

Das spricht für die Einstellung von älteren Jobsuchenden

Vorurteil «Produktivität»

„Ältere sind weniger produktiv als Jüngere.“ Stimmt nicht: Die Produktivität steigt, wenn der Anteil der älteren Mitarbeitenden wächst. Ein guter Mix zwischen Alt und Jung ist wichtig. Vgl. Abbildung 7: Produktivität steigt mit (Göbel & Zwick, 2012).

Vorurteil «Personalkosten»

«Ältere sind viel zu teuer.» Höhere Personalkosten für Ältere müssen nicht sein. Wenn eine erfahrene Fachkraft gesucht wird, sind Arbeitgeber gern bereit, einen entsprechenden Lohn zu zahlen. Ältere sind dem Unternehmen auch länger treu und verursachen weniger Kosten durch geringere Personalfuktuation. Im Übrigen gilt: Über den Lohn kann meistens verhandelt werden – und Arbeitnehmer und Arbeitgeber werden sich meist einig, wenn beide wirklich wollen.

Vorurteil «Motivation»

«Die Motivation nimmt mit dem Alter ab.» Es ist gerade umgekehrt. Die Arbeitsmotivation nimmt im Alter sogar zu. Dies beweist eine Studie von Thomas Ng und Daniel Feldman, für die sie 418 Studien zum Thema Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitenden mit 208'204 Teilnehmenden untersuchten (Ng & Feldman, 2012).

Vorurteil «Gesundheit»

«Ältere Mitarbeitende sind öfters krank als Jüngere.» Stimmt nicht: Sie sind weder seelisch noch körperlich häufiger krank als Jüngere. Allerdings sind sie länger krank, wenn dies mal eintrifft. (Ng & Feldman, 2012).

Vorurteil «Veränderung»

«Ältere Mitarbeitende wollen sich nicht verändern.» Stimmt nicht: In der Analyse von 418 Studien von Ng und Feldman (2012) zeigte sich sogar: Je älter die Befragten waren, desto eher waren sie bereit, sich zu verändern.

Vorurteil «Vertrauen»

«Ältere vertrauen anderen wenig.» Auch hier zeigte sich in der Untersuchung von Ng und Feldman, dass die älteren Mitarbeitenden eine bessere Beziehung zu ihren Kollegen hatten als Jüngere. Sie vertrauten ihnen und ihrem Chef oder der Chefin.

Vorurteil «Beruf und Freizeit»

«Ältere widmen sich lieber ihrem Privatleben als ihrem Beruf.» Ältere hatten kein Problem, Freizeit und Beruf unter einen Hut zu bringen. Sie bevorzugten weder das eine noch das andere (Ng & Feldmann, 2012).
Masterarbeit, MAS Gerontologie 2011/13, Institut Alter, Berner Fachhochschule 86

Vorurteil «Lernfähigkeit»

«Ältere lernen nicht mehr so gut wie Jüngere.» Eine Studie von Voelcker-Rehage und Alberts (2005) zeigt, dass die Lernfähigkeit bei jungen und älteren Menschen gleich gut ist. Die Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe sind weitaus grösser als die zwischen den Altersgruppen.

Vorurteil «Akzeptanz jüngerer Vorgesetzter»

«Ältere haben Mühe, jüngere Vorgesetzte zu akzeptieren.» Die Careerbuilder-Umfrage von 2010 zeigte, dass Ältere keine Probleme haben, jüngere Vorgesetzte zu akzeptieren. Sie stellte fest, dass 43 Prozent aller Arbeitnehmer, die 35 Jahre und älter sind, für jemanden arbeiten, der deutlich jünger ist als sie selber. Aufgesplittet in Altersgruppen bedeutet dies, dass mehr als die Hälfte (53 Prozent) der Beschäftigten im Alter bis 45 Jahre einen Chef haben, der jünger ist als sie, gefolgt von 69 Prozent der Arbeitnehmer im Alter von 55 Jahren und darüber.