

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Inhaltsverzeichnis	9
Abkürzungsverzeichnis	13
Abbildungsverzeichnis	16
Tabellenverzeichnis	18

1. Einleitung	19
1.1 Die allgemeine Ausgangssituation und Rahmenbedingungen	23
1.2 Die Ausgangssituation des Forschungsobjektes	25
1.3 Stand der Forschung	29
1.4 Gang der Arbeit	31
2. Personalmanagement im demografischen Wandel	38
2.1 Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Volks- und Betriebswirtschaft des 21. Jahrhunderts in Deutschland	38
2.2 Arbeitsschwerpunkte der innerbetrieblichen Personalarbeit im demografischen Wandel	49
2.2.1 Arbeitsschwerpunkt Alter	51
2.2.2 Arbeitsschwerpunkt Gesundheit	54
2.2.3 Arbeitsschwerpunkt Kompetenz	56
2.3 Anforderungen an ein leidens- und kompetenzgerechtes Personalmanagement	58
2.4 Personelle makro- und mikroökonomische Demografie-Potenziale	60
2.4.1 Arbeitnehmerpotenziale in Deutschland	62
2.4.1.1 Ältere	63
2.4.1.2 Frauen	68
2.4.1.3 Menschen mit Migrationshintergrund	72
2.4.2 Betriebsinternes Mitarbeiterpotenzial	77
2.4.2.1 Mitarbeiter mit Tätigkeitseinschränkungen	78

2.4.2.2	Mitarbeiter mit kritischen Tätigkeitseinschränkungen	82
2.5	Zusammenfassung und Ausblick	88
3.	Managementsysteme	90
3.1	Unterstützende Managementsysteme	90
3.2	Volkswagen-Unternehmensstrategie <i>mach 18</i>	92
3.3	Spitzenpersonalarbeit <i>1:300</i>	95
3.4	Personalinformationssysteme	99
3.5	Anwendungsempfehlungen für ein potenzialentfaltendes und kompetenzgerechtes Personalmanagement	101
3.6	Zusammenfassung	108
4.	Theoretische Einordnung des Untersuchungskonstrukts	109
4.1	Theoretische Grundlagen	109
4.2	Der ressourcenorientierte Ansatz und die Rolle der Unternehmung als gesellschaftlicher Akteur	111
4.3	Ressourcenorientiertes Personalmanagement unter subjektkultureller Betrachtung	115
4.3.1	Mitunternehmertum	117
4.3.2	New-Work Bewegung nach F. Bergmann	120
4.3.3	Der revitalisierte Kompetenzmitarbeiter	122
4.4	Theorie und Praxis der neuen Arbeitsplatzperspektive ...	124
5.	Methodik, Vorgehensweise und Auswertung des Polaritätsprofils	134
5.1	Qualitative Forschung	134
5.2	Vorgehensweise	136
5.3	Transkription und Notation	143
5.4	Polaritätsprofil und Auswertung	144
5.5	Begründung der Methodenauswahl	149
6.	Darstellung der Ergebnisse aus der Befragung der Mitarbeiter mit kritischen Tätigkeitseinschränkungen	152
6.1	Auswertung und Interpretation der Mitarbeiterbefragung	152
6.2	Determinanten der Arbeitsplatzperspektive	153
6.2.1	Arbeitszufriedenheit	154
6.2.2	Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen	155

6.2.3	Arbeitsfähigkeit und Veränderung des Arbeitsplatzes	172
6.2.4	Arbeitseinstellung, Anerkennung und Wertschätzung	186
6.2.5	Zusammenarbeit und Führung	192
6.2.6	Arbeitsorganisation	202
6.2.7	Arbeitssicherheit	209
6.2.8	Arbeitstätigkeit und Kompetenz	212
6.3	Gesonderte Determinanten der Arbeitsplatzperspektive	235
6.3.1	Hintergrund und Umstände	236
6.3.2	Familie und Beruf	237
6.3.3	Nepotismus, räumliche Isolation und Anerkennung von Tätigkeitseinschränkungen	238
6.4	Zusammenfassung der Ergebnisse	240
7.	Darstellung der Ergebnisse aus der Befragung der Personalsachbearbeiter	243
7.1	Auswertung und Interpretation der Experteninterviews ...	243
7.1.1	Personalmanagementsituation unter bestimmten Prämissen	244
7.1.2	Mitarbeiterrolle	251
7.1.3	Arbeitsplatzperspektive	258
7.1.4	Kompetenzen	264
7.1.5	Fehlzeiten und Wertschätzung	270
7.1.6	Problemfelder einer zukünftigen Arbeitsfähigkeit .	272
7.2	Zusammenfassung der Ergebnisse	275
8.	Potenziale für eine neue Arbeitsplatzperspektive	276
8.1	Weiterentwicklung der kollektiven und betrieblichen Arbeitsplatzperspektive	279
8.2	Verbesserung der Mitarbeiter-Vorgesetzter-Personaler-Kultur	283
8.3	Gestaltung von Mitarbeiterkompetenzen und betrieblichen Einsatzbereichen	288
8.4	Integrative <i>Neue Arbeit 2.0</i>	290
8.5	Entwicklung von neuen Geschäftsfeldern	293

9. Schlussbetrachtung und Ausblick	297
Literaturverzeichnis	303
Quellenverzeichnis	322
Anhang	330