

FACT-SHEET – ÄLTERE ARBEITNEHMERINNEN IN DER IKT-BRANCHE

Switch2006.at-gesund in die new economy ¹ ist ein Pilotprojekt im Auftrag des Fonds „Gesundes Österreich“ und wird von ppm forschung+beratung durchgeführt. Das Projekt startete im Herbst 2002 und läuft noch bis Mitte 2006. Ziel des Projektes war, die Entwicklung und Erprobung von Gesundheitsförderungsmaßnahmen in kleinen und mittleren Unternehmen bis max. 100 MitarbeiterInnen in den Information- Kommunikation- und Technologiebranchen –IKT.

Ein **Teilziel** des Projektes war die Berücksichtigung von **Älteren ArbeitnehmerInnen** in der Branche. Manche IKT-Unternehmen vermitteln den Eindruck, fast ausschließlich junge MitarbeiterInnen zu besitzen. Wie es sich auswirkt, dass auch diese Beschäftigten älter werden, ist unbekannt, weil die New-Economy eine sehr junge Entwicklung ist. Andererseits gibt es bereits jetzt in diesen Wirtschaftszweigen ältere ArbeitnehmerInnen, die mit Flexibilität und neuen Technologien umgehen müssen. Vor diesem Hintergrund ging es darum Hinweise zu erhalten, wie Gesundheitsförderung auf diese spezifischen Erfordernisse eingehen kann ².

Die Ergebnisse zeigen, dass es auch bei der Gruppe älterer ArbeitnehmerInnen darum geht, (ähnlich wie bei Frauen) ob und wie sie mit den in der Branche herrschenden Rahmenbedingungen und den beruflichen Anforderungen zurechtkommen oder nicht.

1. RAHMENBEDINGUNGEN UND BERUFLICHE ANFORDERUNGEN IN DER IKT-BRANCHE

Junge dynamische Branche

Die IKT-Branche ist eine **junge dynamische Branche**, geprägt durch Unsicherheit, prekäre Arbeitsverhältnisse, Scheinselbstständigkeit und einem geringen Grad an gewerkschaftlicher Orientierung ³. Viele der kleineren und mittleren Unternehmen in der Branche sind relativ jung.

Ebenso ist das **Alter der Belegschaft** in allen Pilotbetrieben sehr niedrig, viele sind jünger als 25Jahre und kaum jemand älter als 40 Jahre. Der Anteil der über 40 jährigen betrug insgesamt 15% (62 Personen von insgesamt 462).

Hohes Arbeitstempo / hohe Innovationskraft / zunehmende Flexibilisierung

Die Innovation in dem Sektor sowohl im Bereich der Hardware als auch bei der Software verläuft rasant. Keine langfristigen sicheren Lösungen sind gefragt, sondern reversible Lösungen, die eine schnelle Anpassung an die sich rasch ändernde Realität ermöglichen. Zunehmende Flexibilisierung machen auch den Ort und die Zeit der Leistungserbringung immer unwichtiger, das termingemäße Erbringen des Ergebnisses zählt. Durch die zeitliche und örtliche Flexibilisierung der Arbeit werden einerseits erhebliche Freiräume in der

¹ Im Rahmen des Projektes wurden in 13 IKT-Betrieben Gesundheitsförderungsprojekte durchgeführt. Folgende Tätigkeitsbereiche waren vertreten: EDV-Consulting, Vertrieb, Wartung; Internet; Netzwerke; EDV-Schulungen; Datenbanken; Multi-Media; Softwareentwicklung; Service Provider usw.

² siehe Projektantrag

³ Weiss, B. (2004) Arbeits- und Lebenszusammenhänge in der Netzgesellschaft: Rahmenbedingungen für Frauen in der IKT-Branche. S.22 in Hanappi-Egger (Hg.) woman@work.

Arbeitsausführung eingeräumt, welche für die Beschäftigten Autonomie bringen und oft hohe Akzeptanz finden. Zugleich steigen jedoch Leistungsdruck und Qualifikationsanforderungen.

Team-Projektarbeit / flache Hierarchien / hohes Maß an Selbstständigkeit und Selbstorganisation

Ein Großteil der Beschäftigten arbeitet in Gruppen an Projekten. Häufig wird gleichzeitig an mehreren unterschiedlichen Projekten gearbeitet. Kleine Betriebe sind meist flach organisiert, oft gibt es nur eine übergeordnete Entscheidungsebene. Die Branche ist auch durch neue Beschäftigungsformen gekennzeichnet. Durch Zusammenarbeit mit FreiberuflerInnen, Scheinselbstständigen werden Strukturen, Aufgaben und Grenzen eines Unternehmens undurchschaubarer und durchlässiger.

Qualifikation / Weiterbildung

Steigende Qualifikationsanforderungen, Innovation und die rasante Entwicklung der Produkte bringen mit sich, dass die Beschäftigten in der Branche gefordert sind ständig auf dem laufenden zu bleiben. Vor dem Hintergrund der kurzen Halbwertszeit der Produkte erfordert der Erwerb neuen Wissens viel Zeit, Energie und Selbstorganisation. Neue Technologien entwerfen auch vorhandenes Wissen rasant.

Arbeitszeit

Einer vereinbarten Arbeitszeit von 35h bis 42,5h/Woche steht häufig eine reale Arbeitszeit von 46h bis 56h/Woche gegenüber. Überstunden werden in vielen Fällen nicht aufgezeichnet. Häufig werden Überstundenpauschalen vereinbart.

2. SICHTWEISEN UND EINSTELLUNGEN VON MITARBEITERINNEN ÜBER DAS ÄLTER WERDEN IN DER BRANCHE

- „Jugendkult“ / Vorurteile gegenüber älteren MitarbeiterInnen

Gegen ältere MitarbeiterInnen besteht häufig das Vorurteil, dass sie nicht mehr so lern- und leistungsfähig, kreativ und flexibel sind. Für neuere Systeme bzw. bei Umstellungen auf neue Systeme werden häufig neue junge MitarbeiterInnen eingestellt. Junge Mitarbeiter gelten als billiger, flexibler, oft zu mehr Einsatz bereit und bringen aktuelles Know-How über neue Technologien mit.

- „Spezialistenfalle“

Vor allem ältern MitarbeiterInnen kann es passieren, dass sie mit ihrem Produkt aussterben – „Spezialistenfalle“. Ältere MitarbeiterInnen sind oft die einzigen Personen im Unternehmen, die aus der früheren Zeit stammenden Betriebssysteme, Programme, Arbeitsweisen etc. beherrschen. Sie werden so lange gebraucht, solange die betreffenden Betriebssysteme, bzw. Computerprogramme angewendet werden.

- Fehlende Anerkennung / Abwertung

Als Ressourcen und Qualitäten Älterer MitarbeiterInnen gelten lange Berufserfahrung, organisatorisches Know-How, langjährige Praxis etc. Nur wenige Unternehmen wissen den Wert und die Ressourcen älterer MitarbeiterInnen zu schätzen und ihre Qualitäten im Unternehmen richtig einzusetzen. Wie der Umgang zwischen älteren und jüngeren MitarbeiterInnen in der Alltagspraxis gelebt wird, hängt stark von der Unternehmensleitung und der Unternehmenskultur ab.

- **Arbeitszeit / Leistungsdruck**

Ein wesentliches Problem für ältere MitarbeiterInnen sind die langen Arbeitszeiten, bzw. Überstunden und der zunehmende Zeit- und Leistungsdruck. In diesem Zusammenhang wird immer häufiger das Burnout-Syndrom und die schwierige Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben thematisiert.

Auffallend und für die IKT-Branche vielleicht spezifisch ist, dass bei den Beschäftigten selbst **wenig bis gar kein Bewusstsein über das „älter werden“ vorhanden ist**. Ursachen bzw. Gründe könnten einerseits im relativ jungen Alter der Belegschaften liegen, aber auch das Selbstimage der Branche „jung dynamisch, kreativ, flexibel“ könnte eine Rolle spielen.

3. MASSNAHMEN UND EMPFEHLUNGEN

Ältere ArbeitnehmerInnen werden zukünftig als Humanressource an Bedeutung gewinnen. Um die vor allem auf Erfahrungswissen beruhenden Kompetenzen von Älteren ArbeitnehmerInnen nutzen zu können bedarf es gewisser betrieblicher Voraussetzungen die größtenteils in Unternehmen (nicht nur in der IKT-Branche) erst geschaffen werden müssen.

Weiterbildung / Qualifikation

- Spezielle Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere ArbeitnehmerInnen
- Individuelle Qualifizierungs- und Weiterbildungspläne („Laufbahngestaltung“)
- Innerbetriebliche Workshops bzw. MitarbeiterInnenschulungen zur Weitergabe von Erfahrungswissen zwischen Älteren und Jüngeren MitarbeiterInnen
- Mischgruppen – „Tandems“

Maßnahmen zur Stressreduktion / Vermeidung von Burnout

- Arbeitsorganisatorische Maßnahmen welcher einer Überforderung entgegenwirken (z.B. ausreichende personelle und zeitliche Ressourcen, realistische Zielabklärung, Anpassung der organisatorischen Strukturen an wechselnde Aufgaben, etc.)
- Transparente Arbeitszeitregelungen (z.B. Einführung von Zeitaufzeichnungen, keine Überstundenpauschalen, keine Anhäufung von Überstunden,
- Verschiedene Arbeitszeitmodelle, Wochenarbeitszeitverkürzung, Teilzeit, Gewährung von längeren arbeitsfreien Zeiten – Sabbaticals etc.
- Entwicklung einer Kommunikationskultur und -struktur
- Entwicklung einer Anerkennungs- und Feedbackkultur
- Ausbau von Ressourcen z.B. gutes Arbeitsklima, Pausenkultur etc.
- Stärkung der Selbstkompetenz der MitarbeiterInnen (Grenzen setzen, „Nein-sagen“ lernen, Persönlichkeitsbildung etc.)
- Angemessene Unterstützung und Führung der MitarbeiterInnen

Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit / Work-Life-Balance

Vor dem Hintergrund des niedrigen Durchschnittsalters der Belegschaften wird sich die Branche in Zukunft auch verstärkt mit Fragen der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (z.B. Karenz, Elternteilzeit...) auseinandersetzen müssen. Die Veränderung der traditionellen Rollenbilder führt dazu, dass auch immer mehr Männer – vor allem jüngere – eine aktive Rolle im Leben ihrer Kinder einnehmen wollen. Häufig sind die Partnerinnen selbst gut

qualifiziert und fordern die Beteiligung vom Partner ein, um sich so selbst Raum zu schaffen für die eigenen Berufs- und Lebensgestaltungswünsche.

- Maßnahmen zu einer besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben (Teilzeitkarenz, Karenz,...)
- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Möglichkeit auch für Führungskräfte bzw. in höheren Positionen Teilzeit zu arbeiten
- Weiterbildungsmaßnahmen auch während der Karenzzeit
- Maßnahmen zur Chancengleichheit „Management Diversity“ – es muss sich die Erkenntnis durchsetzen, dass Unternehmen von verschiedenen Leistungspotenzialen (Männer, Frauen, Ältere, Jüngere..) profitieren können.

Arbeits- Tätigkeitswechsel / Übernahme einer Leitungsfunktion

Berufliche Perspektiven in der IKT-Branche werden am ehesten im Zusammenhang mit einem Wechsel - Aufstieg in höhere Positionen gesehen z.B. Gruppenleiter, mittleres Management. Angesichts der üblicherweise flachen Hierarchien erscheint dies jedoch relativ schwierig.

Resümee

Auffallend in der Branche ist, dass nicht einmal bei älteren ArbeitnehmerInnen eine optimistische Perspektive in der Branche existiert. Das Problem älter werdender ArbeitnehmerInnen wird vor allem darin gesehen, nicht mit der rasanten Entwicklung mitzukommen.

Vor dem Hintergrund des Alters der Belegschaften und der demografischen Entwicklung, besteht die Herausforderung für die Branche darin, ob und wie sie es schafft Personaleinsatz und Rekrutierungsstrategien auf absehbare Alterungsprozesse hin auszurichten.

Unternehmensleitungen insbesondere in den kleineren und mittleren Betrieben haben großteils keine strategische Personalpolitik, das heißt auch nicht gegen älter werdende MitarbeiterInnen. Die Konzentration auf das Tagesgeschäft lässt oft keinen Raum sich mit strategischen Personalfragen zu beschäftigen, die auf die Zukunftssicherung hin ausgelegt sind.⁴ Personaleinsatz und Rekrutierungsstrategien werden nicht frühzeitig auf absehbare Alterungsprozesse in der Branche ausgerichtet. Gerade mittlere und kleinere Unternehmen sind aber im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte gegenüber den Großen Unternehmen im Nachteil.

Ältere Arbeitnehmer werden zukünftig als Humanressource an Bedeutung gewinnen. Um die vor allem auf Erfahrungswissen beruhenden Kompetenzen von Älteren älterer nutzen zu können bedarf es gewisser betrieblicher Voraussetzungen die größtenteils in Unternehmen (nicht nur in der IKT-Branche) erst geschaffen werden müssen. Einerseits geht es dabei um gesundheitspräventive Maßnahmen (z.B. Weiterbildungs- u. Qualifikationsmaßnahmen, Arbeitszeitgestaltung, Maßnahmen zur Stressreduktion und Vermeidung von Burnout etc.) die es ermöglichen, dass eine möglichst lange Beschäftigung gewährleistet ist. Andererseits geht es darum, dass sich die Erkenntnis durchsetzt, dass Unternehmen von verschiedenen Leistungspotentialen (Ältere, Jüngere, Frauen, Männer etc.) profitieren können wenn, es ihnen gelingt diese zu koordinieren.

⁴ Buck, H., Referat Age Management – Betriebliche Handlungsstrategien, Tagung der Wirtschaftskammer Österreich am 29.04.2005, Wien, Arbeit, Alter-Erfahrungen und Beispiele aus Europa.