

Zu alt – zu „teuer“?

Vorurteile bestimmen oft das Meinungsbild: Ältere Mitarbeiter gelten als weniger produktiv, sind weniger leistungsbereit und flexibel, sind häufiger krank und nicht mehr so belastbar... Oder sind sie gar ein Luxus, der sich „auszahlt“?

Wissenschaftlich nachgewiesen ist, dass unter relativ normalen Entwicklungs- und Lebensbedingungen bis ins hohe Alter weder Intelligenz noch geistige Kompetenz nachlassen. Intellektuelle Fähigkeiten verbunden mit praxiserprobtem Know how sind eine sehr gute Voraussetzung zur Aufgaben- und Problembewältigung im beruflichen Alltag. Alterungsprozesse verlaufen individuell unterschiedlich und sind abhängig vom konkreten Erlebnis- und Erfahrungshorizont jedes Einzelnen. Bestimmte körperliche Fähigkeiten wie die Muskelkraft, das Hör- und Sehvermögen lassen nach. Und gesundheits-schädliche Arbeitsbedingungen führen erst nach längerer Zeit zu „Verschleiß“. **Leistungsfähigkeit verändert sich.**

Häufiger krank?

Häufige Krankmeldungen sind weniger eine Altersfrage als ein Ergebnis unbefriedigender Arbeitssituationen. In gut geführten Betrieben mit einem angenehmen Arbeitsklima und einem kooperativen Miteinander der Kollegen liegt die Krankheitsquote, auch der älteren Mitarbeiter, weit unter dem Durchschnitt. Werden gesundheits-schädliche Arbeitsbedingungen erkannt, ist der Arbeitsplatz entsprechend umzugestalten, die Muskulatur entsprechend trainiert. Der „Verschleiß“ lässt sich verringern. **Ein positives Arbeitsempfinden wirkt sich positiv auf die Gesundheit aus.**

Weniger belastbar?

Für die Belastbarkeit ist ebenso wie für die Gesundheit das Arbeitsumfeld und das Betriebsklima und die seelische Gesundheit von entscheidender Bedeutung. Ältere sind in beruflichen Stresssituationen belastbarer als die jüngeren Kollegen, weil sie aufgrund ihrer Berufserfahrung kritische Situationen oftmals besser überschauen und bewältigen. (Organisation von Arbeitsspitzen, Umgang mit Reklamationen und schwierigen Kunden, Stammkundenpflege). Sie kennen alle wichtigen Abläufe und Personen, kennen Handlungsstrategien und wissen im Notfall Mittel und Wege, um das Unmögliche möglich zu machen. **Berufserfahrung wirkt sich stressmindernd aus.**

Nicht mehr flexibel?

Die persönliche Haltung, weniger das biologische Alter, bedingt, ob jemand festgefahren und nicht mehr flexibel ist. Längere Berufserfahrung und eine daraus resultierende Urteilsfähigkeit sind wichtige Voraussetzungen, um flexibel zu sein.

Erfahrung ist Voraussetzung zur Flexibilität

Nicht auf dem neuesten Stand?

Ob das Wissen auf dem neuesten Stand ist, hängt davon ab, ob sich der Mitarbeiter fortgebildet hat. Der Grund für geringere Weiterbildungsaktivität wird häufig dem Mitarbeiter zugeordnet. Oft scheitert der Wunsch des Mitarbeiters, sich weiterbilden zu wollen, an der Weiterbildungspolitik des Unternehmers. Ein guter Wissensstand hängt davon ab, in wie weit Mitarbeiter und Unternehmer die Notwendigkeit der Weiterqualifizierung erkennen und umsetzen.

Weiterbildung zahlt sich auch für ältere Mitarbeiter aus.

Nehmen Jüngeren den Platz weg?

Langfristig kann ein Unternehmen nicht auf die Erfahrung und das Fachwissen der Älteren verzichten. Um im harten Wettbewerb erfolgreich zu bleiben, brauchen wir die Ungeduld der Jungen, die Souveränität der Erfahrenen und die ruhige Gelassenheit derer, die schon lange im Geschäft sind. Gute Personalführung bedeutet auch, dafür zu sorgen dass die Altersverteilung im Unternehmen ausgeglichen ist und eine zukunftsweisende Mischung aus alt und jung existiert. **Ältere und jüngere Mitarbeiter ergänzen sich.**

Teurer als junge Mitarbeiter?

Dies ist eines der Hauptargumente der Arbeitgeber, die jüngeren Mitarbeitern den Vorzug geben. Es stellt sich die Frage: Können wir aus Kostengründen auf alle Qualitäten des älteren Mitarbeiters verzichten? Mittel- und langfristig würden wir zu viel Lehrgeld bezahlen, also unterm Strich nichts einsparen. Auch beim Kontakt mit den älteren Kunden brauchen wir ältere Mitarbeiter als persönliche Ansprechpartner.

Ältere Mitarbeiter sind ein Luxus, der sich auszahlt!

Rosemarie Wagler

Die Stärken der Älteren

- Wissen um Arbeitsabläufe: Fähigkeit zu vorausschauendem Planen
- Sprachkompetenz: sprachliche Gewandtheit und Ausdrucksvermögen, innere Ausgeglichenheit und menschliche Reife
- Fähigkeit, Spannungen innerhalb des Betriebes auszugleichen
- Verantwortungsbewußtsein, Zuverlässigkeit und Beständigkeit
- Fähigkeit, private Schwierigkeiten von der beruflichen Tätigkeit zu trennen
- Positive Einstellung zur Arbeit
- Sicherheitsbewußtsein