

Dr. Carolin Eitner

Institut für Gerontologie an der TU Dortmund

Qualität der Arbeit und empfundene Arbeitszufriedenheit bei älteren Beschäftigten in Korrelation mit dem Altersbild und Age Management im Unternehmen

Im Zuge der demografischen Entwicklung werden ältere Beschäftigte weiterhin an Bedeutung für Wirtschaft und Gesellschaft gewinnen. Befunde zur Einstellung von Personalverantwortlichen gegenüber älteren Arbeitnehmer in deutschen Unternehmen zeigen, dass älteren Beschäftigten vornehmlich Erfahrungswissen, Arbeitsmoral, Qualitätsbewusstsein, Loyalität, theoretisches Wissen und psychische Belastbarkeit zugesprochen werden; Teamfähigkeit, Kreativität, Flexibilität, Lernbereitschaft oder Lernfähigkeit wird dagegen eher bei jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gesehen (u.a. Bellmann, 2008, IW Köln 2009). Entgegen früheren Vorstellungen sind ältere Beschäftigte nicht weniger, sondern anders leistungsfähig als jüngere (vgl. sechster Bundesaltenbericht, 2010). Daher bedarf es weiterer Erkenntnisse, welche Altersbilder und Age-Management-Maßnahmen in deutschen Unternehmen vorherrschen, wie sich diese auf die Motivation und Zufriedenheit und damit auch auf die Produktivität der Beschäftigten auswirken und welche Sichtweise ältere Beschäftigte einnehmen.

Vor diesem Hintergrund stellt der Vortrag die Ergebnisse einer Studie, die im Rahmen der Initiative „Wirtschaftsfaktor Alter“, einer Initiative des BMFSFJ und des BMWI 2010 durchgeführt wurde, vor.

Die repräsentative Umfrage untersucht aktuelle Altersbilder sowie die Art und Verbreitung von Maßnahmen zur Förderung bzw. zum Erhalt der Leistungsfähigkeit und Arbeitszufriedenheit älterer Beschäftigter in deutschen Unternehmen. Dazu werden die angebotenen Age-Management-Maßnahmen aus Sicht der älteren Beschäftigten und Arbeitgeber analysiert. Ebenfalls wird der Zusammenhang zwischen unternehmensinternen Altersbildern, der Zufriedenheit und der Motivation älterer Beschäftigter konkretisiert sowie abweichende Einschätzungen und Wahrnehmungen aus Unternehmens- und Beschäftigtensicht aufgedeckt.

Die Ergebnisse der Studie zeigen auf, dass das Potenzial der älteren Beschäftigten von vielen Personalverantwortlichen zwar erkannt, aber noch nicht vollends genutzt wird. Im Durchschnitt bieten die befragten Arbeitgeber vier unterstützende Maßnahmen zum Erhalt der Arbeits- und Leistungsfähigkeit ihren älteren Beschäftigten an. Mit zunehmendem Angebot an Age-Management-

Maßnahmen steigt die Einschätzung der älteren Beschäftigten, die Tätigkeit ohne Anpassung der Arbeitsbedingungen noch bis zur Erreichung des regulären Rentenalters beibehalten zu können. Die Ergebnisse lassen aber einen weiteren Schluss zu: Die Kommunikation der Maßnahmen zur Sicherung der Leistungsfähigkeit älterer Beschäftigter in Unternehmen kann verbessert werden. Viele ältere Beschäftigte kennen die Angebote ihres Arbeitgebers oft nur unzureichend.

Dr. Carolin Eitner

Institut für Gerontologie an der Technischen Universität Dortmund
wissenschaftliche Mitarbeiterin

Evinger Platz 13

44339 Dortmund

Telefon: 0231 728 488 20

Fax: 0231 728 488 55

eMail: eitner@post.uni-dortmund.de

www.ffg.uni-dortmund.de