



Fotos: JackF /  
Picture-Factory /  
contrastwerkstatt (2)



# Ältere als Leistungsträger

VON BIRGIT LEDDERHOS UND  
THOMAS GRESCH

**J**ung, dynamisch, flexibel und lernfähig, so stellen sich immer noch viele Arbeitgeber den idealen Mitarbeiter vor. Das spüren ältere Mitarbeiter nicht nur im Bewerbungsprozess. Zu teuer, unflexibel, nicht veränderungswillig, nur noch eingeschränkt begeisterungs- und leistungsfähig, zu anspruchsvoll und häufig krank sind nur einige Klischees, mit denen sie zu kämpfen haben.

Ältere Mitarbeiter sollten jedoch als Bereicherung für jedes Unternehmen gesehen werden. Für ihre Auswahl und den Einsatz sprechen viele Aspekte. Sie verfügen über ein großes Erfahrungswissen und besitzen viele spezifische Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ältere punkten mit ihrer Erfahrung. Sie können komplexe Sachverhalte leichter handhaben als Jüngere und treffen Entscheidungen rationaler und mit Bedacht. Bei Problemen und Zeitdruck beweisen sie eine höhere Stressresistenz und emotionale Stabilität. Sie haben ein höheres Verantwortungsbewusstsein und nehmen in altersgemischten

## *Eine personalpolitische Herausforderung für Top-Arbeitgeber*

Teams eine stabilisierende Vorbildfunktion ein. Ihre Menschenkenntnis und über Jahre optimierte Soft-Skills helfen ihnen in Konfliktsituationen.

Sie sind bei komplexen Aufgaben erfolgreicher, da aufgrund ihrer Lebenserfahrung Problemlösungsfähigkeit und Kreativität ausgeprägter sind. Sie nutzen ein über Jahre gewachsenes Netzwerk. Aufgrund ihres Alters sprechen ihnen Kunden und Geschäftspartner häufig Kompetenz, Erfahrung und Glaubwürdigkeit zu. Sie sind verlässliche Arbeitskräfte, die aufgrund ihrer familiären Situation hinsichtlich Urlaubsplanung und Reisetätigkeit häufig flexibler sind als jüngere Kollegen. Und letztendlich sind sie loyale Mitarbeiter, die traditionelle Werte wie Disziplin, Fleiß und Zuverlässigkeit vorleben.

Voraussetzung für die Leistungs- und Innovationsfähigkeit älterer Mitarbeiter ist die Bereitschaft der Unternehmen, deren Potenziale optimal zu nutzen. Ältere sind nicht weniger, sondern anders leistungsfähig. Ob ältere Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz kreativ, produktiv und

innovativ sind, liegt wesentlich an den Einsatzmöglichkeiten und den Rahmenbedingungen in den Unternehmen.

Top-Arbeitgeber organisieren die Arbeitsverteilung so, dass Ältere nicht aufs „Abstellgleis“ geraten, sondern einen wertvollen Beitrag im Unternehmen leisten können. Neben geeigneten Weiterbildungsmaßnahmen spielen eigene Gestaltungsmöglichkeiten und Flexibilität für die Mitarbeiter eine große Rolle. Die Möglichkeiten reichen hier von Arbeitszeitverkürzung und Altersteilzeitmodellen über Home-Office und Vertrauensarbeitszeit bis zu begleitenden Angeboten im Rahmen eines zeitgemäßen betrieblichen Gesundheitsmanagements.

In Zeiten des demographischen Wandels und des damit einhergehenden Fachkräftemangels muss eine zukunftsweisende Personalarbeit Instrumente beinhalten, um ältere Fachkräfte als Ressource zu erschließen, zu motivieren und optimal einzusetzen. Mitarbeiter 50plus können dem Unternehmen noch viele Jahre loyal verbunden sein und maßgeblich zum Erfolg beitragen.

### **DIE AUTOREN**

Birgit Ledderhos verfügt über langjährige Erfahrung in der Personalbetreuung, Thomas Gresch über mehr als 25 Jahre Berufserfahrung als Personalmanager und ist Experte für Veränderungsprozesse. Beide sind Berater bei outplacement50plus.