



Center for Disability and Integration

University of St.Gallen

Evidenzbasierte Strategien zum erfolgreichen Management des demographischen Wandels

Vortrag im Rahmen des Herbstanlasses der
Flughafenregion Zürich

Prof. Dr. Stephan Böhm

Dietlikon, 13. September 2016

3. Zusammenfassung und Ausblick

Implikationen für den Staat

- Längeres Arbeiten muss attraktiver werden, z.B. durch **Abbau von Anreizen zur Frühpensionierung**. Längerfristig sollte das obligatorische Rentenalter an die **Lebenserwartung gekoppelt** sein.
- Der Zeitpunkt der **Pensionierung** sollte **individuell gestaltbar** sein und grösstmögliche Flexibilität zulassen.
- **Bessere Verteilung der Lebensarbeitszeit** ermöglichen (weniger in der Rush-Hour des Lebens, mehr im Alter).
- **Hindernisse** bei der **Rekrutierung** älterer Arbeitnehmender sollten abgebaut werden, z.B. **Verbot von Altersdiskriminierung**.
- Anreize für **Weiterbildung** in **allen Altersgruppen** schaffen.
- Steuerliche Anreizsysteme für **Kinder und Familien** ausbauen.

Auswirkungen des demographischen Wandels

Quellen

- Bruch, H., Kunze, F., & Böhm, S. A. (2010). **Generationen erfolgreich führen: Konzepte und Best-Practice-Beispiele zum Management des demographischen Wandels**. Wiesbaden: Gabler.
- Böhm, S. A., Baumgärtner, M. K., & Dwertmann, D. J. G. (2013). **Berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Best Practices aus dem ersten Arbeitsmarkt**. Heidelberg: Springer.
- Kunisch, S., Boehm, S. A., & Boppel, M. (Eds.) (2011). **From Grey to Silver - Managing the Demographic Change Successfully**. New York: Springer.
- Böhm, S. A. & Baumgärtner, M. K. (2016). Gesünder führen. **Harvard Business Manager**, 38(2), 6-9.
- Böhm, S. A., & Dwertmann, D. J. G. (2015). Forging a single-edged sword: Facilitators of positive age and disability diversity effects in the workplace. **Work, Aging, and Retirement**, 1(1), 41-63.
- Böhm, S. A., Kunze, F., & Bruch, H. (2014). Spotlight on age-diversity climate: The impact of age-inclusive HR-practices on firm level outcomes. **Personnel Psychology**, 67(3), 667-704.
- Böhm, S. A. (2014). Flexible Arbeitsplatzanpassungen als Voraussetzung für die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderung – Die Rolle von Personalabteilungen, Führungskräften und Kollegen. **Zeitschrift Führung + Organisation (ZFO)**, 83(4), 235-241.
- Kunze, F., Böhm, S. A., & Bruch, H. (2013). Organizational Performance consequences of age diversity: Inspecting the role of diversity-friendly HR policies and top managers' negative age stereotypes. **Journal of Management Studies**, 50(3), 413-442.



Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

Prof. Dr. Stephan Böhm

Center for Disability and Integration (CDI-HSG)

Universität St. Gallen

Rosenbergstrasse 51

CH-9000 St. Gallen

Tel.: +41 (0)71 224 3181

Fax: +41 (0)71 224 3176

stephan.boehm@unisg.ch

Twitter: [@StephanBoehm](https://twitter.com/StephanBoehm)

