

Generation

09.10.2023 – 09:01 Uhr

BERICHT VON GENERATION & OWZE - ERWERBSTÄTIGE ÜBER 45 JAHREN STELLEN EINEN GROSSEN UND WACHSENDEN TEIL DER ERWERBSBEVÖLKERUNG DAR UND BIETEN ARBEITGEBERN DIE MÖGLICHKEIT, DEN ÜBERGANG ZU EINER DIGITALEREN UND NACHHALTIGEREN WELT ZU MEISTERN

Washington (ots/PRNewswire) -

- Ein neuer Bericht von Generation und OWZE deckt ein „Altersparadox“ auf, bei dem die Voreingenommenheit von Arbeitgebern zu einer Unterschätzung von älteren Bewerbern und solchen in der Mitte ihrer Karriere (Midcareer) führt
- Unbegründete Sorgen darüber, ob Arbeitnehmer im Alter von und über 45 in der Lage sind, Technologie zu nutzen, hindern Arbeitgeber daran, erfahrene Kandidaten – trotz hoch bewerteter Arbeitsleistung – in Betracht zu ziehen

Neue Daten von [Generation](#), der globalen Non-Profit-Organisation, und der [Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung](#) (OWZE) zeigen, dass Arbeitgeber ihren Umgang mit älteren und Midcareer-Bewerbern radikal überdenken müssen.

Der Bericht [Midcareer Opportunity: Meeting the challenges of an ageing workforce](#) enthält Erkenntnisse aus OWZE-Daten und aus einer Umfrage in acht Ländern unter Tausenden von Arbeitgebern, Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern in Europa und den USA. Die Forschung in Europa wurde von Google.org finanziert, die in den Vereinigten Staaten von Clayton, Dubilier & Rice.

Im Jahr 2020 waren 40 % der OWZE-Erwerbstätigen zwischen 45 und 64 Jahren alt. Im Jahr 1990 waren es nur 28 %. Somit ist der Anteil der verfügbaren Talente gewachsen.

„Ältere Arbeitnehmer sind aufgrund ihrer Fähigkeiten, ihrer Erfahrung und ihres Engagements ein wichtiger Aktivposten“, so Stefano Scarpetta, Direktor der Direktion Beschäftigung, Arbeit und Soziales der OWZE. „Sie im Erwerbsleben zu halten, ist der Schlüssel zur Aufrechterhaltung eines hohen Lebensstandards in unseren Volkswirtschaften. Und da Unternehmen Schwierigkeiten haben, neue Mitarbeiter zu finden, ist es wichtiger denn je, dass alle Beteiligten mehr tun, um längere und erfüllte Berufslaufbahnen für alle Arbeitnehmer, unabhängig vom Alter, Wirklichkeit werden zu lassen.“

Die Ergebnisse des Berichts zeigen jedoch, dass die Arbeitgeber diese Gelegenheit nicht nutzen. Fast 40 % der Arbeitgeber gaben an, dass sie jemanden im Alter von 20–29 Jahren einstellen würden, und fast die Hälfte (47 %) gab an, dass sie jemanden aus der Gruppe der 30–44-Jährigen einstellen würden. Nur jeder Dritte (35 %) gab an, dass er jemanden im Alter von 45–54 Jahren einstellen würde. Nur 13 % würden jemanden im Alter von 55–65 Jahren einstellen.

Folglich machen Menschen im Alter von 45 bis 64 Jahren einen beträchtlichen und wachsenden Anteil der Langzeitarbeitslosen aus, und in den untersuchten Ländern – der Tschechischen Republik, Frankreich, Deutschland, Rumänien, Spanien, Schweden, dem Vereinigten Königreich und den Vereinigten Staaten – machten sie im Jahr 2020 44 % der Langzeitarbeitslosen aus, gegenüber 36 % im Jahr 2000.

Arbeitgeber schätzen Erfahrung zwar, aber der Vorteil für Bewerber nimmt mit der Zeit ab. In der Umfrage gaben die Personalverantwortlichen an, dass sie jemanden mit fünf Jahren Erfahrung eher zum Vorstellungsgespräch einladen würden als jemanden mit 25 Jahren Erfahrung.

Dies ist auf die Sorge zurückzuführen, dass Arbeitnehmer über 45 Jahren nicht in der Lage sind, sich dem raschen technologischen Wandel anzupassen. Mehr als die Hälfte (52 %) der Arbeitgeber sind der Meinung, dass die 30–44-Jährigen über die richtigen technischen Fähigkeiten für die Arbeit verfügen, aber nur 30 % sagen das Gleiche für Arbeitnehmer über 45 Jahren. Arbeitgeber sind ebenfalls der Meinung, dass Midcareer- und ältere Bewerber weniger bereit sind, neue Technologien auszuprobieren oder neue Fähigkeiten zu erlernen als jüngere Kollegen.

Es gibt jedoch ein Altersparadox: Arbeitgeber schätzen die über-45-jährigen Arbeitnehmer, die bereits für sie arbeiten, sehr. 89 % der Befragten gaben an, dass die von ihnen eingestellten Midcareer- und älteren Arbeitnehmer genauso gut oder besser arbeiteten als ihre jüngeren Kollegen und dass sie genauso schnell oder sogar noch schneller lernten (83 %).

„Den Arbeitgebern entgehen talentierte Bewerber im Alter von und über 45“, so Mona Mourshed, Global CEO von Generation. „Es gibt zahlreiche Belege dafür, dass Arbeitnehmer im Alter von und über 45 am Arbeitsplatz erfolgreich sein können. Arbeitgeber könnten offene Stellen besetzen und die Leistung des Unternehmens steigern, indem sie ihre Einstellungspraktiken ändern und Bewerber aller Altersgruppen berücksichtigen.“

Midcareer- und ältere Arbeitsuchende bekommen altersbedingte Vorurteile zu spüren. Unabhängig vom Bildungsniveau gaben mehr als die Hälfte der Arbeitssuchenden (53–54 %) an, dass die Arbeitssuche schwierig sei, wobei das Alter als häufigstes Hindernis genannt wurde.

Die Ergebnisse zeigen auch eine Diskrepanz zwischen dem, was Arbeitgeber am meisten schätzen, und der Art und Weise, wie sich Midcareer- und ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz positionieren.

Arbeitgeber legen großen Wert auf kontinuierliche Aus- und Weiterbildung, aber Midcareer- und ältere Arbeitnehmer glauben zu oft, dass Berufserfahrung allein ein ausreichender Nachweis für die Arbeitsmarktfähigkeit sei – nicht einmal jeder Vierte hat in den letzten drei Jahren an einer Weiterbildung teilgenommen. Die Teilnahme an Weiterbildungen nimmt mit dem Alter ab, und dies gilt für alle Bildungsstufen.

Zugang zu diesen Möglichkeiten kann eines der Probleme sein: Nur die Hälfte der Arbeitgeber (53 %) bietet Schulungen an, sodass Arbeitnehmer selbst nach Alternativen suchen müssen.

Darüber hinaus suchen Arbeitnehmer über 45 Jahren nicht an den richtigen Stellen nach Arbeitsplätzen. Arbeitgeber verlassen sich bei der Talentsuche auf Personalvermittlungsfirmen, Empfehlungen und LinkedIn. Doch während 50 % der Arbeitgeber LinkedIn nutzen, geben nur 24 % der älteren Arbeitnehmer LinkedIn als einen ihrer „bevorzugten“ Jobkanäle an.

Der Bericht enthält dreizehn konkrete Empfehlungen für Arbeitgeber, politische Entscheidungsträger sowie ältere und Midcareer-Arbeitnehmer, um eine generationsübergreifende Belegschaft zu ermöglichen.

Den kompletten Bericht und die vollständigen Empfehlungen finden Sie [hier](#).

Informationen zu Generation

Generation ist ein globales gemeinnütziges Beschäftigungsnetzwerk, das Menschen dabei unterstützt, wirtschaftliche Mobilität zu erreichen, damit sie ihr Leben verändern können. Wir bilden Erwachsene aus und vermitteln sie in Berufe, die sonst nicht zugänglich wären, und versuchen, die Funktionsweise der Bildungs- und Beschäftigungssysteme zu verbessern. Generation wurde 2015 ins Leben gerufen und besteht aus einem globalen Zentrum und einem Netzwerk von Tochtergesellschaften in 17 Ländern. Bis heute beschäftigt Generation mehr als 90.000 Absolventen, die mehr als 890 Millionen Dollar an Lohn verdient haben, und arbeitet mit mehr als 12.000 Arbeitgebern zusammen. Weitere Informationen finden Sie auf [generation.org](https://www.generation.org).

View original content: <https://www.prnewswire.com/news-releases/bericht-von-generation--owze--erwerbstatige-uber-45-jahren-stellen-einen-grossen-und-wachsenden-teil-der-erwerbsbevölkerung-dar-und-bieten-arbeitgebern-die-möglichkeit-den-übergang-zu-einer-digitaleren-und-nachhaltigeren-welt-z-301950256.html>

Pressekontakt:

Generation (Vereinigtes Königreich & Europa),
Generation@wearesevenhills.com / Generation (USA & Global),
media@generation.org,
+1 203 246 5254

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100086143/100912142> abgerufen werden.