

INHALTSVERZEICHNIS

EIDESSTATTLICHE ERKLÄRUNG.....	3
INHALTSVERZEICHNIS.....	4
1. VORWORT.....	8
2. EINLEITUNG.....	9
2.1. Ziele der Arbeit.....	9
2.2. Problemstellung und sich ergebende Forschungsfragen.....	9
2.3. Vorgehensweise.....	11
2.4. Inhaltliche Kurzübersicht.....	12
3. DEMOGRAPHISCHE KENNZIFFERN UND DEMOGRAPHISCHE ENTWICKLUNG.....	14
3.1. Altersstruktur Österreich.....	15
3.1.1. Das 20. Jahrhundert.....	15
3.1.2. Bevölkerungsentwicklung im 21. Jahrhundert - ein Ausblick.....	16
3.2. Altersstruktur EU.....	23
3.3. Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf das Arbeitskräftepotential und auf den Arbeitsmarkt.....	26
3.3.1. Auswirkungen auf das Arbeitskräftepotential.....	26
3.3.2. Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.....	28
4. ÄLTERE ARBEITNEHMER IM UNTERNEHMEN.....	32
4.1. Definition-was heißt „alt“?.....	32
4.2. Ältere Arbeitnehmer als Gegenstand der derzeitigen Forschung.....	34
4.3. Stereotypisierung.....	38
4.3.1. Defizitmodell des Alterns.....	39
4.3.2. Stereotype - Alter als vermeintliches bzw. tatsächliches Handicap.....	42
4.3.3. Weitere gesellschaftliche Generalisierungen bzw. gängige Vorurteile.....	44
4.3.4. Stigmatheorie.....	47
4.4. Tücken der Durchschnittswerte.....	48

4.5. Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer.....	49
4.5.1. Physische Leistung bzw. Belastbarkeit.....	50
4.5.2. Psychische bzw. kognitive Leistung.....	52
4.5.3. Erfahrungswissen.....	55
4.5.3.1. Verfall ungeübter Fähigkeiten.....	57
4.5.3.2. Überbelastung von Fähigkeiten aufgrund verstärkter Arbeitsteilung.....	58
4.5.3.3. Entwertung bestehender Erfahrungen und Informationen.....	59
4.5.3.4. Konkurrenzdruck durch Jüngere.....	59
4.5.4. Zuverlässigkeit, Arbeitsmoral, Arbeitsdisziplin.....	60
4.5.5. Kreativität.....	60
4.5.6. Flexibilität.....	62
4.5.7. Problemlösung.....	63
4.5.8. Lernbereitschaft bzw. Lernfähigkeit.....	64
4.5.9. Die Leistung älterer Arbeitnehmer - eine Gegenüberstellung von zu- nehmenden, gleich bleibenden und abnehmenden Leistungsfaktoren....	66
5. PROBLEMBEREICHE UND STOLPERSTEINE.....	68
5.1. Fehlendes Problembewusstsein in der Gesellschaft.....	68
5.2. Fehlendes Instrumentarium auf Gesellschaftsebene.....	69
5.2.1. Aufklärungsarbeit.....	69
5.2.2. Gesellschaftliche Rahmenbedingungen.....	70
5.2.3. Arbeitsmarktrisiko.....	70
5.2.4. Altersarbeitslosigkeit.....	72
5.3. Fehlendes Instrumentarium auf Unternehmensebene.....	74
5.3.1. Falsche Personalpolitik.....	74
5.3.1.1. Frühpensionierungspotitik.....	74
5.3.1.2. Einseitigkeit durch Spezialisierung und zu hohe Arbeitsanforderungen.....	76
5.3.1.3. Ausbildungsangebot.....	77
5.3.2. Gesundheit und Krankheit.....	80
5.3.3. Qualifikationsrisiken - Know-how Verlust.....	83
5.3.4. Ausdünnung des Arbeitsmarktes bzw. Alterung der Belegschaften.....	86
5.4. Untätigkeit und Folgen.....	87
5.4.1. Untätigkeit und Folgen für Arbeitsbewältigung, Stress und Gesundheit.....	87
5.4.2. Untätigkeit und Folgen für Ertrag und Einkommen.....	88
5.4.3. Untätigkeit und Folgen für die Unternehmenskultur.....	89
5.4.4. Untätigkeit und Folgen - Strategische Nachteile.....	90
6. ERFOLGSFAKTOREN BZW. LÖSUNGSANSÄTZE ZUR BEWÄLTIGUNG.....	91
6.1. Wertewandel auf individueller und gesellschaftlicher Ebene.....	91

10. KRITISCHE WÜRDIGUNG.....	149
LITERATURVERZEICHNIS.....	150
ANHANG.....	160

PPN: 275819558

Titel: Ageing society : strategische Herausforderung für Gesellschaft und Unternehmen - Chance oder Risiko? / Heidemarie Wasserbauer. - Linz : Trauner, 2006

ISBN: 978-3-85499-048-2kart.EUR 19.80 (DE), EUR 19.80 (AT), sfr 34.80; 3-85499-048-0kart.EUR 19.80 (DE), EUR 19.80 (AT), sfr 34.80

Bibliographischer Datensatz im SWB-Verbund