



Wie wertvolles Know-how im Unternehmen bleibt

Neue Herausforderungen statt Vorruhestand: Immer mehr Unternehmen erkennen, welche Vorteile ältere Beschäftigte für sie haben – und binden deshalb ihre Silver Workers enger ein, statt sie aufs Abstellgleis zu schieben. Welche Instrumentarien dafür sorgen, dass die Seniors sich wieder geschätzt fühlen und zu Leistungsträgern werden.

Nach jüngsten Erhebungen beträgt das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen in Deutschland 44 Jahre – vier Jahre mehr als 20 Jahre zuvor. Dass Arbeitnehmer im Schnitt immer älter werden, ist der demographischen Entwicklung geschuldet. Jede zweite Person ist heute älter als 45 und jede fünfte älter als 66. Gleichzeitig ist die Altersgrenze für verschiedene Rentenarten erhöht worden, was bedeutet, dass immer mehr Ältere beschäftigt werden. Und auf diese Silver Workers stellt sich mittlerweile eine wachsende Zahl von Unternehmen ein. Gerade Mittelständler versuchen, sie so lange wie möglich im Geschäft zu halten, um von deren Erfahrung und Expertise profitieren zu können.

„ Denn auch und gerade bei den Silver Workers ist angekommen, dass lebenslanges Lernen für das berufliche Fortkommen unabdingbar ist.

Die Älteren werden auf dem Arbeitsmarkt zunehmend umworben, weil nach einer Studie der Bertelsmann-Stiftung die Gruppe der 50- bis 64-Jährigen nicht nur die am besten ausgebildete ist. Zudem

wissen Personaler, dass Mitarbeiter aus der Generation 50plus in der Regel loyaler sind als junge Kollegen, dass sie aufgrund ihrer langjährigen Berufserfahrung eher bereit sind, Verantwortung zu übernehmen als Jüngere, dass sie mehr Erfahrung im Umgang mit anderen Menschen haben und deshalb über eine hohe soziale Kompetenz verfügen. Und weil Beschäftigte höheren Alters ihre Familienplanung bereits abgeschlossen haben, können sie auf Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf verzichten und sind damit flexibler einsetzbar – zumal statistisch längst widerlegt ist, dass krankheitsbedingte Fehlzeiten mit zunehmendem Alter steigen.

Instrument Weiterbildung

Vor diesem Hintergrund empfehlen Arbeitsmarkt-Forscher, vor allem in Weiterbildungsmaßnahmen zu investieren, damit die Greyheads im Unternehmen fit bleiben, insbesondere für die digitale Transformation. Ihre Lernbereitschaft sei nämlich ausgeprägter als angenommen, weil sie es laut wissenschaftlichen Befragungen schätzen, durch gezielte und individuelle Weiterqualifikation ihre bereits erworbenen Branchen-, Fach- und Spezialkenntnisse ausbauen zu können. Denn auch und gerade bei den Silver Workers ist angekommen, dass lebenslanges Lernen für das berufliche Fortkommen unabdingbar ist.

Vorsprung durch altersgemischte Teams

Instrument Positionswechsel

Fortbildungsmaßnahmen können ebenso dazu beitragen, ältere Mitarbeiter noch einmal mit anderen betrieblichen Herausforderungen zu betrauen. War jemand bislang in Produktion oder Innendienst tätig, wird er jetzt für Vertrieb oder Außendienst motiviert und qualifiziert. Denn die meisten Kunden legen Wert darauf, von souveränen Ansprechpartnern mit Fachwissen beraten und betreut zu werden. Solche Positionswechsel sorgen sowohl für berufliche Abwechslung als auch für gute Kundenbindung, bestenfalls sogar für eine Steigerung des Umsatzes.

Instrument Diversity

Das Diversity Management eines Unternehmens zielt darauf ab, die betriebliche Vielfalt zum Schlüssel des Erfolgs zu machen. Betriebliche Teams sind dann erfolgreich, wenn sie aus unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kulturen und Altersklassen zusammengesetzt werden – nach innen wie nach außen. Erfahrene Best Ager können einem Team Rückhalt geben, und von Jüngeren lernen die Seniors, wie Projekte durch neuen Spirit und andere Denkweisen befeuert werden. Mit solchen gemischten Teams festigt sich zugleich der Zusammenhalt einer Belegschaft, was ein Unternehmen für potenzielle Mitarbeiter und Kunden noch attraktiver macht.

Instrument Coaching & Mentoring

Eine weitere Einsatzmöglichkeit für Ältere sind Betreuungsaufgaben. Mit ihrer beruflichen Erfahrung können Silver Workers etwa Auszubil-

dende oder Berufseinsteiger begleiten, sie als Coaches oder Mentoren unterstützen. Langjährig Beschäftigte sind in der Lage, jüngeren oder gerade eingestellten neuen Kollegen die Prozesse und Abläufe im Unternehmen zu erklären, sie überhaupt mit dem Unternehmen vertraut zu machen. Und sie können Führungskräfte und Personalverantwortliche auf die Talente und Fertigkeiten ihrer Schützlinge aufmerksam machen, damit sie mit gezielten Fortbildungsmaßnahmen weiter gefördert und effektiv eingesetzt werden können – immer zum Wohl des Unternehmens.

Gut zu wissen

- Die Altersgruppe der 50- bis 64-Jährigen ist die am besten ausgebildete
- Mitarbeiter aus der Generation 50plus sind loyaler als Jüngere und eher bereit, Verantwortung zu übernehmen
- Ältere brauchen keine Maßnahmen mehr zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sind deshalb flexibler einsetzbar



Almut Friederike Kaspar
Journalistin

mittelstand@bvmw.de

Anzeige

Exasol
The analytics database

Unsere **leistungsstarke Datenbank** definiert die Art, wie Sie mit Ihren Daten im heutigen digitalen Zeitalter arbeiten, völlig neu. Wir unterstützen viele **kleine und mittelständische Unternehmen**, Entscheidung auf Grundlage sauberer und relevanter Daten zu treffen.

Agieren Sie datengetrieben und ziehen Mehrwert aus Ihren Daten – schneller, einfach und kostengünstiger als je zuvor.

www.exasol.com

