

Nachrichten aus der Wirtschaftspsychologie

4. August 2013

Personalentwicklung für Ältere

Personalentwicklung für Ältere wird immer wichtiger. Das zeigt eine neue Studie zur altersspezifischen Personalpolitik. Am häufigsten werden Ältere bei Weiterbildungen berücksichtigt. Zukünftig sollte die Gesundheit Älterer mehr gefördert werden.

Datengrundlage war das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), bei dem jährlich die Geschäftsführung zur Arbeit in ihrem Unternehmen interviewt wird. Was kam bei den letzten Berichtsdaten aus 2011 hinsichtlich der Förderung älterer Mitarbeiter heraus?

Ältere fördern und fit machen

Mehr Ältere arbeiten. 2011 waren mehr Ältere sozialversicherungspflichtig beschäftigt: rund 28 Prozent der 60- bis 65-Jährigen und 51 Prozent der 55- bis 60-Jährigen (gegenüber 12 Prozent und 43 Prozent 2001).

Altersspezifische Personalmaßnahmen. Fördermaßnahmen speziell für Ältere sind 2011 gegenüber 2002 nicht ausgeweitet geworden. 2002 setzten 20 Prozent der befragten Unternehmen diese Maßnahmen ein, 2011 insgesamt 18 Prozent. Allerdings sind die einzelnen Maßnahmen wichtiger geworden. Die häufigsten Maßnahmen (je weiter oben stehend, desto häufiger eingesetzt):

- Ältere werden bei Weiterbildungen einbezogen
- Angebote zur Altersteilzeit
- altersgemischte Arbeitsgruppen
- Anforderungen werden Älteren angepasst
- Arbeitsplätze besonders ausstatten

Mehr Gesundheitsförderung notwendig. 50- bis 60-Jährige beklagen gegenüber Jüngeren häufig, dass sie vor allem körperlich nicht mehr so gut arbeiten können. Die IAB-Forscher empfehlen daher, dass „Gesundheitsschutz und -förderung zukünftig noch stärker in den Fokus betrieblicher Personalmaßnahmen rücken sollte.“ Das können z.B. Pausengestaltung, Betriebssport, Gesundheitschecks oder Schulungen sein.

© Wirtschaftspsychologie aktuell, 2013. Alle Rechte vorbehalten.

Weiterführende Informationen:

Ute Leber, Jens Stegmaier und Anita Tisch (2013). **Altersspezifische Personalpolitik: Wie Betriebe auf die Alterung ihrer Belegschaften reagieren (PDF)**. IAB Kurzbericht: Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 13/2013.