

AK-informiert.

Ältere Arbeitnehmer/-innen brauchen Jobs nach Maß

Die Zahl der Beschäftigten über 45 nimmt ständig zu.
Heimische Betriebe sind darauf nur schlecht vorbereitet!

Über 45-Jährige werden größte Gruppe am Arbeitsmarkt: Die heimischen Betriebe sind darauf schlecht vorbereitet!

In zehn Jahren sind die über 45-Jährigen mit 38,3 Prozent die größte Gruppe der Erwerbstätigen in Oberösterreich. Im Jahr 2015 werden um 28.000 weniger Arbeitskräfte im Alter unter 40 Jahren zur Verfügung stehen. Die Zahl der über 40-Jährigen wird hingegen um 61.000 zunehmen. Die meisten heimischen Betriebe sind auf diese Entwicklung nur schlecht vorbereitet. Sie handeln wie ein "Ein-Generationen-Betrieb" also so als wäre die Belegschaft gleichaltrig.

Rund 25 Prozent der in der vorliegenden Studie „Arbeit-Alter-Anerkennung“ befragten Frauen und Männer sind überzeugt, dass man in Österreich am Arbeitsmarkt schon mit 40 zum alten Eisen zählt. Angesichts der demografischen Entwicklung müssen hier die Alarmglocken läuten. Denn ein 40-Jähriger/eine 40-Jährige hat bis zur Erreichung des gesetzlichen Pensionsalters noch rund 20 Jahre Erwerbsarbeit vor sich!

Viele der sogenannten Altersprobleme sind unreversibel und haben ihren Ursprung in jungen Jahren. Vorbeugende und beschäftigungssichernde Maßnahmen müssen daher bereits bei den jungen Erwerbstätigen ansetzen. Zentraler Ansatzpunkt in den Betrieben muss deshalb über alle Altersgruppen hinweg ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeitsanforderungen und Leistungsvermögen über die Dauer des gesamten Berufslebens sein.

Ausgangslage und Ziel der Studie

Aufgrund der alternden Arbeitswelt wird die Einstellung und Ausrichtung auf die Mitarbeiter/-innengeneration 40+ schon in den nächsten Jahren zu einem kritischen Erfolgsfaktor für die heimischen Betriebe.

Ziel der von der Arbeiterkammer und dem Land Oberösterreich geförderten repräsentativen Arbeitnehmer/-innenbefragung "Arbeit-Alter-Anerkennung"¹ durch das Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung war, von den Beschäftigten selbst Informationen über die betrieblichen Bedingungen zu erhalten, die es älteren Arbeitnehmer/-innen ermöglichen, einerseits leistungsfähig und andererseits motiviert bis zum Pensionsantritt zu arbeiten. Als

¹ Eine ppt-Präsentation zur Studie kann bei rippatha.e@ak-ooe.at angefordert werden!

"alterskritisch" wurden dabei besonders der Erhalt und die Weiterentwicklung der Qualifikationen, die Gesundheit und die Motivation angesehen.

Hauptergebnisse der Studie

1. Arbeitsbedingungen beeinflussen die Leistungsfähigkeit im Alter

Die Befragung zeigt recht deutlich, dass die Arbeitsorganisation, das betriebliche Führungsverhalten aber auch die Unternehmenskultur einen zentralen Einfluss auf die Motivation und Leistungsfähigkeit älter werdender Personen haben.

Die größten Unterschiede zwischen der konkreten und der gewünschten Situation am Arbeitsplatz sind in den Kategorien Anerkennung und Honorierung der Leistung, den beruflichen Perspektiven, der gesunden Arbeitsplatzgestaltung und dem jeweiligen Handlungsspielraum gegeben. Mit zunehmendem Lebensalter kommt der Arbeitsplatzsicherheit eine größere Bedeutung zu.

Beinahe 65 Prozent der Befragten² klagen über das schnelle Arbeitstempo und den hohen Termindruck in den Betrieben. Rund 50 Prozent der Befragten müssen Überstunden machen, die sie als „störend“ empfinden. Jede/r 5. Befragte kommt während der Arbeitszeit zu keiner Arbeitspause.

2. Viele gesundheitliche Einschränkungen haben ihren Ursprung im Verlauf der Erwerbsbiografie

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass viele Einschränkungen in der Arbeitsfähigkeit älterer Arbeitnehmer/-innen gewachsen sind und ihren Ursprung im Verlauf der Erwerbsbiografie sowie in den vorgefundenen Arbeitsbedingungen haben. Ganz klar zeigen die Studienergebnisse Zusammenhänge hinsichtlich dem emotionalen Erleben der Arbeitswelt und dem arbeitsbezogenen Wohlbefühl auf: Je unwohler sich ein/e Befragte/r bei der Arbeit fühlt, desto öfter ist er bzw. sie im Krankenstand.

Es liegt in der Natur der Sache, dass viele Krankheiten jahrzehntelang „schlummern oder nur als kleine „Weh-Wehchen“ in Erscheinung treten, und erst im Alter dadurch die Leistungsfähigkeit eingeschränkt wird bzw. verloren geht. Darüber hinaus wird es gerade mit fortschreitendem Alter immer wahrscheinlicher, dass es zugleich zu mehreren Erkrankungen bzw. Beeinträchtigungen kommt.

² Die Antwortmöglichkeiten „stimme zu“ und „stimme eher zu“ wurden zusammengefasst

Über 38 Prozent der Befragten³ leiden unter psychischen und rund 35 Prozent klagen über physische Belastungen. Die Krankenstandstage mit psychischen Krankheiten als Ursache haben sich zwischen 1990 und 2003 in Oberösterreich um 64 Prozent erhöht!

Mehr als den Jüngeren ist den Älteren in den Betrieben vor allem das Arbeitstempo und der permanente Termindruck ein großes Problem. Für mehr als zwei Drittel der befragten Frauen und Männer⁴ ist es Wirklichkeit, dass sie in immer kürzerer Zeit immer mehr arbeiten müssen. Während sich über 45-Jährige Frauen eher physisch belastet fühlen, klagen über 45-Jährige Männer deutlich stärker über den psychischen Druck.

Beinahe 64 Prozent der Befragten⁵ führen gesundheitliche Störungen auf ihre konkrete Arbeitssituation zurück. Die subjektiv empfundene Leistungsfähigkeit wird ungefähr ab dem 45. Lebensjahr zunehmend geringer eingeschätzt. Am niedrigsten fällt sie bei den über 55-jährigen aus.

Die Gesundheit erhalten heißt dem vorzeitigen Verschleiß im Rahmen einer verantwortungsvollen Personalentwicklung entgegenzuwirken. Aufgrund der Untersuchungsergebnisse kann man davon ausgehen, dass in Betrieben mit einer hohen Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen bzw. sich die Arbeitnehmer/-innen bei ihrer Arbeit wohlfühlen die gesundheitsverursachten Abwesenheiten deutlich niedriger ausfallen. Die betriebliche Gesundheitsprävention bezieht sich somit auf Arbeitsorganisation und –gestaltung aber auch auf eine altersadäquaten Laufbahngestaltung. Sie muss alle Altersgruppen einschließen und hier im besonderen auch die zukünftigen Älteren: die heutigen Jungen, denn es ist leichter jemanden gesund zu erhalten, als eine/n Kranke/n gesund zu bekommen!

3. Ohne Entwicklungsperspektiven wenig Motivation für Weiterbildung

Ein gut ausgebildetes, innovatives Personal ist unter anderem ein entscheidendes Kriterium hinsichtlich der Wettbewerbsfähigkeit eines Betriebes. Wenn man bedenkt wie rasch das erworbene Schulwissen veraltet, dann zeigt sich angesichts der Befragungsergebnisse bei den über 45-Jährigen ein erschreckendes Ergebnis. Weiters darf man sich angesichts der

³ Die Antwortmöglichkeiten "trifft voll zu" und "trifft eher zu" wurden zusammengefasst

⁴ Die Antwortmöglichkeiten "stimme zu" und "stimme eher zu" wurden hier addiert

⁵ Die Antwortkategorien "ja" und "teilweise" wurden zusammengefasst

Ergebnisse nicht darüber wundern, wenn ältere Arbeitnehmer/-innen mangels Entwicklungsperspektiven wenig Motivation für Weiterbildung zeigen.

Lediglich 17 Prozent der über 45-Jährigen Frauen (unter 45-Jährige: 83 Prozent) und nur 26 Prozent der über 45-Jährigen Männer (unter 45-Jährige: 74 Prozent) haben im Jahr 2002 eine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme besucht.

Für beinahe 60 Prozent der Frauen und mehr als 53 Prozent der Männer über 45 gaben ist ein wesentlicher Grund für ihre Inaktivität⁶, dass ihnen die Weiterbildung in der Arbeit nicht viel nützen würde. Rund 37 Prozent der über 45-jährigen Frauen und ca. 27 Prozent der über 45-jährigen Männer gaben als Hinderungsgrund an, dass die Weiterbildung im Unternehmen keine Anerkennung mehr findet und rund 39 Prozent der befragten über 45-Jährigen wurde schlichtweg keine betriebliche Weiterbildungsmaßnahme angeboten.

Aus Sicht der Arbeiterkammer wird hier eine zentrale Führungsaufgabe stark vernachlässigt: Es die Aufgabe der Personalentwickler/-innen und der Personalverantwortlichen dafür Sorge zu tragen, dass die Mitarbeiter/-innen über **alle** Altersgruppen hinweg zur Weiterbildung motiviert sind, und dass sie ihr erworbenes Wissen immer wieder auffrischen und anpassen.

Um Hinweise auf die optimale Organisation von Lernprozessen zu erhalten, wurden den Frauen und Männern auch einige Fragen zu den Lernbedingungen gestellt:

Den Rahmenbedingungen von Weiterbildung (Nutzen, Zeit, Kosten) kommt über alle Altersgruppen hinweg eine zentrale Rolle zu. Bei den über 45-Jährigen kristallisiert sich ganz klar heraus, dass sie lieber mit Gleichaltrigen lernen. Weiters ist es für sie wichtig, dass der Lernprozess und die Wissensvermittlung möglichst praxisbezogen abgewickelt werden und es eine Ausgewogenheit zwischen selbstbestimmtem Lernen und Lernhilfen gibt.

4. Exkurs: Förderung durch das oberösterreichische Bildungskonto

Rund jede fünfte Person, die im Jahr 2002 eine Weiterbildungsveranstaltung besuchte, erhielt eine Förderung durch das oberösterreichische Bildungskonto. Das Bildungskonto wurde im Zeitraum August 2000 bis August 2003 zu 54 Prozent von Frauen beansprucht.

⁶ Mehrfachnennungen waren möglich

Auffällig ist auch, dass es Teilzeitbeschäftigte häufiger in Anspruch nehmen als Vollzeitbeschäftigte.

Aus der nachfolgenden Tabelle geht hervor, dass hinsichtlich der beruflichen Weiterbildungsbeteiligung das 45. Lebensjahr eine statistisch signifikante Schwelle ist:

Frauen unter 45 Jahre	83 Prozent
Frauen über 45 Jahre	17 Prozent
Männer unter 45 Jahre	74 Prozent
Männer über 45 Jahre	26 Prozent

Aus der folgenden Tabelle ist ersichtlich, dass es hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme im Jahr 2002 und den im Zeitraum August 2000/2003 durch das Bildungskonto geförderten Personen deutliche Abweichungen gibt:

Altersgruppe	Weiterbildungsteilnahme der Befragten	Geförderte Personen lt. Bildungskonto
bis 25 Jahre	14,3 Prozent	27,8 Prozent
26 bis 35 Jahre	30,4 Prozent	38,7 Prozent
36 bis 45 Jahre	33,5 Prozent	25,1 Prozent
über 45 Jahre	21,7 Prozent	8,6 Prozent

5. Der ideale Weg zu 50+/60+

Die beruflichen Erfahrungen in der Vergangenheit haben einen entscheidenden Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Motivation der Befragten, wie lange sie berufstätig bleiben wollen.

Der Wunsch nach Beendigung der aktuellen Berufstätigkeit ist dann stark ausgeprägt, wenn eine große berufliche Unzufriedenheit vorhanden ist.

Rund 29 Prozent der Befragten gehen demotiviert in die Arbeit und können dort ihre Talente und Fähigkeiten nur schlecht zur Geltung bringen. Jeder vierte Befragte überlegt wegen ständiger Über- oder Unterforderung die Tätigkeit zu wechseln.

Über 45-Jährige erleben die Arbeit im Gegensatz zu den Jungen häufiger als Pflicht. Sie sind mit ihren Arbeitsplätzen weniger zufrieden und fühlen sich dort auch weniger wohl.

Auf die Frage "Wenn man älter wird, dann ist ... wichtig/unwichtig" zeigen sich hinsichtlich der beruflichen Prioritäten zwischen Jungen und Alten Unterschiede. Die über 45-Jährigen geben für die Berufstätigkeit in einem höheren Lebensalter der guten Zusammenarbeit mit Jüngeren sowie weniger psychisch und physisch anstrengenden Arbeiten den Vorrang. Bis 25-Jährige favorisieren ein hohes Gehalt, neue berufliche Herausforderungen und die ständige Weiterbildung.

Die befragten Frauen und Männer fühlen sich in der Lage, auch mit zunehmendem Alter arbeits- und leistungsfähig zu sein, wenn

- die Arbeitsbedingungen, die sie am Arbeitsplatz vorfinden, gesundheitsförderlich sind und sie keine berufsbedingten Gesundheitsschäden davon tragen,
- sie weiterbildungsmäßig aktiv bleiben können und eine lernförderliche soziale Umgebung vorfinden,
- sie mit ihrer Arbeit, den Arbeitsbeziehungen und der Berufslaufbahn zufrieden sind.

Besonders wichtig ist es aber auch, Verbesserungen für einzelne Berufsgruppen zu finden, die während der gesamten Dauer ihres Arbeitslebens unter starken Arbeitsbelastungen leiden. Dazu gehören zum Beispiel die Bauberufe, die Schichtarbeit, die Gastronomieberufe, die Pflegeberufe usw.

6. „WAGE Winning Age – Getting futurE“

Um die Situation älterer Arbeitnehmer/-innen am heimischen Arbeitsmarkt nachhaltig zu verbessern beziehungsweise die Beschäftigungsquote Älterer anheben zu können, müssen aus Sicht der Arbeiterkammer Oberösterreich die wesentlichen innerbetrieblichen Voraussetzungen in den Bereichen Qualifikation, Motivation und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten für eine gute Arbeitsleistung über alle Altersstufen hinweg erfüllt sein. Dabei sind keine isolierten Einzelprojekte oder Zielgruppenaktionen mit Experimentiercharakter gefragt, sondern vielmehr ein Gesamtkonzept unter Mitwirkung aller Beteiligten. Ein aktuelles Beispiel dafür ist das von der Arbeiterkammer Oberösterreich eingereichte und von der Europäischen Kommission und dem Land Oberösterreich kofinanzierte ESF-Sozialpartnerprojekt „**WAGE Winning Age – Getting futurE**“.

Da das Thema „Arbeit und Alter“ schon seit mehr als zwei Jahren ein Schwerpunktthema in der Arbeiterkammer Oberösterreich ist, hat die Arbeiterkammer in Absprache mit dem Land Oberösterreich und den Sozialpartnern auch die Projektkoordination von „**WAGE**“ übernommen.

In der sozialpartnerschaftlichen Zielsetzung des Projektes geht es einerseits um die Unterstützung von Unternehmen, das Potenzial älter werdender Arbeitnehmer/-innen zu entdecken und produktiv einzusetzen und andererseits um die Schaffung von attraktiven Arbeitsbedingungen sowie um berufliche Perspektiven für älter werdende Arbeitnehmer/-innen. Schwerpunkte des Projektes sind die Förderung betrieblicher Modelle, die Aus- und Weiterbildung und die Bewusstseinsbildung bei betrieblichen Entscheidungsträgern/-innen. Der offizielle Projektstart soll im November 2004 erfolgen.