

Faktenblatt: Mitarbeitende 50+ – Eine unterschätzte Ressource

Dieses Faktenblatt ergänzt die Präsentation im Rahmen des Subplenums «50+ – Voll im Saft, turbovital und als Beschleuniger agierend für eine starke Unternehmenskultur!» an der Nationalen Tagung für betriebliches Gesundheitsmanagement vom 26.8.2025.

Zentrale Erkenntnisse

- Ältere Mitarbeitende zeigen mehr freiwilliges Engagement und weniger kontraproduktives Verhalten. Diese Verhaltensmuster werden durch höhere Ausprägungen in Gewissenhaftigkeit, Integrität und emotionaler Stabilität erklärt (Pletzer, 2021).
- Job Crafting – also die aktive Mitgestaltung der eigenen Arbeit – ist bei älteren Mitarbeitenden eng mit Arbeitszufriedenheit und Motivation verbunden. Autonomie am Arbeitsplatz fördert bei älteren Mitarbeitenden Interesse, Leistung und Engagement (Kooij et al., 2020).
- Arbeitsfähigkeit im Alter wird stark durch beeinflussbare Faktoren wie Schlaf, Fitness und psychisches Wohlbefinden bestimmt – weniger durch das Alter selbst (Gajewski et al., 2023).
- Mit zunehmendem Alter steigt die emotionale Stabilität – ein wichtiger Faktor für Stressbewältigung und Verlässlichkeit. Ältere zeigen mehr Mitgefühl als jüngere Mitarbeitende, können sich aber in emotional herausfordernden Arbeitswelten auch erfolgreich abgrenzen (Wieck et al., 2021).
- Stereotype Threats – also die Angst, ein Altersstereotyp zu bestätigen – beeinträchtigen Leistung und Motivation älterer Mitarbeitender. Frauen sind dabei besonders gefährdet, da sie gleichzeitig alters- und geschlechtsbasierten Vorurteilen ausgesetzt sind (Manzi et al., 2021).

Quellen:

- Gajewski, P. D., Rieker, J. A., Athanassiou, G., Broede, P., Claus, M., Golka, K., Hengstler, J. G., Kleinsorge, T., Nitsche, M. A., Reinders, J., Tisch, A., Watzl, C., Wascher, E., & Getzmann, S. (2023). A Systematic Analysis of Biological, Sociodemographic, Psychosocial, and Lifestyle Factors Contributing to Work Ability Across the Working Life Span: Cross-sectional Study. *JMIR FORMATIVE RESEARCH*, 7. <https://doi.org/10.2196/40818>
- Kooij, D. T. A. M., Nijssen, H., Bal, P. M., & van der Kruijssen, D. T. F. (2020). Crafting an Interesting Job: Stimulating an Active Role of Older Workers in Enhancing Their Daily Work Engagement and Job Performance. *WORK AGING AND RETIREMENT*, 6(3), 165–174. <https://doi.org/10.1093/workar/waaa001>
- Manzi, C., Sorgente, A., Reverberi, E., Tagliabue, S., & Gorli, M. (2021). Double Jeopardy-Analyzing the Combined Effect of Age and Gender Stereotype Threat on Older Workers. *FRONTIERS IN PSYCHOLOGY*, 11, 606690. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.606690>
- Pletzer, J. L. (2021). Why older employees engage in less counterproductive work behavior and in more organizational citizenship behavior: Examining the role of the HEXACO personality traits. *PERSONALITY AND INDIVIDUAL DIFFERENCES*, 173, 110550. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110550>
- Wieck, C., Kunzmann, U., & Scheibe, S. (2021). Empathy at Work: The Role of Age and Emotional Job Demands. *PSYCHOLOGY AND AGING*, 36(1), 36–48. <https://doi.org/10.1037/pag0000469>