positive Konsequenzen: Der Aufbau des Senioreneinsatzkommandos hat auch eine.

IAB Workshop "Alter, Altern, Arbeit - Folgen für Individuum und Institution". VORTRÄGE. Session I (IAB): Ältere . Arbeit lässt sich die Entwicklung verschiedener Altersgruppen von 1998 bis 2008 nachzeichnen. Dabei zeigt sich . Konsequenzen für das Personalmanagement werden diskutiert. Please contact Sven Voelpel:.

26. Nov. 2012 . Erfolg kennt kein Alter. Gute Beispiele für die erfolgreiche Gestaltung von Altersvielfalt. Bundesagentur für Arbeit .. ausgerichteten Branche tätig. Bei Gründung des Unternehmens zeichnete sich das Personal durch eine homogene Alters- ... Als Konsequenz ist der Altersdurchschnitt der. Belegschaft im.

Virtualisierung der Arbeit oder die Globalisierung wirken sich auf die Unternehmen ihre Ziele, . Diese Felder der Veränderungen beinhalten eine Reihe von Trends, die das Personalmanagement der Zukunft stark .. Die Finanzierung im Alter durch die Rentenversicherung AHV reicht nicht mehr aus und die. Unternehmen.

FOM Arbeitspapier Nr. 9, Klumpp/Bovie: Personalmanagement in der Logistikwirtschaft. 11. 4 Personalmanagement der Zukunft in der Logistikwirtschaft. 4.1 Konsequenzen der Zukunftstrends für das Personalwesen. Aufgrund der neuen Rahmenbedingungen ergeben sich für Logistikunternehmen Konsequenzen, die von.

Veröffentlichen auch Sie Ihre Arbeiten - es ist ganz einfach! Mehr Infos . Mehrwert durch Altersdiversität: Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es und was sind die Konsequenzen für das Personalmanagement? .. te unterschiedliche Denk- und Arbeitsweisen von Mitarbeitern zu Vorteilen für das Unternehmen.

Allerdings wird die nötige langfristige Vorbereitung oft unterschätzt, und teilweise sind keine Instrumente zur Bewertung der demografischen Effekte vorhanden.<sup>99</sup> Die bisherigen Personalanpassungsmaßnahmen waren meist altersselektiv, da eine ausreichende Zahl an



Arbeitskräften im jüngeren und mittleren Alter.

7. Apr. 2016 . Altersgerechtes Personalmanagement: Eine Analyse von Chancen und Risiken. Masterarbeit am. Institut für Betriebswirtschaftslehre. Universität Zürich. Lehrstuhl für Human Resource .. und untersucht. Strukturelle Veränderungen der Erwerbsbevölkerung oder die Konsequenzen für Unternehmen.

und der Generation der „Babyboomer“ geführt. Aufbauend auf den Gesprächsergebnissen und nach Auswertung vorhandener Fachliteratur, wurden Handlungsempfehlungen für ein demografieorientiertes Personalmanagement in Bibliotheken entwickelt. Diese sollen Bibliotheken ermöglichen, den Konsequenzen des.

Um ältere MitarbeiterInnen, und damit Ihre Kompetenz, an die eigene Organisation zu binden, ist ein altersdifferenziertes Personalmanagement eine wesentliche . Unsere Forschung liefert Anstöße für altersdifferenzierte Arbeitsgestaltung und Personalentwicklung und schafft Grundlagen für die Optimierung des.

3. März 2016 . Arbeit und Alter. ABSCHLUSSBERICHT. LVA: Arbeit und Beschäftigung (229.201). WS 2015/16. LVA-Leiterinnen: Ass. Prof. Dr. in. Christine Stelzer-Orthofer. In Kooperation mit Dr. in. Elisabeth Brunner-Kranzmayr (BBRZ-Gruppe –. FAB).

Der Erhalt und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiter/innen erfordern eine Reihe unterschiedlicher Maßnahmen, mit denen die Arbeit alter(n)sgerecht und lernförderlich gestaltet werden kann. Der demografische Wandel ist ein Querschnittsthema: Er beeinflusst das gesamte Personalmanagement.

In weiteren Arbeitsschritten wurden detaillierte und pra- xisorientierte Empfehlungen zur Altersstrukturanalyse und zur Nutzung bereits vorhandener IT-Tools (Leitfaden. 2) sowie zur konkreten Ausgestaltung einer lebensphasen- orientierten Personalpolitik (Leitfaden 3) erarbeitet. Zunächst empfiehlt sich ein kurzer Blick auf.

Institut für Personal und Arbeit. zur Hauptseite. Toggle navigation. Professur · Team · Lehre · Forschung · Archiv · HSU Websites > Institut für Personal und Arbeit > Lehre.

14. Apr. 2015 . 12 Wandel von Arbeit bei Industrie 4.0 – Technologieschub mit eindeutigen Konsequenzen? Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen (TU .. Alte, vor allem ergonomi- sche Probleme und . leitet sie das Institut für Arbeit und Personalmanagement des Volkswagen Konzerns und verantwortet hier u.a. die akade-.

28. Febr. 2004 . Vor vier Jahren zog das Polyfelt-Management die Konsequenzen.

Personalchef Walter Fuchs-Eisner: „Wir haben einen 5-Schicht-Rhythmus kreiert. Dadurch ergeben sich für die Mitarbeiter 21 Arbeitstage und 14 freie Tage im Monat.“ Statt acht müssen jetzt nur noch sechs Nachtschichten pro Monat.

unausgewogenen Altersstrukturen geprägten Verwaltung aber bezweifelt werden. Die vorliegende Arbeit untersucht daher zunächst, welche Probleme unausgewogene.

Altersstrukturen bereiten und über welche Handlungsoptionen ein state-of-the-art- Personalmanagement angesichts dieses Phänomens verfügt. Anhand.

24. Sept. 2015 . Altersjahr. Alter in Jahren. Frauenüberschuss. Männerüberschuss grafischen Geschichte Deutschlands der letzten Jahr- zehnte [3]. In der Summe .. 1,0– < 2,0. ≥ 2,0.

Abbildung 9.1.5. Demografische Situation und Leistungsfähigkeit der Arbeitsmärkte. Datenbasis: Laufende. Raubeobachtung des.

Katharina Dumanezki. Mehrwert durch Altersdiversität. Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse gibt es und was sind die Konsequenzen für das Personalmanagement? Diplomarbeit. Wirtschaft.

Somit muss sich auch das Personalmanagement an diese Entwicklung anpassen. Hier wurden in den letzten Jahren erste Planungsinstrumente entwickelt, wie etwa die. Altersstrukturanalyse oder der Arbeitsbewältigungsindex. Weitere Erkenntnisse aus der Wissen- schaft zeigen, dass

viele negative Merkmale, die älteren.

3. Nov. 2016 . Dr. Pero Mičić setzte sich in einem Vortrag auf der Messe Zukunft Personal kritisch mit dem managen von Zukunft auseinander. Hier seine Thesen im Interview.

5. Okt. 2015 . In beiden Fällen hat der Konkurs erhebliche Konsequenzen für die Unternehmenden, ihre Angestellten und ihre Gläubiger, also Geldgeber, Lieferanten oder auch . Eine Forderung in Form einer Dienstleistung, einer Arbeit oder einer Sachleistung muss in eine Geldforderung umgewandelt werden.

Demographischer Wandel und Konsequenzen für das Personalmanagement im Public Sector. Biwald, Peter. Der demographische . aller Gruppen nutzen zu können. Es bedarf einen altersheterogenen Personal-Mix aufzubauen und zu erhalten, was nur durch die Gewinnung neuer LeistungsträgerInnen glücken kann.

Der Arbeitskreis Personal und Qualifizierung bietet die neusten Trends aus dem Human-Resources, Best-Practice Beispiele aus der Logistikwirtschaft sowie Austausch und fokussierte Projektarbeit. Der aktuelle Themenschwerpunkt Wandel der Arbeitswelt mit den Konsequenzen für die Logistikwirtschaft wird in den.

Profitieren Sie von dieser Arbeitsrechtstagung mit Top-Referenten und -Referentinnen und lernen Sie aus den Erfahrungen anderer anhand von Praxisbeispielen. Weiterbildung mit Zertifikat und SAV-Credits Schaffen Sie sich den Wissensvorsprung, der Sie voranbringt. Sie finden die optimale Mischung aus Theorie und.

7. Nov. 2012 . Arbeit und Beschäftigung im demografischen Wandel – Konsequenzen für das strategische Personalmanagement . wird in diesem Beitrag die Frage aufgegriffen, welche Konsequenzen sich aus der Alterung und Schrumpfung der Bevölkerung für Unternehmen und Betriebe ergeben werden und wie hier.

2008-3. ALTER UND ARBEIT HERAUSGEBER: JÜRGEN WEGGE, EKKEHART FRIELING, KLAUS-HELMUT SCHMIDT. Editorial: "Pest, Hunger und Krieg sind glücklich . Für die altersdifferenzierte Arbeitszuweisung und Arbeitsgestaltung sowie für ein altersgerechtes Personalmanagement sind neben dem Wissen um.

2. Okt. 2017 . Die Erfassung der Austrittsmotive gelingt deshalb am besten, wenn die einzelnen Arbeitszufriedenheitsaspekte systematisch in einem strukturierten Austrittsinterview erfragt werden. Neben den bereits erwähnten Gründen bestehen insbesondere folgende Einflussfaktoren: Alter der Mitarbeitenden: Jüngere.

11. Sept. 2017 . Auch auf das Personalmanagement in Großunternehmen übt die Digitalisierung unweigerlich Druck aus, denn durch sie verändern sich zahlreiche . „Unternehmen, die die Zeichen der Zeit erkannt haben, unterstützen flexibles Arbeiten durch IT-Initiativen wie einen besseren ortsunabhängigen Zugriff auf.

Köln: Wirtschaftsverlag Bachem, 2005. (Taschenbuchreihe des Instituts für angewandte Arbeitswissenschaft). ISBN 3-89172-459-4 . Konsequenzen für das betriebliche Planungs- und. Kontrollsystem . .. Menschen länger leben und immer mehr Menschen ein hohes Alter erreichen. Die Gründe für den Geburtenrückgang.

3.1 Personalbestand und Altersstruktur . ... benen Fähigkeiten im Arbeitsalltag ist ausschlaggebend für den Erfolg und die Wirkung personal- .. 3.4 Konsequenzen. Die aufgezeigte personelle Entwicklung im Zusammenspiel mit den genannten Einflussfaktoren bedingt die stetige Weiterentwicklung Ihrer Kompetenzen, um.

zwei Personen im arbeitsfähigen Alter auf jede/n MitbürgerIn im Alter von 65+ Jahren . kürzlich eine Bundesstrategie erarbeitet die Personal- und Führungsverantwortliche unterstützen soll. Die Förderung der .. Die Erwerbsprognosen zeigen, dass sich ArbeitgeberInnen in der Konsequenz darauf einstellen müssen.

Ehrenamtliche Arbeit mit. Menschen im Alter. Mitarbeiter\*innen- motivation in Kitas &

sozialen Einrichtungen. Eine Tagung der Reihe »Forum Sozialmanagement« der Fachhochschule Potsdam & des AWO Landesverbandes Brandenburg e.V..

Personalmanagement in sozialen Einrichtungen. 17. Zweitausend.

3.5·Analyse der Ausgangssituation: Inhalte der Altersstrukturanalyse zu Arbeitszeitmodellen, Vergütungssystemen und Zielvereinbarungsgesprächen (z. B. ob diese altersunabhängig sind) von Bedeutung. Daneben spielen das Betriebsklima, die individuelle Zufriedenheit mit der Arbeit, die Art der Tätigkeit (z.

Der öffentliche Dienst wird älter – Ursachen und Konsequenzen. 37. 3. Determinanten des .. 1 Die Bevölkerungsgruppe im erwerbsfähigen Alter, die arbeitet, aktiv Arbeit sucht oder der »Stillen. Reserve« zuzuordnen ist, d.h. . die Folgen für die Personalstruktur und das Personalmanagement öffentlicher. Arbeitgeber unter.

tung ist, dass die Betriebe hierauf mit neuen personal- und arbeitspolitischen Strategien reagieren, die .. betrieblichen. Alterstruktur externe Sicherung des Arbeitskräfte- bedarfs beschäftigtenbezogen: Erhalt / Sicherung qualifizierter. Arbeitskraft altersbezogen: .. dingter Probleme befördert hat, mit deren Konsequenzen.

Zukünftige Herausforderungen für das Personalmanagement... 11. 2.5. Zukunftsperspektiven. ... nicht alle Arbeitnehmer überhaupt in der Lage sein werden, länger zu arbeiten (vgl. Cranach 2004: 9). . Im zweiten Teil werden als Konsequenz aus der oben geschilderten Problematik mögliche Lösungen vorgestellt.

In der Schweiz ist es theoretisch möglich, sich gegen die nachteiligen Folgen von solchen Altersgrenzen zu wehren. Als rechtliches Mittel dazu sieht der Arbeitsrechtsspezialist und Anwalt José Sanchez das Gleichstellungsgesetz (GIG):. «Artikel 3 GIG schreibt vor, dass Arbeitgeber besonders bei der Anstellung von.

