

Hesse/Schrader

Zu jung für die Rente – zu alt für den Job?

Warum ältere Arbeitnehmer
wieder gute Chance haben

berufsstrategie

Inhalt

| | |
|---|----|
| Prolog | 8 |
| Einleitung: Finstere Zahlen | 14 |
| ... und was nackte Zahlen nicht erzählen – von der Gefühlslage älterer Arbeitnehmer nach ihrem Arbeitsplatzverlust | 15 |
| Bericht: Monika Michels, 54, Diplom-Betriebswirtin, Berlin | 17 |
| | |
| 1. Die dynamischen Älteren | 19 |
| ... und wer sie überhaupt sind | 19 |
| Die sogenannten »Älteren« sind eigentlich »Menschen im besten Alter« | 20 |
| ... und sie befinden sich auf ihrem beruflichen Höhepunkt | 21 |
| Wann ist man eigentlich ein »älterer Arbeitnehmer«? | 22 |
| Die »neuen Alten« – was es heißt, ein Babyboomer zu sein | 23 |
| Rettungsanker Alter – prominente Antworten auf die Frage, warum das Alter in Krisenzeiten so wertvoll wird | 26 |
| Porträt: Martin Pruzalla, 52, Vertriebsleiter, München | 28 |
| | |
| 2. Unsere Gesellschaft braucht die Älteren – und ihre Arbeitskraft ... | 32 |
| Der demografische Wandel – wie ein Wort einen Risikofaktor zum Hoffnungsträger macht | 32 |
| Bericht: Barbara Weber, 46, Dienstleistungsunternehmen, Nürnberg . | 38 |
| | |
| 3. Das Potenzial älterer Arbeitnehmer | 41 |
| Der längst überfällige Abschied vom Defizitmodell | 42 |
| Der Erfahrungsschatz – die Basis des Erfolgs von Älteren | 43 |
| Die Wahrheit über die Fähigkeiten von Älteren | 45 |
| Vorurteile – und weshalb sich niemand von ihnen beeindrucken lassen sollte | 46 |
| Die »Klassiker« – eine Rangliste der beliebtesten Vorurteile | 47 |
| <i>»Ältere Arbeitnehmer sind weniger belastbar und weniger leistungsfähig«</i> | 48 |

| | |
|--|-----------|
| »Ältere haben veraltete Qualifikationen und sind weniger lernbereit bzw. lernfähig« | 49 |
| »Ältere sind nicht mehr motiviert bzw. motivierbar« | 51 |
| »Rechtliche Schutzbestimmungen stehen der Einstellung Älterer im Wege« | 52 |
| »Ältere Arbeitnehmer sind zu teuer« | 53 |
| »Ältere Arbeitnehmer sind unflexibel« | 54 |
| Leistung gegen Motivation – ein fairer Tausch, oder nicht? | 55 |
| Porträt: Renate Homberg, 58, Buchhalterin, Berlin | 56 |
| Bericht: Helmut Brandt, 54, IT-Branche, Hamburg | 60 |
| 4. Neue Wege in der Personalauswahl | 63 |
| Das biologische Alter – eine Zahl mit Macht | 63 |
| Hinter vorgehaltener Hand – was sich Personalchefs so nicht zu sagen trauen | 65 |
| Die Saat geht auf – theoretische Erkenntnisse | 67 |
| Alles nur Lippenbekenntnisse? | 68 |
| Kleine Denkanstöße für Personalchefs – worauf Unternehmen verzichten, wenn sie Ältere nicht einstellen | 70 |
| Und es bewegt sich doch etwas – Initiativen und positive Signale für Ältere in den Unternehmen | 73 |
| Porträt: Barbara Werle, 58, Informatikerin, München | 77 |
| Bericht : Jürgen Ewers, 55, IT-Branche, Freiburg | 80 |
| 5. Aufbruchsstimmung auf dem Arbeitsmarkt | 83 |
| Politische Initiativen für die Älteren | 84 |
| Die fünf Säulen einer beruflichen Zukunft für Ältere | 87 |
| 1. Die Qualifizierung und Weiterbildung | 88 |
| 2. Die Unternehmenskultur | 92 |
| 3. Die Personalpolitik | 94 |
| 4. Die Gesundheit | 95 |
| 5. Die Arbeitsorganisation und -gestaltung | 96 |
| Was Unternehmen schon tun – zur praktischen Umsetzung der fünf Säulen | 99 |
| Porträt: Gerd Söllner, 57, Maschinenbauingenieur, aus der Nähe von Stuttgart | 103 |
| Bericht: Thomas Niemann, 58, IT-Branche, Karlsruhe | 106 |

| | |
|---|-----|
| 6. Was andere Länder (noch) besser machen | 109 |
| Darum in die Ferne schweifen – was wo besser läuft und warum .. | 109 |
| Die USA – in diesem Fall mit wirklich unbegrenzten Möglichkeiten | 110 |
| Auf dem Endspurt zum Klassenziel – Skandinavien, die Niederlande und die Schweiz | 112 |
| Japan – wo Europas Wunschgesinnung längst schon Tradition ist .. | 116 |
| 7. Praxisteil | 119 |
| Was Sie selbst tun können | 119 |
| Wo Sie Chancen haben | 125 |
| Strategietipps für Ihre Bewerbung | 127 |
| Epilog: Sun City – Altern geht auch anders | 133 |
| Fazit | 135 |
| Anhang | 137 |
| Anmerkungen | 137 |
| Verwendete Literatur | 151 |
| Initiativen | 159 |
| Adressen | 163 |