

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einführung</b> .....	9
<b>2 Demografischer Wandel und Dynamisierung der Arbeitswelt</b> .....	11
2.1 Demografischer Wandel und ältere Erwerbstätige .....	11
2.2 Dynamisierung der Arbeitswelt .....	19
<b>3 Leistungsfähigkeit</b> .....	24
3.1 Biologische und physiologische Grundfunktionen .....	24
3.2 Kognitive (berufliche) Leistungsfähigkeit .....	26
3.3 Persönlichkeit .....	38
<b>4 Gesundheit</b> .....	47
4.1 Allgemeiner Gesundheitszustand .....	47
4.2 Krankheitsrisiken durch Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation .....	50
4.3 Fehlzeiten und Krankenstand .....	60
4.4 Weitere gesundheitsrelevante Aspekte .....	63
<b>5 Voraussetzungen und Motive für eine längere Erwerbstätigkeit</b> .....	69
5.1 Erwerbstätigkeit Älterer .....	70
5.2 Motivlage für die Weiterbeschäftigung .....	73
5.3 Lebenssituation, Alltagsgestaltung und berufliche Aktivitäten im Ruhestand .....	76
<b>6 Konzepte der Potenzialerhaltung und Ressourcenentwicklung</b> .....	82
6.1 Konsequenzen aus der Befundlage .....	82
6.2 Entwicklungspsychologisches Konzept der Selektion, Optimierung und Kompensation (SOK-Modell) .....	83
6.3 Arbeitspsychologische Referenzmodelle zur Potenzialnutzung ...	85
<b>7 Maßnahmen und Initiativen zur Potenzialerhaltung und Ressourcenentwicklung</b> .....	99
7.1 Umsetzungsstand betrieblicher Maßnahmen .....	99
7.2 Führung älterer Mitarbeiter und altersgemischte Teams .....	107

7.3	Arbeitsgestaltung	116
7.4	Wissenstransfer	130
7.5	Qualifizierungs- und Präventionskonzepte	134
<b>8</b>	<b>Proaktiver Ruhestand</b>	<b>145</b>
8.1	Konzeptionalisierung des Ruhestands	145
8.2	Den Übergang in den Ruhestand sinnvoll gestalten	148
8.3	Aktivitäten und Engagement im Ruhestand	153
<b>9</b>	<b>Zusammenfassung und Ausblick</b>	<b>164</b>
9.1	Potenzialnutzung: Ein Kostenfaktor für Organisationen? Mitnichten!	164
9.2	„further research is needed“ – besonders in realen Settings!	165
	<b>Literatur</b>	<b>167</b>
	<b>Sachregister</b>	<b>189</b>