



Zur Arbeitssituation älterer Arbeitnehmer in sozialen Einrichtungen

Gudrun Knabe-Gourmelon &
Andreas Gourmelon

1. Ziele und Methode der Studie

In diesem Artikel werden ausgewählte Ergebnisse einer Befragung zur Arbeitssituation von Arbeitnehmern ab 55 Jahren in sozialen Einrichtungen wiedergegeben. Durchgeführt wurde die Befragung bei einem Träger des Diakonischen Werkes Bayern, der rund 4.800 Mitarbeiter/innen beschäftigt. Der Träger betreibt Einrichtungen der Altenhilfe, Geistigbehinderten- und Körperbehindertenhilfe, Jugendhilfe sowie Krankenhäuser.

Ausgangspunkt der Studie war die Erkenntnis, dass angesichts des demografischen Wandels und der Entwicklungen am Arbeitsmarkt mit einem deutlichen Anstieg des Durchschnittsalters der Belegschaft zu rechnen ist (Bäcker, 1996; Maier, 1997). Die erhobenen Daten sollten der Ausgangspunkt für Überlegungen zur Optimierung der Arbeitssituation der älteren Mitarbeitenden sein (s.a. Hacker, 1996). Hierzu zählt auch, auf der Grundlage der Befragungsergebnisse ggf. Personalentwicklungsmaßnahmen zu konzipieren, die dem Erhalt oder sogar der Verbesserung des Leistungsvermögens dienen (Frerichs, 1999) sowie zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit beitragen.

Folgende Aspekte sollten untersucht werden:

- Beurteilung der derzeitigen Arbeitssituation: In welchem Ausmaß fühlen sich die älteren Mitarbeitenden über- oder unterfordert? Was ist die Motivation für die Fortführung der Berufstätigkeit? Werden die Mitarbeiter in ihrem Arbeitsbereich in Entscheidungsprozesse eingebunden?
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen durch die Arbeit: Welche gesundheitlichen Beschwerden werden aus Sicht der Mitarbeitenden durch die Arbeit verursacht? Wie hoch ist der Krankenstand?
- Auswirkungen des Alters in Bezug auf die eigene Person und die Wahrnehmung der Arbeitssituation.
- Wünsche der Mitarbeiter bezüglich ihrer weiteren Berufslaufbahn.

Obwohl in weiten Teilen der Arbeitswelt Arbeitnehmer bereits ab 45 Jahren als alt oder »älter« gelten, sollten in der Studie nur Mitarbeitende befragt werden, die 55 Jahre alt oder älter sind (nicht in die Befragung einbezogen wurden etwa dreißig geringfügig Beschäftigte dieser Altersgruppe). Gründe hierfür waren, dass einerseits die Einrichtungen in besonderem Maß auf die beruflichen Erfahrungen sowie Kompetenzen dieser engagierten Gruppe angewiesen sind, andererseits die Mitarbeitenden ab 55 auf Grund der gesetzlichen und tarifvertraglichen Bestimmungen am ehesten die Möglichkeit haben, unangemessenen Arbeitsbedingungen – z.B. durch Frühverrentung – zu entfliehen. Zum Zeitpunkt der Befragung im Winter 2001 umfasste die zu befragende Zielgruppe 362 Personen – dies entspricht einem Anteil von 7,2% der gesamten Belegschaft. Bereits bei letztgenannter Zahl wird deutlich, dass die Gruppe dieser älteren Mitarbeitenden schon rein quantitativ keine zu vernachlässigende Minderheit in der Trägerbelegschaft darstellt (siehe auch Fritsch, 1996).

Die Befragung wurde anonym mit einem vorab an einer kleinen Stichprobe überprüften und mit der Mitarbeitervertretung abgestimmten Fragebogen durchgeführt. Zur Beantwortung der meisten Fragen wurden den Mitarbeitenden vorformulierte Antworten mit einer sechsstufigen Ratingskala angeboten. Ergänzend hatten die Befragten mehrmals die Möglichkeit, frei zu antworten.

2. Beschreibung der befragten älteren Mitarbeitenden

Insgesamt antworteten 152 Angeschriebene, dies entspricht einer Rücklaufquote von 42%. Im Vergleich zur Gesamtpopulation der Mitarbeitenden ab 55 Jahren wurden bei der Stichprobe der antwortenden Mitarbeitenden keine systematischen Abweichungen hinsichtlich der Merkmale Geschlecht und Alter festgestellt.

Gut 84% der befragten Mitarbeitenden sind zwischen 55 und 60 (einschließlich) Jahre alt, knapp 16% sind 61 Jahre alt oder älter. Der Frauenanteil beträgt 60,4%. Es haben Mitarbeitende aus allen o.g. Einrichtungen geantwortet, der Anteil schwankt zwischen 9%, die in der Jugendhilfe, und 24%, die in der Altenhilfe arbeiten. Beeindruckend ist die mehrheitlich lange Betriebszugehörigkeit: Immerhin 12% der befragten Mitarbeitenden sind seit mehr als 30 Jahren, über die Hälfte (52,7%) seit 11 bis 30 Jahren und 35,3% sind weniger als 10 Jahre für den Träger tätig. Die letztgenannte Gruppe wurde folglich im Alter von mindestens 45 Jahren eingestellt. Dabei handelt es sich überwiegend um Frauen (77%), die oftmals in der Altenhilfe arbeiten (49%). Ein Großteil der Befragten (89,3%) hat während seiner gesamten Beschäftigungszeit dieselbe Tätigkeit durchgeführt. Rund 36% der Befragten sind Mitarbeitende ohne Fachausbildung, knapp 44% Fachkräfte und 20% Führungskräfte.

Über die Hälfte der befragten älteren Mitarbeitenden arbeitet Vollzeit, über ein Drittel Teilzeit; rund 10% nehmen das Angebot der Altersteilzeit wahr. Hier zeigt sich ein geschlechtsspezifischer Unterschied: Während bei den Vollzeitkräften die Geschlechter in etwa gleich verteilt sind (28,3% Männer und 23,4% Frauen), stellen die Mitarbeiterinnen einen Großteil der Teilzeitkräfte (35,2% gegenüber 2,8% Männer). Das Angebot der Altersteilzeit nehmen doppelt so viele Männer (6,9%) wie Frauen (3,4%) wahr.

3. Beurteilung der Arbeitstätigkeit

Zur Beurteilung der Arbeitstätigkeit wurden den Mitarbeitenden 17 Fragen gestellt, die sie mit Hilfe einer sechsstufigen Ratingskala beantworten konnten (hohe Werte signalisieren Zustimmung). Die Mittelwerte der Antworten sind in Abbildung 1 dargestellt.

Die Antworten zu den Fragen wurden einer Faktorenanalyse (Hauptkomponentenanalyse mit anschließender Varimax-Rotation; die Korrelationskoeffizientenmatrix findet sich im Anhang) unterzogen; hierdurch sollten die wesentlichen Beurteilungseinflüsse festgestellt werden. Es wurden vier Faktoren extrahiert, die 60,7% der Varianz aufklären. Faktor I wurde mit »Be-

rufliche Erfüllung«, Faktor II mit »Beanspruchung«, Faktor III mit »Gesundheitliche Schwierigkeiten« und Faktor IV mit »Mitwirkungsmöglichkeit« bezeichnet (siehe auch Abbildung 1).

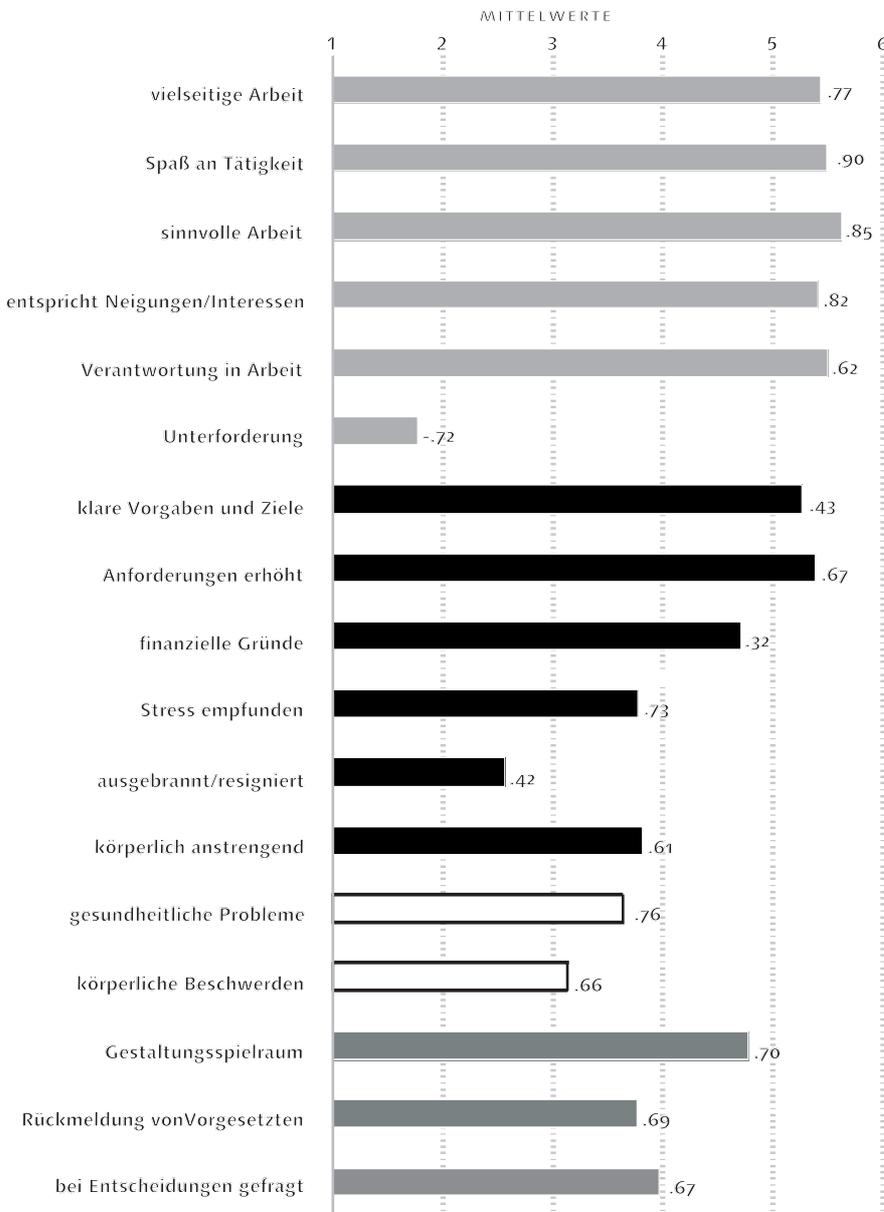


Abbildung 1: Einschätzung der Arbeitstätigkeit (Mittelwerte) auf einer Skala von 1 = »stimmt nicht« bis 6 = »stimmt«. Die Werte in Klammern geben die Ladung an, mit der das jeweilige Item auf dem entsprechenden Faktor lädt: Faktor I »Erfüllung im Beruf« (hellgraue Säulen), Faktor II »Beanspruchung« (schwarze Säulen), Faktor III »gesundheitliche Schwierigkeiten« (weiße Säulen), Faktor IV »Mitwirkungsmöglichkeit« (dunkelgraue Säulen).

Varianzanalytisch wurden folgende Unterschiede festgestellt, die jeweils auf dem 1%- oder 5%-Niveau signifikant sind:

- Führungskräfte ($M = 5,32$) geben einen höheren Gestaltungsspielraum an als Fachkräfte ($M = 4,75$) und die ohne Fachausbildung Tätigen ($M = 4,32$),
- Fachkräfte ($M = 5,07$) und die ohne Fachausbildung Tätigen ($M = 4,72$) arbeiten eher aus finanziellen Gründen weiter als die Führungskräfte ($M = 3,62$),
- Altersteilzeitbeschäftigte ($M = 4,20$) erleben die Anforderungen ihres Arbeitsplatzes in den letzten Jahren als weniger stark erhöht als Teilzeit- ($M = 5,25$) und Vollzeitbeschäftigte ($M = 5,07$).

4. Beschwerden, Krankheitsdauer und belastende Tätigkeitsaspekte

Die Mitarbeitenden wurden gebeten, diejenigen körperlichen Beschwerden zu benennen, die sie auf die

Arbeit zurückführen. Von 152 Mitarbeitenden benannten 65 körperliche Beschwerden (Mehrfachnennungen waren möglich). In Tabelle 1 sind die Beschwerden aufgelistet, überwiegend werden Störungen des Bewegungsapparates genannt.

Tabelle 1: Körperliche Beschwerden der Mitarbeitenden ab 55 Jahren ($N = 152$, Mehrfachnennungen möglich)

Beschwerden	Anzahl der Nennungen
Rücken/ Wirbelsäule/Bandscheiben	46
Sonstige Gelenke	12
Schlafstörungen	4
Hauterkrankungen	4
Sonstiges (z.B. Kopfschmerzen, Tinnitus)	14

Abbildung 2 gibt die Krankheitsdauer der Mitarbeitenden ab 55 wieder. Etwa 70% der Befragten weisen im der Befragung vorangegangenen Jahr eine Krankheitsdauer auf, die auch bei jüngeren Mitarbeitenden als unauffällig zu bezeichnen wäre (Krankheitsdauer von weniger als 10 Arbeitstagen).

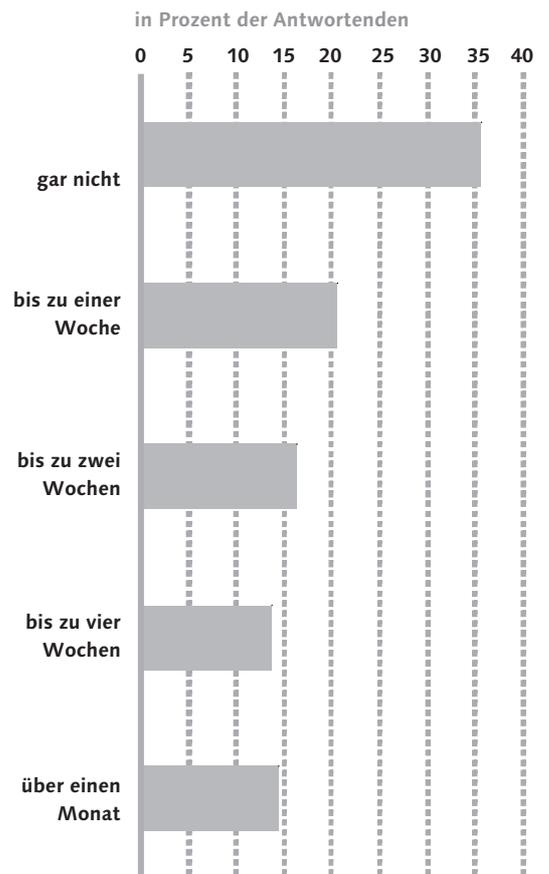


Abbildung 2: Krankheitsdauer der älteren Mitarbeitenden. Häufigkeitsauswertung von 147 gültigen Antworten.

Greift man diejenigen Personen heraus, die im letzten Jahr länger als zwei Wochen krank waren, zeigt sich, dass die Art der Tätigkeit einen bedeutsamen Einfluss auf die Krankheitsdauer hat. Beschäftigte aus Einrichtungen der Altenhilfe, Geistigbehindertenhilfe und den

Krankenhäusern weisen nämlich doppelt so oft eine lange Krankheitsdauer auf wie die Beschäftigten aus Einrichtungen, in denen in geringerem Maße oder überhaupt keine körperlich anstrengenden pflegerischen Tätigkeiten geleistet werden müssen (z.B. Jugendhilfe, Zentralverwaltung). Korreliert man die Faktorenwerte des Faktors II (Beanspruchung) und des Faktors III (gesundheitliche Schwierigkeiten) mit der Krankheitsdauer, so ergeben sich signifikante Korrelationskoeffizienten (Pearson r) in Höhe von $r = .25$ und $r = .38$.

Hinsichtlich der belastenden Aspekte der Tätigkeit wurden den Befragten im Fragebogen vier Belastungsmomente vorgegeben, die aus Sicht der Trägerleitung durch arbeitsorganisatorische sowie Maßnahmen der Personalentwicklung prinzipiell beeinflussbar wären. Es zeigte sich jedoch (Tabelle 2), dass diese vorgegebenen Aspekte im Schnitt als eher nicht belastend empfunden wurden.

$M = 4,98$; »komme besser mit Kollegen zurecht«, $M = 4,26$; »verfüge über ein hilfreiches Netzwerk beruflicher Kontakte«, $M = 4,07$). Die Befragten werden erfreulicherweise kaum mit Abwertungen aufgrund ihres Alters konfrontiert: So erleben sie selten Geringschätzung durch andere ($M = 1,86$) oder dass ihnen Aufgaben nicht mehr zugetraut würden ($M = 2,03$). Im Gegenteil erfahren die älteren Mitarbeitenden tendenziell eher eine Wertschätzung ihrer beruflichen Kompetenzen (»bin als Ratgeber/in gefragt«, $M = 3,96$). Andererseits bringt das höhere Lebensalter eher keine Erleichterung bei der Aufgabenbewältigung ($M = 2,72$) mit sich. Auch der Umgang mit Misserfolgen fällt nicht leichter ($M = 2,97$) als in jüngeren Jahren. Nach Ansicht der älteren Mitarbeitenden hat das Alter keinen Einfluss auf das Einlassen auf Neues ($M = 3,10$), auf die Empfindsamkeit ($M = 3,12$) sowie auf die Ermüdung ($M = 3,77$). Führungskräfte lassen sich in ihrem jetzigen Lebensalter von mindestens 55 Jahren

Tabelle 2: Tätigkeitsaspekte, die von den älteren Mitarbeitenden als belastend erlebt werden (Skala von 1 – »gar nicht« bis 6 – »sehr«)

	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Antworten
Arbeitsmenge	3,28	1,79	137
Arbeitszeit	2,31	1,77	132
Verhältnis zu Kollegen	1,85	1,38	136
Verhältnis zu Vorgesetzten	2,07	1,55	134
Umgang mit Neuerungen	2,42	1,66	137

Zudem wurde gefragt, ob der Umgang mit Neuerungen Schwierigkeiten bereite. So sollte überprüft werden, ob die Selbsteinschätzung der älteren Mitarbeitenden mit dem oftmals vorhandenen Stereotyp des älteren Arbeitnehmers (unflexibel, innovationsfeindlich, nicht lernwillig – siehe z.B. Filipp & Mayer, 1999) übereinstimmt. Tatsächlich ist das nicht der Fall, die befragten älteren Mitarbeitenden empfinden eher keine Belastung durch Neuerungen im Arbeitsumfeld ($M = 2,42$).

5. Auswirkungen des Alters

Im Vergleich mit sich selbst erleben die älteren Mitarbeitenden durch das fortschreitende Lebensalter bedingte, positive Veränderungen vor allem im Bereich des Selbstmanagements (»unterscheide leichter das Wesentliche vom Unwesentlichen«, $M = 5,02$) und der sozialen Kompetenz (»kann besser mit Kunden/Klienten umgehen«,

nicht mehr so gerne etwas vorschreiben ($M = 4,36$), während Fachkräfte ($M = 3,15$) in diesem Punkt keine Veränderung mit dem Alter erleben und Mitarbeitende ohne Fachausbildung ($M = 2,48$; Unterschied signifikant auf 1%-Niveau) – im Gegensatz zu früher – Vorschriften im reiferen Alter eher akzeptieren.

Der überwiegende Teil der Befragten (87,8%) hat im Umgang mit Vorgesetzten keine Veränderungen erlebt, nur 12,2% gaben an, dass sich das Verhältnis zum oder zur Vorgesetzten mit dem Alter verändert habe. Von den Führungskräften sehen 42,6% ihr eigenes Führungsverhalten als mit dem Alter verändert an. Die freien Äußerungen sprechen für eine Veränderung in die positive Richtung. So erleben sich die älteren Führungskräfte in ihrem Verhalten gegenüber den Mitarbeitern als sicherer, geduldiger, gelassener und toleranter als früher.

Tabelle 3: Wünsche der älteren Mitarbeitenden hinsichtlich der weiteren Berufslaufbahn (Skala von 1 – »gar nicht« bis 6 – »sehr«)

	Mittelwert	Standardabweichung	gültige Antworten
mehr Verantwortung übernehmen	2,14	1,44	139
einige Aufgaben abgeben	2,80	1,87	136
etwas Neues machen	2,12	1,55	139
in fachlicher Hinsicht weiterqualifizieren	3,19	1,85	136
Erfahrungen an Jüngere weitergeben	4,96	1,32	140
gezielt auf Ruhestand vorbereiten	4,27	1,79	140
mit geringerem Zeiteinsatz arbeiten	2,85	2,00	135

GUDRUN KNABE-GOURMELON (geb. 1965), Diplom-Psychologin, ist Referentin für Personalentwicklung bei den Rummelsberger Anstalten, einem Träger des Diakonischen Werkes Bayern. Zudem ist sie freiberuflich als Trainerin im Bereich Laufbahnberatung tätig.

DR. ANDREAS GOURMELON (geb. 1966), Diplom-Psychologe, Diplom-Kaufmann, ist Professor an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Gelsenkirchen. In Forschung, Lehre sowie im Forschungs-Praxis-Transfer befasst er sich überwiegend mit den Themen Personalauswahl und -entwicklung.

Kontakt
 Eskilstunastr. 19,
 91054 Erlangen
 T 09128/502514
 M 0179/6751911
 E dr.gourmelon@debitel.net

6. Zukunftswünsche hinsichtlich der weiteren Berufslaufbahn

Eindeutiger Spitzenreiter in Bezug auf die eigene berufliche Zukunft ist der Wunsch, die eigenen Erfahrungen an Jüngere weiterzugeben (siehe Tabelle 3). Auch die Möglichkeit, sich gezielt auf den Ruhestand vorzubereiten wird positiv bewertet. Die Vorstellungen, mehr Verantwortung zu übernehmen oder etwas Neues zu machen, werden im Durchschnitt eindeutig abgelehnt. Eine Clusteranalyse (Clusterzentrenanalyse; Bühl & Zöfel, 2002) zeigt hier jedoch Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen von älteren Mitarbeitenden.

Es wurden drei verschiedene Gruppen von älteren Mitarbeitenden identifiziert, die sich hinsichtlich ihrer Vorstellungen und Wünsche für die letzten Berufsjahre voneinander unterscheiden: In der Gruppe 1 (»Ehrgeizige«) finden sich diejenigen älteren Mitarbeitenden (27% der Befragten), die sich in Zukunft noch aktiv im Beruf engagieren möchten. Sie sind noch sehr an fachlicher Weiterqualifikation interessiert, würden auch gerne noch etwas Neues machen oder mehr Verantwortung übernehmen. Aufgaben abgeben wollen sie hingegen kaum, genauso wenig wie mit geringerem Zeiteinsatz arbeiten. Die Vorbereitung auf den Ruhestand ist für sie kein wichtiges Thema. Die Personen der Gruppe 2 (»Status Quo-Bewahrer«, 31% der Stichprobe) möchten in den letzten Jahren den beruflichen Status Quo halten – es soll so weitergehen, wie es derzeit ist. Diese älteren Mitarbeitenden möchten keinesfalls mehr etwas Neues machen. Sie sind auch nicht an einem Zuwachs an Verantwortung oder fachlicher Weiterqualifikation interessiert. Andererseits möchten sie aber auch keine Aufgaben abgeben und zeitlich gesehen nicht weniger arbeiten. Die dritte Gruppe Mitarbeitender ab 55 (»Geplagte«, Anteil: 41%) ist sozusagen schon auf dem Sprung in den Ruhestand. Diese älteren Mitarbeitenden würden gern mit weniger Zeiteinsatz arbeiten und Aufgaben abgeben. Keinesfalls wollen sie zusätzliche Verantwortung übernehmen oder etwas Neues machen. Stattdessen steht die gezielte Vorbereitung auf den Ruhestand im Vordergrund. Allen drei Gruppen ist der große Wunsch gemein, die erworbenen Erfahrungen an die jüngeren Kollegen/innen weiterzugeben.

Insbesondere die Mitglieder der Gruppen 1 (»Ehrgeizige«) und 3 (»Geplagte«) unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Bewertung einzelner Aspekte der Arbeitstätigkeit voneinander. Jene Aspekte, bei deren Einschätzung sich die Gruppen im Mittel signifikant voneinander unterscheiden, sind in Abbildung 3 wiedergegeben.

So bewerten die Mitglieder der Gruppe 3 ihre Tätigkeit als anstrengender und mit größeren gesundheitlichen Schwierigkeiten verbunden als die Mitglieder der Gruppe 1. Die »ehrgeizigen« Mitarbeitenden sehen bei ihrer Arbeit mehr Mitwirkungs- und Gestaltungsmöglichkeiten als die »geplagten« Personen. Hinsichtlich des Alters, der Krankheitsdauer und der Tätigkeitsebene der Befragten unterscheiden sich die drei Gruppen nicht systematisch voneinander.

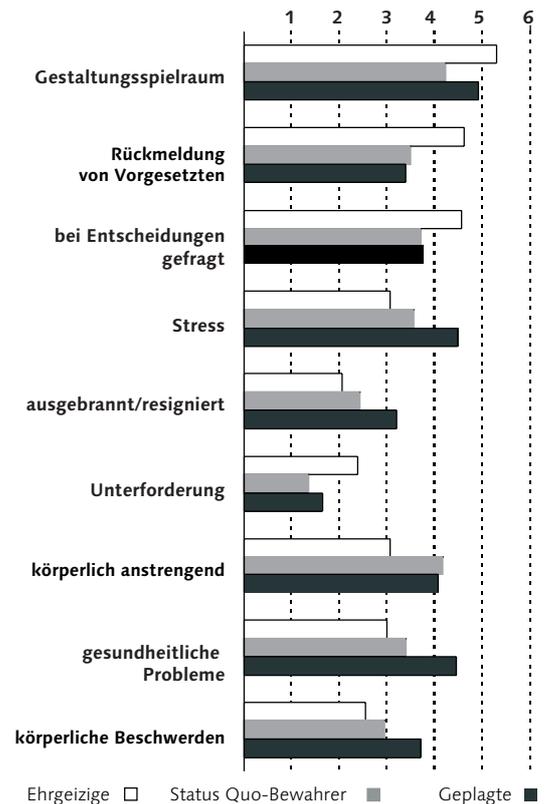


Abbildung 3:
 Einschätzung der Arbeitstätigkeit durch die Gruppen 1 (»Ehrgeizige«, insgesamt 41 Befragte), 2 (»Status Quo-Bewahrer«, insgesamt 47 Befragte) und 3 (»Geplagte«, insgesamt 62 Befragte). Dargestellt sind diejenigen Items, bei denen die Mittelwertsunterschiede signifikant sind.

7. Diskussion

Die älteren Mitarbeitenden des Trägers erleben ihre Arbeit als äußerst sinnvoll, abwechslungsreich, gestaltbar, verantwortungsvoll und ihren Neigungen entsprechend. Diese Beurteilung der Arbeitssituation lässt auf eine hohe intrinsische Motivation der Älteren schließen. Dem widerspricht nicht, dass viele Befragte der unteren Lohngruppen auch finanzielle Gründe für ihre Mitarbeit angeben. Ihre Tätigkeit empfinden viele jedoch auch als anstrengend; vor allem bei den Mitarbeitenden in pflegeintensiven Bereichen verursacht die Arbeit gesundheitliche Probleme und krankheitsbedingte Fehlzeiten. Das herausragende gesundheitliche Problem sind Erkrankungen/Beschwerden im Bereich des Bewegungsapparates (siehe hierzu auch Jansen & Müller, 2000, sowie Kilbom & Torgen, 2001). Die älteren Mitarbeitenden des Trägers erleben – bis auf wenige Ausnahmen – keine auf das Alter bezogenen Diskriminierungen. Ihr Verhältnis zu Vorgesetzten, Kollegen und Mitarbeitern ist weitgehend problemlos, sie fühlen sich gut in Arbeitsgruppen integriert. Vorteile der Lebensphase ab 55 Jahren sehen die Befragten in den höheren Selbstmanagement- und Sozialkompetenzen (siehe hierzu auch Dobner & Dobner, 2002). Keinen Einfluss hat das Alter nach Angaben der Mitarbeitenden auf die Bereitschaft, sich auf Neues einzulassen. Noch gut ein Viertel der Befragten möchte in den letzten Berufsjahren weiterhin Karriere machen, rund ein Drittel ist mit dem Erreichten zufrieden und

möchte so weitermachen wie bisher. 41% der älteren Mitarbeiter fokussieren sich auf eine Entlastung in der Berufstätigkeit sowie den Eintritt in den Ruhestand. Kritisch ist anzumerken, dass diese unerwartet positiven Beurteilungen und Selbsteinschätzungen auch durch einen Stichprobeneffekt bedingt sein könnten. Eventuell haben diejenigen, die sich im Berufsleben wegen ihres Alters ausgegrenzt oder überlastet fühlen, den Fragebogen nicht beantwortet. Weiterhin könnte das positive Bild dadurch verursacht sein, dass die Wahrnehmung der älteren Mitarbeitenden aus Gründen des Selbstwertschutzes systematisch zum Positiven hin verzerrt ist. Dagegen spricht jedoch die hohe Spannweite der Antwortmittelwerte, also die sehr differenzierten Antworten der Befragten. Auch die Führungs- und Unternehmenskultur des Trägers kann einen wesentlichen Einfluss auf die insgesamt gesehen positive Arbeitssituation der älteren Mitarbeitenden haben. Diese These ließe sich durch Vergleiche mit anderen sozialen Einrichtungen überprüfen. Bedeutsam könnte auch sein, dass im Sozial- und Pflegebereich Fähigkeiten, die ansonsten eher jüngeren Mitarbeitern zugesprochen werden, wie z.B. Flexibilität, Kreativität, Mobilität, Aktivität, keine herausragende Bedeutung für den beruflichen Erfolg zugesprochen wird. In Pflegeberufen scheinen hingegen Kompetenzen wie z.B. Beherrschtheit, Einfühlungsvermögen und Sinnstiftung wichtiger zu sein. Und diese Kompetenzen werden vermutlich eher älteren Personen zugesprochen. In einer derartigen Berufswelt könnten dann ältere Mitarbeitende grundsätzlich eine höhere Akzeptanz erfahren. Trotz der insgesamt positiven Arbeitssituation Ältere müssen die Befragungsergebnisse Folgen haben. Insbesondere in der Pflege sind weitere arbeitsorganisatorische und personenbezogene Maßnahmen notwendig, damit die Arbeitstätigkeit keine gesundheitsschädigenden Konsequenzen für die Arbeitnehmer hat. Diese Maßnahmen sollten jedoch nicht nur den älteren Mitarbeitenden zugute kommen, sondern – im Sinne der Prävention – auch den jüngeren. Weiterhin zeigen die Ergebnisse, dass die Personalentwicklung ältere Mitarbeitende nicht von vornherein von Qualifizierungsmaßnahmen ausschließen darf. Ein Ausschluss entspräche weder den fachlichen Erfordernissen noch den Wünschen der Mehrheit der älteren Mitarbeitenden.

ren Mitarbeitenden. Es ist aus Sicht der Jüngeren zu akzeptieren, dass ein Teil der Älteren weiterhin karriereorientiert ist und neue Herausforderungen sucht.

ZUSAMMENFASSUNG

Berichtet wird über ausgewählte Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von 152 älteren Arbeitnehmern/innen (ab 55 Jahren) aus sozialen Einrichtungen. Ziel der Befragung war die Bereitstellung von Informationen zur Lage älterer Arbeitnehmer/innen. Diese sollen als Grundlage für Planungen zur Verbesserung der Arbeitssituation und der Personalentwicklung dienen. Die Fragen bezogen sich auf die Beurteilung der Arbeitssituation, auf das Ausmaß und die Art gesundheitlicher Beeinträchtigungen sowie auf die Auswirkungen des Alters auf das Arbeitsverhalten. Des Weiteren wurden die Wünsche der älteren Arbeitnehmer hinsichtlich ihrer weiteren Berufslaufbahn erhoben. Insgesamt beurteilten die Befragten ihre Arbeitssituation und die Veränderung ihres Arbeitsverhaltens weitgehend positiv, altersspezifische Diskriminierungen erleben sie kaum. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Befragten möchte sich auch in den letzten Jahren der Berufstätigkeit verstärkt beruflich engagieren.

LITERATUR

BÄCKER, G. (1996). Demographischer Wandel, Arbeitsmarktentwicklung und Beschäftigungsperspektiven älterer Arbeitnehmer. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 1, 23-28.
 BÜHL, A. & ZÖFEL, P. (2002). *SPSS 11*. München: Addison-Wesley.
 DOBNER, E. & DOBNER, G. (2002). *Älter werden im Beruf*. Heidelberg: Sauer.
 FILIPP, S.H. & MAYER, A.K. (1999). *Bilder des Alters – Altersstereotype und die Beziehungen zwischen den Generationen*. Stuttgart: Kohlhammer.
 FRERICHS, F. (1999). Der Einsatz älterer Mitarbeiter im Betrieb. *Angewandte Arbeitswissenschaft*, 159, 1-18.
 FRITSCH, S. (1996). Aktivierung des Potentials älterer Mitarbeiter. *Personal*, 3, 130-132.
 HACKER, W. (1996). Erwerbsarbeit der Zukunft – Prospektive Arbeitsgestaltung und Personaleinsatzplanung auch für ältere Arbeitnehmer. In W. Hacker (Hrsg.), *Erwerbsarbeit der Zukunft – auch für Ältere?* (S. 175-193). Stuttgart: Teubner.
 JANSEN, R. & MÜLLER, R. (2000). Arbeitsbelastungen und Gesundheit älterer Arbeitnehmer im Dienstleistungsbereich. *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 4, 251-288.
 KILBOM, A. & TORGON, M. (2001). Körperliche Leistung und Gesundheit von älteren Menschen im Berufsleben. In G. Aronsson & A. Kilborn (Hrsg.), *Arbeit über 45 – Historische, psychologische und physiologische Perspektiven älterer Menschen im Berufsleben* (S. 102-121). Bremerhaven: Wirtschaftsverlag.
 MAIER, G. (1997). *Das Erleben der Berufssituation bei älteren Arbeitnehmern*. Lang: Frankfurt am Main.

Anhang

Korrelationskoeffizienten zur Einschätzung der Arbeitstätigkeit

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	(17)
(1) Vielseitige Arbeit	1																
(2) Spaß an Tätigkeit	.62	1															
(3) Sinnvolle Arbeit	.59	.82	1														
(4) Entspricht Neigungen	.62	.79	.72	1													
(5) Verantwortung in Arbeit	.55	.50	.56	.50	1												
(6) Gestaltungsspielraum	.46	.31	.28	.30	.45	1											
(7) Rückmeldung von Vorgesetzten	.17	.19	.20	.29	.19	.25	1										
(8) Bei Entscheidungen gefragt	.32	.24	.24	.26	.33	.33	.55	1									
(9) Klare Vorgaben/Ziele	.09	.35	.30	.23	.25	.00	.16	.28	1								
(10) Anforderungen erhöht	.19	.12	.20	.17	.41	.03	.09	.08	.27	1							
(11) Finanzielle Gründe	.02	.07	.00	.04	-.09	-.04	.03	.00	.06	.11	1						
(12) Stress	-.06	-.25	-.18	-.20	.07	.08	-.19	-.15	.06	.32	.14	1					
(13) Ausgebrannt/resigniert	-.28	-.41	-.38	-.29	-.20	-.07	-.12	-.31	-.18	.04	.12	.48	1				
(14) Unterforderung	-.58	-.55	-.47	-.55	-.45	-.23	-.09	-.18	-.32	-.27	-.10	-.01	.20	1			
(15) Körperlich anstrengend	.03	.01	.03	-.07	.03	-.11	-.12	-.01	.13	.18	.11	.33	.22	-.13	1		
(16) Gesundheitliche Probleme	-.03	-.13	-.13	-.21	-.12	.00	-.30	-.27	-.18	-.07	.15	.23	.34	-.03	.35	1	
(17) Körperliche Beschwerden	-.17	-.22	-.17	-.25	-.06	-.11	-.34	-.26	-.23	.12	.11	.25	.27	.13	.32	.60	1