



Bildquelle: Fabio / stock.adobe.com

Ältere Arbeitnehmer können von flexiblen Arbeitsbedingungen, z.B. Remote-Arbeit, profitieren

Wertschätzung für Erfahrung und Potenzial

Der demografische Wandel ist eigentlich ein alter Hut, bringt jedoch neue Herausforderungen für Unternehmen mit sich, denn Fachkräftemangel wird zunehmend zum Arbeitskräftemangel. Es ist an der Zeit, die Generation 50+ als wertvolle Ressource in den Blick zu nehmen und ihre Potenziale bei Einstellungen zu erkennen.

Leider werden ältere Bewerber immer noch vorzeitig und viel zu oft aussortiert. Wie können wir das ändern? Wie lassen sich ältere Arbeitnehmer (plus 50) erfolgreich in einem Bewerbungsprozess berücksichtigen? Nachfolgend werden die Probleme, aber vor allem die Möglichkeiten für und mit älteren Arbeitnehmern dargestellt und es wird versucht, mehr Verständnis bei allen Beteiligten für die Chancen einer erfolgreichen Zusammenarbeit zu wecken.

Ausgangssituation: Ein paar Daten und Fakten

Die folgenden Daten verdeutlichen die Herausforderungen, denen Deutschland aufgrund des demografischen Wandels

gegenübersteht, darunter Bevölkerungsrückgang, Alterung der Gesellschaft und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, das Rentensystem und die Pflege. Diese Faktoren erfordern langfristige Strategien und Maßnahmen zur Bewältigung der demografischen Herausforderungen.

- **Bevölkerungsrückgang:** Die Bevölkerungszahl in Deutschland, die bereits seit 2003 rückläufig ist, wird weiter abnehmen. Bei der Fortsetzung der aktuellen demografischen Entwicklung wird die Einwohnerzahl von fast 82,5 Mio. im Jahr 2005 auf 74 bis knapp 69 Mio. im Jahr 2050 abnehmen.
- **Alterung der Bevölkerung:** Deutschland hat eine der ältesten Bevölkerungen weltweit. Im Jahr 2020 betrug das Durchschnittsalter etwa 44 Jahre. Damit liegt

Deutschland im EU-Vergleich im Mittel, lediglich Italien liegt mit einem Durchschnittsalter von 48 Jahren deutlich darüber.

- **Geburtenrate:** Die Geburtenrate in Deutschland liegt unter dem Ersatzniveau. Im Jahr 2020 betrug die durchschnittliche Geburtenrate nur etwa 1,54 Kinder pro Frau.
- **Lebenserwartung:** Die Lebenserwartung der deutschen Bevölkerung steigt kontinuierlich. Im Jahr 2020 lag sie durchschnittlich bei rund 83 Jahren für Männer und etwa 86 Jahren für Frauen.
- **Erwerbsbevölkerung:** Die Zahl der erwerbsfähigen Menschen im Alter von 20 bis 65 Jahren wird voraussichtlich abnehmen. Dies hat Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und die soziale Sicherung.
- **Arbeitsmarkt:** Der Arbeitsmarkt wird durch den demografischen Wandel beeinflusst, da weniger junge Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten und die älteren länger arbeiten müssen.
- **Rentensystem:** Das deutsche Rentensystem steht vor Herausforderungen, da weniger Erwerbstätige für eine wachsende Anzahl von Rentnern aufkommen müssen.
- **Pflegebedarf:** Mit einer älter werdenden Bevölkerung steigt der Bedarf an Pflegeleistungen. Im Jahr 2019 benötigten etwa 3,4 Mio. Menschen in Deutschland Pflegeleistungen.
- **Zuwanderung:** Deutschland setzt auf Zuwanderung, um dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Im Jahr 2020 kamen etwa 1,5 Mio. Menschen nach Deutschland.

Angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels in Deutschland ist es wichtig, das Arbeitspotenzial älterer Arbeitnehmer voll auszuschöpfen, um den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken und den Arbeitskräftemangel insgesamt auszugleichen. Die spannende Frage ist jetzt, was können Unternehmen, Arbeitnehmer und die Gesellschaft in Gänze tun, um Altersdiskriminierung zu reduzieren, Altersdiversität in allen Bereichen zu erhöhen und um die vorhandenen Ressourcen im Sinne aller Beteiligten besser zu nutzen?

Neben der Bekämpfung von Altersdiskriminierung geht es vor allem darum, flexible Arbeitsmodelle anzubieten, lebenslanges Lernen zu unterstützen und gezielte Programme zur Integration älterer Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt zu entwickeln. Unternehmen und die Gesellschaft insgesamt profitieren von einer diversen Belegschaft, die die Fähigkeiten und Erfahrungen aller Generationen nutzt. Die folgenden Darstellungen können nur Teilbereiche dieses insgesamt sehr komplexen Themas anreißen und etwas mehr Transparenz in eine teilweise emotional geführte Diskussion bringen.

Altersdiskriminierung: Ist verboten, kommt aber trotzdem vor

Wann sprechen wir von Altersdiskriminierung? Dieser Begriff bezieht sich auf eine ungleiche Behandlung oder Be-

nachteiligung von Personen aufgrund ihres Alters. Es ist in Deutschland verboten und kann sowohl im Arbeitsleben als auch im Alltag vorkommen. Die Altersdiskriminierung kann sich auf verschiedene Bereiche beziehen, einschließlich Beschäftigung, Bildung und Freizeitaktivitäten.

Um Altersdiskriminierung zu verhindern, gibt es in Deutschland verschiedene Gesetze und Regelungen, die eine gleichberechtigte Behandlung sicherstellen. Dazu gehören das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, das Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung und sexueller Identität verbietet) und das AGG-Umsetzungsgesetz. Um gegen Altersdiskriminierung vorzugehen, gibt es auch eine Reihe von Organisationen und Agenturen, die Unterstützung und Beratung anbieten. Betroffene können sich an die Bundesanstalt für Arbeitnehmerfragen wenden oder bei einer Antidiskriminierungsstelle vor Ort Anzeige erstatten.

Die Häufigkeit von Altersdiskriminierung am Arbeitsplatz hängt von verschiedenen Faktoren ab, wie dem Land, der Branche und der Art der Beschäftigung. In vielen Ländern sind Altersdiskriminierungsgesetze vorhanden, die Arbeitnehmer schützen sollen, aber dennoch können Diskriminierungen vorkommen.

Eine Studie der EU-Agentur für Grundrechte aus dem Jahr 2020 ergab, dass fast ein Drittel der befragten älteren Arbeitnehmer (über 55 Jahre) in den letzten zwölf Monaten mindestens eine Form der Diskriminierung am Arbeitsplatz erfahren hat. Einige der am häufigsten gemeldeten Formen der Diskriminierung waren:

- Weniger Möglichkeiten für Schulungen und Weiterbildungen
- Benachteiligung bei der Stellenvergabe oder Beförderung
- Mehr Arbeitsaufgaben oder schlechtere Arbeitsbedingungen
- Geringere Gehälter oder Sozialleistungen

Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass viele Fälle von Altersdiskriminierung nicht gemeldet werden, da viele Arbeitnehmer sich nicht sicher sind, wie sie dies tun sollen oder aus Angst vor Vergeltung. Daher ist es möglich, dass die tatsächliche Zahl der Fälle höher ist als die, die gemeldet wurden.

Gleichzeitig ist es schwierig, eine genaue Aussage darüber zu treffen, ob es in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern mehr Altersdiskriminierung gibt oder nicht, da dies von vielen verschiedenen Faktoren abhängt. Allerdings zeigen Umfragen und Studien, dass auch in Deutschland ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer häufiger von Diskriminierung betroffen sind. Eine Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) aus dem Jahr 2021 ergab, dass fast jeder dritte Arbeitnehmer über 55 Jahren schon einmal Diskriminierung am Arbeitsplatz erlebt hat. Auch auf EU-Ebene zeigt eine Studie der EU-Agentur für Grundrechte, dass ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in vielen europäischen Ländern von Diskriminie- »

rung betroffen sind. Altersdiskriminierung ist also ein internationales Problem und in vielen Ländern präsent. Die Häufigkeit und Ausprägung von Altersdiskriminierung kann von Land zu Land unterschiedlich sein, abhängig von Faktoren wie der Arbeitskultur, der demografischen Entwicklung und den rechtlichen Rahmenbedingungen.

Ein Lösungsansatz für die Reduzierung von Diskriminierung ist die Erhöhung von Diversität in den Unternehmen und damit auch der Chancen für ältere Arbeitnehmer, ihr Potenzial weiterhin einbringen zu können.

Altersdiversität als Unternehmensziel - Strategie zur Förderung älterer Arbeitnehmer?

Die Förderung von Altersdiversität ist in der heutigen Arbeitswelt zu einem wichtigen Thema geworden. Unternehmen erkennen zunehmend den Wert einer vielfältigen Belegschaft, die nicht nur hinsichtlich Geschlecht und ethnischer Herkunft, sondern auch in Bezug auf das Alter divers ist. Altersdiversität als Unternehmensziel bezieht sich auf das bewusste Bemühen, Arbeitnehmer unterschiedlicher Altersgruppen zu gewinnen, zu fördern und zu integrieren.

Altersdiversität als Unternehmensziel bezieht sich auf die Absicht und den aktiven Prozess, eine Belegschaft zusammenzustellen, die aus Mitarbeitern verschiedener Altersgruppen besteht, von jungen Berufseinsteigern bis hin zu erfahrenen Arbeitnehmern im Alter von 50 Jahren und älter. Es geht dabei um die Anerkennung der Tatsache, dass Menschen in verschiedenen Lebensphasen unterschiedliche Stärken, Fähigkeiten und Perspektiven mitbringen. Unternehmen, die Altersdiversität als Ziel verfolgen, setzen sich aktiv für die Rekrutierung, Entwicklung und Integration von Mitarbeitern aus verschiedenen Altersgruppen ein.

Einige Vorteile von Altersdiversität als Unternehmensziel:

- **Vielfältige Perspektiven und Ideen:** Ältere Mitarbeiter verfügen über langjährige Berufserfahrung und können wertvolle Einblicke und Lösungen für komplexe Probleme bieten. Jüngere Mitarbeiter bringen frische Ideen und Technologiekenntnisse ein. Die Kombination dieser Perspektiven fördert Kreativität und Innovation im Unternehmen.
- **Wissensaustausch:** Ältere Mitarbeiter haben oft tiefes Fachwissen und können dieses an jüngere Kollegen weitergeben. Dieser Wissensaustausch unterstützt die kontinuierliche Weiterentwicklung der Belegschaft und trägt zur Bewahrung von Unternehmenswissen bei.
- **Flexibilität und Anpassungsfähigkeit:** Unternehmen mit altersgemischten Teams sind oft flexibler in der Bewältigung von Veränderungen und Herausforderungen. Ältere Mitarbeiter können auf bewährte Strategien zurückgreifen, während jüngere Mitarbeiter neue Technologien und Methoden einführen.
- **Kundennähe:** Eine altersgemischte Belegschaft kann besser die Vielfalt der Kundenwünsche und -anforderungen repräsentieren. Dies kann dazu beitragen, die Kundenbindung zu stärken und das Markenimage zu verbessern.

Statt uns auf starre Altersgrenzen zu versteifen, sollten wir die Erfahrung und Arbeitsethik der Generation 50+ wertschätzen

Herausforderungen von Altersdiversität als Unternehmensziel

- **Generationskonflikte:** In altersgemischten Teams können Konflikte zwischen Mitarbeitern unterschiedlichen Alters auftreten. Diese Konflikte können auf unterschiedlichen Kommunikationsstilen, Werten und Erwartungen basieren.
- **Technologische Kluft:** Ältere Mitarbeiter könnten möglicherweise Schwierigkeiten haben, mit den neuesten Technologien Schritt zu halten. Es ist wichtig, Schulungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten anzubieten, um diese Lücke zu überbrücken.
- **Wahrnehmung und Vorurteile:** Jüngere Mitarbeiter könnten ältere Kollegen als weniger flexibel oder weniger innovativ wahrnehmen, während ältere Mitarbeiter möglicherweise Vorurteile gegenüber jüngeren Kollegen haben. Diese Vorurteile können die Zusammenarbeit beeinträchtigen.
- **Personalmanagement:** Das Management eines altersgemischten Teams erfordert besondere Aufmerksamkeit. Es ist wichtig, eine Kultur der gegenseitigen Anerkennung und des Respekts zu fördern und Konflikte konstruktiv zu lösen.

Was kann ein Unternehmen tun, um gerade ältere Arbeitnehmer nicht zu benachteiligen? Hierzu gibt es eine ganze Reihe von Maßnahmen, die ein Unternehmen ergreifen kann. Einige Beispiele:

- **Sensibilisierung für Altersdiversität:** Ein Unternehmen sollte seine Führungskräfte und Mitarbeiter über die Vorteile von Altersdiversität informieren und sicherstellen, dass sie sensibilisiert sind für die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter.
- **Flexible Arbeitsbedingungen:** Ältere Arbeitnehmer können von flexiblen Arbeitsbedingungen wie Teilzeitarbeit, Remote-Arbeit, Job-Sharing oder flexiblen Arbeitszeiten profitieren, um Arbeit und Freizeit besser zu vereinbaren. Unternehmen können solche flexiblen Arbeitsbedingungen anbieten, um ältere Arbeitnehmer zu unterstützen.
- **Weiterbildung und Schulungen:** Unternehmen können Weiterbildungs- und Schulungsprogramme für ältere Arbeitnehmer anbieten, um ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten und ihnen neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu vermitteln. Dies kann älteren Arbeitnehmern helfen, wettbewerbsfähig zu bleiben und sich für höhere Positionen im Unternehmen zu qualifizieren.
- **Mentoring-Programme:** Unternehmen können auch Mentoring-Programme für ältere Arbeitnehmer einrich-

ten, um ihnen zu helfen, ihre Karriereziele zu erreichen und ihre Fähigkeiten zu verbessern. Durch Mentoring können ältere Mitarbeiter wertvolles Wissen und Erfahrungen an jüngere Kollegen weitergeben und somit eine positive Rolle in der Unternehmenskultur spielen.

- **Anpassung von Arbeitsbedingungen:** Unternehmen können auch die Arbeitsbedingungen an die Bedürfnisse älterer Mitarbeiter anpassen. Dazu können Anpassungen an der Arbeitsumgebung gehören, z.B. eine bessere Beleuchtung, ergonomische Möbel oder technologische Unterstützung.
- **Respektvoller Umgang:** Unternehmen sollten sicherstellen, dass ältere Arbeitnehmer respektvoll behandelt werden und dass Diskriminierung aufgrund des Alters nicht toleriert wird. Ein respektvoller Umgang fördert die Zufriedenheit älterer Arbeitnehmer im Unternehmen und stärkt die Motivation, sich aktiv am Arbeitsplatz zu beteiligen.

Es gibt eine Reihe von Unternehmen, die erfolgreich ältere Mitarbeiter fördern und in ihren Arbeitsprozessen integrieren. Hier sind einige Beispiele:

- **Volkswagen:** Volkswagen hat das Projekt „Perspektive 50plus“ ins Leben gerufen, um ältere Mitarbeiter zu fördern und ihre Kompetenzen zu stärken. Dazu bietet das Unternehmen unter anderem Weiterbildungen, Gesundheits-Checks und Job-Rotationen an.
- **Deutsche Post:** Die Deutsche Post hat das Projekt „50plus“ gestartet, um ältere Mitarbeiter zu fördern und ihnen neue Karrieremöglichkeiten zu bieten. Dabei werden ältere Mitarbeiter gezielt in Führungspositionen oder auch als Berater eingesetzt.
- **Deutsche Telekom:** Die Deutsche Telekom hat ein Projekt namens „Young and Old“ gestartet, um die Zusammenarbeit von jungen und älteren Mitarbeitern zu fördern. Dabei sollen ältere Mitarbeiter ihr Wissen an jüngere Kollegen weitergeben und umgekehrt. Zudem bietet die Telekom älteren Mitarbeitern flexible Arbeitszeiten und die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit an.

- **SAP:** Der Softwarekonzern SAP hat das Projekt „Generationenmanagement“ gestartet, um die Zusammenarbeit von verschiedenen Altersgruppen im Unternehmen zu fördern. Dazu werden ältere Mitarbeiter als Mentoren eingesetzt und es gibt spezielle Schulungsprogramme für ältere Mitarbeiter, um ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten.
- **Edeka:** Die Supermarktkette Edeka setzt ältere Mitarbeiter gezielt als Berater und Schulungsleiter ein. Zudem gibt es spezielle Schulungsprogramme für ältere Mitarbeiter, um ihre Fähigkeiten im Umgang mit Technologie zu verbessern.

Diese Beispiele zeigen, dass Unternehmen durch gezielte Förderung älterer Mitarbeiter deren Kompetenzen und Erfahrungen nutzen können, um die Zusammenarbeit und Produktivität im Unternehmen zu verbessern.

Menschen im Alter von Mitte 50 und darüber haben oft verschiedene Karriereziele und Prioritäten im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmern. Diese Karriereziele älterer Arbeitnehmer sind vielfältig und hängen stark von individuellen Umständen, Lebenserfahrungen und Prioritäten ab. Unternehmen und Organisationen sollten diese Vielfalt respektieren und Möglichkeiten schaffen, um älteren Mitarbeitern bei der Verfolgung ihrer Karriereziele zu unterstützen und ihre wertvollen Beiträge zu würdigen. Folgender Ansatz kann einen Beitrag dazu leisten.

Die Biografie orientierte Karriereentwicklung ist ein Ansatz, der die individuelle Lebensgeschichte und die persönlichen Erfahrungen eines Mitarbeiters in den Mittelpunkt der beruflichen Entwicklung rückt. Dieser Ansatz erkennt an, dass die Karriere eines Menschen nicht nur von seinen Qualifikationen und Fähigkeiten, sondern auch von seinen Lebenserfahrungen, Werten, Interessen und Zielen geprägt wird. Im Mittelpunkt steht die Idee, dass jeder Mitarbeiter eine einzigartige Reise durch seine berufliche Entwicklung macht, die nicht notwendigerweise den traditionellen linearen Karriereweg einschlagen muss.

Die Umsetzung der Biografie orientierten Karriereentwicklung in einem Unternehmen erfordert eine Reihe von Schritten und Ansätzen:

- **1. Individuelle Beratung und Entwicklungsgespräche:** Statt einer „One-Size-Fits-All“-Herangehensweise sollten Unternehmen auf individuelle Gespräche setzen. Diese Gespräche können genutzt werden, um die beruflichen Ziele und Wünsche der Mitarbeiter zu ermitteln und wie diese mit ihrer Lebensgeschichte und ihren persönlichen Werten zusammenhängen.
- **2. Selbstreflexion fördern:** Mitarbeiter sollten ermutigt werden, über ihre bisherigen Lebens- und Berufserfahrungen nachzudenken. Diese Reflexion kann dazu beitragen, ihre beruflichen Ziele und Wünsche besser zu verstehen und in Einklang mit ihren persönlichen Werten zu bringen.
- **3. Skill- und Potenzialanalyse:** Statt nur auf vorhandene Fähigkeiten zu achten, sollten Unternehmen auch das ungenutzte Potenzial ihrer Mitarbeiter erken-



Bildquelle: Bojan / stock.adobe.com

Die Generation 50+ kann mehr als ein geschätztes ‚Asset‘ für jedes Unternehmen sein

nen. Dies erfordert eine gründliche Analyse der Fähigkeiten, Interessen und Erfahrungen jedes Einzelnen.

- **4. Maßgeschneiderte Entwicklungspläne:** Basierend auf den Ergebnissen der individuellen Gespräche und Analysen sollten maßgeschneiderte Entwicklungspläne erstellt werden, die die beruflichen Ziele und Bedürfnisse des Mitarbeiters berücksichtigen.
- **5. Vielfältige Karrierepfade:** Unternehmen sollten verschiedene Karrierepfade und -möglichkeiten anbieten, die den unterschiedlichen Lebensphasen und Zielen der Mitarbeiter gerecht werden. Dies könnte bedeuten, dass es nicht nur den traditionellen Aufstieg in Hierarchien gibt, sondern auch die Möglichkeit zur horizontalen Entwicklung oder zur Spezialisierung.
- **6. Schulung und Unterstützung:** Die Umsetzung der Biografie orientierten Karriereentwicklung erfordert Schulung und Unterstützung für Führungskräfte und HR-Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass sie die Bedürfnisse und Ziele der Mitarbeiter verstehen und effektiv darauf eingehen können.
- **7. Flexibilität und Anpassung:** Die beruflichen Ziele und Bedürfnisse eines Mitarbeiters können sich im Laufe der Zeit ändern. Unternehmen sollten flexibel genug sein, um auf diese Veränderungen zu reagieren und die Entwicklungspläne entsprechend anzupassen.

Die Biografie orientierte Karriereentwicklung ist ein Ansatz, der die individuellen Stärken und Potenziale der Mitarbeiter besser nutzt und dazu beiträgt, ihre berufliche Entwicklung besser auf ihre persönlichen Lebensgeschichten und Ziele abzustimmen. Dies kann nicht nur die Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung erhöhen, sondern auch die Leistung und Innovationsfähigkeit des Unternehmens insgesamt verbessern.

Altersdiversität als Unternehmensziel trägt dazu bei, Altersdiskriminierung erst gar nicht entstehen zu lassen

Fazit und Apell

Altersdiversität als Unternehmensziel trägt dazu bei, Altersdiskriminierung erst gar nicht entstehen zu lassen und bietet eine Vielzahl von Vorteilen, darunter vielfältige Perspektiven, Wissensaustausch und erhöhte Flexibilität. Dennoch sind auch Herausforderungen zu bewältigen, darunter Generationskonflikte und die Notwendigkeit, technologische Lücken zu schließen. Unternehmen, die sich für Altersdiversität entscheiden, sollten gezielt daran arbeiten, diese Herausforderungen anzugehen und eine inklusi-

ve Unternehmenskultur zu fördern, in der Mitarbeiter aller Altersgruppen gleichermaßen geschätzt werden. Auf diese Weise können sie die Chancen der Altersdiversität voll ausschöpfen und langfristigen Erfolg sicherstellen.

Als HR-Verantwortliche und Personalberater:innen sollten wir unsere Einstellungspraktiken überdenken. Statt uns auf starre Altersgrenzen zu versteifen, sollten wir die Erfahrung und Arbeitsethik der Generation 50+ wertschätzen. Sie verfügen über eine Fülle von Kompetenzen, die sie in der Regel gerne an jüngere Generationen weitergeben möchten. Wir sollten ihre Bewerbungen nicht aufgrund vermeintlicher Inflexibilität ablehnen, sondern die Chancen erkennen, die sie sowohl für unsere Kunden sowie auch uns als Beratungsunternehmen bieten können.

Um diesen Herausforderungen im Bewerbungsprozess erfolgreich zu begegnen, ist es wichtig, als älterer Arbeitnehmer gezielt daran zu arbeiten, die eigenen Stärken zu betonen, sich weiterzubilden, sich auf den aktuellen Arbeitsmarkt vorzubereiten und die eigenen Qualifikationen und Erfahrungen positiv darzustellen. Ein professionelles Netzwerk und die Nutzung von Jobvermittlungsressourcen können ebenfalls hilfreich sein.

Gleichzeitig ermutigen wir Bewerber 50+ dazu, ein neues Mindset einzunehmen. Anstatt sich ausschließlich auf Perfektion zu fokussieren, sollten sie ihre Erfolge und messbaren Leistungen in den Vordergrund stellen. Ein knackiger Lebenslauf, der die relevanten Qualifikationen hervorhebt, öffnet die Tür für weitere Gespräche.

Flexibilität ist auch ein Schlüsselwort für die Generation 50+. Offenheit für Veränderungen und die Bereitschaft, sich an neue Herausforderungen anzupassen, sind gefragte Eigenschaften. Das Thema Gehalt ist dabei zumeist nicht ausschlaggebend. Vielmehr zählt die Identifikation mit der Tätigkeit und das Potenzial, einen Mehrwert für das Unternehmen zu schaffen.

Wir sind davon überzeugt, dass ältere Bewerber wertvolle Ergänzungen für Teams sein können. Ihre Erfahrungen und ihre Fähigkeiten, mit Herausforderungen umzugehen, sind unschätzbar. Entscheidend hierfür ist ein gemeinsamer Perspektivwechsel, denn auch die Generation 50+ kann mehr als ein geschätztes ‚Asset‘ für jedes Unternehmen sein. ■

Autor:innen

Julia Gander ist geschäftsführende Gesellschafterin der G&G Personalberatung, Walldorf, jpgander@g-g-personalberatung.de, T+49 6227 5396215, www.g-g-personalberatung.de

Volker Rojahn ist zertifizierter Personalberater, Business Coach und Wirtschaftsmediator. Er ist Kooperationspartner der G&G Personalberatung (vr@rojahn-consulting.com)