

EWCS Südtirol

Ältere Mitarbeiter nicht zum alten Eisen legen

Immer ältere Mitarbeiter stellen die Südtiroler Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Eine aktuelle Studie des AFI stellt fest, dass Mitarbeiter im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch längst nicht zum „alten Eisen“ gehören. Gesellschaftspolitisch gilt es, den Erfahrungsschatz der älteren Mitarbeiter mit geeigneten Maßnahmen zu nutzen.

In der Südtiroler Arbeitswelt steht die Alterspyramide noch nicht ganz Kopf. Ein gutes Viertel der Beschäftigten (27%) sind jünger als 35, während die Über-50-Jährigen mit 33% Prozent zwar mehr sind, aber nicht erdrückend. Der Überhang älterer Mitarbeiter ist besonders ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Schulwesen. Verschärfend kommt hinzu, dass in diesen Bereichen viele Frauen arbeiten, die üblicherweise früher in Pension gehen. Auch die Landwirtschaft wird in absehbarer Zeit überaltern.

Altes Eisen rostet nicht

Immer mehr ältere Mitarbeiter stellen die Südtiroler Arbeitswelt vor besondere Herausforderungen. Diese AFI-Studie stellt fest, dass Mitarbeiter im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch längst nicht zum „alten Eisen“ gehören. So zum Beispiel verfügen diese nicht nur über einen Erfahrungsschatz, sondern verstehen es auch besser als ihre jüngeren Kollegen, sich vor den Folgen psychisch und körperlich belastender Arbeitsbedingungen zu schützen. Ältere Beschäftigte weisen weniger körperliche (14 Punkte) und psychische Arbeitsbelastungen (41 Punkte) auf als jüngere Beschäftigte. „Das Leistungsvermögen nimmt also im Laufe des Berufslebens nicht unbedingt ab, aber es verändert sich – das ist der ‚Alte-Fuchs-Effekt‘“, so Arbeitspsychologe Tobias Hölbling. Entsprechend zuversichtlich sind in Südtirol ältere Menschen, was ihre Berufsaussichten anbelangt. 24% der Beschäftigten über 50 sehen gute Chancen, noch einmal eine gleichwertige und gleich gut bezahlte Stelle zu finden – bei den Unter-35-Jährigen liegt dieser Anteil naturgemäß höher auf 46%.

Erfahrung für die Zukunft nutzen

Gesellschaftspolitisch gilt es, den Erfahrungsschatz der älteren Mitarbeiter mit geeigneten Maßnahmen zu nutzen. Eine voreilige frühzeitige Pensionierung zum Beispiel bürdet der Gesellschaft große Kosten auf und wirft Knowhow aus dem Fenster. Arbeitgeber sind gefordert, Arbeitsstellen so zu gestalten, dass die Stärken und Potenziale älterer Menschen voll zur Geltung kommen. Hierfür gibt es verschiedene Ansätze: Mit **Altersteilzeit** – interessant allerdings nur ohne einschneidende Verdiensteinbußen – können ältere Mitarbeiter länger im Betrieb gehalten werden. Mit **Mentor-Programmen und Erfahrungstandems** können ältere und jüngere Mitarbeiter voneinander lernen und produktiv zusammenarbeiten. „Wenn Ältere ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben können, fühlen sie sich wertgeschätzt und nicht nur als Kostenfaktor. Jüngere hingegen profitieren vom Erfahrungsschatz ihrer Mentoren“, so Hölbling. Dadurch sichert sich

die Organisation Kenntnisse und Verbindungen, die sonst mit dem altersbedingten Ausscheiden eines Mitarbeiters verloren gingen.

Nähere Informationen erteilt Arbeitspsychologe und AFI-Forscher Tobias Hölbling (T. 0471 41 88 31, tobias.hoelbling@afi-ipl.org).

Abrufbar ist die vollständige Studie auf der Homepage des Instituts: www.afi-ipl.org

Statement von AFI-Präsident Dieter Mayr

„Was ältere Mitarbeiter an Kraft und Schnelligkeit verlieren, machen sie vielfach durch Erfahrung und Können wett. Fähigkeiten gehen nicht oder nur selten vollständig verloren, sie verändern sich. Age-Management, Altersteilzeit und Mentor-Programme sind für uns ganz wichtige Aspekte in der Mitgestaltung der Arbeitswelt der Zukunft.“

Siehe Tabelle auf der nächsten Seite

Tabelle
Veränderung des Leistungsvermögens mit zunehmendem Alter

Mit steigendem Alter		
erhöhen sich i.d.R. bis zu einem individuellen Maximum	bleiben in der Regel weitgehend erhalten	verringern sich in der Regel
Körperliche (physische) Eigenschaften und Fähigkeiten		
○ Geübtheit (in Abhängigkeit von der Art und Dauer einer Tätigkeit)	○ Widerstandsfähigkeit gegen eine physische Dauerbelastung unterhalb der Dauerbelastungsgrenze	○ Muskelkraft ○ Beweglichkeit ○ Widerstandsfähigkeit gegen eine Kurzzeitbelastung über der Dauerbelastungsgrenze ○ Fähigkeit zur Anpassung an klimatische Umweltbedingungen ○ Seh- und Hörvermögen
Geistige (psychische) Eigenschaften und Fähigkeiten		
○ Erfahrung ○ Geübtheit (in Abhängigkeit von Art und Dauer der Tätigkeit) ○ Urteilsvermögen (u.a. Treffsicherheit bei Zuordnungs- und Konstruktionsaufgaben) ○ Gesprächsfähigkeit (Ausdrucksvermögen, Gewandtheit) ○ Fähigkeit zum dispositiven Denken, Selbstständigkeit ○ Genauigkeit bei geringem Komplexitätsgrad ○ Fähigkeit zur menschlichen Zusammenarbeit ○ Verantwortungsbewusstsein ○ Zuverlässigkeit ○ Ausgeglichenheit und Beständigkeit ○ Menschliche Reife ○ Positive Einstellung zur Arbeit ○ Sicherheitsbewusstsein	○ Allgemeinwissen ○ Fähigkeit zur Informationsaufnahme und -verarbeitung ○ Aufmerksamkeit ○ Konzentrationsfähigkeit ○ Merkfähigkeit (Langzeitgedächtnis) ○ Widerstandsfähigkeit gegen eine im Arbeitsprozess übliche psychische Belastung ○ Lernfähigkeit (unter bestimmten didaktischen Voraussetzungen)	○ Geistige Beweglichkeit und Umstellungsfähigkeit ○ Geschwindigkeit der Informationsaufnahme und -verarbeitung (Reaktionsvermögen) bei komplexer Aufgabenstellung ○ Widerstandsfähigkeit gegen eine hohe psychische Dauerbelastung ○ Kurzzeitgedächtnis ○ Risikobereitschaft

Quelle: Jung 2008

© AFI 2020