



Artikel



5pm Radio



Blaue Stunde



Meldungen



Publikationen

» vorheriger Beitrag

nächster Beitrag »

ARTIKEL



Too old to work, too young to die? Warum die Generation 50+ bei jungen Unternehmen alt aussieht

Beitrag von **Dr. Monika Setzwein**

30. Juni 2017



» Blogartikel abonnieren

THEMEN



Egal wie hip Ihre Sneaker sind, wie gut die Fitness und wie stylisch das Brillengestell – wenn Sie die 50 überschritten haben, werden Sie feststellen, dass Ihr Stern am Arbeitshimmel sinkt, langsam aber stetig. Das gilt natürlich nicht pauschal, aber besonders, wenn Sie z.B. als Freelancer unterwegs sind oder als Angestellter in der IT-Branche einen neuen Job suchen. Wenn Sie sich dann auch noch in einem innovativen, dynamischen, technologisch anspruchsvollen Umfeld einbringen wollen, kann es schwer werden. Spätestens wenn Sie bei einem Vorstellungstermin im Sitzsack landen und mit Hilfe einer Häkelnadel, Büroklammer und Topfpflanze Ihre Persönlichkeit ausdrücken sollen, werden Sie spüren, was ich meine.

Nicht, dass „erfahrene“ ExpertInnen nicht erwünscht wären, ganz im Gegenteil: die Kundenanfragen, die mich erreichen, gehen fast ausnahmslos in Richtung „senior-level“. Doch Senior Consultants, Senior Project Manager oder Senior Developer sollten nach Möglichkeit die 35 nicht überschritten haben. Offen sagt einem das kaum jemand. Zumindest bei Bewerbungen für eine Festanstellung ist Altersdiskriminierung ja auch verboten. Zwischen den Zeilen kommt dann aber doch zum Ausdruck, dass ein fortgeschrittenes Lebensalter als Hemmschuh gilt. Dann heißt es etwa, „der Kandidat passt nicht so in unsere Unternehmenskultur“ oder „Ist nicht so das, was wir uns vorgestellt haben.“ Nachhaken, so meine Erfahrung, bringt nicht viel, denn das Thema Alter will auf Kundenseite kaum jemand diskutieren. Jedenfalls nicht beim Staffing von Projekten – aller Diversity-Diskurse zum Trotz.

Ein Grund für die altershomogene Besetzung von Positionen ist der Grundsatz „Gleich und gleich gesellt sich gern“. Wer sich mit „Peers“ seiner Altersgruppe umgibt, verringert das Risiko für kulturelle Dissonanzen. Man fühlt sich wohler, wenn man „unter sich“ ist, weil man davon ausgeht, dass es eine gemeinsame Basis von Interessen, Einstellungen und Werten gibt. Und oft trifft dies ja auch zu. Kürzlich sprach ich mit einem unserer freiberuflichen Partner, selbst Mitte 30, der mir ganz ehrlich bestätigte, dass die Teamkollegen in seinen Projekten meist danach ausgesucht werden, „dass man mit dem abends auch mal schön Bier trinken oder Play Station spielen kann, na du weißt schon.“ (Bei Play Station bin ich mir nicht sicher, ist das nicht was für Kinder?) Ein anderer freiberuflicher Kollege, den ich beim gleichen Kunden vorgeschlagen hatte, fiel übrigens durchs Raster. Der ist technologisch top-fit, doch leider schon Ende 40.

Dass die Luft für Ü50 immer dünner wird, hat auch damit zu tun, dass diejenigen, die über die Auswahl der KandidatInnen entscheiden, immer jünger werden. Häufig finden sich bei jüngeren Fach- und Führungskräften vorurteilsgeladene Vorbehalte gegenüber älteren Kollegen. Dazu zählen u.a.

Agilität Architektur
Ausbildung Change
Management DevOps
Digitalisierung Enterprise 2.0
Feedback Führung
Innovation Kanban
Kommunikation
Komplexität Konflikte
Literaturtipps Motivation
Planung Produktmanagement
Project
Management
Psychologie
Requirements Engineering
Scrum
Selbstmanagement
Storytelling Studie Tools
Tooltipp Turnaround
Management Video
Webtipp Wissensmanagement

★ MEISTGELESEN

Blockchain – immer mehr Unternehmen folgen dem Trend

Too old to work, too young to die? Warum die Generation 50+ bei jungen Unternehmen alt aussieht

Shared versus Full-Stack IT - Eine Entscheidungshilfe

- **Ältere sind unflexibel:** Kommt der/die mit unserer agilen Kultur klar? Ist der/die flexibel genug für ständige Wandlungsprozesse und Disruptionen?
- **Das Wissen von Älteren ist veraltet:** Kann der/die technologisch und fachlich überhaupt noch mithalten?
- **Ältere lassen sich nicht von jüngeren Personen führen:** Hat der/die ausreichend Respekt vor jüngeren Führungskräften? Kann der/die sich ein- und unterordnen? Ist der/die bereit, von Jüngeren zu lernen?
- **Ältere sind weniger belastbar:** Kann der/die mit unserem Tempo mithalten? Macht der/die auch nachts und am Wochenende mit durch, wenn's ein muss?
- **Ältere sind weniger kreativ:** Kann der/die zu Innovationen beitragen? Ist der/die verspielt/verrückt/offen/frei/gut gelaunt genug für Neuerungen?
- **Ältere sind nicht mehr formbar:** Kann der/die sich gut genug an neue Umgebungen und Herausforderungen anpassen? Ist der/die überhaupt noch lernbereit?
- **Ältere sind weniger leistungsbereit:** Will der/die sich in unserem Unternehmen nicht bloß zur Ruhe setzen?
- **Ältere sind Spaßbremsen:** Wie sollen wir mit dem/der beim Betriebsausflug Paintball/Pole Dance/Party machen? Wird der/die sich im Team aufführen wie eine Art „Elternteil“?

Wie man leicht sehen kann, beruhen viele dieser Vorurteile auf Ängsten. Dabei geht es immer auch um Status und Anerkennung. Ältere werden abgewertet, weil Jüngere Angst davor haben, sich gegen sie nicht durchsetzen zu können. Ältere KollegInnen könnten zu schlau, zu erfahren, zu gewieft, vielleicht auch zu abgebrüht, zu gelassen, zu renitent, zu stur, zu abgeklärt, zu selbstbewusst sein, um mit ihnen klar zu kommen.

Doch umgekehrt verhält es sich ganz ähnlich: Bei Älteren bestehen ebenfalls stereotype Vorstellungen über die „Jungen“ (nicht zuletzt angefeuert durch die unsäglichen Debatten über die sog. Gen Y). Die nachwachsenden Fach- und Führungskräfte haben es demnach z.B. einfach nicht drauf, sind weinerlich, verzogen, überheblich, Spielkinder ohne Verantwortungsbewusstsein, illoyal, egozentrisch, schmalspurig, großspurig, unkritisch, Weicheier usw. Sie sehen schon, da kommt einiges an Abwertungen zusammen. Und auch hier stehen Ängste dahinter: Die Angst, von den Jüngeren abgehängt zu werden. Die Angst, nicht mehr wichtig zu sein, nicht mehr mitmischen, mitgestalten zu können.

An altersgemischten Teams wird über kurz oder lang jedoch kein Weg vorbeigehen. Der demografische Wandel und die Veränderungen in der Arbeitswelt werden hier die Richtung vorgeben. Und wie das immer so ist: In den Sozialwissenschaften wird schon lange zu diesem Thema gearbeitet und erforscht, welche Vorteile sich aus der Zusammenarbeit von älteren und jüngeren KollegInnen ergeben und wie solche altersgemischten Teams am besten gemanagt werden können. In der Wirtschaft kommen die Erkenntnisse dann regelmäßig mit zeitlicher Verzögerung an.

Leadership – nur wer folgen kann, kann führen!

Troubleshooting im Workshop - schwierige Situationen gelassen überstehen

NEUESTE KOMMENTARE

setzwein: Vielen Dank für die lesenswerte Ergänzung. ✂

J. Ludwig: Agile Methoden sind für mich ein Muss in der heutigen Zeit. Die ✂

marie: Dieser Ansatz ist definitiv eine moderne Antwort Mitarbeiter zu führen ✂

Patrick Schönfeld: Danke für den Artikel, zu dem ich noch anmerken möchte: Und so baut man ✂

Patrick Schönfeld: Ich schätze, die Schwierigkeit mit der Follower-Rolle ist, dass damit das ✂

NEUESTE ARTIKEL

1// Handzeichen in Workshops und Meetings

2// Cobots – bald so normal wie Akkuschauber?

Unternehmen sind daher gut beraten, sich diesem Thema zu stellen (was einige Wenige ja auch schon recht offensiv tun). Und jede, jeder kann für sich im stillen Kämmerlein ja selbst einmal schauen, wie es um die eigenen Vorurteile und das eigene Verhalten gegenüber älteren und jüngeren KollegInnen bestellt ist. So eine Selbstreflexion ist immer spannend – und hilfreich ist sie meistens auch. Viel Spaß dabei!

Als Nachtrag noch ein Film-Tipp: Es gibt einen, wie ich finde, wunderbaren Kinofilm von 2015 mit Robert de Niro und Anne Hathaway in den Hauptrollen und dem etwas umständlichen deutschen Titel „Man lernt nie aus. Ein Praktikant mit Erfahrung.“ Es geht darin um einen 70-jährigen Rentner, der sich in einem Start-up als „Senior Praktikant“ bewirbt und bald zum persönlichen Assistenten der arbeitswütigen Gründerin wird. Sehr witzig! Hier der Trailer:

**3// Veranstaltungstipp für Juni:
„Wieviel Mensch verträgt die
Zukunft?“**

**4// Nervig, zeitraubend und etwas
für Feiglinge: Warum E-Mails auf
den Müllhaufen der Geschichte
gehören**

**5// Reden ist Silber, Schweigen
ist Mord: Kommunikation im Team**

Zum Weiterlesen:

- › [Die digitale Weisheit der Silver Ager](#)
- › [Feelgood statt Führung – wie unsexy sind Führungspositionen?](#)
- › [IT-Fachkräfte – welche Jobs sind am schwersten zu besetzen?](#)

Quelle Foto: @ruslimonchyk – Fotolia.com

| 0 Kommentare

» vorheriger Beitrag

nächster Beitrag »

