

Immer ältere Mitarbeiter stellen die Südtiroler Arbeitswelt vor neue Herausforderungen. Eine aktuelle Studie des AFI stellt fest, dass Mitarbeiter im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch längst nicht zum „alten Eisen“ gehören. Gesellschaftspolitisch gilt es, den Erfahrungsschatz der älteren Mitarbeiter mit geeigneten Maßnahmen zu nutzen.

In der Südtiroler Arbeitswelt steht die Alterspyramide noch nicht ganz Kopf. Ein gutes Viertel der Beschäftigten (27%) sind jünger als 35, während die Über-50-Jährigen mit 33% Prozent zwar mehr sind, aber nicht erdrückend. Der Überhang älterer Mitarbeiter ist besonders ausgeprägt im Gesundheits- und Sozialwesen, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Schulwesen. Verschärfend kommt hinzu, dass in diesen Bereichen viele Frauen arbeiten, die üblicherweise früher in Pension gehen. Auch die Landwirtschaft wird in absehbarer Zeit überaltern.

Immer mehr ältere Mitarbeiter stellen die Südtiroler Arbeitswelt vor besondere Herausforderungen. Diese AFI-Studie stellt fest, dass Mitarbeiter im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch längst nicht zum „alten Eisen“ gehören. So zum Beispiel verfügen diese nicht nur über einen Erfahrungsschatz, sondern verstehen es auch besser als ihre jüngeren Kollegen, sich vor den Folgen psychisch und körperlich belastender Arbeitsbedingungen zu schützen. Ältere Beschäftigte weisen weniger körperliche (14 Punkte) und psychische Arbeitsbelastungen (41 Punkte) auf als jüngere Beschäftigte. „Das Leistungsvermögen nimmt also im Laufe des Berufslebens nicht unbedingt ab, aber es verändert sich – das ist der ‚Alte-Fuchs-Effekt‘“, so **Arbeitspsychologe Tobias Hölbling**. Entsprechend zuversichtlich sind in Südtirol ältere Menschen, was ihre Berufsaussichten anbelangt. 24% der Beschäftigten über 50 sehen gute Chancen, noch einmal eine gleichwertige und gleich gut bezahlte Stelle zu finden – bei den Unter-35-Jährigen liegt dieser Anteil naturgemäß höher auf 46%.

Gesellschaftspolitisch gilt es, den Erfahrungsschatz der älteren Mitarbeiter mit geeigneten Maßnahmen zu nutzen. Eine voreilige frühzeitige Pensionierung zum Beispiel bürdet der Gesellschaft große Kosten auf und wirft Knowhow aus dem Fenster. Arbeitgeber sind gefordert, Arbeitsstellen so zu gestalten, dass die Stärken und Potenziale älterer Menschen voll zur Geltung kommen. Hierfür gibt es verschiedene Ansätze: Mit Altersteilzeit – interessant allerdings nur ohne einschneidende Verdiensteinbußen – können ältere Mitarbeiter länger im Betrieb gehalten werden. Mit Mentor-Programmen und Erfahrungstandems können ältere und jüngere Mitarbeiter voneinander lernen und produktiv zusammenarbeiten. „Wenn Ältere ihr Wissen und ihre Erfahrungen weitergeben können, fühlen sie sich wertgeschätzt und nicht nur als Kostenfaktor. Jüngere hingegen profitieren vom Erfahrungsschatz ihrer Mentoren“, so Hölbling.

Dadurch sichert sich die Organisation Kenntnisse und Verbindungen, die sonst mit dem altersbedingten Ausscheiden eines Mitarbeiters verloren gingen.

Statement von **AFI-Präsident Dieter Mayr**

„Was ältere Mitarbeiter an Kraft und Schnelligkeit verlieren, machen sie vielfach durch Erfahrung und Können wett. Fähigkeiten gehen nicht oder nur selten vollständig verloren, sie verändern sich. Age-Management, Altersteilzeit und Mentor-Programme sind für uns ganz wichtige Aspekte in der Mitgestaltung der Arbeitswelt der Zukunft.“

Altes Eisen, gutes Eisen

erstellt: 06. August 2020, 12:20 In: Wirtschaft | Kommentare : 1



Foto: 123rf

Eine aktuelle **Studie des AFI** stellt fest, dass Mitarbeiter im fortgeschrittenen Erwerbsalter noch längst nicht zum „alten Eisen“ gehören.