



1. MONAT FÜR 0,99 €



STIMMUNG



WETTER



BILD.SHOP



COMMUNITY



LOGIN



[BILDplus](#) [NEWS](#) [POLITIK](#) [GELD](#) [UNTERHALTUNG](#) [SPORT](#) [BUNDESLIGA](#) [LIFESTYLE](#) [RATGEBER](#) [REISE](#) [AUTO](#) [DIGITAL](#) [SPIELE](#) [REGIO](#) [VIDEO](#) [Q](#)

NEUE US-STUDIE: ALLES EINE FRAGE DER INTELLIGENZ

Warum Mitarbeiter ab 59 für Firmen so wichtig sind



Grüne Haare könnten ein Karriere-Booster sein. Ältere Mitarbeiter sind auf eine bestimmte Art intelligenter

Leider wird jeder von uns irgendwann alt. Dann müssen wir vielleicht mit solchen Vorurteilen leben: Ältere Leute, heißt es, seien Prozesshansel, litten zunehmend unter Langeweile.

Vergessen Sie's!

Eine neue Studie des „Journal of Applied Psychology“ besagt: Ältere Bewerber (59 bis 74 Jahre) zeigten durchweg eine höhere „kristalline Intelligenz“. Heißt: Sie sind in Führungspositionen quasi unverzichtbar.

Die Forscher Rachael Klein, Stephan Dilchert, Deniz Ones und Kelly Dages untersuchten über 3000 Personen im Alter von 20 bis 74 Jahren, die sich auf Leitungspositionen wie Vizepräsident oder Generaldirektor im Bereich Berufe mit akademischer Ausbildung, Technik und Handel beworben hatten.

Sie fanden heraus, dass bei älteren Angestellte in Leitungspositionen bestimmte kognitive Schlüsselfähigkeiten stärker ausgeprägt waren als bei ihren jüngeren Kollegen, darunter Wortgewandtheit und Erfahrungswissen.

„Wo es um die generelle Arbeitsqualität geht, da entscheidet das Wissen um die Arbeit darüber, ob jemand in seiner Position Erfolg hat“, sagt Dilchert, Professor für Management am Baruch College in New York.

„Ältere Arbeitnehmer, die im Bereich ‚kristallisierte Fähigkeiten‘ hohe Werte erzielten, könnten in komplexeren Berufen etwa im Ingenieurwesen, im juristischen und im medizinischen Bereich die Nase vorn haben – also dort, wo das erforderliche Wissen sich nicht so rasch wandelt.“

Allerdings kann man nicht von einem Komplett Sieg der älteren Chefs sprechen. Die Studie war die erste, die sich auf Leitungspositionen und die Auswirkungen verschiedener kognitiver Tests auf das Einstellen älterer Bewerber konzentrierte.

Ein weiteres Ergebnis lautet, dass die Älteren bei „fluider Intelligenz“ nicht so gut abschnitten, also die Fähigkeit logisch zu denken und Probleme zu lösen; besonders zeigte sich das ab einem Alter von 59 Jahren.

Natürlich spielten bei der Arbeitsleistung nicht nur kognitive Fähigkeiten eine Rolle, sagt Dilchert. Da gebe es auch noch die Persönlichkeit und die sozialen Fähigkeiten.

Außerdem: „Weisheit lässt sich nicht so leicht messen wie die Denkgeschwindigkeit“, gibt Suzanne Degges-White zu bedenken, Professorin für Pädagogik an der Universität Northern Illinois.

„Für den Berufserfolg und den Wert eines älteren Mitarbeiters sind weitaus mehr Dinge von Bedeutung, als sich mit Tests zur ‚fluiden Intelligenz‘ messen lässt.“

Wer im Herbst seiner Karriere angekommen ist, kann sich freuen, dass es nicht nur seine Enkel sind, die nach ihm rufen – sondern immer öfter auch sein Arbeitgeber.