

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 50+

Die angeblich verminderte Leistungsfähigkeit und die veralteten Kompetenzen älterer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, bzw. die höheren Personalkosten im Vergleich mit jüngeren Angestellten, werden häufig als Argumente gegen die Einstellung und Zusammenarbeit mit Personen 50+ angeführt.

Vorurteile	Wissenschaftliche Fakten und Erfahrungswerte	Wie Sie die Vorurteile entkräften können	Die Pluspunkte 50+
Weniger leistungsfähig, kreativ und einsatzbereit als jüngere Mitarbeitende	Laut wissenschaftlichen Studien bestehen keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich Leistungsfähigkeit, Kreativität und Einsatzbereitschaft zwischen älteren und jüngeren Angestellten. Die Unterschiede innerhalb einer Altersgruppe sind weitaus grösser als die zwischen den Altersgruppen.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivsport in der Freizeit • Beispiel nennen, wo Sie kreative Lösungen initiiert haben. • usw. 	☺ Hohe Ausdauer
Besitzen eine schlechtere Denkleistung	Resultate aus internationalen Forschungen belegen, dass weder Intelligenz noch Gedächtnisleistung mit fortschreitendem Alter signifikant abnehmen. Im Gegenteil, ältere Menschen sind fähig, die neue erworbenen Kenntnisse, dank ihrer Lebenserfahrung, besonders gut um- und einzusetzen. Sprachliche Kompetenz und soziale Intelligenz nehmen mit fortschreitendem Alter weiter zu. Die Fähigkeit, komplexe Aufgaben zu lösen bleibt über Jahrzehnte erhalten.	<ul style="list-style-type: none"> • Zum Beispiel Erwerb eines Sprachdiploms innert kurzer Zeit. • Beispiele nennen, wie Sie ihr Gehirn fit halten: Schachspiel, Lesezirkel usw. • usw. 	☺ Überlegte Arbeitsweise und dadurch bessere Arbeitsqualität ☺ Hohe Einsatzbereitschaft
Nicht daran interessiert Neues zu erlernen	Angestellten über 45 Jahre wird rund ein Viertel weniger oft eine Weiterbildung angeboten als Angestellten von 35 bis 44 Jahren. Für ältere Angestellte erschwert sich somit eine kontinuierliche Anpassung an die sich rasch wandelnde Arbeitswelt. Eine eventuell verminderte Leistungsfähigkeit ist meist nicht auf das Alter zurückzuführen, sondern auf mangelnde Aus- und Weiterbildung.	<ul style="list-style-type: none"> • Die Weiterbildungen der letzten Jahre hervorheben (auch aus dem Freizeitbereich). • Beispiel aufzeigen, wo Sie in letzter Zeit neue Aufgaben übernommen oder sich für ein Projekt engagiert haben. • usw. 	☺ Grosser Referenzrahmen durch die Lebenserfahrung und die vielfältigen Kompetenzbereiche

Vorurteile	Wissenschaftliche Fakten und Erfahrungswerte	Wie Sie die Vorurteile entkräften können	Die Pluspunkte 50+
Nicht in der Lage Ausnahmeleistungen zu erbringen	Das Gegenteil bewies der 58-jährige Pilot Chesley Sullenberg, welcher 2009 seine Passagiermaschine sicher auf dem Hudson River notlandete. Auch in der Schweiz gibt es bekannte Beispiele: Georges Aegler gründete mit 88 Jahren seine Foundation Microcredit Solidaire Suisse und Nicolas Hayek leitete seine Firma Swatch noch mit 82 Jahren sehr erfolgreich.	<ul style="list-style-type: none"> • Beispiel nennen, wo Sie gerade wegen Ihrer Lebenserfahrung unter schwierigen Bedingungen Höchstleistung erbracht haben. • usw. 	☺ Stabile, gefestigte Persönlichkeit und realistische Selbsteinschätzung
Weniger flexibel und anpassungsfähig	Leute über 45 sind erwiesenermassen ebenso anpassungsfähig wie jüngere Menschen. Bezüglich Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten sind sie erfahrungsgemäss sogar flexibler, da sie meist nicht mehr auf Kinder Rücksicht nehmen müssen.	<ul style="list-style-type: none"> • Hohe zeitliche Flexibilität, da keine familiären Verpflichtungen (mehr). • usw. 	☺ Schnell und angemessen entscheiden können – gerade dank der Erfahrung!
Interessieren sie nicht für neue Technologien	Eine von der UK Online Measurement Company (UKOM) veröffentlichte Studie zeigt, dass die Anzahl der Internetuser und -userinnen in England im letzten Jahr um rund zwei Millionen Personen gewachsen ist. Die Hälfte dieser Zunahme geht auf das Konto der 50+, diese Alterskategorie ist damit die am schnellsten wachsende Internetnutzergruppe. Und laut der Entertainment Software Association war 2010 mehr als ein Viertel der Spieler und Spielerinnen über 50 Jahre alt, Tendenz steigend.	<ul style="list-style-type: none"> • Geben Sie Beispiele, welche neuen Technologien Sie im Alltag nutzen: Tablet, Iphone, Ipad, Skype, Facebook, Doodle usw. • Auch ein Hobby kann als Argument dienen: Fotografie und selbständige Bearbeitung im Fotoshop • usw. 	☺ Geübt im Verantwortung tragen
Haben höhere Ansprüche, machen nicht alles mit und sind fordernder.	Auf Grund ihres Leistungsausweises können ältere Angestellte tatsächlich etwas höhere Anforderungen hinsichtlich Arbeitsplatz, Führungsstil usw. haben. Werden ihre Wünsche aber ernst genommen, resp. wird ihnen eine interessante und motivierende Herausforderung angeboten, sind sie meist bereit, Konzessionen zu machen.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompromissbereitschaft beweisen. • Offenheit für Arbeit in einem Grossraumbüro zeigen. • usw. 	☺ Eigene Stärken kennen, wissen was man gut kann ☺ Viele erprobte Problemlösungsstrategien

Vorurteile	Wissenschaftliche Fakten und Erfahrungswerte	Wie Sie die Vorurteile entkräften können	Die Pluspunkte 50+
Akzeptieren jüngere Vorgesetzte nicht	Einer Careerbuilder-Umfrage aus dem Jahre 2010 zufolge akzeptieren lediglich fünf Prozent der älteren Angestellten keine jüngere Vorgesetzte. Mehr als die Hälfte der befragten Personen gab übrigens an, bereits konkrete Erfahrungen mit jüngeren Vorgesetzten gemacht zu haben.	<ul style="list-style-type: none"> • Beispiel nennen, wo Sie bereits einen jüngeren Vorgesetzten hatten. • Aufzeigen, was Sie an einer jüngeren Vorgesetzten schätzen. • usw. 	☺ Keine Karriereambitionen, andere Prioritäten: sinnvolle Aufgaben, mehr Zeit für Privates
Haben mehr Krankheits- und unfallbedingte Abwesenheiten	Im Gegenteil jüngere Angestellte haben insgesamt mehr Unfälle als Ältere. Bezüglich der Krankheitsunfälle unterscheiden sich die verschiedenen Altersgruppen jedoch nicht. Und obwohl in einigen Berufszweigen die Krankheitskosten für ältere Angestellte leicht höher, sind die Älteren insgesamt kosteneffektiver als jüngere Angestellte.	<ul style="list-style-type: none"> • Aufzeigen, was Sie für Ihr Wohlbefinden, Ihre Gesundheit tun (z.B. Sport, Yoga, Malen). • Keine Risikosportarten. • usw. 	☺ Hohe Loyalität, da grosses Interesse, die Stelle behalten zu können
Verursachen im Vergleich zu Jüngeren höhere Personalkosten.	Wenn man alle Faktoren berücksichtigt – also nicht nur die Mehrkosten beim Lohn und den Sozialversicherungen – dann kosten die 50+ die Arbeitgeberinnen nicht wirklich mehr. So hat die Firma zum Beispiel die Treue der 50+ schlussendlich weniger Personalwechsel und somit tiefere Kosten für die Personalsuche.	<ul style="list-style-type: none"> • Eventuell Bereitschaft signalisieren, zu einem tieferen Lohn zu arbeiten. • Tiefere Kosten, da Sie der Firma bis zur Pensionierung treu bleiben werden. • usw. 	☺ Gelassenheit und dadurch auch in stressigen Situationen nicht so rasch aus der Ruhe zu bringen ☺ und noch viele mehr....