



REIFE

60 IST DAS NEUE 40

Ist das wahr? Die Fakten zeichnen ein anderes Bild: Personalvermittler werden überproportional häufig nach Leistungsträgern zwischen 35 und 45 gefragt. Dossiers von Bewerberinnen und Bewerbern über 50 landen meist im Papierkorb. Vornehmlich junge Talente kommen in den Genuss von Förder- und Entwicklungsprogrammen. Lohnt sich also eine Investition in „die Alten“ nicht mehr?

Die Ü50 denken langsamer – der Rost setzt an. Sie werden bequem und in der Routine verhaftet – müde und schnell krank. Sie tragen kaum zum Teamgeist bei. Sie sind definitiv zu teuer! Sind solche Behauptungen berechtigt? Wie viel Verlust an Lebenskraft, Wissen, Können, Motivation und Lernfähigkeit bedeutet das Überschreiten der magischen Schwelle 50 wirklich? Geht das Preis-Leistungs-Verhältnis noch auf? Das Buch „Die neue Alterspsychologie“ (H.W. Wahl, 2017) sowie Erkenntnisse renommierter Beratungsfirmen (s.a. Economist, 08.07.17) decken hierzu einiges auf:

Alt ist nicht gleich alt. Die in unserem Kulturkreis meist negativ gefärbten Alters-Stereotype generalisieren unzulässig! Die Unterschiede zwischen Menschen, die das selbe chronologische Alter haben, werden nach 50 immer grösser. Dabei scheint eine (unfaire?) Formel wirksam zu sein: Denjenigen, die bereits haben (z.B. akademische Bildung, Vitalität, solides Selbstbewusstsein), wird auch hinsichtlich des Jungseins im Alter gegeben. Sie altern besser. Auch findet eine Generationsverschiebung des Alterns statt. Das neue „alt“ ist deutlich „jünger“ als vor 20 Jahren. So entspricht der allgemeine Gesundheits- und Funktionsstatus einer 65-jährigen Person heute in etwa jenem einer 55-jährigen Person von vor 20 Jahren. Fakt ist – die heutigen Ü50 bleiben lange fit und kraftvoll.

Alt denkt klug. Wenn „alt“ und „jung“ sich ein Rennen im Denken liefern sind die Jungen zweifelsohne schneller, jedoch oft nicht die Ersten im Ziel. Die Alten kennen Abkürzungen und Tricks. Zudem antizipieren sie die Folgen ihrer Denkschritte konsequenter – sie nutzen ihre Umsicht. Die denkerische Kapazität sowie das Ergebnis werden von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Auch wenn einzelne im „Alter“ abnehmen (z.B. die fluide Intelligenz), wiegen andere (z.B. die kristalline Intelligenz) die Verluste mehr als auf. Auch lässt die Lust auf „neue Länder entdecken“ im Alter nicht nach – einzig die Reisevorlieben ändern. Der Aktivismus schwindet zugunsten der Fokussierung. Und die Mobilität steigt: Die (gebildeten) neuen Alten sprechen mehrere Sprachen, das Gebunden-Sein aufgrund der Kindererziehung ist nicht mehr, etc. Allerdings können (eigene und fremde) negative Alters-Stereotype einen massiven Bremseffekt auf die vorhandene Lust und Kraft ausüben.

Alt stärkt den Teamgeist. Aus Längsschnittstudien ist bekannt, dass Extraversion bzw. der Wunsch nach Geselligkeit bei älteren Mitarbeitenden zurückgeht. Zugleich ist er-

wiesen, dass mit persönlicher Reife die soziale Kompetenz steigt. Für ältere Leistungsträger wird die Qualität einzelner Beziehungen wichtiger. Werte verschieben sich für viele, auch die Bedeutung des Geldes. In Hinsicht auf Kolleginnen und Kollegen werden Ältere gelassener. Sie lassen sich nicht vorschnell durch Konflikte und Unstimmigkeiten aus der Ruhe bringen. Loyalitätsbereitschaft nimmt im Alter zu – für den Teamgeist im Arbeitsumfeld ein Segen!

Was ist zu tun? „Ü50 – altes Eisen“? Von wegen! Damit die vorhandenen Kapazitäten und Ressourcen weiterhin für beide Seiten gewinnbringend eingesetzt werden können, sind folgende Strategien hilfreich:

Für Ü50:

- Fügen Sie sich nicht in einen vorprogrammierten morbiden „Alters-Film“ ein. Die eigenen negativen Alters-Stereotype sind zu entlarven und zu entmachten. Richten Sie das Augenmerk auf Ihre Stärken und Möglichkeiten, nur so werden Energien frei.
- Es ist wichtig, den eigenen, sich verändernden Ressourcen auf den Grund zu gehen. Selbstführung und Selbstreflexion sind gefragt, um neues Selbstbewusstsein aufzubauen. Zu wissen, wer man ist und was man will, ist ein verdientes Ergebnis von „lange gelebt haben“. Ab 50 „in Stein gemeisselt sein zu wollen“ wäre jedoch vor allem starr!
- Systematische Weiterbildung (aktives Lernen im weiten Sinne) ist auch für Ü50 ein Muss! Hirn- und Körperfertigkeiten sollen gleichermassen gefordert werden. Dabei wird es notwendig sein, Vertrautes zu verlassen und sich auf Neues und Unkonventionelles einzulassen, das subjektive Risiken birgt.

Für Organisationen:

- Die Verantwortungsträger müssen ihre Annahmen über das Alt-Sein und Alt-Werden hinterfragen und korrigieren. Das Alter ist im Business-Umfeld neu und differenziert zu denken!
- Das Alter emotional positiv zu besetzen ist in Organisationen eine Herausforderung, die einen Schlüsselcharakter hat.
- Denken, darüber reden und es tun! Die Praxis muss auf die Umsetzung des neuen Wissens über das Alter fokussieren – von der personalstrategischen Ausrichtung bis zu den Arbeitsstrukturen und gezielten Förder-Programmen bzw. Coachings.

MONA SPISAK ist wissenschaftliche Psychologin mit betriebswirtschaftlichem Studium sowie einem Aufbaustudium in interkultureller Kommunikation. Sie ist Autorin einiger renommierter Bücher zur angewandten Führungs- und Arbeitspsychologie und leitet ein Dienstleistungsunternehmen im Bereich der Personalagnostik und Laufbahngestaltung in Zürich und Hamburg.
www.p-assessments-careers.com