

Personalmanagement
Human Resource Management

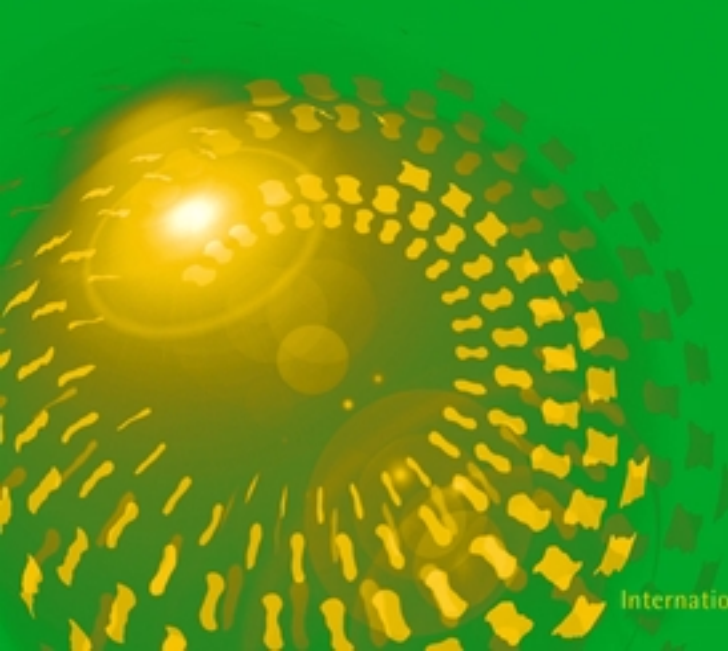
Forum

Herausgegeben von Michel E. Domsch/Désirée H. Ladwig

Michel E. Domsch / Christina Lindner

Der ADP-Prozessmonitor

Ein Instrument zum Prozessmanagement
altersdifferenzierter Personalarbeit



PETER LANG

Internationaler Verlag der Wissenschaften

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	VII
Abbildungsverzeichnis	XIII
Tabellenverzeichnis	XV
1. Einleitung	1
1.1 Zielsetzung der Arbeit	1
1.2 Anwendungshintergrund	5
1.3 Zielgruppen im Projekt	7
1.3.1 Große Unternehmen	7
1.3.2 Fachkräfte 50+	8
1.4 Aufbau der Arbeit / Überblick	12
2. Konzeptionelle Grundlagen	15
2.1 Demographischer Wandel	15
2.1.1 Ursachen und Entwicklung	15
2.1.2 Alterung der Belegschaft	16
2.1.3 Fachkräftemangel	18
2.2 Age Diversity Management	22
2.2.1 Diversity Paradigmen	22
2.2.2 Integration in das strategische Management	25
2.2.3 Entwicklungsstand der Age-Diversity Modelle	26
2.2.3.1 Initiativen in Deutschland	26
2.2.3.2 Internationale Aktivitäten	30
2.2.3.3 Bewertungen im HRM und Age Diversity	33
2.3 Prämissen	35
2.3.1 Kompetenz- statt Defizithypothese	35
2.3.2 Generalität vs. Flexibilität	39
2.3.3 EFQM als Denkmodell für den ADP-Prozessmonitor	41
3. Der ADP-Prozessmonitor	45
3.1 Struktur des ADP-Grundmodells	45
3.1.1 Dreidimensionalität	45
3.1.2 Konkrete Zielformulierungen und Zielerreichungen	48
3.1.3 Struktur des ADP-Prozessmonitors	50
3.1.4 Grundlagen der Methode in der ADP-Prozessbewertung	53
3.2 ADP-Kriterien der Zielebene	56
3.2.1 Instrumente zur Erfassung von Zielvereinbarungen (Z 1)	56
3.2.2 Instrumente der Erfassung der Zielerreichung (Z2)	59
Exkurs: Prozessbewertung	63

3.3	ADP-Kriterien der Handlungsfelder (H)	63
3.3.1	Unternehmensphilosophie (H1)	63
3.3.1.1	Planung und Strategie	65
3.3.1.2	Leitlinien und Kommunikation	66
3.3.1.3	Leistung und Reputation	67
3.3.2	Führungsverhalten (H2)	68
3.3.2.1	Sensibilisierung der mittleren Führungsebene	70
3.3.2.2	Kommunikation	72
3.3.3	Gesundheitsmanagement (H3)	73
3.3.3.1	Prävention	75
3.3.3.2	Regeneration	77
3.3.3.3	Nachhaltigkeit	78
3.3.4	Arbeitsgestaltung (H4)	79
3.3.4.1	Gestaltung der Arbeitszeit	81
3.3.4.2	Gestaltung der Arbeitstätigkeit bzw. des Arbeitsplatzes	82
3.3.5	Kompetenzentwicklung (H5)	84
3.3.5.1	Methoden und Inhalte	86
3.3.5.2	Lebenslanges Lernen	89
3.3.6	Wissensmanagement (H6)	91
3.3.6.1	Systematisierung von Wissen	96
3.3.6.2	Wissenstransfer	97
3.3.7	Personalsysteme (H7)	98
3.3.7.1	Rekrutierung	99
3.3.7.2	Karrieremanagement	101
3.3.7.3	Retirement	104
3.4	Prozessbewertungsbeispiel der Handlungsfelder	107
3.5	Promotoren (B3)	113
3.5.1	Grundlagen des Promotorenmodells	113
3.5.2	Promotoren-Typen	116
3.5.2.1	Machtpromotor	116
3.5.2.2	Fachpromotor	118
3.5.2.3	Prozesspromotor	120
3.5.2.4	Beziehungspromotor	122
3.5.3	ADP- Kriterien des Promotorenmodells	125
3.5.4	Prozessbewertungsbeispiel im ADP-Promotorenmodell	129
3.6	ADP-Kriterien Lernen und Innovation (L)	135
3.7	Zusammenfassende Prozessbewertung	139
3.7.1	Aufbau der Bewertung im ADP-Prozessmonitor	139
3.7.2	Gewichtung im ADP-Prozessmonitor	145
3.7.3	Indexermittlung im ADP-Prozessmonitor	148

3.8	Erfahrungen aus der Praxis	155
3.8.1	Anpassungen im ADP-Modell in der Entwicklungsphase	155
3.8.2	Anwendungsempfehlungen.....	156
3.8.2.1	Option A im „großen Stil“: Strategisches ADP- Projektmanagement	157
3.8.2.2	Option B im „kleinen“ Stil: Arbeits- oder Qualitätszirkel	158
3.8.2.3	Prozessdurchführung	158
3.8.3	Benchmarking – Beispiele aus Demographieprojekten.....	159
3.8.3.1	BMW AG.....	160
3.8.3.2	Audi AG.....	161
3.8.3.3	Lufthansa	162
3.8.3.4	Metro Group	163
3.8.3.5	SICK AG	163
3.8.3.6	ASSTEL.....	165
3.8.3.7	Daimler AG	165
3.8.3.8	Die Continentale	166
4.	Schlussbetrachtung.....	169
	Literaturverzeichnis.....	171
	Internetquellen.....	187
	Anhang: Kriterienkatalog.....	189