

Roland Löffler

Arbeitskräftepotenziale älterer Personen produktiv nutzen – wider gängige Vorurteile und Stereotype



Veränderungen in der Arbeitswelt stellen alle Erwerbstätigen und das mit der Vermittlung von Arbeitskräften betraute Arbeitsmarktservice vor sich ständig wandelnde Herausforderungen. Dies trifft im Besonderen auf jene Personen zu, die bereits längere Zeit ins Erwerbssystem integriert sind und deren Erstausbildung bereits vor vielen Jahren stattgefunden hat, also auf die so genannten »Älteren Personen«. Zudem haben ältere Personen bei der Suche nach Beschäftigungschancen nach wie vor mit einer Reihe von Vorurteilen und Stereotypen zu kämpfen. Die mit Jahresanfang 2016 vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) und vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich abgeschlossene Studie »Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich« hat u.a. diese Vorurteile empirisch untersucht. Im Rahmen des seitens des »AMS Standing Committee on New Skills« initiierten AMS-Forschungsgespräches »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen«, das am 23. Juni 2016 in der Landesgeschäftsstelle des AMS Tirol in Innsbruck stattfand, wurden u.a. Herausforderungen, aber auch Möglichkeiten im Hinblick auf die Fortentwicklung der Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik wie auch der Personalpolitik in Unternehmen für Ältere diskutiert. Roland Löffler, wissenschaftlicher Projektleiter am Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) in Wien und

einer der ReferentInnen dieses AMS-Forschungsgespräches, resümiert in diesem FokusInfo zentrale Aussagen seines Vortrages.

Welche Vorurteile bestehen gegenüber älteren ArbeitnehmerInnen?

Generelle stößt man auf vier Vorurteile, die sich in verschiedenen Zusammenhängen und Varianten in fast allen Publikationen, Befragungen, Gesprächen usw. zeigen:

1. Ältere ArbeitnehmerInnen sind teurer als jüngere.
2. Ältere ArbeitnehmerInnen sind häufiger krank als jüngere.
3. Ältere ArbeitnehmerInnen sind weniger leistungsfähig.
4. Ältere ArbeitnehmerInnen sind nicht oder nur wenig flexibel und weniger lernfähig.

1. Vorurteil: »Zu teuer«

Studien zum Senioritätsprinzip zeigen, dass kein signifikanter Zusammenhang für die untersuchten Branchen zwischen steigenden Lohnkurven aufgrund von Betriebszugehörigkeit und der Arbeitslosenquote Älterer festgestellt werden konnte. Gerade Branchen mit einem höheren Senioritätsprinzip beschäftigten überdurchschnittlich viele ältere ArbeitnehmerInnen.

2. Vorurteil: »Zu häufig krank«

Ältere weisen eine höhere Krankenstandsquote auf als Jüngere. Im Alter von 45+ ist ein leichter Anstieg der Krankenstände zu verzeichnen, in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen liegt die Krankenstandsquote deutlich über dem Durchschnitt bezogen auf das gesamte Erwerbsalter. Allerdings ist dies

Fortsetzung →

Weiterführende Links & Downloads

- AMS Österreich: New-Skills-Projekt
- AMS report 105: AMS Standing Committee on New Skills 2013
- Dokumentation: AMS-Forschungsgespräch Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen, 23.6.2016
- AMS-Studie: Meta-Analyse von rezenten Studien zur Arbeitsmarktpolitik für Ältere in Österreich
- FokusInfo 111: New Skills in der Aus- und Weiterbildung – Herausforderung für Betriebe
- AMS info 353: Ältere als Zielgruppe für betriebliche und berufliche Weiterbildung: Welche Veränderungen ergeben sich durch die aktuellen Trends in der Arbeitswelt?
- Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)
- Online-Archiv der Reihe FokusInfo

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#) – [Volltextuche](#)

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

weniger eine Folge des Alters als einer dauerhaften (Über-) Belastung am Arbeitsplatz. Dies gilt vor allem auch im Hinblick auf psychische Erkrankungen, die nicht zuletzt auch auf zunehmenden Stress und Unsicherheiten in der Arbeitswelt zurückzuführen sind. Hier gilt es, diesen Risiken durch präventive Maßnahmen im Bereich des »Productive Ageing« entgegenzuwirken.

3. Vorurteil: »Zu geringe Produktivität«

Es gibt keinen nachweisbaren Zusammenhang zwischen Alter und Produktivität. Diese hängt vielmehr von der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes, der Sinnstiftung der Tätigkeit und nicht zuletzt vom Ausbildungsniveau ab.

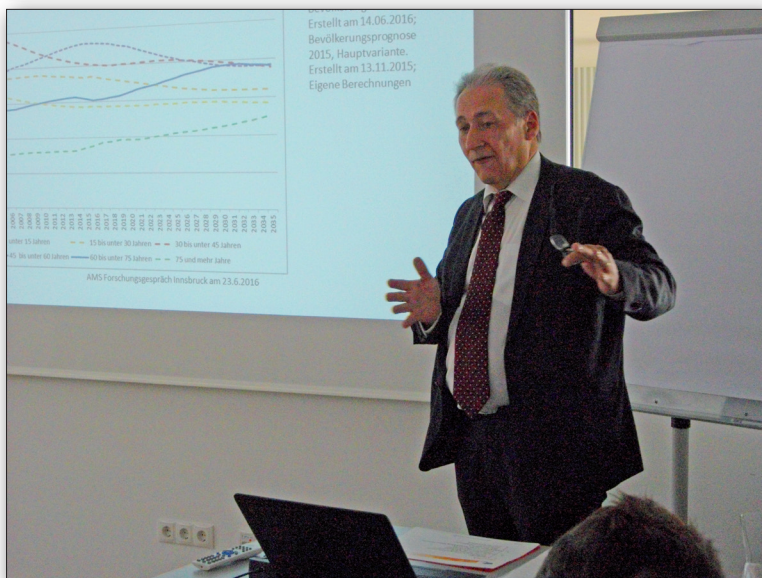
4. Vorurteil: »Zu wenig flexibel und zu wenig lernfähig«

Die Flexibilität und die Lernfähigkeit sind wesentlich stärker von der Umgebung und der Gewohnheit abhängig als vom biologischen Alter. Mit zunehmender Berufserfahrung und zunehmender Betriebszugehörigkeit werden allerdings der Nutzen und die Sinnhaftigkeit sowohl von Veränderung als auch in Bezug auf der Erlernen von Neuem stärker hinterfragt. Weiterbildung für ältere Personen muss auf einen unmittelbar im Arbeitsprozess verwertbaren Nutzen ausgerichtet sein. Wesentlichen Einfluss auf die Lernfähigkeit und Lernbereit-

schaft haben eine lernfördernde Arbeitsgestaltung und eine abwechslungsreiche Tätigkeit.

Fazit

Zur Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen gilt es daher, weg von einer Defizitbetrachtung hin zu einer Potenzialbetrachtung zu kommen. Ältere Erwerbstätige bringen viele Kompetenzen mit, die im betrieblichen Alltag produktiv genutzt werden können. Darüber hinaus müssen die Rahmenbedingungen für berufliche und betriebliche Weiterbildung den Bedürfnissen älterer Personen angepasst werden. Das Spektrum möglicher und notwendiger Maßnahmen reicht dabei von einer individualisierten Bildungs- und Berufsberatung für Personen, die sich in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens umorientieren müssen, über die lernförderliche Gestaltung von Arbeitsplätzen und Weiterbildungsangeboten bis hin zu alter(n)sgerechten Aus- und Weiterbildungsformen, die den Fokus auf die Aneignung von Wissen und Fertigkeiten in Form von Selbstorganisation und Kompetenzerweiterung legen. Schließlich gilt es, »Productive Ageing« als Instrument der Lebensphasenorientierung wesentlich früher im Erwerbsprozess anzusetzen. So kann es gelingen, den Herausforderungen eines »alternden« Arbeitskräftepotenzials gerecht zu werden. ❖



Roland Löffler (öibf) bei seinem Vortrag im Rahmen des AMS-Forschungsgesprächs »Arbeitswelt 2025: Trends, Risiken, Herausforderungen« am 23. Juni 2016 im AMS Tirol in Innsbruck.