

# Vorwort

*Nimm die Erfahrung und die Urteilskraft der Menschen über  
fünfzig heraus aus der Welt, und es wird nicht genug übrig bleiben,  
um ihren Bestand zu sichern.*

Henry Ford (1863–1947), amerikanischer Großindustrieller

Liebe Leserin, lieber Leser,  
unbestritten ist die Tatsache, dass ein durchschnittlich gealterter 60-Jähriger in einem 75-Meter-Wettlauf gegen einen 20-Jährigen in normaler körperlicher Verfassung das Nachsehen hätte. Unbestritten ist auf der anderen Seite auch, dass man einem 20-Jährigen niemals zutrauen würde, große Entscheidungen mit politischer und wirtschaftlicher Tragweite zu treffen – einem 60-Jährigen dagegen schon.

Konrad Adenauer beispielsweise war bei seiner Wahl zum Bundeskanzler bereits 71 Jahre alt und blieb bis zum 87. Lebensjahr im Amt. Dass er im oben genannten Beispiel im Wettlauf gegen einen 20-Jährigen kläglich verloren hätte, spielte für sein erfolgreiches Wirken im Amt des Bundeskanzlers absolut keine Rolle. Die Erfahrung zeigt vielmehr, dass es auf der einen Seite Fähigkeiten gibt, die mit dem Alter verloren gehen oder nur noch teilweise vorhanden sind. Auf der anderen Seite gibt es Stärken, die erst mit fortschreitendem Lebensalter reifen und abrufbar sind.

In einigen Unternehmen herrscht leider die Meinung, dass mit zunehmendem Lebensalter auch die Leistungsfähigkeit nachlässt. Das ist sicher nicht richtig: Zwar sind wir ab dem frühen Erwachsenenalter nicht mehr so schnell, beweglich, kraftvoll und ausdauernd in unserer körperlichen Leistungsfähigkeit. In der denkmechanischen Leistung dagegen sind wir erst einige Jahre später, nämlich zwischen dem 40. und 60. Lebensjahr, auf dem

Zenit unserer Zeit: Informationsverarbeitung und problemlösendes Denken fällt uns so leicht wie nie zuvor. Auch kommunikative Fähigkeiten und die Beurteilung komplexer Sachverhalte sind bei erfahrenen Arbeitnehmern aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitserfahrung besser ausgeprägt.

Doch selbst wenn in der Vergangenheit gegenüber erfahrenen Arbeitnehmern diese und ähnliche Vorbehalte gehegt wurden: Spätestens der demografische Wandel wird die Personalentscheider eines Besseren belehren. Erfahrene Arbeitnehmer werden in den Unternehmen gebraucht. Nicht nur das, die Nachfrage nach erfahrenen Mitarbeitern wird steigen. Denn es stehen schon lange nicht mehr genügend junge und gut ausgebildete Nachwuchskräfte zur Verfügung, um den Bedarf an qualifizierten Fach- und Führungskräften in den Unternehmen zu decken. Und obwohl der Anteil der über 50-Jährigen an der Gesamtbevölkerung in Deutschland seit Jahren steigt, sind sie in der Arbeitswelt noch immer deutlich unterrepräsentiert. Sie stellen damit eine wertvolle Ressource dar, die Unternehmen in Zukunft nutzen müssen.

Mit diesem Buch möchten wir Ihnen Ihre Stärken für den Arbeitsmarkt bewusst machen, damit Sie selbstsicher und souverän nach einer neuen Herausforderung suchen können – und diese auch finden. Dabei gehen wir insbesondere auf die Anforderungen einer Bewerbung „im besten Alter“ ein. Dieses Buch richtet sich aber auch an erfahrene Arbeitnehmer, die sich in ihrem Unternehmen besser positionieren möchten – ihnen geben wir einen Ausblick, wie der Trend am Arbeitsmarkt durch demografische Entwicklungen aussehen wird und wie sie sich darauf optimal einstellen können.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine anregende Lektüre und gutes Gelingen bei der Umsetzung von Worten in Taten.

Carolin und Heiko Lüdemann