

40plus im Arbeitsmarkt, 15. Sept. 2017

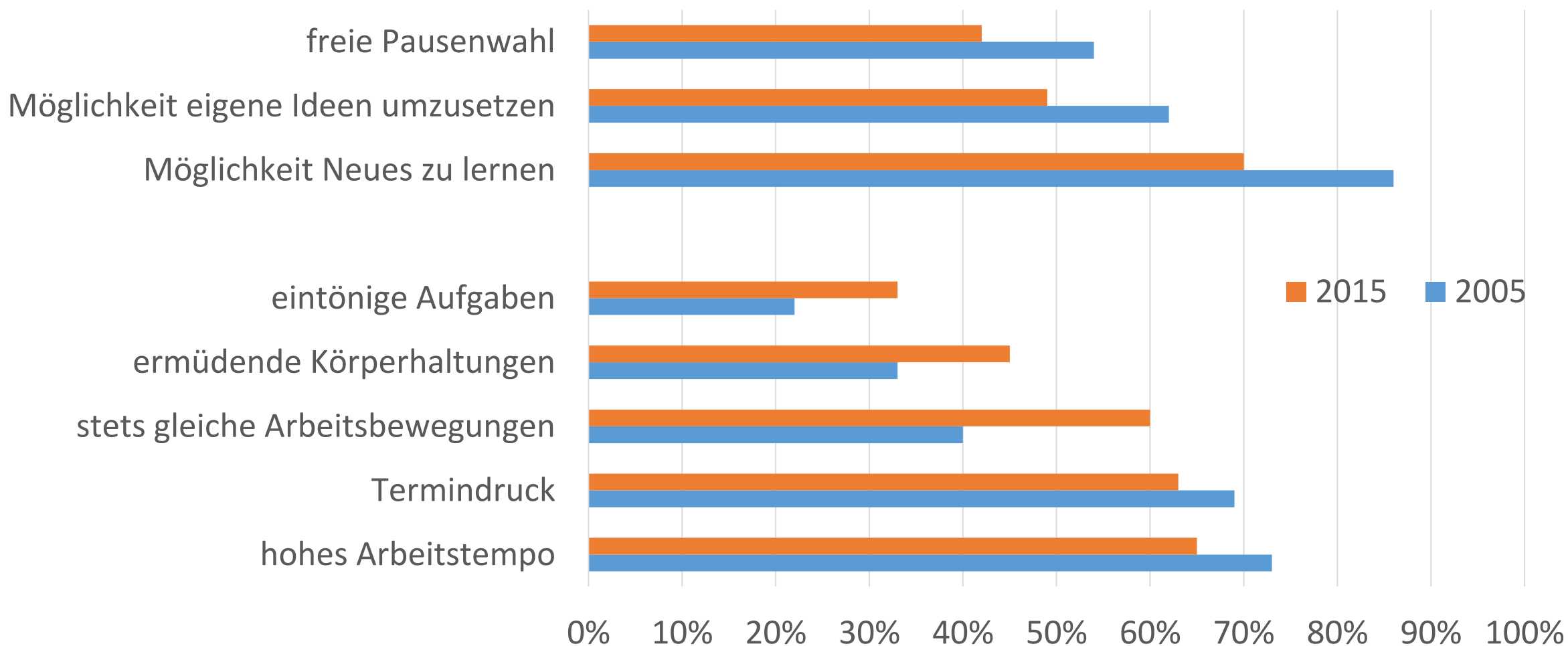
Workshop I: Widersprüche erkennen

François Höpflinger

www.hoepflinger.com

Zu den Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern in der Schweiz 2005 und 2015

Quelle: Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (2017) Sechste Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen 2015. Ausgewählte Ergebnisse zu den Schweizerischen Arbeitsbedingungen der abhängig Erwerbstätigen, Bern.



Chronologisches Alter – Indikator mit mehreren Dimensionen

Ältere Personen unterscheiden sich von jüngeren Personen mehrfach:

- Biologisches Altern: Veränderungen des Aussehens/der erlebten Wahrnehmung (positive Wertung junger Körper)
- Generationenzugehörigkeit (Prägung durch durchlebte Zeitperioden, Erziehungsprinzipien aus Kindheit/Jugend) (z.B. 'digital natives' versus 'digital immigrants').
- Lebenszyklus: junge Menschen haben Karriere/Familiengründung vor sich, ältere Menschen haben Karriere/Familiengründung erlebt/realisiert (oder auch nicht).
- Biografische Erfahrungen: positive oder negative Lebenserfahrungen, die mit steigendem Lebensalter prägnanter/bestimmender werden.

Empirische Feststellungen

Lebensalter und Arbeitsleistung sind – bei gesunder Lebensführung - nicht oder nur geringfügig assoziiert. Rein biologisch bedingte Leistungsverluste sind vor dem 65/70. Altersjahr zur Ausnahme geworden.

Auch Innovationsfähigkeit und Lebensalter sind nicht negativ assoziiert.

Lernfähigkeit und Fähigkeit, sich an neue Situationen anzupassen, nimmt im Allgemeinen erst im hohen Alter merkbar ab. Was sich verändert ist primär Lernmotivation & Lernbiografie (positiv/negative Lernerfahrungen)

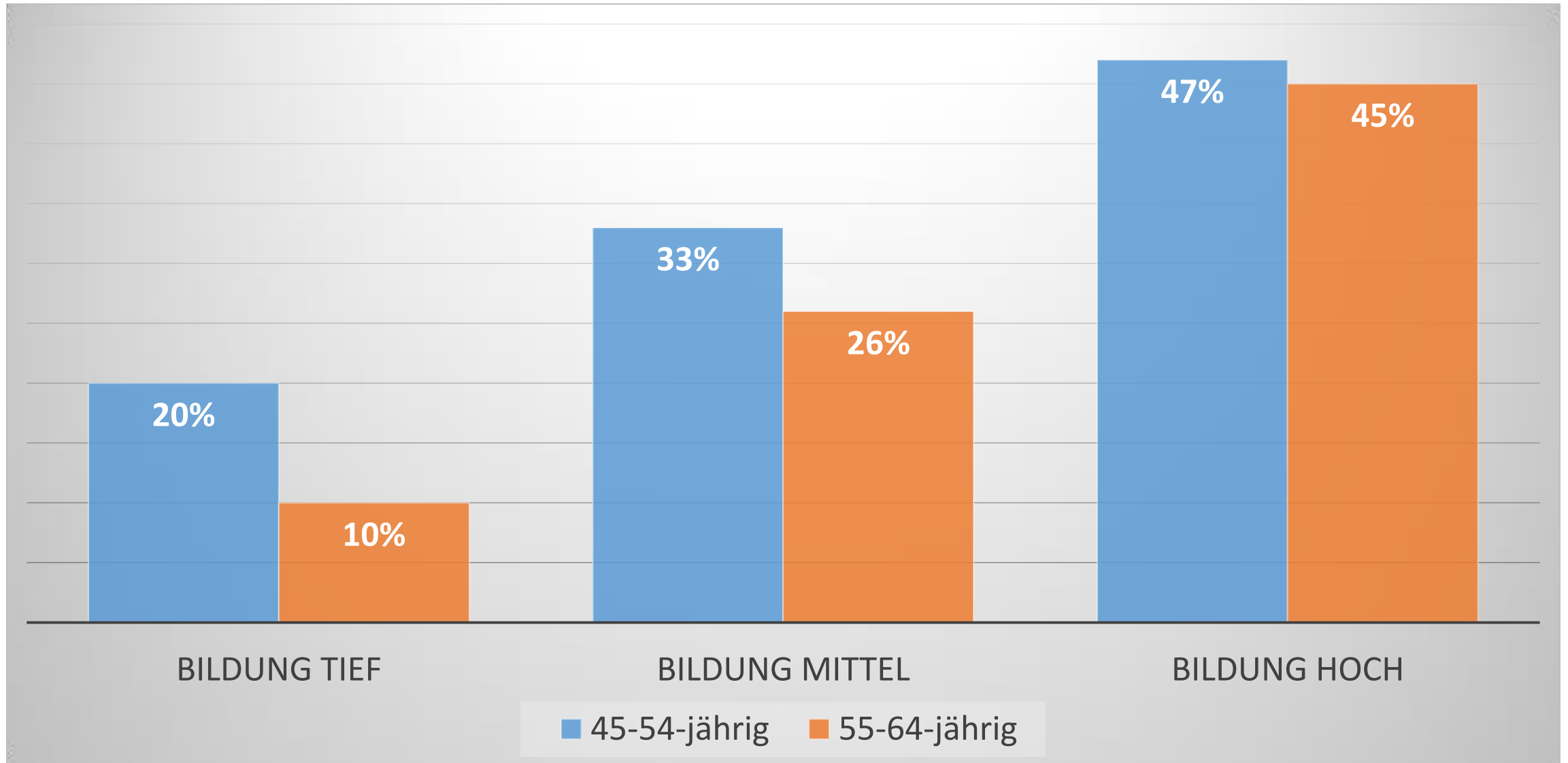
Rein chronologisch-biologische Veränderungen (bis Alter 75/80) betreffen primär: Reaktionsgeschwindigkeit, Multitasking-Fähigkeit, Erholungszeit, Lichtbedarf.

Alter, Arbeitsleistung bzw. Arbeitsmotivation - Risikolagen

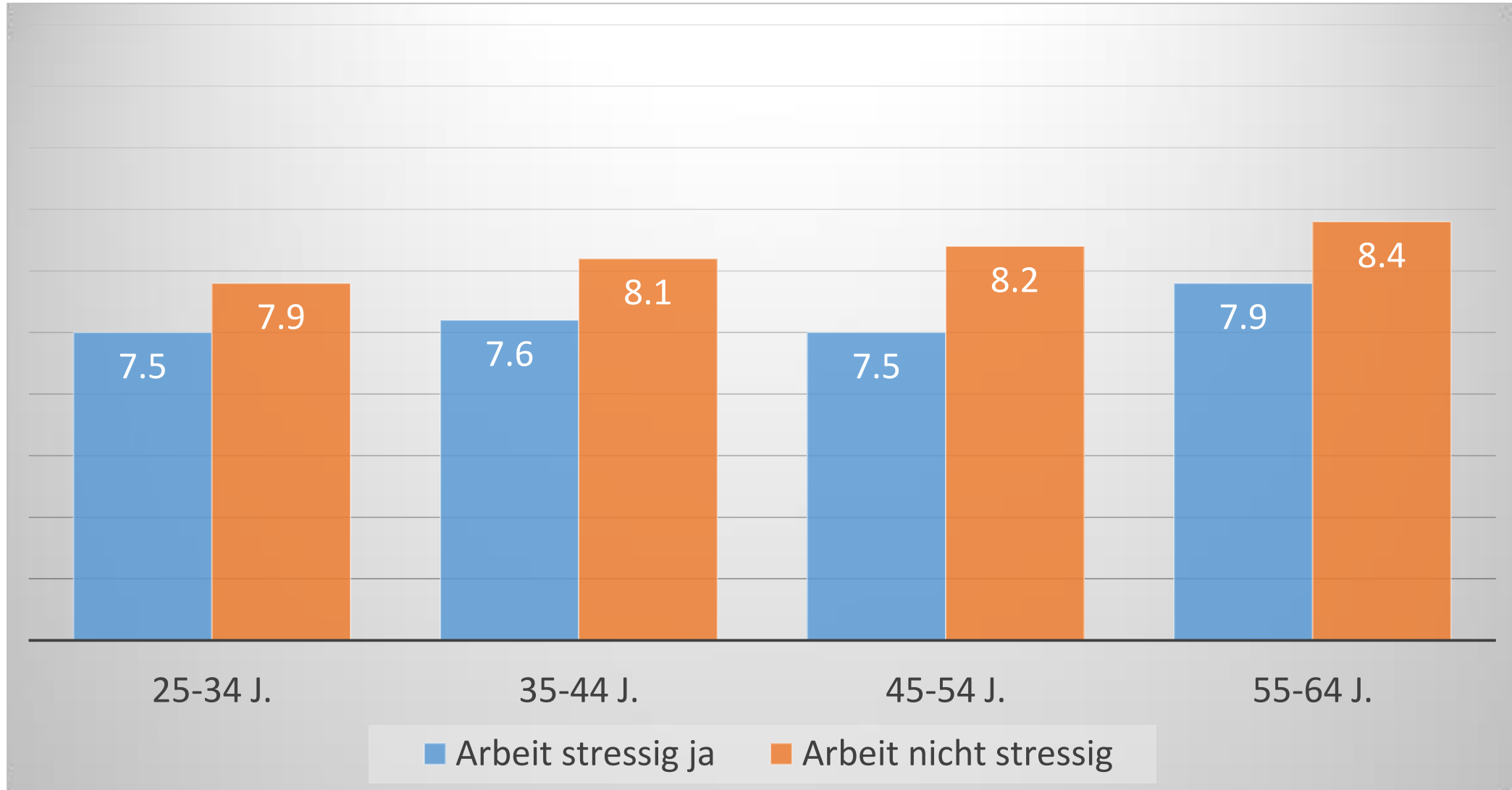
Risikoreich sind langfristig namentlich folgende Aspekte:

- - langjährig einseitige berufliche Belastungen & unverarbeitete berufliche Enttäuschungen
- - eine zu starke fachliche Spezialisierung (in einem sich rasch wandelnden Berufsfeld)
- - Qualifikationsrisiken/keine Weiterbildung
- - Besitz- und Statusdenken und dadurch Mühe, jüngere Kollegen und Kolleginnen zu akzeptieren.
- - zu geringe berufliche Mobilität & Flexibilität, aber auch mehrfach erlebte erfolglose Umorganisationen

Weiterbildung: Mindestens einen Weiterbildungskurs besucht (2014)

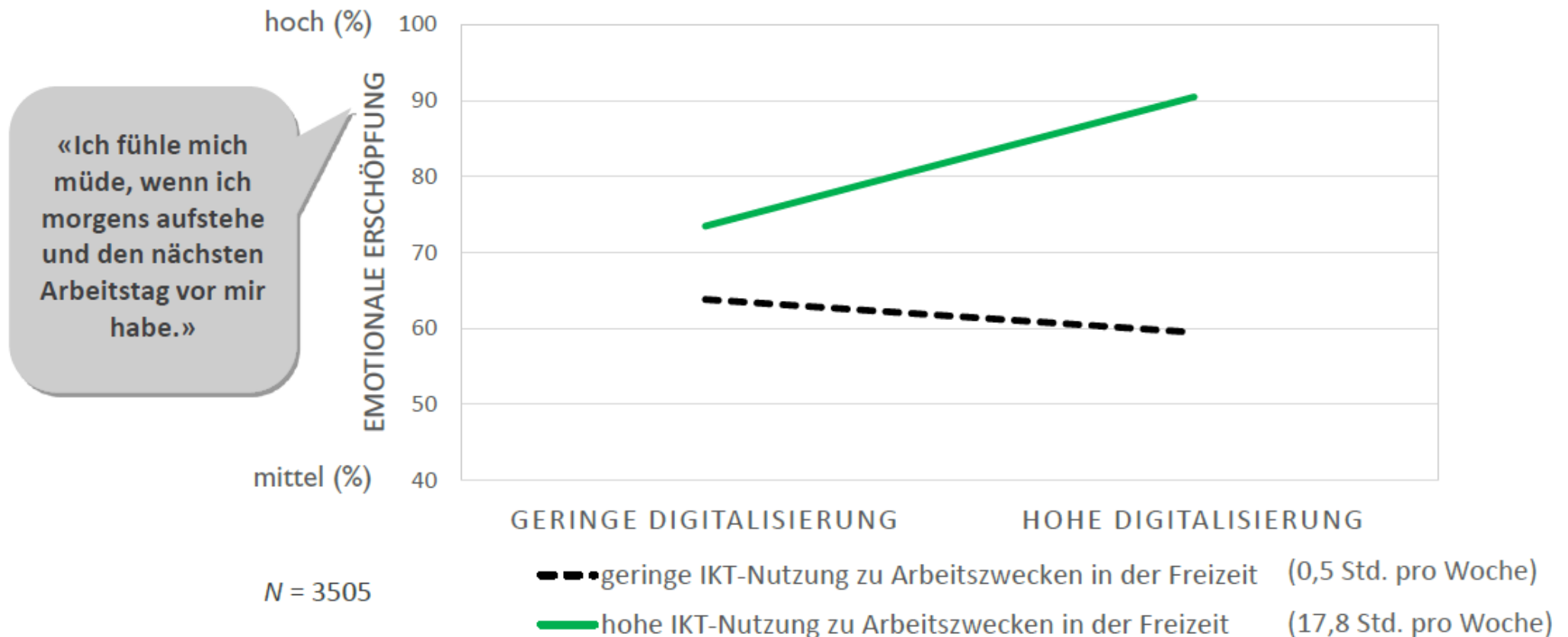


Arbeitszufriedenheit nach Alter und Stress (2014) (Skala 0-10)



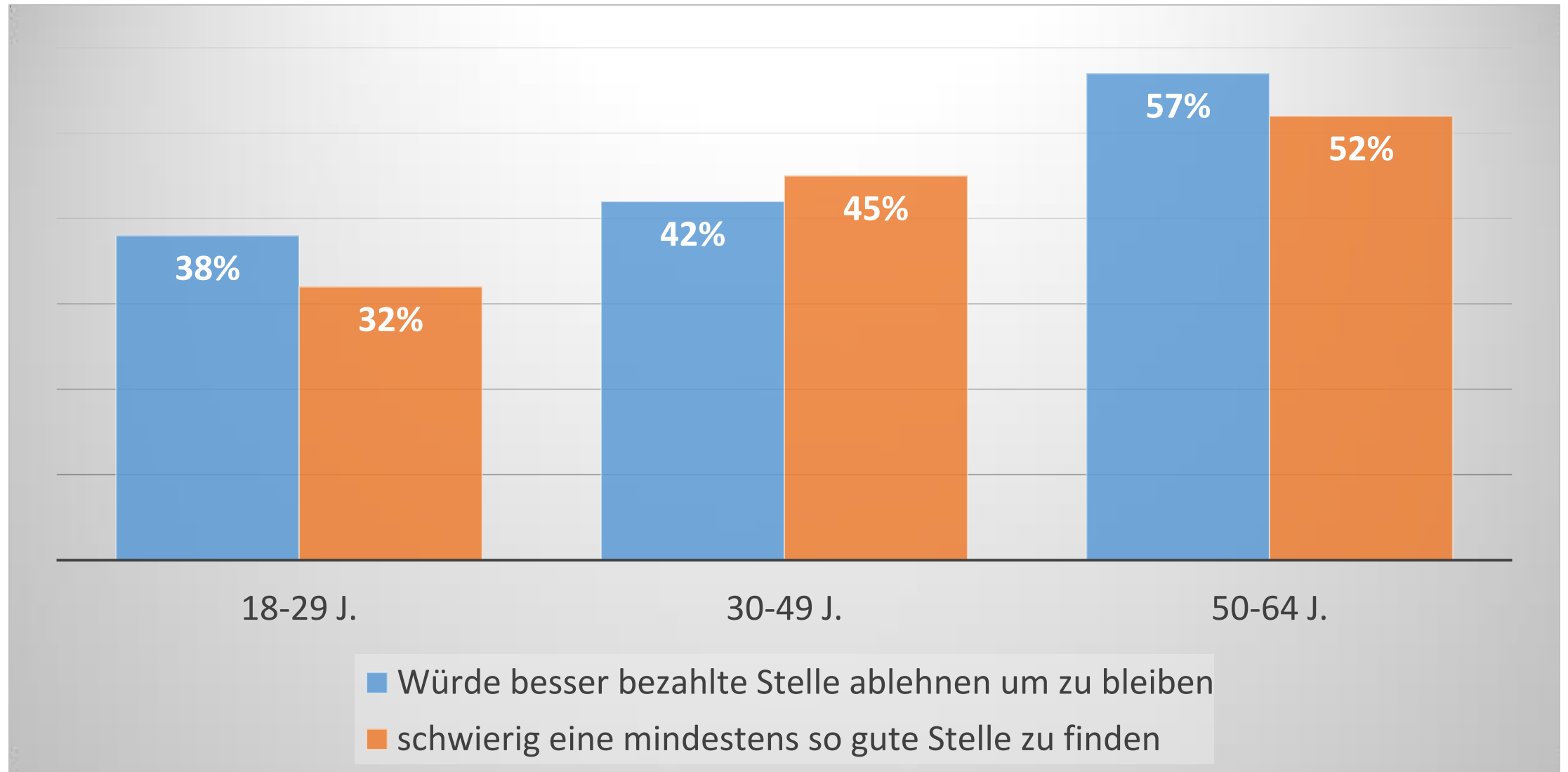
Digitalisierung der Arbeit und emotionale Erschöpfung

(Quelle: Stephan Böhm et al. (2016) Auswirkungen der Digitalisierung auf die Gesundheit von Berufstätigen. Eine bevölkerungsrepräsentative Studie in der Bundesrepublik Deutschland)

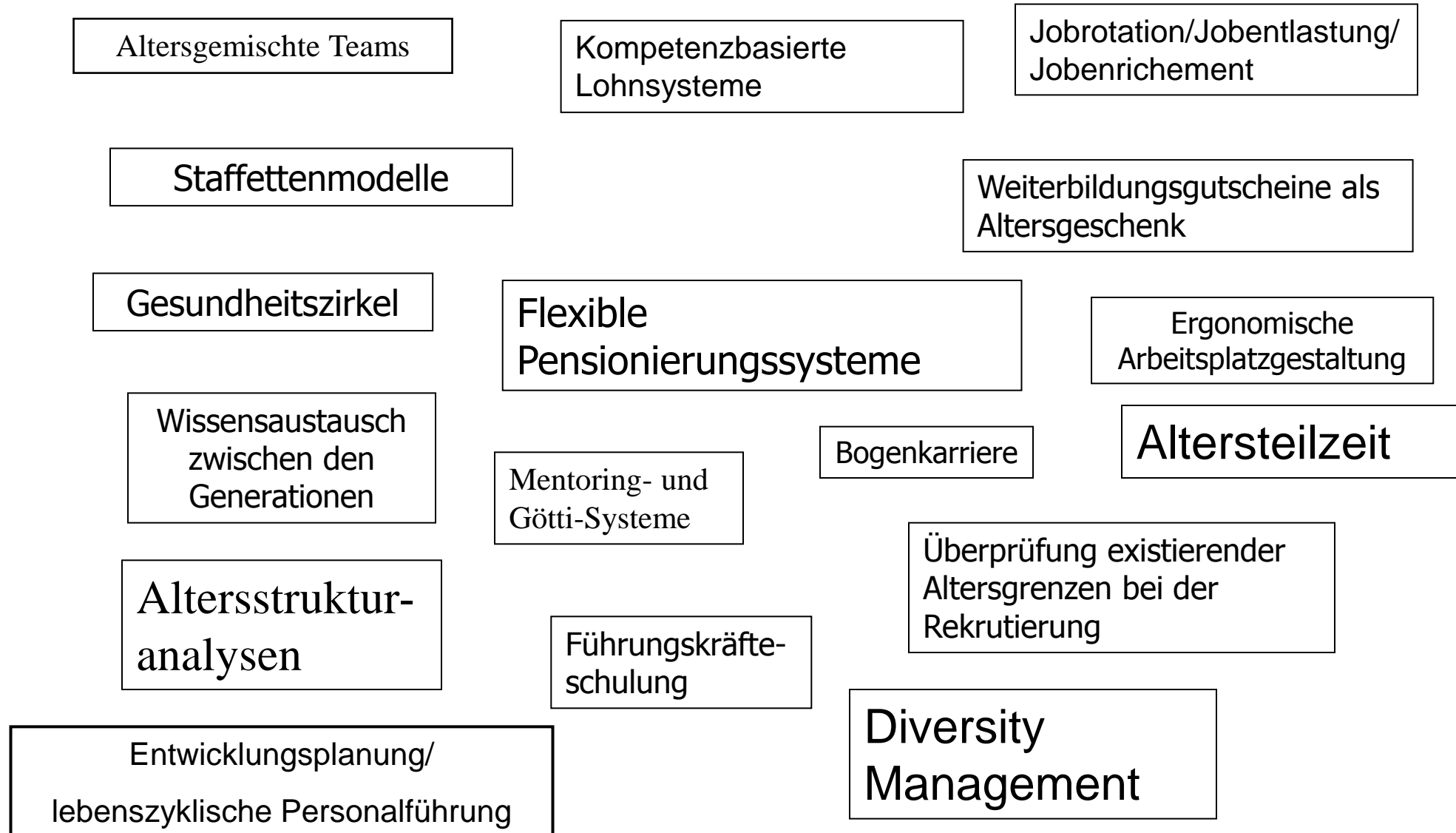


Unter Kontrolle von Alter, Geschlecht, Dienstjahren, Berufsgruppe, Essgewohnheiten, Sport (IKT = Informations- und Kommunikationstechnik)

Firmentreue und Arbeitsmarktchancen (2015)



Mögliche Instrumente eines alters- und generationengerechten Personalmanagements – funktionieren faktisch nur zielgruppenorientiert



Internet-Links zum Thema der älteren Arbeitskräfte

- www.silberfuchs-netz.ch (Netzwerk zu Arbeit 50+)
- www.rentarentner.ch (Rentner/innen übernehmen Arbeiten)
- www.neustarter.com (Netzwerk zur Diskussion und Realisierung einer eigenen Geschäftsidee 55plus)
- www.avantage.ch (Gestaltung der zweiten Erwerbshälfte)
- www.visberg.ch (Stellenvermittlung für die dritte Berufsphase)
- www.expertservice50.ch (Netzwerk/Vermittlung von über 50-jährigen Elektroexperten)
- www.save50plus.ch (Schweiz. Arbeitnehmer- & Arbeitslosenverband 50Plus)
- www.workandcare.ch & www.info-workcare.ch (Vereinbarkeitsfragen Arbeit-Pflege).
- www.gesundheitsfoerderung.ch (Gesundheitsförderung Schweiz).

- www.demographieforum.ch (Netzwerk für Demographie-Management)
- www.demowanda.de (demografischer Wandel in der Arbeitswelt. Fachübergreifendes Monitoring (Deutschland))
- www.demografiefitness.ch (Instrumente zur Altersstrukturanalyse in Unternehmen)

Literatur: Martina Zölch, Anja Mücke (Hrsg.) (2015) Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis, Bern: Haupt: