

Unternehmen profitieren von der Integration 50plus

- Die Produktivität eines Unternehmens steigt um 0,5 Prozent, wenn der Anteil der 45- bis 49-Jährigen an der Gesamtbelegschaft um 1 Prozent zunimmt. Ein produktiver Zuwachs ist selbst dann gegeben, wenn der Anteil der über 50-Jährigen ansteigt, wenn auch leicht geringer. Dies trifft sowohl auf das Dienstleistungsgewerbe als auch auf das verarbeitende Gewerbe zu.
- Wenn ein Betrieb speziell für ältere ausgestattete Arbeitsplätze anbietet, lässt sich die an sich höhere Produktivität nochmals um rund 2 Prozent steigern.
- Bei kreativen Tätigkeiten nimmt die Produktivität durch einen höheren Anteil älterer Mitarbeitenden zu. Bei Routinetätigkeiten (Verwaltungen, Schwerindustrie) zeigt sich eher ein Rückgang.
- Damit punkten Arbeitnehmende 50plus mehr als Jüngere:
 - Grössere Erfahrung in sprachlichen Prozessen
 - Erfahrungswissen, das sie auch gerne weitergeben
 - Arbeitsmoral
 - Arbeitsdisziplin
 - Qualitätsbewusstsein
 - Loyalität
 - Theoretisches Wissen
 - Belastbarkeit / weniger anfällig für Stress

Quelle: Fortschrittsreport «Altersgerechte Arbeitswelt» der deutschen Arbeitsmarktbehörde, Handbuch «Towards a longer worklife». Alle Berichte finden sie auf der Homepage www.50plusoutinwork.ch / Studien.

Unsere Dienstleistungen – Ihr Profit

- Age-Management-Beratung für Unternehmen
- Assessment / Outplacement für Jobsuchende 50plus
- Job-Coaching für Stellensuchende 50plus
- Öffentlichkeitsarbeit Arbeitsmarkt 50plus
- 50plus Talk für Jobsuchende

Danke für Ihre Spende

Verein 50plus outIn work
Postfach 3649
CH-6002 Luzern

Alternative Bank, CH-4601 Olten
Konto-Nr. 321.466.100-05
IBAN-Nr. CH02 0839 0032 1466 10005



Ihr Partner
für Job-Integration und Arbeitsmarkt

Erfahrung zählt, nicht das Alter!



«Von wegen altem Eisen ...
... in manchem
sind wir sogar besser»

Verein 50plus outIn work

Postfach 3649, CH-6002 Luzern • Mobile 079 821 03 86
info@50plusoutinwork.ch • www.50plusoutinwork.ch

Abbau Vorurteile gegenüber 50plus

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.

Vorurteil «Personalkosten»

«Ältere sind viel zu teuer.» Höhere Personalkosten 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: Lohn ist Verhandlungssache – 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 (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 eintritt. (Ng & Feldman, 2012).

Vorurteil «Veränderung»

«Ältere Mitarbeitende wollen sich nicht verändern.» Stimmt nicht: In der Analyse 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 ihren Vorgesetzten.

Vorurteil «Beruf und Freizeit»

«Ältere widmen sich lieber ihrem Privatleben als ihrem Beruf.» Ältere hatten keine Probleme, Freizeit und Beruf unter einen Hut zu bringen. Sie bevorzugten weder das eine noch das andere (Ng & Feldmann, 2012).

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.

Quelle: Deutsche Arbeitsmarktstudien, Zusammenstellung AWA, AG