



... und mit 50 ist noch lange nicht Schluss!

Die Recruiter heutzutage haben es nicht leicht: zum einen sind nur sehr wenige Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar, zum anderen haben die einstellenden Führungskräfte oft ganz genaue Vorstellungen von ihrem Wunschkandidaten. Eine fundierte Ausbildung soll vorhanden sein, einige Jahre Erfahrung muss der Kandidat mitbringen, die Branche soll er oder sie am besten bereits kennen – die Listen sind endlos. Und bei all der gewünschten Erfahrung soll der neue Kollege dann natürlich auch „ins Team passen“. Erfahrene Recruiter wissen bereits, was sich in vielen Fällen hinter dieser Phrase verbirgt, manch eine Führungskraft formuliert es auch ganz direkt: Der Kandidat soll bitte nicht zu alt sein. Unter 50 wäre gut. Darüber wird es dann doch eher kritisch.

Doch warum scheuen viele Arbeitgeber sich davor, ältere Arbeitnehmer einzustellen? Gerade heutzutage, wo 50 das neue 40 ist und die Menschen in immer höherem Alter in die Rente eintreten?

Hört man sich unter Führungskräften um, so sind es immer dieselben Ängste. Man sorgt sich, dass die neuen Kollegen altersbedingt zu viele Kranktage haben (statistisch mittlerweile widerlegt!) und nicht mehr flexibel genug sind, um den schnellen Wandel, gerade auch im Bereich IT und Kommunikationswege, mitzugehen. Außerdem macht sich manch einer Sorgen, dass bereits eine gewisse „Alterssturheit“ eingetreten ist, oder sie verbuchen alle jenseits der 50 bereits als „Fast-Rentner“. Gerade das ist natürlich nicht richtig, wo doch jemand im Alter von 50 Jahren noch gut und gerne 15 Jahre seines Berufslebens vor sich hat.

Es sind also viele Vorurteile, gegen welche man hier als Personaler anreden muss.

Abgesehen davon, dass man über die Einhaltung der AGG-Richtlinien wacht.

Was viele Führungskräfte übersehen ist der Aspekt, dass die Einstellung von Mitarbeitern 50plus viel Mehrwert für das Unternehmen mit sich bringen kann:

1. Viel Erfahrung und Netzwerke

Zunächst einmal der offensichtlichste Vorteil älterer Arbeitnehmer: sie bringen viel (Arbeits-) Erfahrung mit sich und haben meist ausgedehnte Netzwerke. Diese Netzwerke sind oft bereits über Jahre hinweg gefestigt worden und eine Ressource, auf die zuverlässig zurückgegriffen werden kann. Auch haben die Kandidaten oftmals bereits verschiedene Arbeitgeber kennengelernt und können Praxiserfahrungen aus verschiedenen Branchen oder Umfeldern vorweisen. So werden Firmen davor bewahrt, „im eigenen Saft zu schmoren“, und profitieren von den Einblicken, die ihre Mitarbeiter auch in andere Firmen hatten.

2. Wissen genau, was sie wollen – und bleiben!

Neben der beruflichen Erfahrung, die ältere Mitarbeiter mitbringen, blicken sie selbstverständlich auch im privaten Bereich auf mehr Lebenserfahrung zurück als ein frisch gebackener Universitätsabsolvent. Dadurch wissen sie genau, was sie wollen, und die Gefahr, dass sie auf einer Position landen, die ihnen gar nicht zusagt, ist gering. Sollte doch mal etwas nicht passen, kann man eher damit rechnen, dass sie den Mut für offenes Feedback aufbringen, anstatt einer Konfrontation aus dem Weg zu gehen und sich nach einer neuen Anstellung umzusehen. Sie sind in der Regel in ihrer Persönlichkeit gefestigter und lassen sich weniger schnell aus der Ruhe bringen – was im besten Fall jüngerer

Kollegen als Vorbild dienen kann.

Nicht zu verachten ist außerdem, dass sie ihre Familienplanung in der Regel bereits abgeschlossen haben. Längere Abwesenheiten aufgrund von Elternschaft dürften eher nicht zu erwarten sein.

Zudem wird mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit geringer, dass ein weiterer Arbeitgeberwechsel – bspw. um die Karriere voranzutreiben – geplant ist. Kann man als Arbeitgeber ein angenehmes Arbeitsumfeld und gute Bedingungen bieten, hat man gute Chancen, dass die Mitarbeiter einem bis zur Rente erhalten bleiben und man spart sich einen teuren Rekrutierungs- und Nachbesetzungsprozess.

3. Dem Demografischen Wandel entgegenwirken und durch Diversität punkten

Der Demografische Wandel ist längst kein Fremdwort mehr in deutschen Personalabteilungen. Die Altersstruktur verschiebt sich immer mehr. Die mittlere Lebenserwartung hat sich in den letzten 100 Jahren um 30 Jahre verlängert. Zudem sind viele noch bis ins hohe Alter bei sehr guter Gesundheit. Gleichzeitig kommen weniger Nachwuchskräfte auf den Arbeitsmarkt. Über kurz oder lang werden Firmen also nicht mehr umhinkommen, auch ältere Arbeitnehmer einzustellen, da der Markt an jungen Arbeitnehmern schrumpft. Eine Erweiterung der Zielgruppe ist notwendig.

Doch auch im Rahmen der viel gepriesenen Diversität können ältere Arbeitnehmer viel zum Erfolg einer Firma beitragen. Gerade in gemischten Teams haben Berufseinsteiger die Möglichkeit, sich viel von ihren älteren Kollegen abzuschauen und von ihrer Erfahrung und Gelassenheit zu profitieren. Mentoring Programme sind ein effektiver Weg, um Wissen und Erfahrung gezielt weiterzugeben.

Zudem haben verschiedene Generationen verschiedene Ansichten: sind aus allen Altersschichten Vertreter involviert, werden eher Entscheidungen getroffen, die am Ende nicht zu allgemeiner Ablehnung in einer bestimmten Gruppe führen. Dies kann auch die Außenwirkung des Unternehmens positiv beeinflussen.

Unternehmen tun also gut daran, nicht in die „Altersfalle“ zu tappen und ältere Arbeitnehmer pauschal zu diskriminieren. Sie können den Firmen sehr viel bieten, was jüngere Bewerber (noch) nicht mit sich bringen, und es kann für alle Beteiligten eine Win-win-Situation daraus entstehen.

Es ist also gerade auch eine Aufgabe der Personaler, hier Aufklärungsarbeit zu leisten und den Horizont manch einer Führungskraft (die dann auch selbst gerne mal jenseits der 50 ist) zu erweitern.

So kann sich ein Unternehmen gut für die Zukunft positionieren und aus allen Altersgruppen die besten Eigenschaften für sich nutzen.

