

Was macht die IT mit den "alten" Arbeitnehmern?

Der letzte »IT Salon Pour Elle« beschäftigte sich mit dem Thema »Die Zukunft der Arbeit«. Maria Schwarz-Wölzl vom Zentrum für soziale Innovation erklärte, dass ab 2010 mehr ältere Arbeitskräfte integriert werden müssen, viele Bewerbungen älterer Jobsuchender allerdings mit dem Vermerk »zu alt« zu den Akten gelegt werden und dass Arbeitnehmer ab fünfzig Jahren in der IKT-Branche zwar schneller einen Job fänden, »aber auch schlechtere Gehälter als andere ältere Arbeitnehmer bekommen«, kritisierte sie. Wollte man also die Erwerbsbeteiligung Älterer anheben, seien neben vielen Lösungsmöglichkeiten alterssensible Einstellungsverfahren unerlässlich.

Derzeit liegt der Prozentsatz der in der IT beschäftigten 50- bis 65-jährigen Fachkräften bei knapp sechs Prozent aller Beschäftigten. Die Einstellungsverfahren seien großteils auf junge, männliche Kollegen ohne familiäre Bindung, die mobil sind, ausgerichtet, erklärt Schwarz-Wölzl.

Wie auch aus einer Umfrage der britischen Personalbörse »The ITJob Board« hervorgeht, stellt Altersdiskriminierung eindeutig ein Problem für IT-Fachkräfte dar: Knapp 72 Prozent der in der IT Beschäftigten sind davon überzeugt, dass die Altersdiskriminierung im IT-Sektor mehr zum Tragen kommt als in anderen Branchen. Über die Hälfte glaubt, dass sie bei der Stellensuche aufgrund ihres Alters bereits benachteiligt worden sind.

Auch Franz Kühmayer, Ex-COO von Microsoft und heute Experte für die Themenbereiche Zukunft der Arbeit, Marketing & Unternehmensstrategie und Informations-Design, sprach beim IT Salon Pour Elle über die alternde Gesellschaft. »Die Leute werden älter, sind aber gleichzeitig länger jünger«, so Kühmayer. Der Unterschied zwischen jung und alt bleibe bestehen und genau diesen solle man ausnutzen. »Die technische Kompetenz der Jungen und die soziale Kompetenz der Älteren sollte man kombinieren«, fordert er auf. Auch Unternehmen müssen wirtschaftlich sinnvoll agieren denn die Zielgruppe werde älter, »Stichwort Silver economy«. Seiner Ansicht nach sind die derzeit am Markt vorhandenen Produkte für die ältere Generation zu alt. »Daraus folgt, dass eine Produktentwicklung für die Zielgruppe aus der Zielgruppe erfolgen muss, denn Jugendliche können durch ihr Technikverständnis keine IT-Produkte für die Generation Fünfzig plus entwickeln«, erklärt Kühmayer weiter.

Wie sieht nun das Arbeiten von morgen aus? »Bestehende Jobs bekommen einen neuen Kontext – das Rollenbild eines Mechanikers von heute ist mit dem von gestern nicht mehr zu vergleichen«, geht Kühmayer auf die Unterschiede ein. Außerdem kritisiert er, dass die heutigen Jobprofile oft nicht mehr verstanden werden. »Was ist zum Beispiel ein Krypto-Ingenieur? Wenn das Profil niemand versteht, wird sich auch niemand bewerben! Außerdem geht es nicht darum, ob die

Portionen größer, sondern dass die Rezepte besser werden«, erklärt er in Bezug auf Qualität und Quantität des Arbeitens.

Lebenslanges Lernen ist ein weiteres Stichwort, das vor allem die älteren Arbeitnehmer betrifft. Hier wird kritisiert, dass die Konzepte größtenteils auf »die Jungen« abgestimmt sind. Etwa 90 Prozent der Befragten einer Lerntransferstudie halten betriebliche Weiterbildung bis zum Alter von 55 Jahren für sinnvoll. Allerdings nimmt die tatsächliche Weiterbildung bis zum Alter von 45 Jahren kontinuierlich zu, sinkt dann aber ab 46 Jahren rapide ab. Die Weiterbildung sei oft zu theoretisch. Ältere möchten auch nur dann Änderungen, wenn sie ihnen Erleichterungen bei der Arbeit bringen. »Bei einem 50-Jährigen muss ich in die Details der Arbeitsaufgaben gehen und den Sinn und Nutzen von neuen Methoden oder Techniken schmackhaft machen«, betont Kurt Riemer, Unternehmensberater und Mentalcoach. Grundsätzlich sieht er bei älteren Arbeitnehmern einen geringeren Weiterbildungsbedarf: »Da sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen weitestgehend vorhanden sind, spielt Weiterbildung eine geringere Rolle. Es geht nur mehr darum, auf dem letzten Stand des Wissens im entsprechenden Fachgebiet zu bleiben.«

Auch der Arbeitsmarktservice (AMS) nimmt sich dieser Problematik an: Im Rahmen des Europäischen Sozialfonds werden bis 2013 an die 377,5 Millionen Euro für die Qualifizierung von Beschäftigten und zur Beratung von Betrieben zur Verfügung gestellt. »Die EU fokussiert hier verstärkt auf ältere Arbeitnehmer, weil in dieser Zielgruppe die Bereitschaft zur Teilnahme an Weiterbildungskursen abnimmt«, erklärt Beate Sprenger, Sprecherin des AMS. Man müsse ältere Arbeitnehmer motivieren, indem sie durch Weiterbildungsmaßnahmen gefördert werden.