



# Generation 50+

## Renaissance der Oldtimer oder Demografie als Chance

„Wie können Arbeitnehmer auch im fortgeschrittenen Alter gesund, zufrieden und möglichst leistungsfähig arbeiten?“ Mit dieser Frage hatte die deutsche Seniorenliga e.V. im Herbst 2011 zum Ideenwettbewerb „Job nach Maß“ aufgerufen. In dem daraus entstandenen Ideenpool ([www.job-nach-mass.de](http://www.job-nach-mass.de)) gibt es eine Vielzahl an kreativen Vorschlägen zur Arbeitsplatzgestaltung, z.B. das Seniorenfließband....

Spätestens jetzt platzt mir der Kragen! Ich möchte mir nicht vorstellen, wie ich als magenschonend gepflegter, mit ergonomischen Ohrstöpseln ausgestatteter „Senior“ an meinen Arbeitsplatz gerollt werde. Damit wir uns richtig verstehen, ich habe nichts gegen die Seniorenliga, die sicher eine sehr gute Arbeit macht. Aber ich kann als Mittfünfziger gerne auf allzu viel Mitgefühl und Sonderbehandlung verzichten.

Als Personalberater habe ich jahrelang bei meinen Kunden dafür gekämpft, dass auch Kandidaten jenseits der Altersgrenze Mitte/Ende 40 eine Chance bekommen. In dem Maße wie der Fachkräftemangel zugenommen hat, ist die Bereitschaft der Unternehmen gestiegen sich auf die Zielgruppe 50+ einzulassen. Und der Erfolg gibt ihnen Recht. Unsere Beratungspro-

jekte zeigen: Die Älteren arbeiten genauso gut wie die jüngeren Kandidaten, in ausführenden Funktionen ebenso wie in Führungspositionen.

Gewiss fällt einem jenseits der 50 manches schwerer. Ich steige nach einer Fahrt quer durch Deutschland nicht mehr taufirsch aus dem Auto. In mehrstündigen Meetings werden meine Augen früher glasiger. Mich begeistert nicht mehr jedes Thema, weil die gleiche Sau vor einigen Jahren unter anderem Namen bereits durchs Dorf getrieben wurde.

In vielen Situationen lebe ich von meiner Routine und Erfahrung und kann daher manches gelassener angehen. Ich glaube die erfolgskritischen Faktoren zu kennen und Wichtiges von Unwichtigem trennen zu können.

Ja, es gibt die Momente, an denen ich mir wünsche, aus dem Arbeitsprozess aussteigen zu können. Aber noch wirkt die Sucht nach dem Erfolg stärker. Der Kitzel der Herausforderung, die Begeisterung und die Identifikation mit dem Job sind noch da. Als Personalberater näher an den Menschen heran zu kommen, Zusammenhänge zu erkennen, Verhalten zu erklären und letztendlich ein Stück weit zu antizipieren ist ein starkes Motiv.

**Letztendlich ist der Mix aus Jung und Alt, aus Vorwärtsstürmen und Besonnenheit entscheidend, für ein Unternehmen ebenso wie für mich als Person.**

Meine Kollegin, Isabell Preuß, hat in der letzten Ausgabe des Niederrhein-Managers darüber geschrieben, wie ihre eigene Generation, die Generation Y, tickt. Diese seltsame Spezies der Jahrgänge ab ca. 1981 erstaunt nicht nur mich, sondern auch meine mittelständischen Kunden immer wieder aufs Neue. Mit der Selbstverständlichkeit ihrer Ansprüche, ihrem beschleunigten Arbeits- und Lebensrhythmus sowie der Vergötterung sozialer Netzwerke und Kommunikationstechnologien entsprechen sie so gar nicht dem Bild des „Machers“, der sich mit „seinem“ Unternehmen rückhaltlos identifiziert und erst einmal zeigt, was er kann, bevor er fordert.

Dennoch, die „Reibung“ zwischen zwei so unterschiedlichen Persönlichkeiten, die verschiedenen, oftmals überraschenden Sichtweisen des Anderen, die manchmal unerwarteten emotionalen Reaktionen, andere Herangehensweisen, die (oh Wunder!) auch zum Erfolg führen, all das macht das „Salz in der Suppe“ aus. Es sorgt dafür, dass der Ältere nicht in Routine erstarbt und den Anschluss verliert. Darüber hinaus hat es den angenehmen Nebeneffekt, dass ich bisweilen die Erfahrung mache, dass ich auch mit 50+ noch zu etwas nutze bin und erworbenes Wissen weitergeben kann.

**Wichtiger als ein Förderprogramm 50+ sind in mittelständischen Unternehmen aus meiner Sicht offene Kommunikation, Verständnis zwischen den Generationen, Flexibilität für persönliche Belange, Wissensweitergabe und eine Führungskultur, die durch partnerschaftliches Coaching gekennzeichnet ist.** ■



Autor Dr. Udo Esser, esserpersonalkonzept in Mönchengladbach