

# *Christiane Flüter-Hoffmann*

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

## **Selbstbild und Fremdbild älterer Beschäftigter: Altersbilder in Gesellschaft und Wirtschaft**

Der Anteil der 55-plus-Beschäftigten ist in den letzten Jahren stärker gestiegen als der von jüngeren Altersgruppen. Und das wird sich in den nächsten Jahren aufgrund der demografischen Entwicklung weiter fortsetzen. Das Gute daran: Ältere Beschäftigte können und wissen viel mehr, als manche Politiker, aber auch direkte Vorgesetzte ihnen zutrauen. Noch immer wird aber zu wenig getan, um die Leistungspotenziale der Älteren zu erschließen und zu fördern. Wesentlichen Einfluss auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft der Älteren haben die betriebliche Unternehmenskultur, die Altersbilder und die Haltung zu den Älteren: Wertschätzung und Unterstützung führen zu mehr Leistung und zu einer positiven Selbsteinschätzung. Ein negatives Altersbild und mangelnde Hilfestellung haben auch einen negativen Einfluss auf die Selbsteinschätzung der Älteren.

In Europa ist das Altersbild vielfach noch geprägt von einem über Jahrhunderte gepflegten Vorurteil: Ältere Menschen sind schwach, krank, hilflos, leistungsunfähig, kraftlos und gebrechlich. Die so genannte Lebenstreppe zeigt den Lebenslauf des Menschen seit dem 13. Jahrhundert auf vielen Gemälden als eine Bewegung des Auf- und Abstiegs. Mit dem 40. oder spätestens 50. Lebensjahr beginnt der Abstieg mit geistigem und körperlichem Verfall bis hin zum Tod. Obwohl die Altersforschung dieses negative Altersbild, das sie das Defizit-Modell nennt, bereits in den 1970er Jahren widerlegt hat, hält es sich doch vereinzelt immer noch in Teilen von Wirtschaft und Gesellschaft.

Der Vortrag stellt die Ergebnisse von zwei Befragungen zu diesem Thema dar:

1. Befragung des IW-Zukunftspanels über Altersbilder in Wirtschaft und Gesellschaft (im Auftrag der Altenberichtscommission der Bundesregierung)
2. Befragung von GfK/RolandBerger Strategy Consultants/FfG im Herbst 2010 (im Auftrag des Bundesfamilienministeriums)

Einige Ergebnisse: 82 Prozent der befragten Arbeitgeber haben ein gutes (50 Prozent) oder mittelgutes (32 %) Altersbild: Sie halten ihre älteren Beschäftigten für besonders erfahren (95 %), verantwortungsbewusst (94 %), loyal (87 %) und schreiben ihnen eine positive Wirkung auf das Betriebsklima zu (88 %). Acht von

zehn Unternehmen (78 %) halten ältere Beschäftigte für genau so produktiv wie jüngere, und 70 Prozent für genau so innovativ wie jüngere. Lediglich im Hinblick auf Flexibilität und Weiterbildungsbereitschaft haben die Unternehmen ein negativeres Bild: 70 Prozent der Arbeitgeber sind davon überzeugt, dass ältere Beschäftigte länger als jüngere brauchen, um sich auf veränderte Arbeitsabläufe und Techniken einzustellen. Und gut die Hälfte (52 %) schätzt die Älteren als weniger motiviert für Weiterbildung ein.

Beide Studien kamen zu dem Ergebnis: Wenn Unternehmen das Erfahrungswissen, das Qualitätsbewusstsein und die Loyalität ihrer Älteren stärker als bisher für ihre Unternehmensentwicklung und zentralen Geschäftsprozesse nutzen, werden sie bald merken: Die Silberlocken sind Gold wert.

*Christiane Flüter-Hoffmann*

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Projektleiterin „Betriebliche Personalpolitik“

Postfach 19 10 42

50459 Köln

Telefon: 0221 4981-841

Fax: 0221 4981-99841

eMail: [flueter@iwkoeln.de](mailto:flueter@iwkoeln.de)

[www.iwkoeln.de](http://www.iwkoeln.de)