

Margaret Heckel, www.margaretheckel.de, heckel@margaretheckel.de

Die Midlife-Boomer: Warum es nie spannender war, älter zu werden

Meine sehr verehrten Damen und Herren,

ich freue mich ganz besonders, hier heute bei Ihnen sein zu dürfen.

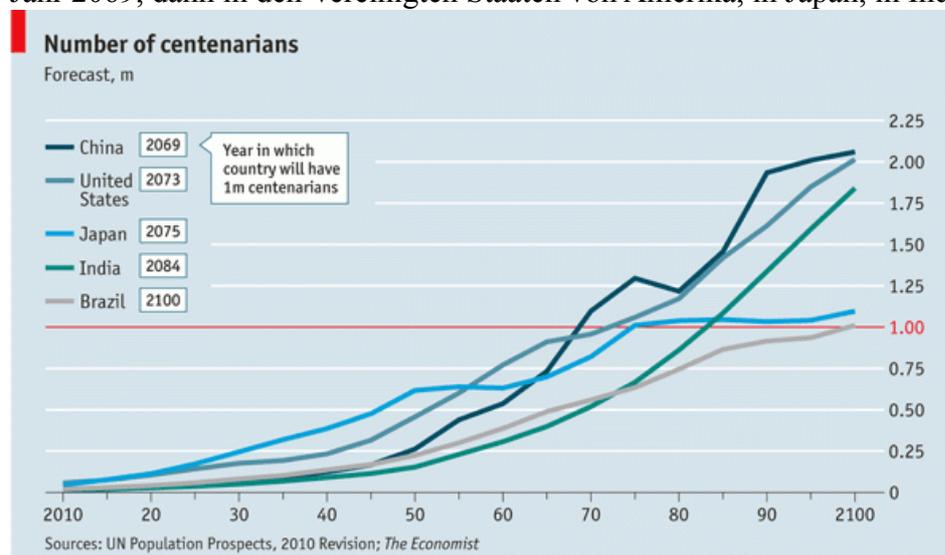
Ich habe das wunderbare Wetter der vergangenen Tage dazu genutzt, ein wenig den Donausteig entlang zu wandern. Die Wanderer, die mir begegnet sind, waren fast alle älter wie ich – und fast alle auch fitter wie ich.

Sie haben mich an dem Opa meines Mannes erinnert, der bis 80 gearbeitet hat.

Im August dieses Jahres ist er 101 Jahre alt geworden. Opa Paul geht es gesundheitlich noch ganz gut, und er ist tafrisch im Gehirn.

Wandern kann er zwar nicht mehr. Aber wenn ich eine Prognose wagen darf, wird das bei seinem Ur-Enkel Karl anders sein, wenn der dann 100 wird.

Karl ist heute sechs – und seine Chance, 100 zu werden, liegt bei gut 50 Prozent. Die seiner 14-jährigen Schwester Klara liegt bei über 50 Prozent. Die Demografen sagen uns, dass jedes zweite Kind, das in Industrieländern wie Österreich oder Deutschland im 21. Jahrhundert geboren wird, seinen 100. Geburtstag erleben wird. Im Jahr 2100 wird es in mindestens fünf Ländern dieser Erde mindestens eine Million Hundertjähriger geben – zuerst in China ab dem Jahr 2069, dann in den Vereinigten Staaten von Amerika, in Japan, in Indien und in Brasilien.



Was heute noch so exotisch ist – ein hundertjähriges Leben – wird also ganz normal werden.

100 Jahre Leben – was bedeutet das?

Wie stellen wir uns das vor, ein 100-jähriges Leben?

Vor allem, wie kann das gehen? Wie bleiben wir gesund? Wie finanzieren wir das ganze? Können wir dabei glücklich sein?

Es ist eine Zeitenwende.

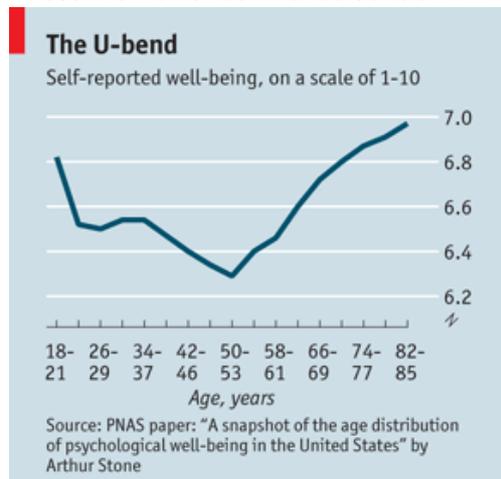
Nichts wird unsere Gesellschaft so sehr verändern in diesem Jahrhundert wie die Demografie. Das ist eine wunderbare Chance. Wir alle werden länger und auch länger gesünder leben.

Doch um dieses Geschenk des längeren Lebens zu nutzen, müssen wir mit alten Ängsten und Vorurteilen aufräumen. Die zweite Lebenshälfte ist nicht Verzicht und Vergreisung. Ab 50 sind wir glücklicher und zufriedener als in den Jahren zuvor.

340 000 Amerikaner zwischen 18 und 85 Jahren beispielsweise wurden in der größten Studie bislang über ihre Gefühle befragt. Der Psychologe und Studienautor Arthur Stone stellte verblüfft fest, dass das allgemeine Wohlbefinden der Befragten ab 30 bis Mitte 40 kontinuierlich abnahm, um dann wieder anzusteigen.

Die Glückskurve stellte sich als „U“-Form heraus, mit einem statistischen Tiefpunkt im Alter von 46. Stone zog daraus die Konsequenz, einen „U-Turn of Life“ zu formulieren, die Kehrtwende zum Besseren. Denn die Lebenszufriedenheit ist im Alter noch weit höher als in jeder Phase der Jugendzeit.

Diese Kehrtwende wurde seitdem in vielen Studien bestätigt und ist ein globales Phänomen.



Hinzu kommt gerade in Österreich und auch Deutschland der demografische Wandel. Für Menschen um die 50 eröffnet sich die beste aller Welten. Durch den sich in Zukunft kontinuierlich verschärfenden Facharbeitermangel werden sie auf dem Arbeitsmarkt immer gefragter. Wer als Firma attraktiv sein will, muss in Zukunft flexible Arbeitszeitmodelle anbieten, die dem einzelnen Arbeitnehmer weit mehr individuelle Gestaltungsmöglichkeiten als früher einräumen werden.

Kein Bereich der Personalpolitik wird sich so stark ändern wie der Umgang mit älteren Mitarbeitern. Schon in wenigen Jahren wird es keine Frage mehr sein, dass Arbeitnehmer bis weit ins sechste Lebensjahrzehnt geschult und fortgebildet werden. Altersgemischte Teams werden normal sein.

Ich nenne diese Generation die Midlife-Boomer - gut ausgebildete, aktive Menschen, die auch morgen noch gebraucht werden. Sie gehen neue Wege und kartografieren eine neue Phase im Leben - die Zeit zwischen 40 und 70. Nicht mehr jung, aber noch nicht alt, fit, bereit für Neues. Das kann auch ein Berufswechsel sein.

In Deutschland ist die Gruppe der 40- 50- Jährigen die zahlenmäßig stärkste Dekade, die wir im Land haben. 13,7 Millionen Menschen, jeder sechste, der im Land lebt. Sie werden gebraucht.

Es war vor allem die Frühverrentungspolitik der 80er-Jahre, die Ältere in der Politik, in der Wirtschaft und in den Medien als ersetzbar, nicht belastbar, verbraucht, kurz alt beschrieben hat. Das war schon damals der größte anzunehmende Unsinn und ist heute wissenschaftlich eindeutig widerlegt: Ältere sind – wenn sie richtig gefordert und gefördert werden – genauso leistungsfähig wie jüngere, aber zudem weit erfahrener. Sie lernen genauso gut, aber eben anders als jüngere.

Viele von Ihnen kennen den Bonmot: Ältere sind langsamer, aber sie kennen die Abkürzungen. Dieser Spruch stimmt sicher im zweiten Halbsatz, aber die Wissenschaft stellt inzwischen den ersten Halbsatz in Frage.

Sind ältere Gehirne tatsächlich langsamer?

Oder sind ältere Gehirne langsamer, weil sie mehr Wert auf Präzision legen?

Dass ältere Gehirne langsamer sind, wurde in vielen Tests gemessen. Doch das ist kein Nachteil, sondern eine „bewusste Entscheidung des älteren Gehirns“, sagen die Psychologie-Professoren Roger Ratcliff und Gail McKoon von der Ohio State University. Sie haben in Tests sowohl Schnelligkeit als auch die Genauigkeit als entscheidende Variable gemessen. Und in den Tests, wo bewusst Wert auf Schnelligkeit gelegt wurde, gingen die Werte der Älteren nach oben. Sie haben also vorher selektioniert, oder ein bewusste Entscheidung für Genauigkeit statt Schnelligkeit getroffen.

„Viele Menschen glauben, dass es ganz natürlich sei, dass die Leistungen älterer Gehirne zurückgehen, doch das stimmt nicht immer“, fasst Roger Ratcliff seine Studien zusammen. In vielen Situationen seien „die Reaktionszeiten von 70-Jährigen ganz ähnlich wie die von 25-Jährigen“.

Die Harvard-Psychologin Ellen Langer hat bereits 1979 so genannte „Priming-Experimente“ durchgeführt mit zwei Gruppen rund 80-jähriger Männer. Beiden wurde gesagt, sie würden für eine Woche zurück ins Jahr 1959 gehen, also 20 Jahre jünger werden. Die einen wurden gebeten, sich so dorthin zurückzusetzen, dass sie alles vergessen, was seitdem passiert ist. Und siehe da: Schon nach wenigen Tagen fühlten sie sich vitaler: Ihr Händedruck wurde kräftiger, ihr Gang aufrechter, ihre Kraft nahm zu. Sie schnitten in allen Tests besser ab als die Kontrollgruppe. Ellen Langer zog daraus den klaren Schluss: „Man ist so alt, wie man sich fühlt“

Dies ist enorm wichtig, denn unser Gehirn ist beim Altern gleichzeitig unser bester Freund und unser größter Feind.

In neueren Priming-Experimenten (von „to prime: in etwa zu übersetzen als „eine Spur legen“) wird beispielsweise bei Vergleichsgruppen unterschiedlichen Alters die Zeit gemessen, um von einem Stuhl aufzustehen. Wer vorher auf negative Altersstereotypen eingeschworen wird, braucht länger als Vergleichsgruppe mit identischer Altersmischung – egal in welcher Altersgruppe das gemessen wird. Das gleiche wurde bei Experimenten mit der Schrittgeschwindigkeit festgestellt. Wer vorher auf Altersstereotypen geprimt wurde, läuft langsamer.

Diese Priming-Experimente können jedoch auch umgedreht werden. Dann wird es spannend:

Denn genauso wie es die Kraft der negativen Gedanken gibt, gibt es die Kraft der positiven Gedanken.

Deshalb sagt die deutsche Altersforscherin Ursula Staudinger von der Jacobs University Bremen: „Alter entsteht im Kopf.“

Und eine Umfrage des deutschen Bundesministeriums für Arbeit zeigt die Folgen: Ob Ältere in Unternehmen gut arbeiten, hängt entscheidend vom Altersbild der Unternehmen ab. Auf die Frage „Schaffen Sie Ihr Arbeitspensum gut? Sagten in Firmen mit einem guten Bild vom Altern zwei Drittel „ja“. In Firmen, die ihre älteren Mitarbeiter nicht wertschätzen, sagten drei Viertel „Nein, schaffen wir nicht.“ Das galt quer durch alle Branchen.

Was also müssen Firmen tun - und was tun die Pioniere heute schon?

1. Sie bilden auch Ältere zu Fachkräften aus:

Beispiel: Sozialholding Mönchengladbach / Krankenstand auf 6 % halbiert
Jeder dritte Mitarbeiter ist über 50 Jahre alt. Von den 900 Mitarbeitern gehen 250 bis zum Jahr 2019 in Rente. „Und wir gehören als Teil der Pflegewirtschaft nicht gerade zu den attraktiven Branchen für Jüngere“, sagt Geschäftsführer Helmut Wallrafen-Dreisow von der Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach.

Also entwickelte der fröhliche Rheinländer das Programm „Älter als 50 – na und!“ und ging fortan sehr offensiv mit dem Thema demografischer Wandel um. „Wir haben aus der Krise eine Chance gemacht und sind inzwischen sehr gut aufgestellt“, sagt Wallrafen-Dreisow. Mit einem ganzen Bündel an Innovationen geht die Sozial-Holding der Stadt Mönchengladbach die Alterung der Belegschaft an. Ziel ist ganz ausdrücklich, „mehr Selbstbewusstsein in die Mitarbeiterschaft zu bekommen und die Pflegeberufe aufzuwerten.“

So wurden Teilzeitstellen in Vollzeitstellen umgewandelt, damit „die Mitarbeiter von ihren Löhnen auch leben können“, wie Wallrafen-Dreisow erzählt. Weil die Hälfte seiner Mitarbeiter An- und Ungelernte sind, hat er ein Azubi-Programm für Über-40-Jährige aufgelegt. „Wir haben insgesamt 60 Auszubildende und wissen, dass sie alle in

unterschiedlichem Tempo lernen. Bei den Älteren stellen wir fest, dass sie generell mit dem Lernen Probleme haben“, sagt Wallrafen-Dreisow.

Nicht ungewöhnlich, wenn man bedenkt, dass die Schulzeit bei dieser Gruppe über zwei Jahrzehnte zurückliegt. Aber auch kein unüberwindbares Hindernis: Die Sozial-Holding stellte eine Pflegelehrerin ein, die die älteren Auszubildenden betreut und mit ihnen lernt. „Funktioniert hervorragend und wir profitieren ungemein von der tollen Motivation der älteren Mitarbeiter“, sagt Wallrafen-Dreisow.

Bei einer Ausbildung zur „staatlich-geprüften Hauswirtschafterin“ lag der Altersdurchschnitt der Teilnehmerinnen beispielsweise bei 45 Jahren. Die älteste Auszubildende war 57 Jahre alt. Für manche war es die erste Ausbildung überhaupt in ihrem Leben. Nicht alle haben den Abschluss geschafft, aber alle waren sich in einem einig: Die Zeit des Lernens habe sich für sie persönlich sehr gelohnt.

Teil des Programmes ist auch eine Gesundheitsförderung mit Gesundheitszirkeln, die die Fehlzeitenquote in der Pflege inzwischen von 12 auf sechs Prozent halbiert hat. Dies ist auch finanziell eine enorme Entlastung für die Sozial-Holding. „Unsere Investitionen haben sich sehr schnell rentiert“, sagt Wallrafen-Dreisow.

2. Sie bieten flexible Arbeitszeiten an und entwickeln lebenszyklusorientierte Personalpläne

Dies folgt dem Grundsatz, dass wir länger, aber dafür weitaus flexibler arbeiten werden als früher. Auszeiten, Teilzeiten und frei wählbare Arbeitszeiten sind ein unverzichtbarer Bestandteil eines dann bald hundertjährigen Lebens. Damit wird die heutige Rush-Hour des Lebens entzerrt. Wer bis 70 arbeitet, kann in seinen Dreißigern auch mal eine Weile Teilzeit arbeiten und den Karriere-Turbo dann mit 52 starten.

Beispiel Maschinenbau Trumpf/ Ditzingen: Lebensphasenorientiertes Arbeitszeitmodell

Um wie viel attraktiver ein Unternehmen ist, das seine Mitarbeiter wertschätzt, zeigt auch das Beispiel des Maschinenbauers Trumpf im schwäbischen Ditzingen. Dort wollte ein Softwareingenieur eine viermonatige Auszeit beantragen, um in Mexiko Motorrad zu fahren. Sein Vorgesetzter lehnte kategorisch ab und sagte dem Ingenieur, er sei unabkömmlich. Doch der Motorrad-Fan wollte das nicht akzeptieren. Der Streit ging bis zur Geschäftsführung des global tätigen Familienunternehmens. Firmenchefin Nicola Leibinger-Kammüller ist bekannt dafür, dass sie pragmatisch und unerschrocken entscheidet. „Anspruchsvolle Arbeitnehmer haben immer auch individuelle Bedürfnisse“, sagte sie.

Seit Juli 2011 können die 2500 Mitarbeiter ihre Arbeitszeit deshalb aus drei Bausteinen zusammensetzen: einer Basisarbeitszeit, die als Referenz dient, einer Wahlarbeitszeit für die jeweilige folgenden zwei Kalenderjahre und zusätzlichen Möglichkeiten für wochen- oder monatelangen ununterbrochenen Auszeiten, also Sabbaticals.

Die Firmenchefin selbst wirbt dafür, dass eine Reduzierung der Arbeitszeit nicht karriereschädlich wirkt: „Eine Führungskraft muss nicht zwingend 40 Stunden arbeiten“, sagt

sie, „Ich hab sie lieber 25 Stunden zufrieden als 40 unzufrieden – oder gar überhaupt nicht mehr.“

Auch bei Trumpf hat die neue Regelung stark mit der Schwierigkeit zu tun, gute Fachkräfte zu finden. Im Herbst 2011 waren 200 Stellen offen. Das Unternehmen konkurriert im Raum Stuttgart mit vielen potentiell attraktiven Arbeitgebern wie Daimler oder Bosch. Die Arbeitslosenquote liegt in der Region seit einiger Zeit bereits unter vier Prozent, ist also auf Vollbeschäftigungsniveau.

Die neue Arbeitszeitregeln, aber auch die Ernsthaftigkeit, mit der sie umgesetzt wurden, haben sich für das Unternehmen mehr als ausgezahlt. Die Bewerbungen haben um 50 Prozent zugenommen, viele Bewerber beziehen sich ausdrücklich auf die flexiblen Arbeitszeitregeln und nennen das als Grund für ihre Bewerbung. „Ich bin überwältigt von der Resonanz“, zitiert die FAZ Personalchef Gerhard Rübling.

Natürlich machen die neuen Regeln Arbeit, vor allem bei der Schichtplanung. Doch Rübling hält sie für beherrschbar. So können sich Mitarbeiter nun beispielsweise auch dafür entscheiden, freitags nie zu arbeiten. „Ich habe mir das eigens in der Produktion noch mal erklären lassen – das ist kein Problem“, sagt der Personalchef.

Wichtig ist ihm auch, dass keinerlei Unterschied gemacht wird, wofür der Mitarbeiter die freie Zeit will. In einem Werk von Trumpf auf der eher ländlich geprägten Schwäbischen Alb arbeiten beispielsweise viele Mitarbeiter, die zuhause noch eine Nebenerwerbslandwirtschaft haben. Sie können nun Arbeitszeit ansparen und dann im Sommer oder Herbst mehrwöchige Auszeiten zu nehmen, um die Ernte einzufahren oder auf die Jagd zu gehen.

3. Sie bauen ihre Produktion so um, dass sie demografiefest ist – und auch noch Ältere bis 67 am Band stehen können. Der schöne und oft unerwartete Nebeneffekt: Davon profitieren die Jüngeren ebenso wie die Alten

Beispiel BMW Getriebewerk Dingolfing; Projekt „Heute für morgen“

Das 2004 begonnene Projekt simulierte die Alterszusammensetzung im Werk im Jahr 2017. Ausgangspunkt war die Überlegung, dass im Jahr 2020 45 % der BMW-Mitarbeiter über 50 Jahre alt sein werden.

Gemeinsam überlegten Bandarbeiter, ihre Vorgesetzten und der Betriebsrat, was sich alles ändern muss. Es war eine Vielzahl kleiner Änderungen mit großen Auswirkungen: gelenkschonender Holz- statt Betonboden, schwenkbare Monitore mit größerer Schrift, Dehnübungen während der Pausen, eine Sprossenwand in der Fabrik.

Als BMW einige Jahre später ein neues Getriebewerk in Dingolfing baute, wurden diese Änderungen als Standard umgesetzt. Mit dem 20 Mio. € teuren Neubau des Getriebewerkes in Dingolfing ist es gelungen, Fertigungskosten um 20 Prozent zu senken

4. Sie schaffen eine gesunde Arbeitsatmosphäre und achten auf die Gesundheit der Mitarbeiter

Beispiel Phoenix Contact

Das Familienunternehmen in der industriellen Verbindungstechnik, Geräte- und Automatisierungstechnik, Spannungsschutz in Ostwestfalen-Lippe hat weltweit 10 000 Mitarbeiter, über eine Mrd. € Umsatz und wurde als Familienunternehmen 1923 gegründet. Phoenix Contact betreibt seit über einem Jahrzehnt ein intensives und qualitativ hochwertiges Gesundheitsmanagement und hat deshalb darüber belastbare Zahlen.

So entstehen jährliche Kosten in Höhe von 428 000 Euro, denen aber Einsparungen in Höhe von 617 000 Euro gegenüberstehen (v.a. Reduzierung der Fehlertage) Der Ertrag liegt also bei 189 000 Euro, die Rendite bei satten 15,8 Prozent.

Für die Mitarbeiter zahlt sich das Programm so aus:

Verbesserung nach fünf Jahren: Muskelkraft über 20%, Ausdauer über 11 Prozent, Beweglichkeit der Gelenke über 13 Prozent. Das subjektive Wohlbefinden ist laut Angaben der Mitarbeiter über 18 Prozent gestiegen.

Aber: es braucht ein Jahrzehnt, das im Unternehmen stabil zu verankern

Das geht auch bei kleineren Unternehmen:

Beispiele: Fußboden Brandenburger, Gummersbach/ Havel-Kitas, Berlin

Dass sich Gesundheitsfürsorge auszahlt, ist in kleineren Betrieben leichter zu erkennen. Der Gummersbacher Handwerksmeister Klaus Brandenburger erzählt inzwischen mit einem Schmunzeln davon: „Meine Männer haben sich restlos überschätzt“, erinnert sich der Parkettleger an das Aha-Erlebnis in seinem Betrieb „Fußboden Brandenburg“.

Mit seinen fünf Mitarbeitern war er im Trainingszentrum des mehrfachen Deutschen Meisters im Handball, dem VfL Gummersbach. Nun wurde ein Parkettleger nach dem anderen mit der Tergumed-Methode vermessen. Dabei werden an eigens entwickelten Geräten in einer Eingangsanalyse die verschiedenen Muskelgruppen des Rumpfes auf Kraftdefizite und Dysbalancen getestet. Der Computer vergleicht dann die individuellen Ergebnisse mit denen einer Referenzgruppe, so dass man in der direkten Gegenüberstellung genau sehen kann, wo die persönlichen Schwachpunkte liegen.

Brandenburgers Truppe war zuversichtlich: So starke Kerle wie sie, die täglich Fußböden legen, schweres schleppen und richtig rackern – das musste doch auf jeden Fall Muskeln geben.

Muskeln hatten die Parkettleger. Aber nicht an den Stellen, wo es dem Rücken nützt. „Die Bauchmuskulatur war bei allen prima, aber der Rücken war schwach“, erzählt Firmenchef Brandenburger über den Moment der Wahrheit. Für die täglich hart arbeitenden Gesellen und

Meister war das ein Hammer. „Die dachten alle, sie sind so stark wie Arnold Schwarzenegger in seinen besten Zeiten.“

Klaus Brandenburger nutzten den Schock, den die Messung auslöste, um seine Mitarbeiter für ein einjähriges Rückentraining zu gewinnen. Mit Unterstützung der Innungskrankenkasse IKK arbeitete ein Sportlehrer ein Trainingsprogramm aus, um das Körper-Kraft-Verhältnis wieder in Einklang zu bringen. Über sechs Monate ging die Truppe 26 Mal ins Studio und lernte gezielte Übungen für die Rückenmuskulatur.

Danach ging es sechs Monate in der Firma weiter: je zwanzig Minuten pro Woche wurde während der Arbeitszeit trainiert. Weitere 20 Minuten pro Woche bekamen die Mitarbeiter geschenkt, um zu Hause zu üben.

Gleichzeitig hat der Inhaber von „Fußboden Brandenburg“ seinen Betrieb nach Hebe-Fallen durchforstet. Neue Hebehilfen wurden angeschafft, ein Hochregal-Lager angelegt, ein Kurbelrollwagenheber und ein Gabelstapler mit Dorn angeschafft. Auf Werkzeugkisten und in den Toiletten kleben inzwischen Hinweise, wie man richtig schwere Lasten hebt.

Dass seine Mitarbeiter 25 Kilo schwere Säcke mit Spachtelmasse herumtragen müssen, kann Klaus Brandenburger natürlich nicht verhindern. Wer dies aber noch immer so tut, dass es den Rücken über Gebühr belastet, bekommt inzwischen den „Lastesel“ hinten auf seinen Lieferwagen gepappt – und er muss ein Frühstück für alle ausgeben. „Das machen wir, dass alle Welt sieht, dass er ein Esel ist und nicht weiß, wie man rückschonend Lasten trägt“, schmunzelt Brandenburger. Inzwischen muss er den „Lastesel“ kaum mehr vergeben. Ständig wechselnde „Rückenbeauftragte“ helfen dabei mit, alle an die richtigen Hebetekniken zu erinnern.

Diese Sorge für die Mitarbeiter spricht sicher herum – und hilft gerade in Branchen mit Fachkräftemangel, gute Mitarbeiter zu finden. Wie in den Kindertagesstätten der Havel-Kids in Berlin und Brandenburg.

Dort kommt alle zwei Wochen vor Arbeitsbeginn ein Personal Trainer. „Wir haben in jeder unserer Kindertagesstätten einen Bewegungsraum, der bietet sich für die Übungen an“, erzählt Barbara Mütter-Zwisele, Geschäftsführerin der Havel-Kids Kinderbetreuung gGmbH in Gatow. Das am östlichen Berliner Stadtrand im Grünen gelegene Unternehmen wurde 2005 gegründet und expandiert stark.

Das hilft ihr, die besten Kräfte zu rekrutieren und mittelfristig dafür zu sorgen, dass alle fit bleiben. 56 Jahre ist die älteste Mitarbeiterin der Havel-Kids derzeit und Mütter-Zwisele erwartet, dass ihre Mitarbeiter künftig durchaus bis 60 und länger arbeiten werden.

Das Beispiel der Havel-Kids zeigt, wie auch kleine Betriebe mit sehr wenig Aufwand und cleveren Ideen den demografischen Wandel angehen können. Indem die Geschäftsführung eine allgemein als „Luxus“ empfundene Dienstleistung wie den Personal Trainer für die Mitarbeiter verfügbar macht, zeigt sie ihre Wertschätzung für sie auf einer für alle sehr greifbaren und nachvollziehbaren Ebene. „Ich habe meinen eigenen Personal Trainer, den mir mein Arbeitgeber finanziert“ - wer würde nicht auch gern einen derartigen Satz im

Freundeskreis sagen? So ermöglicht Havel-Kids es allen Mitarbeitern, auch in ihrem persönlichen Umfeld den Stolz auf ihre jeweilige Arbeit zu kommunizieren und die Wertschätzung, die ihnen dort entgegen gebracht wird.

Lassen Sie mich noch einmal zusammenfassen, was Unternehmen heute schon tun können und auch müssen:

Ausbildung Älterer: Senior-Azubis, Senior-Trainees, Studiengänge für Midlife-Boomer
Flexible Arbeitszeiten, Auszeiten, lebensphasenorientierte Personalpolitik
Demografiefester Umbau des Produktionsprozesses
Wertschätzung und altersgemischte Teams
Gesundheitsmanagement

Wir brauchen ein neues Drehbuch für das lange Leben. Entwickeln werden es die Midlife-Boomer. Sie beschreiben und kartographieren eine neue Lebensphase zwischen 50 und 80 - nicht mehr jung, aber auch noch nicht alt sind; so glücklich wie nie zuvor, aktiv und innovativ. Sie haben genügend Lebenszeit, um noch einmal etwas ganz Neues anzufangen im Job oder im Ehrenamt. Sie haben genügend Energie, neue Wohn- und Lebensformen auszuprobieren.

Deshalb bitte ich Sie, kurz Ihre Augen zu schließen: Denken Sie an die letzten 20 Jahre Ihres Lebens – was alles passierte, so viele Erlebnisse, Erfahrungen, Glückliche, aber auch traurige Momente.

Und nun denken Sie an die nächsten 20 Jahre, die gleich lange Zeitspanne. Spüren Sie, wieviel Zeit Sie noch haben?

Nie war es spannender, älter zu werden.