

Silver Workers – das graue Gold

Ältere Mitarbeiter werden als Ressource wiederentdeckt

Eigentlich vermutet man, dass exakt der Wellness-, Fitness- und Beautybereich ein letzter Hort des Jugendwahns ist und die dienstbaren Geister, die dort arbeiten, allesamt faltenfrei, muskeltüchtig und kaum älter als Mitte 20 sein dürften.

Weit gefehlt! Jens Schiffmann, Leiter des auf Fasten, Wohlbefinden und Schönheit spezialisierten Landhauses Schiffmann in Mülheim/Mosel hat natürlich auch junge Kräfte in dem Team, das seine Hotelgäste mit kosmetischen und gesundheitsfördernden Künsten verwöhnt. Doch seine Erfahrung ist klar: „Gerade in Bereichen, in denen es um den ganzen Körper geht, wollen unsere Kunden gar keine sehr jugendlichen Kosmetikerinnen oder Wellness-Expertinnen, sondern sie wollen viel eher Ansprechpartnerinnen, die ihr eigenes Alter spiegeln. Sie genießen es, wenn sie sich vertrauensvoll in die Hände von erfahrenen Mitarbeiterinnen begeben können, deren Anblick sie nicht darauf hinweist, dass sie selbst bereits in den sogenannten besten Jahren sind.“ Nachgefragt ist ein gelassenes Lebensgefühl, das private Gespräche auf Augenhöhe ermöglicht und Verständnis für die Situation des zumeist weiblichen Gastes, beispielsweise im Hinblick auf die Umstellung in den Wechseljahren. „Unser Thema ist, verstärkt durch Fasten und gesunde Ernährung, vor allem die innere Einkehr. Dazu würde ein Team, das salopp gesagt auf HipHop steht, überhaupt nicht passen.“ Die Sportlehrerin, die zur Gruppe der angestellten sogenannten „silver workers“ gehört, zeige mit eigenem Vorbild am besten, dass Sport auch ab Mitte 50 zur Lebensqualität gehört.

Kundenwunsch Erfahrung

Doch nicht nur wegen des eindeutigen Votums seiner Gäste schätzt Schiffmann vor allem auch die Qualitäten jener Mitarbeiterinnen, die 45 Jahre und älter sind. „Ich habe als Arbeitgeber durchweg beste Erfahrungen mit Älteren, denn mit ihrer Persönlichkeit und menschlichen Wärme bringen sie Ausgeglichenheit ins Team. Sie sind in hohem Maß leistungsfähig, motiviert und zuverlässig. Ihre rhetorischen Fähigkeiten sind zudem ein Plus in unserer Serviceorientierung.“ Zwar sei noch niemand in seiner Belegschaft um die 60 Jahre alt, „da habe ich keine Erfahrungswerte, ob dann die Arbeit noch genauso gut erledigt werden kann“. Aber schließlich seien die heute 60-Jährigen viel fitter und gesünder als die



früherer Gesellschaften. Die ausgeprägte Eigenverantwortlichkeit und Sorgfalt, die seine älteren Mitarbeiterinnen mitbringen, sei bis ins Detail spürbar: „Denen braucht niemand zu sagen, dass sie die Kissen dekorativ hinlegen oder eine zusätzliche Wärmflasche geben sollen. Sie können wunderbar mitdenken, vorausschauen und sie sind gewillt, meine Sicht als Arbeitgeber konstruktiv mit in ihre Tätigkeit einbeziehen.“ Ihre stark entwickelte Loyalität zum Betrieb komme ihm zu Gute.

Nicht nur in Berufen, in denen es um direkten Körperkontakt, ganzheitliche Gesundheit und Kommunikationsfähigkeit geht, sind nach vielen Jahren der Orientierung an jugendlichen Werten nun andere Prioritäten eingekehrt. Theresa Hoffman, mit ihrem in der Südeifel ansässigen Personalberatungs- und -rekrutierungsbüro Job-X-Change International vor allem auf Finanzplätze wie Luxemburg spe-

zialisiert, verzeichnet ein Umdenken bei den Personalleitern großer Banken. „Die magische Grenze scheint bei 45 Jahren zu liegen. Graue Schläfen sind mittlerweile regelrecht hilfreich.“ Nachdem viele Institute dank forscher und jugendlicher Risikobereitschaft Lehrgeld zahlen mussten, werden nun vorwiegend andere Eigenschaften bei Bewerbern gesucht, vor allem wenn es um das sensible Geschäft der Vermögensanlagen und das Private Banking geht. „Ausdrücklich wollen meine Auftraggeber reife Berater-Persönlichkeiten mit vielen Jahren Erfahrung. Sie sollen Charisma ausstrahlen und nicht nur Kapitalströme managen können, sondern Beziehungen.“ Schnelles Voranpreschen gilt nicht mehr unhinterfragt als Tugend, sondern Vertrauenswürdigkeit und Solidität entsprechen den modernen Anforderungsprofilen an Banker, die weiterhin internationale Karriere machen wollen.

Konzerne wie der Handelsriese Metro haben, wie das Internetportal Erfahrung-Deutschland publiziert, ebenso ihre Personalpolitik überdacht und setzen nun nicht mehr auf das Alter, sondern auf Qualität – angesichts knapper ausreichend gebildeter Arbeitskraftressourcen ein probates Mittel zum Gegensteuern. Die Frühverrentungsmöglichkeiten wurden gestoppt, und es gibt sogar ein Programm für Auszubildende, die älter sind als 50 Jahre.

Förderungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Auch in der Region Trier ist die Tendenz, ältere Mitarbeiter möglichst früh in Rente zu schicken, mittlerweile gebrochen. Dieter Kaeswurm, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Trier, liefert hierzu konkrete Zahlen: „Der Zugang älterer Arbeitsloser über 50 Jahre war 2007 im Verhältnis zu

Infos zu weiteren Aspekten des Themas „Ältere Arbeitskräfte“

1. In der Agentur für Arbeit Trier stehen neben dem Arbeitgeberservice (Telefon 01801/664466) für das Programm WeGebAU als Ansprechpartnerinnen für die Unternehmen in der gesamten Region Trier Margaretha Flechtner (Telefon 06531/9601-75) und Ulrike Schütz (06531/9601-52) zur Verfügung. Die Unternehmen werden vor Ort durch diese Mitarbeiterinnen über die Fördermöglichkeiten beraten und bei der Umsetzung unterstützt.

2. Professor Stefan Sell, Fachhochschule Koblenz, Campus Remagen: „Alternde Belegschaften – Wie überwinden wir das Wahrnehmungs- und

Umsetzungsproblem?“ Vortrag auf der Arbeitsmarktkonferenz „Zukunft gestalten – alternsgerechtes Arbeiten in Rheinland-Pfalz“ des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz am 12. Dezember 2007 in Mainz; kostenloser Download unter www.stefan-sell.de

3. Online-Portal für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand: www.erfahrung-deutschland.de

4. Eine Initiative der Bundesregierung ist im Internet zu finden unter www.erfahrung-ist-zukunft.de.

5. Initiative des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, zu finden

unter www.perspektive50plus.de

6. „Alles auf Anfang – Starten mit 50+“ Porträts von Gründerinnen und Gründern in der zweiten Erwerbslebenshälfte aus Rheinland-Pfalz; herausgegeben vom Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz in Zusammenarbeit mit dem Institut für Mittelstandsökonomie an der Universität Trier.

7. Kostenfreie Altersstruktur-Analysen in kleinen und mittleren Unternehmen: Arbeitsmarkt- und Organisationsberatung Gettmann in Trier www.gettmann.de, Telefon 0651/463298-30.