

# Erwerbsrealität und Arbeitsmarktpolitik bei älteren ArbeitnehmerInnen: Chancen und Barrieren

Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekt im  
Auftrag des AMS Österreich (BIQ-Abteilung)

Zeitraum: 01-12/2003



ams report Nr.39 ab Juni 2004 erhältlich

Auftragnehmer: **abif** & SORA

Autorinnen: Doris Muralter, Karin Steiner,  
Elisabeth Simbürger, Edith Enzenhofer, Silvija Rapa



# Ausgewählte Befragungsergebnisse

20 qualitative Interviews mit Beschäftigten  
zwischen 45 und 65 unterschiedlicher  
Bildungsniveaus und Branchen  


5 ExpertInnen-Interviews: AMS, Arbeiterkammer,  
Industriellenvereinigung, ÖGB, Personalist einer  
Lebensmittelkette


# Vorurteile und vermutete Defizite

<b>VORURTEIL</b>	<b>Was davon zutrifft...</b>
Ältere sind <b>zu teuer</b> .	nur bei höher Qualifizierten und Beamten zulässig
Ältere haben <b>überholte formale Qualifikationen</b> .	Mangel an Qualifikationen durch Erfahrungswissen ausgleichbar Nicht bei hoher Weiterbildungsbereitschaft und hohem formalem Bildungsgrad
Ältere sind <b>weniger lernwillig</b> .	Ältere müssen anders motiviert werden als Jüngere.
Ältere sind <b>weniger lernfähig</b> .	Ältere haben andere Lernfähigkeiten als Jüngere.
Ältere sind <b>weniger belastbar und leistungsfähig</b> .	Ältere halten psychisch permanentem Stress und Druck in geringerem Maße Stand als Jüngere. Ältere können bestimmte schwere körperliche Tätigkeiten nicht mehr machen. Dies gleichen sie aber durch Erfahrungswissen aus.
Ältere sind <b>öfter krank</b> .	Ältere beanspruchen gleich häufig aber länger Krankenstand als Jüngere.
Ältere sind <b>weniger anpassungsfähig und flexibel</b> .	Personen, die sehr lange für ein und dieselbe Organisation gearbeitet haben, fühlen sich durch Wandel bedroht. Unternehmen brauchen allerdings auch Personen, die für Stabilität stehen.

# Stärken und Potentiale von Älteren

<b>Stärke</b>	<b>gegenüber Jüngeren...</b>
<b>Spezifische Leistungsfähigkeit</b>	Urteils- und Koordinationsfähigkeit Fähigkeit komplexe Prozesse zu strukturieren
<b>Erfahrungswissen</b>	rasche Einschätzung von Problemlagen und Gesamtzusammenhängen, eigenverantwortliches selbständiges Arbeiten, Jüngere treffen schnellere, Ältere treffen bessere Managemententscheidungen
<b>Schlüsselqualifikationen</b>	Kooperations- und Entscheidungsfähigkeit, soziale Sensibilität, besseres Anwenden von erworbenem Fachwissen
<b>Anpassungsfähigkeit an Wandel</b>	Innovationspotential ist typ- und nicht altersabhängig aufgrund von langjährigen Erfahrungen besserer Überblick über Gesamtzusammenhänge, dadurch besseres Erkennen von Innovationspotential
<b>Kontinuität, Stabilität</b>	Gefahr der Kündigung und damit hohen Fluktuation im Unternehmen geringer
<b>Wissenstransferfunktion</b>	Ältere als Coaches, ArbeitsanleiterInnen, gemischte Teams: „junge dynamische Hupfer“, die neuen Schwung und Ideen bringen und „erfahrene alte Hasen“, die wissen, wie man diese am besten umsetzt

# Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

Faktor	Resultat
Formale Qualifikation	<p><b>Hoch Qualifizierte:</b> Geistige Arbeit, geringe körperliche Belastung, viele Freiheitsgrade: </p> <p><b>Niedrig Qualifizierte:</b> Körperliche Arbeit in Niedriglohnbranchen </p>
Kontinuierliche Qualifikation und Weiterbildung	<p><b>Hoch Qualifizierte:</b> Chance auf dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt höher, viele Freiheitsgrade: </p>
Erfahrungswissen	<p><b>Hoch und mittel Qualifizierte:</b> Wird als „Marktvorteil“ genützt: </p> <p><b>Niedrig Qualifizierte:</b> Ist vorhanden, aber weniger bewusst</p>

„Da braucht man nicht,  
was weiß ich was für  
ein Wissen: Wo kann  
ich da jetzt eine Säule  
rausnehmen, wie viele  
Eisenträger muss ich  
nehmen, wo muss ich  
da was unterstellen...“



Handwerker am Bau, 58 Jahre

„Wenn Kollegen Probleme  
gehabt haben in Projekten  
haben ich sie als  
Seniorprojektleiter  
übernommen. Und  
tatsächlich ist es mir  
gelingen einige Projekte,  
die schon den Bach runter  
gegangen sind, wieder zu  
retten.“

IT-Branche, 45 Jahre



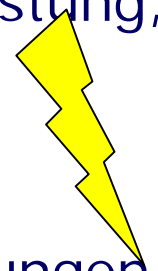
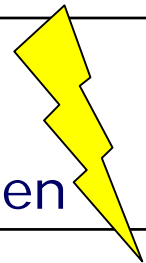


„Wir profitieren von diesen Leuten, die Firmenerfahrung haben, sei es ein Filialleiter, sei es eine Fachkraft in Obst und Gemüse. Sie sind auch beständiger wie die Jungen, freundlicher und im Umgang mit den Kunden sind sie wesentlich besser.“

Personalist einer Lebensmittelkette

# Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation älterer ArbeitnehmerInnen

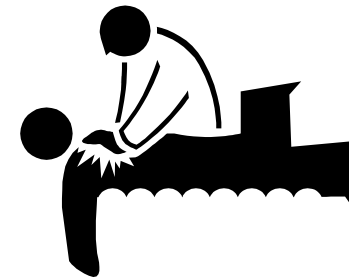
Faktor	Resultat
Kontinuität , Karriereverlauf, Aufstieg	<b>Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:</b> Bei starken Einbrüchen und Diskontinuitäten
Branchenspezifische Faktoren, körperlich und psychisch belastende Arbeit	<b>Hoch Qualifizierte:</b> hohe psychische Belastungen, Burn-Out Gefahr <b>Mittel Qualifizierte:</b> Überlastung, innere Pensionierung, Kündigungsgefahr <b>Niedrig Qualifizierten:</b> Körperlicher Abbau, Erkrankungen, Behinderungen



„Ich bin 30mal  
raufgegangen in den 2.  
Stock ... Man hat früher  
ein Zementsackl auf die  
Schulter  
raufg´schmissen, das ist  
gegangen. Heute tut man  
sich mit dem schon viel  
schwerer.“



Krankenschwester, 52 Jahre



Handwerker am Bau, 58 Jahre

„Aber natürlich merken wir an vielen Dingen, dass wir schon verbraucht sind, dass wir ausgelaugt sind, wo vielleicht ein Junger mit mehr Power hineingeht ... “



Höherer Angestellte,  
50 Jahre

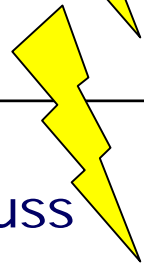
„Und was mir zu schaffen macht ist das viele Sitzen, das wirkt sich auf Verspannungen massiv aus.“



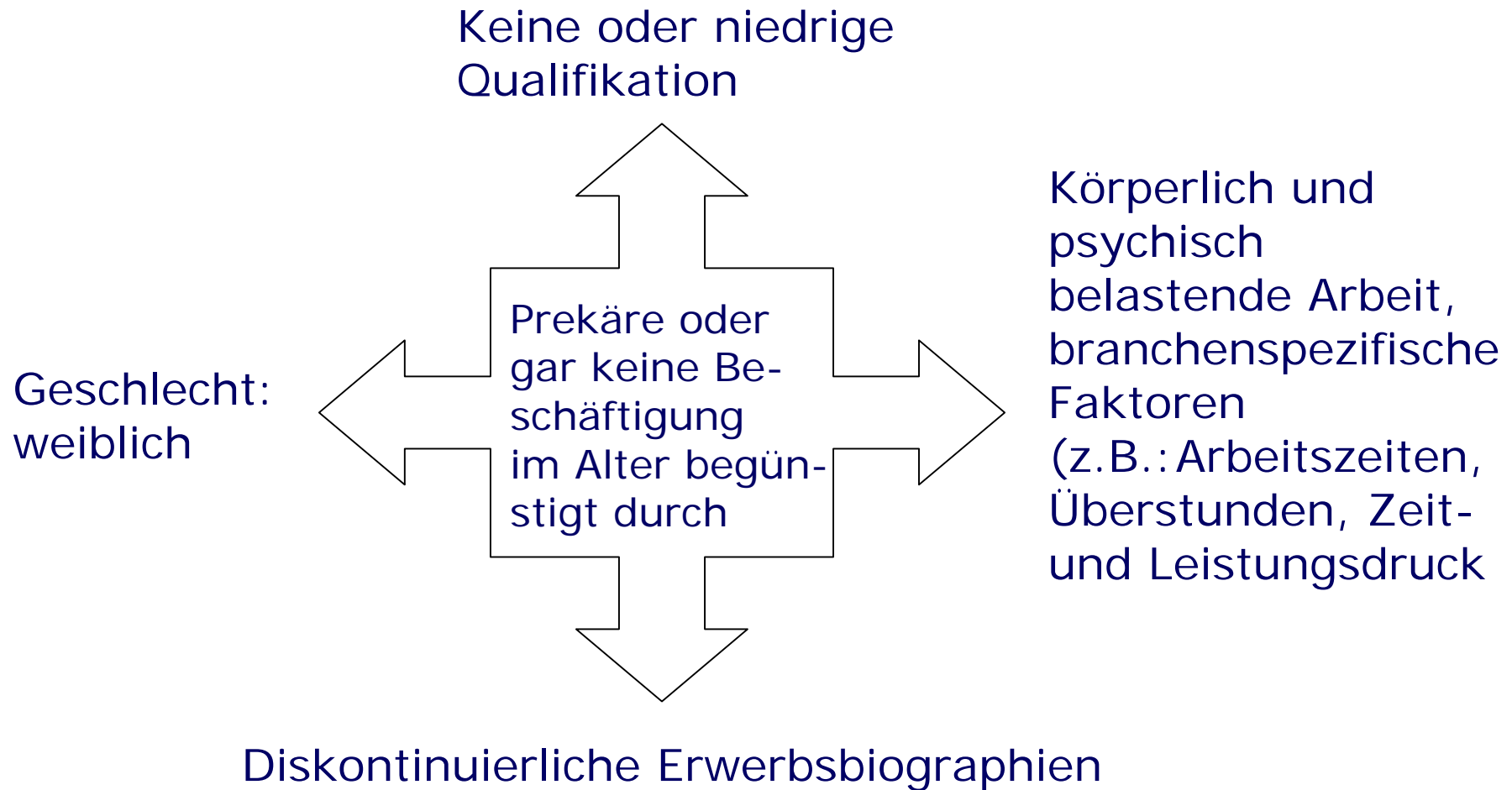
Lehrerin, 57 Jahre

# Einflussfaktoren auf die Arbeitssituation ältere ArbeitnehmerInnen

Faktor	Resultat
Motivationale Faktoren	<p><b>Hoch und mittel Qualifizierte:</b> Hohe Weiterbildungsbereitschaft, relativ gute Jobchancen</p> <p><b>Niedrig Qualifizierte:</b> hohe Arbeitsmoral</p>
Außerberufliche Lebensumstände	<p><b>Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:</b> diskontinuierliche Erwerbsbiographie, weniger Handlungsspielraum</p>
Geschlecht: weiblich	<p><b>Hoch, mittel und niedrig Qualifizierte:</b> negativer Einfluss auf andere Faktoren</p>

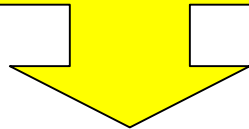


# Wesentliche Risikofaktoren



# Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Beschäftigte

Verbesserung  
des Gesundheits-  
Schutzes

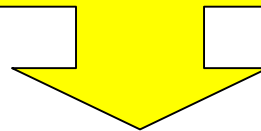


Präventiv, möglichst  
genau auf die  
Bedürfnisse  
der ArbeitnehmerInnen  
abgestimmt

Verbesserung der Arbeits-  
platzgestaltung

Bewusstseinsbildung

Weiterbildung  
und Qualifizierung

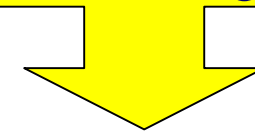


Präventive, kontinuierliche  
Qualifikationsförderung

Rücksichtnahme auf  
spezifische Lernfähigkeiten  
von Älteren

Begleitende Lernberatung,  
Unterstützung, Motivation

Maßnahmen zur  
Einstellungs-  
änderung



Bewusstseinsbildung  
auf betrieblicher und  
privater Ebene

Kommunikation der  
Stärken Älterer

„Im Alter kommen die Sachen dann, die man früher leichter gepackt hat ... Man hätte auch mehr für die Gesundheit der Mitarbeiter machen können ... Da sind wir heute eine Spur besser dran, aber wir sind noch immer nicht dort, wo wir hingehören.“



Meister, 48 Jahre

Mag. Doris Muralter

„Nach 30 Jahren Arbeit, das merkt man halt. Früher war die Arbeit oft körperlich schwerer, weil man nicht so viele Hilfsmittel hatte wie heute, die Arbeitsabläufe waren nicht so durchdacht, da man auch genug Personal hatte.“

Vorarbeiter, 51 Jahre



abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung



„Da muss man sowieso immer am neuesten Stand bleiben, also ohne Weiterbildung, ohne dass man mit den Gesetzen vertraut ist, kann man den Job sowieso nicht machen.“



Buchhalterin, 57 Jahre

Mag. Doris Muralter

„ Ich brauche keine Weiterbildung, für was, ich bin zufrieden, so wie es ist.“

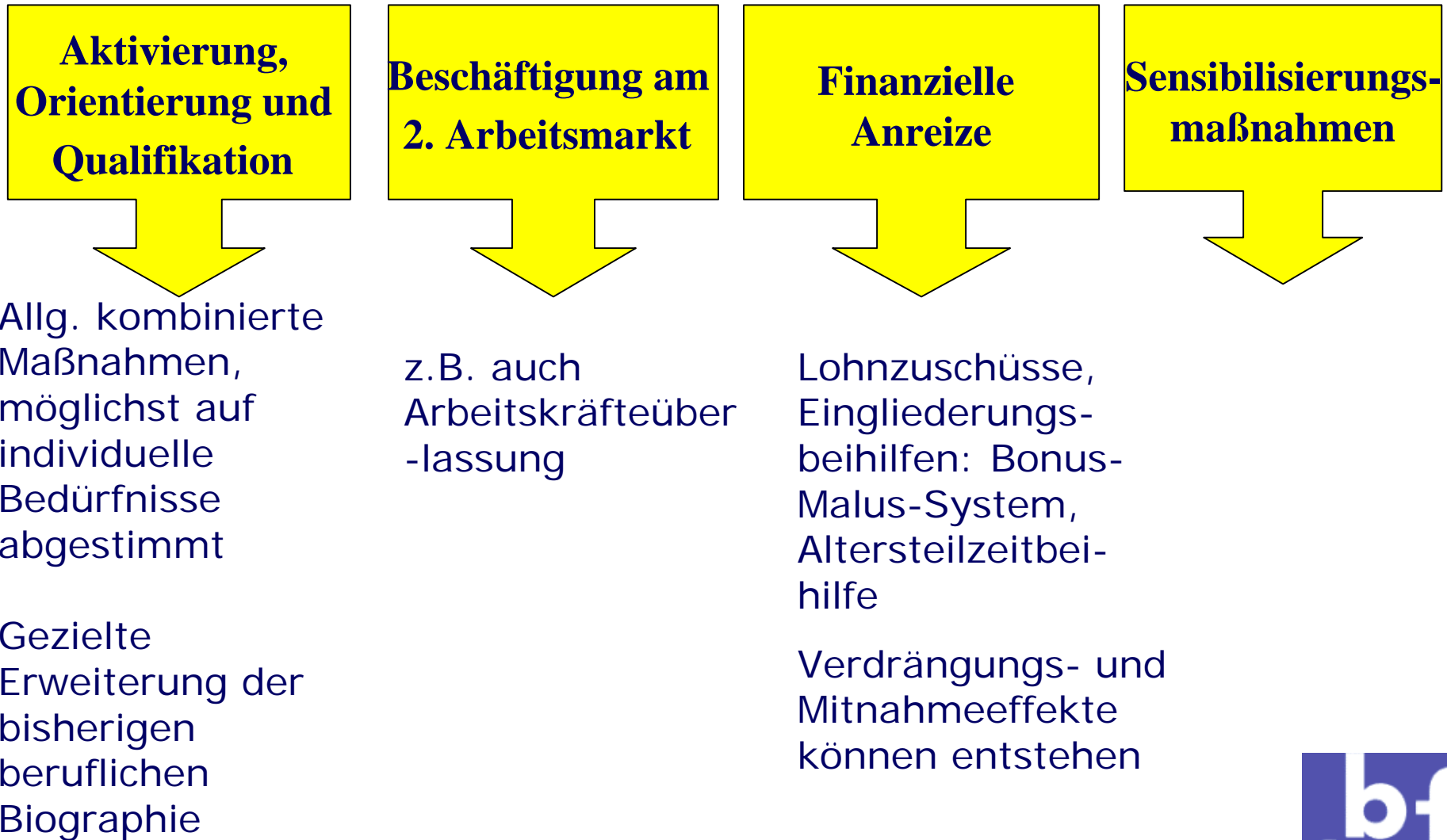
Hilfskraft, 45 Jahre



abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung



# Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen für ältere Arbeitslose



„Von meiner Person aus muss ich heute ganz ehrlich sagen, ich habe hier vom Psychologischen her, wie die Aufnahmen sind oder wie die Assessment-Center hier bei uns sind, nicht so gut mithalten können, ich habe da keinerlei Erfahrungen.“



Sekretärin, 45 Jahre

Mag. Doris Muralter

abif: analyse beratung und interdisziplinäre forschung

