

AMS-Tagung

„Arbeit für ältere Arbeitsuchende – Chance oder Sackgasse?“

27. 09. 2007

Motive und Bedingungen von Unternehmen für die Einstellung älterer Arbeitsuchender

Mag.^a Marion Vogt

Rahmen der Studie

Zusammensetzung der Unternehmen

Förderliche Aspekte

Vorurteile und Stereotype

„Hinderliche“ Aspekte

Konstruktionen von Alter

Rahmen der Studie

- Equal-Projekt „AGEpowerment“
- Studie über Arbeit suchende Personen über 44 Jahre
- Zwölf Unternehmen
- Auswahlkriterium
- Zugang zu den Betrieben

Zusammensetzung der Unternehmen

- Branchen
 - Handel, Hotel- und Gastgewerbe, Produktionsbetriebe, Verlag, Chemielabor, Industriemontage, Anlagenbau, etc.
- Anzahl der Beschäftigten

Anzahl der Beschäftigten	Anzahl der Unternehmen
1-10	2
11-20	0
21-51	4
51-100	2
101-250	1
251-400	3

Zusammensetzung der Unternehmen

- Geschlecht
 - Weiblich bzw. männlich dominierte Betriebe
- Durchschnittsalter
 - Eher niedrig
- Anzahl der eingestellten über 44-Jährigen
 - Eine bis zwölf Personen

Förderliche Aspekte

- Hoher Altersdurchschnitt der Beschäftigten
- Altersstruktur der KundInnen
- Positive Erfahrungen mit der „älteren“ Belegschaft
- Ausrichtung der Personalpolitik
 - Unternehmenskultur
- Konkrete Erfahrungen mit der Einstellung „Älterer“

„Bis vor, sag ich einmal, bis vor zwei, drei Jahren hat man gesagt, ‚Alles was über 50 Jahre ist, sortieren wir aus.‘ Und jetzt haben wir eben aufgrund der Stiftungsgeschichten, haben wir das probiert einmal und da haben wir die Erfahrung gemacht, dass das eigentlich gar nicht so ist. Früher haben wir auch immer gesagt, ‚Ah, 50 Jahre! Das nehmen wir nicht mehr. Da zahlt sich das nicht mehr aus. Die sind immer nur krank.‘ Oder was weiß ich was. Und aufgrund dieser Stiftungsgeschichte hat man gesehen, das ist eigentlich nicht so. Und vor allem auch, dass man, das ist auch eine wichtige Rahmengeschichte, dass man die Leute, wenn du jetzt den nimmst, erstens hast du, ist er einmal eine Zeit lang in der Stiftung beschäftigt. Da hast du keine Verpflichtung, den wirklich zu nehmen, wenn's nicht passt. Haben aber noch alle gepasst komischerweise.“ (Baustoffunternehmen, 12)

Förderliche Aspekte

- Bewerbungsprozess
 - Fachliche Qualifikationen
 - „Teamkompatibilität“
- Probleme, Positionen zu besetzen
- Implacementstiftungen
 - Kostenreduktion (Einschulungen)
 - Keine Verpflichtung zur Übernahme
 - Wissen über Möglichkeit der Inanspruchnahme
 - Zufall

Vorurteile und Stereotype

- Loyalität
- Verantwortungsgefühl
- Genauigkeit
- Effizienz
- Verlässlichkeit
- Qualitätsbewusstsein
- Zusammenarbeit
- Vertrauen

„Möglicherweise haben die Älteren sogar noch eine bessere Arbeitsmoral. Aber das hängt wieder davon ab, welchen Lebensweg sie hinter sich haben, was für Erfahrungen sie gemacht haben. Aber generell kann man das sicher nicht sagen. Aber es gibt durchaus Ältere, die bei weitem mehr Arbeitsmoral haben als Jüngere.“ (Labor, 7)

„Hinderliche“ Faktoren

- Verminderte Leitungsfähigkeit
- Mangelnde Flexibilität
- Hohe Lohnkosten
- Geringe Verweildauer im Betrieb
- Hohe Krankenstandskosten
- Hohe Einschulungskosten
- Tätigkeiten mit körperlichen Belastungen

Konstruktionen von Alter im Betrieb

Ab wann ist man alt?

- Biologisches Alter: 50 Jahre
- Alter der InterviewpartnerInnen
- Persönlichkeitseigenschaften
- Verweildauer im Betrieb

DANKE FÜR IHR INTERESSE!

Mehr dazu auf unserer Website unter
www.forba.at