

Lernen von Thomas Ng

Ältere sind motiviert und veränderungsbereit

15. Januar 2013

Thomas Ng und Daniel Feldman haben fünf von sechs Vorurteilen über ältere Arbeitnehmer entkräftet. Sie fassten bisherige Studien zum Alter zusammen. Damit konnten sie zeigen, dass Ältere entgegen verbreiteter Klischees motiviert, veränderungsbereit, gesund sowie berufsorientiert waren und anderen vertrauten. Lediglich ein Stereotyp traf zu, nämlich dass ältere Beschäftigte seltener an Weiterbildung interessiert waren.

Sechs Vorurteile

Thomas Ng ist Assistenzprofessor an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Universität von Hongkong. Er forscht zu Persönlichkeitseigenschaften, die bei der täglichen Arbeit wichtig sind. Zusammen mit Daniel Feldman von der University of Georgia hat er Vorurteile über ältere Arbeitnehmer überprüft. Ihre Ergebnisse wurden in der Fachzeitschrift *Personnel Psychology* veröffentlicht.

Altersbezogene Vorurteile sind gedankliche Schubladen, die aufgezogen werden, sobald man etwas über das Alter einer Person erfährt: „Er ist über 50 und damit wohl nicht mehr der Schnellste im Büro.“ Mit solchen Klischees kann man rasch Urteile fällen. Aber sind diese Urteile auch richtig? Das fragten sich die Forscher und schauten sich folgende sechs Vorurteile an:

Motivation: „Ältere sind weniger motiviert.“

Weiterbildung: „Ältere bilden sich nur ungern weiter und wollen sich nicht beruflich weiterentwickeln.“

Veränderung: „Ältere wollen sich nicht verändern.“

Vertrauen: „Ältere vertrauen anderen weniger.“

Gesundheit: „Ältere sind häufiger krank.“

Beruf und Freizeit: „Ältere widmen sich lieber ihrem Privatleben als ihrem Beruf.“

Für jedes Vorurteil überprüften sie die bisher veröffentlichten Zusammenhänge mit dem Lebensalter. Fürs erste Stereotyp z.B. jene mit der wirklich Arbeitsmotivation, fürs zweite mit der Teilnahme an Weiterbildungen, fürs dritte mit Einstellungen gegenüber Veränderung usw. Insgesamt werteten sie 418 Studien mit sage und schreibe 208.204 Teilnehmern aus und bündelten statistisch die Zusammenhänge aller dieser Studien.

Fünf Vorurteile entkräftet

Bis auf das Vorurteil zur Weiterbildung wurden alle entkräftet.

Motivation. Hier zeigte sich, dass die Befragten mit zunehmendem Alter sogar noch motivierter arbeiteten. Vorurteil entkräftet.

Weiterbildung. Hier war es in der Tat so, dass Ältere seltener an Weiterbildungen teilnahmen und weniger Lust auf Karriere hatten. Das Vorurteil bestätigte sich also. Allerdings waren die Zusammenhänge zwischen Alter und abnehmender Weiterbildungsmotivation sehr klein.

Veränderung. Je älter die Befragten waren, desto eher waren sie bereit, sich zu verändern. Vorurteil entkräftet.

Vertrauen. Mit zunehmendem Alter hatten Mitarbeiter eine bessere Beziehung zu ihren Kollegen und vertrauten ihnen sowie ihrem Chef. Vorurteil entkräftet.

Gesundheit. Obwohl das Alter mit höherem Blutdruck und höheren Cholesterinwerten einherging, waren Ältere weder körperlich noch seelisch häufiger krank als Jüngere. Vorurteil entkräftet.

Beruf und Freizeit. Ältere hatten kein Problem, Freizeit und Beruf unter einen Hut zu bringen. Sie bevorzugten weder das eine noch das andere. Vorurteil entkräftet.

Ältere ins Boot holen

Wenn die Vorurteile nicht stimmen, bringt es auch nichts, an ihnen festzuhalten. Da Gewohnheitsdenken aber oft zäh wie Sirup ist, ist es schwer davon loszukommen. Folgende Tipps geben die Forscher, um Altersstereotype zu zerstreuen und Ältere wieder ins Boot zu holen.

Zahlen ansehen. Personalmanager sollten sich immer wieder altersbezogene Leistungskennziffern ansehen. Die belegen, dass Ältere oft besser sind als Jüngere.

Miteinander reden. Wenn man Ältere nur noch aus dem Fernsehen kennt, wird es Zeit sich mal mit ihnen zu unterhalten. Sie haben vielleicht graue Haare, sind aber nett und passen wunderbar ins Team der 30-Jährigen.

Über Vorurteile diskutieren. Warum sollte man die 50-jährige Bewerberin nicht zum Vorstellungsgespräch einladen? Solche Vorbehalte müssen in der Personalabteilung immer wieder diskutiert werden.

Älteren etwas bieten. Das geringe Weiterbildungsinteresse Älterer kann auch damit zusammenhängen, dass sie vom Unternehmen ständig dezent aufs Abstellgleis geschoben werden. Man fragt sie nicht, was sie lernen wollen, man investiert nicht in sie. Die Gegenstrategie wäre, Karrierepfade ab Ende 40 zu eröffnen und 50-Jährigen Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten.

© Wirtschaftspsychologie aktuell, 2013. Alle Rechte vorbehalten.

Weiterführende Informationen:

Thomas W. H. Ng (University of Hong Kong) & Daniel C. Feldman (University of Georgia). (2012).
Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data [Abstract].
Personnel Psychology, 65, 821-858.