

Mitarbeiter ü60 sind gefragter denn je

Warum wir das Thema Alter völlig neu denken dürfen

Kennst du diese Gedanken?

- Mit Anfang, Mitte 50 sollte ich noch mal meinen Job oder Arbeitgeber wechseln, denn danach habe kaum mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt.
- Bekomme ich überhaupt noch einen neuen Job mit Ende 50? Nimmt mich ein Arbeitgeber in dem Alter?
- Wie hoch stehen meine Chancen bei einem Jobwechsel mit Anfang 60?
- Ab 60 habe ich keine Chance mehr, oder?

So oder so ähnlich höre ich das seit Jahren von meinen Kandidaten, die in der Vergangenheit große Probleme bzw. Herausforderungen sahen, als Mittfünfziger einen neuen Arbeitgeber zu finden.

Früher war das so, meine Damen und Herren, doch heute ist die Situation – nicht nur theoretisch, sondern auch praktisch – bei den Arbeitgebern und Unternehmen angekommen.

1. Da wirbt zum Beispiel Trigema-Chef Wolfgang Grupp bei seiner Weihnachtsansprache darum, dass seine Mitarbeiter, die gerade in Rente gehen, sehr gern auch wieder in Teilzeit zurückkommen können.
2. Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) fordert von Firmen bei Ü-60-Mitarbeitern ein Umdenken: Er ermahnt sie dazu, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen. „Der Fachkräftemangel droht zur Wachstumsbremse zu werden“, sagte Heil der „Bild am Sonntag“. „Dass viele Unternehmen Menschen über 60 nicht mehr einstellen, ist eine Haltung, die wir uns deshalb nicht mehr leisten können.“
3. Unternehmen fordern mich als Headhunter auf, Mitarbeiter Ü 60 zu beschaffen.

Ich habe noch nie so viele über 60-Jährige vermittelt.

Ja, es hat sich in den vergangenen Jahren etwas verändert am Arbeitsmarkt, und die Unternehmen haben ihr Verhalten teilweise an den Fachkräftemangel angepasst. Es wäre noch vor fünf Jahren unvorstellbar gewesen, dass ich als Headhunter Kandidaten Ü 60 vorstelle und somit auch vermittele. Heute werde ich zum Teil explizit dazu aufgefordert. Ich habe Unternehmen gefragt und folgende Antworten erhalten, welche Vorteile Mitarbeiter Ü 55 bringen: Die Erfahrung schlägt das Alter um Längen, das heißt diese Menschen sind sofort einsetzbar.

- Die Einarbeitungszeit ist sehr kurz.
- Die Motivation der Ü-55-Kräfte ist immer noch sehr hoch.
- Wechsel- und somit Abwanderungsgedanken sind eher gering.
- Know-how-Transfer an jüngere Mitarbeiter erfolgt meist sehr einfach.
- Ja, die Bezahlung ist höher, das rechnet sich jedoch sehr schnell.

Und: Sind die ältere Arbeitnehmer wirklich öfter krank? Das halte ich für ein Klischee.

Chat GPT antwortet auf die Frage wie folgt:

Es gibt keine allgemeingültige Antwort darauf, ob ältere Mitarbeiter häufiger krank sind als jüngere. Es gibt Faktoren wie Alter, Gesundheit und Arbeitsbedingungen, die das Krankheitsrisiko

beeinflussen können. Einige Studien haben gezeigt, dass ältere Mitarbeiter häufiger krank sind als jüngere, während andere Studien keinen Zusammenhang zwischen Alter und Krankheit festgestellt haben. Es ist wichtig, dass Unternehmen Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit und Sicherheit aller Mitarbeiter zu fördern, unabhängig von ihrem Alter.

Fazit: Als Ü-55- oder Ü-60-Mitarbeiter bist du gefragt wie nie am Arbeitsmarkt – das darfst du dir bewusst machen. Somit gibt es wenig Gründe, auch mit über 60 deinen Arbeitgeber bei Bedarf nicht zu wechseln.

Mir persönlich gefällt der Ansatz sehr gut, dass wir ältere Mitarbeiter als eine der wichtigsten Zielgruppen für Unternehmen sehen und somit individuell und wertschätzend behandeln.

Frank Rechsteiner, Xing, Jan. 23