

Inéz Labucay, Manfred Becker

**Optimistisch altern
- Theoretische Grundlagen und empirische Befunde
demographiefester Personalarbeit für
altersgemischte Belegschaften.**

Zielsetzung und Forschungsdesign

Weil gesicherte empirische Befunde zur Zusammenarbeit von jüngeren und älteren Mitarbeitern noch weitgehend fehlen, wurde an der Martin-Luther-Universität Halle- Wittenberg das empirische Forschungsprojekt Age Diversity Management (ADM) (Becker/Seidel 2006; Becker 2007; Becker/Labucay/Kownatka 2008), unter der Leitung von Professor Manfred Becker durchgeführt. Das interdisziplinäre empirische Forschungsprojekt, das Erkenntnisse aus Psychologie, Gerontologie und Betriebswirtschaftslehre zusammengeführt hat, wurde durch die Deutsche Post Stiftung finanziell gefördert. Ziel des empirischen Forschungsprojektes war die Erarbeitung signifikanter Erkenntnisse zu ausgewählten und bisher noch wenig beforschten Variablen auf individueller Ebene (ältere und jüngere Mitarbeiter¹) und auf Gruppenebene (altersgemischte gegenüber altershomogenen Gruppen). In die Untersuchung einbezogen wurden folgende Variablen der Handlungskompetenz:

- Stressbewältigung
- Motivationale Schemata

¹ Die Altergrenze wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit in Übereinstimmung mit der noch geltenden statistischen Altersgrenze bei 45 Jahren festgesetzt. Arbeitnehmer bis einschließlich 45 Jahren sind demnach „jüngere Arbeitnehmer“. Arbeitnehmer älter als 45 Jahre sind „ältere Arbeitnehmer“.

- Konfliktverhalten
- Problemlösefähigkeit und
- Kreativität.

Der Vortrag wird aufzeigen, dass ältere und jüngere Mitarbeiter signifikante Unterschiede in der Ausprägung ihrer Handlungskompetenz aufweisen. Die erstmalig in dieser Form untersuchten Unterschiede in der Handlungskompetenz jüngerer und älterer Mitarbeiter erlauben zwar keine vollständige Widerlegung, aber eine Neubewertung des Alters-Defizit-Modells.

Altersbezogene Veränderung der Handlungskompetenz

Entgegen bisheriger Befunde ist nicht generell von einer abnehmenden Leistungsmotivation mit zunehmendem Alter auszugehen. Das Ergebnis zur unverminderten Leistungsmotivation und Umstellungsbefähigung Älterer zeigt, dass Ältere wichtige Aspekte ihrer Handlungskompetenz an neue Anforderungen anpassen können. Es ist daher nicht von einer generellen Abnahme, sondern von einer Veränderung der Handlungskompetenz mit zunehmendem Alter auszugehen. Ausgehend von den Ergebnissen zur Konfliktfähigkeit und zur Stressbewältigung ist für die altersheterogene Zusammenarbeit in den Betrieben der moderierende Einfluss älterer Arbeitnehmer in Konfliktsituationen hervorzuheben.

Personalarbeit für alternde Belegschaften

Auch wenn einige Aspekte wie die geringere Problemlösefähigkeit, Gedächtnisleistung und Kreativität älterer Mitarbeiter nicht hundertprozentig optimistisch stimmen, sind diese Ergebnisse kein Grund zur Besorgnis über die Fähigkeiten und Fertigkeiten älterer Mitarbeiter, sondern die Befunde sind in Kombination mit kompensierenden Personalentwicklungsmaßnahmen zu bedenken. Es werden Ansatzpunkte für eine demographiefeste Personalarbeit aufgezeigt. Die theoretische Fundierung der untersuchten Kriterien und eine ausführliche Darstellung der eingesetzten Instrumente, der aufgestellten Hypothesen und der Ergebnisse enthält der im Rainer Hampp-Verlag erschienene Forschungsbericht:

Literatur:

Becker, M./Labucay, I./Kownatka, C. (2008): Optimistisch altern. Theoretische Grundlagen und empirische Befunde demographiefester Personalarbeit für altersgemischte Belegschaften. München/Mering.

Becker, M./Seidel, A. (Hrsg.) (2006): Diversity Management. Unternehmens- und Personalpolitik der Vielfalt. Stuttgart.

Becker, M. (2007): Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erzwingt Diversity Management. Eine Analyse des AGG und personalwirtschaftliche Gestaltungshinweise. Betriebswirtschaftliche Diskussionsbeiträge. Beitrag Nr. 61/2007. Halle/S.

Professor Dr. Manfred Becker, Dipl.-Kfm. Inéz Labucay

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Lehrstuhl für Organisation und Personalwirtschaft
Große Steinstraße 73
06108 Halle/Saale
Telefon: 03 45 / 55 23 335
Fax: 03 45 / 55 27 197
eMail: manfred.becker@wiwi.uni-halle.de
inez.labucay@wiwi.uni-halle.de