

Gas geben nach 60

Seniorität als Vorsprung erkennen und nutzen

Erfahrene Mitarbeiter gehören auch nach der 60-Jahre-Schallgrenze nicht aufs Abstellgleis – wenn sie kompetent beraten werden. «Senior employees» haben jungen Heissspornen einiges voraus.

von Judith Baumberger

Die Dame war 62 Jahre jung. Nach ihrer langjährigen Tätigkeit als kaufmännische Leiterin eines Restaurants wollte sie noch einmal etwas Neues anpacken: «Ich will doch noch kein Arbeitslosengeld», sagte sie mir. Für eine neue Herausforderung war sie bereit, sich privat mit all den ihr neuen Microsoft-Anwendungen auseinanderzusetzen.

Nun ist die Dame, auch dank meiner Unterstützung, als Rezeptionistin in einer Privatklinik tätig. Das Beispiel, kein Einzelfall übrigens, zeigt: Auch in einem Alter, das im heutigen Geschäftsleben fast schon als biblisch gilt, gibt es Entwicklungsmöglichkeiten – wenn Kandidaten sie nutzen, Unternehmen den Erfolgsfaktor Se-

niorität erkennen und wenn beide, Kandidat und Unternehmen, dabei von kompetenter Seite beraten werden.

Nicht nur auf das Geburtsdatum schauen!

Im Laufe der letzten 20 Jahre spielte die demografische Entwicklung immer eine Rolle – ständig angepasst an die jeweilige wirtschaftliche Lage. Ging es in der Hochkonjunktur der späten Achtzigerjahre noch darum, jede Hausfrau zu rekrutieren und ins Erwerbsleben zurückzubringen, waren diese zuvor verzweifelt gesuchten Kräfte Jahre später wieder die ersten, die an den Herd zurückgeschickt wurden.

Spielte das Alter eines neu zu rekrutierenden Angestellten früher noch eine kleinere Rolle, so rückte das über die Jahre in den Vordergrund. Was HR-Departemente heute, etwas überspitzt gesagt, wünschen: günstige 35-Jährige mit einer reichen Berufserfahrung von 50 Jahren. Dabei wären die Personalierer gut beraten, nicht schon zu Beginn auf das Geburtsdatum eines Kandidaten zu schauen, denn wo Erfahrung und gereifte Persönlichkeit gefordert sind, kann man nicht auf die allseits so beliebten Jungen zurückgreifen. Kommt dazu: Die neue Generation Y – Menschen, die nach 1980 geboren wurden und jetzt von den Unis ins Erwerbsleben drängen – tritt oft sehr fordernd auf: beim Gehalt, bei der technischen Einrichtung des Arbeitsplatzes, bei den Entwicklungsmöglichkeiten.

Persönlichkeiten hingegen, die gereift an Jahren und Erfahrung auftreten, schrauben ihre Forderungen auch mal hinunter, wenn sie dafür ein neues und spannendes Wirkungsfeld erhalten.

Dem Ingenieur ist nichts zu schwer

Wie etwa kürzlich, als ich bei der Empfehlung eines ausgewiesenen Bauingenieurs behilflich sein konnte. Als die HR-Leute eines Weltkonzerns, der eine Stelle als Facility-Manager zu besetzen

Judith Baumberger

Von der Personalassistentin zur Personalleitung, von Human Resources Management bis zum Human Resources Development: All diese Aspekte sind seit mehr als 20 Jahren das Metier von Judith Baumberger Human Resources Services, Zürich. Die diplomierte Personalleiterin SIB bringt ihr Know-how bei national und international tätigen Unternehmen ein.

hatte, das Alter des Bewerbers sahen, waren sie sehr zurückhaltend. Der Mann war 60. Nach einiger Überzeugungsarbeit meinerseits liessen sich die HR-Leute überzeugen: Wo Selbstständigkeit, Wille zur Verantwortung gereifte Persönlichkeit und Krisenerfahrung gefragt sind, wird ein Mensch mit mehr Jahresringen einem Heisssporn aus der Generation Y immer überlegen sein.

Und was bringt die Berufswelt von morgen? Die Schweizer Wirtschaft wird noch stärker auf ausländische Kräfte angewiesen sein. Wenn die Frauen vergessen werden, droht ein Rekrutierungsloch. Und – jetzt soll das Wort doch einmal benutzt werden: Gute Senioren bringt man immer unter.

Judith Baumberger



Judith Baumberger ist diplomierte Personalleiterin SIB und ist Inhaberin der Judith Baumberger Human Resources Services.

Weitere Informationen

www.judithbaumberger.ch



© Foto: Christian Kudler

Gut beraten die Potenziale des Alters zu nutzen