

Advertorial

Alter hat Zukunft: Die Revolution eines Klischees

Baby Boomer = Altes Eisen? – komplett veraltetes Schubladen-Denken. Heute ist der Mitarbeiter 50+ entweder maker or breaker erfolgreicher Unternehmenstransformation.

von Christian Jerusalem

Eigentlich ist es wie mit der Klimakrise: über den demographischen Wandel wird seit Jahren berichtet, die Auswirkungen wie Fachkräftemangel angemahnt und doch fehlt es an neuen Lösungsansätzen, den Mitarbeitern 50+ Anreize bieten, im Unternehmen zu bleiben – und den Unternehmen, sie zu halten. Immer noch nutzen Firmen klassische Modelle wie Altersteilzeit, um mit dem „Problem Alter“ umzugehen. Dabei liegt in diesem Mitarbeitersegment großes, ungenutztes Potenzial, das für Unternehmen gerade in Krisenzeiten, New Work Ära und Transformation 4.0 ein wesentlicher Wettbewerbsvorteil sein kann.

Alter ist ein systemrelevanter Transformationsbeschleuniger.

Neuste OECD-Studien zeigen, dass „50+ smarte“ Organisationen Transformation schneller und messbar erfolgreicher umsetzen und wesentlich krisenresistenter sind. Dazu tragen vor allem die Resilienz der Mitarbeiter 50+, ihr Erfahrungswissen und ihre gewachsenen internen Netzwerkstrukturen bei.

50+ smart – wie geht das?

Für den Erfolg ist entscheidend, die Wünsche des Einzelnen mit den Unternehmenszielen zu synchronisieren. Die Wiseforce Methodik fokussiert sich dafür auf drei Dinge: **Erstens:** Schärfen des Bewusstseins und aktive Beschäftigung mit dem 50+ Potenzial. **Zweitens:** werterhöhende Mobilisierung des individuellen Erfahrungswissens, Ausarbeitung persönlicher Entwicklungspläne und Umsetzung. **Drittens:** Prozessintegration zum Vorteil des Unternehmens, Aufbau altersdiverser Teamstrukturen und Abläufe. Das schafft nicht nur mehr Zufriedenheit und eine gesunde Unternehmenskultur, sondern schärft Employer Branding und Diversitätsziele.

Handeln statt Warten

Die Transformation des Alters-Narrativs in Unternehmen ist längst keine Frage mehr von „ob“ oder „wann“, sondern von „wie schnell“. Auch wenn zurzeit Herausforderungen wie Energiekrise oder Rezession klaren Fokus benötigen, ist Age Management und die damit verbundene Altersdiversität dennoch eine klare Füh-



Christian Jerusalem,
CEO & Co-Founder WiseForce Advisors,
Co-Founder Rocket50

„50+ smarte“ Organisationen setzen Transformation schneller und messbar erfolgreicher um und sind wesentlich krisenresistenter. “

rungs-Priorität – nicht nur für kurzfristige Zielsetzungen, sondern vor allem für systemische, nachhaltige und purpose-motivierte Unternehmenstransformation. ■

www.wiseforceadvisors.com



Foto: xxxxxx