

Arbeitnehmer 50+ – ein unschätzbares Kapital!

Weshalb Unternehmen ältere Arbeitnehmer brauchen.

Sabine Vonlanthen / Mercuri Urval Schweiz • 19. Mai 2015



Ende April 2015 beschloss eine nationale Konferenz um Bundesrat Schneider-Ammann Massnahmen zur Förderung älterer Arbeitnehmer. Weshalb sind solche Massnahmen notwendig? Was haben ältere Arbeitnehmer zu bieten? Und wie können Arbeitgeber zur Verbesserung der Situation beitragen?

Wir werden älter, wir werden weniger. Qualifizierte Arbeitskraft wird knapp. Trotzdem haben es Arbeitslose über 50 heute schwer, eine neue Stelle zu finden. Eine nationale Konferenz unter der Leitung von Bundesrat Johann Schneider-Ammann hat deshalb Ende April verschiedene Massnahmen zur Verbesserung der Situation älterer Arbeitnehmer beschlossen. Unter anderem sollen „[...]die Potenziale älterer Mitarbeitenden [...] aufgezeigt werden.“

Ein Bewusstsein für das eigene Potenzial brauchen aber auch die Arbeitnehmer selbst. Personen über 50 dürfen ihr Alter nicht als Nachteil im Arbeitsmarkt sehen. Sie haben viel zu bieten, das jüngere Mitbewerber nicht haben.

Welche Vorteile bringen ältere Arbeitnehmer?

- Wertgewinn: Das Vorurteil, ältere Arbeitnehmer seien teurer, stimmt nicht zwangsläufig. Ihre Erfahrung hilft oft dabei, Kosten einzusparen. Zudem bringen Marktkennntnisse und Kundenkontakte älterer Mitarbeitenden neue Werte für das Unternehmen.
- Glaubwürdigkeit: Sie erschliessen neue Kundengruppen (u.a. die kaufkräftige Generation 50+) und sind entsprechend glaub- und vertrauenswürdige Ansprechpersonen.
- Überblick: Ältere Menschen können besser strategisch denken und haben ein stärker ganzheitliches Verständnis der Arbeit. Dieser Überblick hilft, auch in Krisensituationen einen kühlen Kopf zu bewahren.

- Anwesenheit: Personen über 50 haben ein geringeres Freizeitunfallrisiko und sind in der Regel seltener krank als jüngere Arbeitnehmer.
- Leistungsfähigkeit: Zwar gibt es im Alter einen Wandel der Leistungsfähigkeit, es kommt aber zu keinem Leistungsabfall. Auffassungsgabe und Konzentrationsfähigkeit bleiben erhalten, soziale Kompetenzen wie z.B. Teamfähigkeit nehmen sogar zu.
- Stabilität: Ältere Menschen sind in ihrem Leben gefestigt. Die Familienplanung ist abgeschlossen und sie ziehen weniger oft um. Durch diese Stabilität verhalten sie sich gegenüber dem Arbeitgeber loyaler.

Inwiefern muss bei Arbeitgebern ein Umdenken stattfinden?

Nebst den Vorteilen geht es auch um Diversity im Unternehmen. Der Diversity-Ansatz besagt, dass Teams dann besonders erfolgreich sind, wenn sie aus unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kulturen und Altersklassen zusammengesetzt sind.

Auch können gemäss Diversity-Philosophie nicht alle Mitarbeiter und Bewerber über einen Kamm geschoren werden. Rekrutierungs- und Personalmarketing-Massnahmen, die traditionell auf Absolventen und Young Professionals ausgerichtet sind, erreichen die Kandidaten über 50 eher nicht. Es ist deshalb wichtig, spezielle Massnahmen für diese Zielgruppe zu entwickeln und sich zu fragen, wo man sie erreicht.

Dasselbe gilt für die Mitarbeiterbindung, insbesondere die Weiterbildungsaufwendungen. Früher haben Unternehmen vor allem in die jüngeren Mitarbeiter investiert, die dann ihr gesamtes Arbeitsleben in der gleichen Firma verblieben. Heute sind oft die älteren Mitarbeiter loyaler und ebenso lernbereit wie die Jungen. Um ihre Arbeitsfähigkeit zu erhalten, ist es zwingend notwendig, weiter in sie zu investieren.

Ältere Arbeitnehmer, die Wissen und Erfahrung angesammelt haben, sind also ein unschätzbare Kapital – und darauf sollte man gut aufpassen! Unsere Regierung hat dies erkannt und es ist wichtig, dass die Massnahmen der nationalen Konferenz nicht zum Papiertiger verkommen.