

# Personal-Rekrutierung im Kontext des demographischen Wandels

## Spannungsfelder im IT Sektor

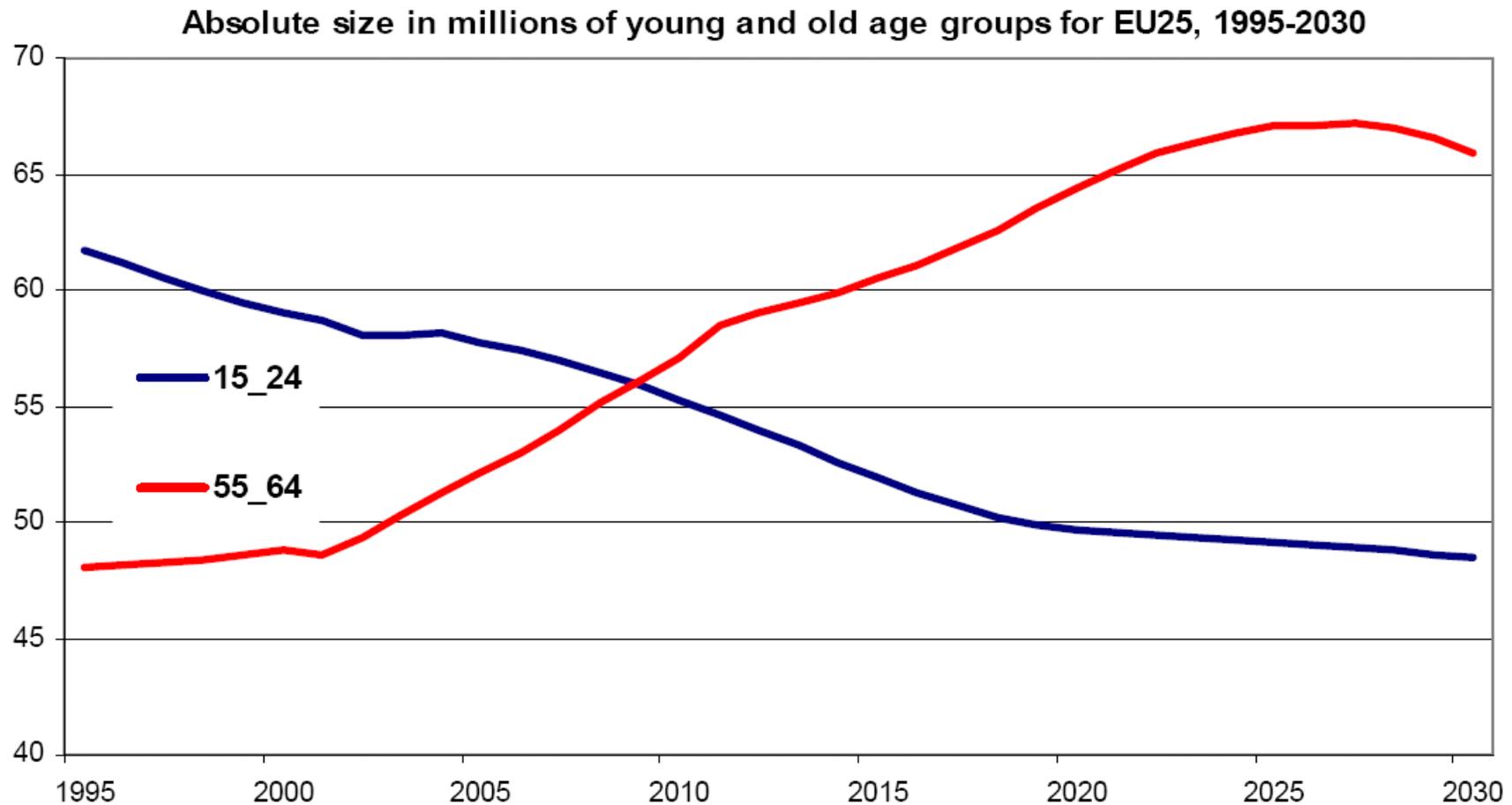
Maria Schwarz-Woelzl

Zentrum für Soziale Innovation, Wien

# Inhalt

- Erwerbsbevölkerung: die Beschäftigungsquote der Älteren steigt
- Ältere Arbeitlose: müssen durch ein Nadelöhr ... und können das Stigma kaum aus eigener Kraft überwinden
- Altersdiskriminierung: weit verbreitet
- Re-Orientierung im Personal-Rekrutierung: nicht viel in Sicht
- IT Sektor: soziale Innovationsfähigkeit?

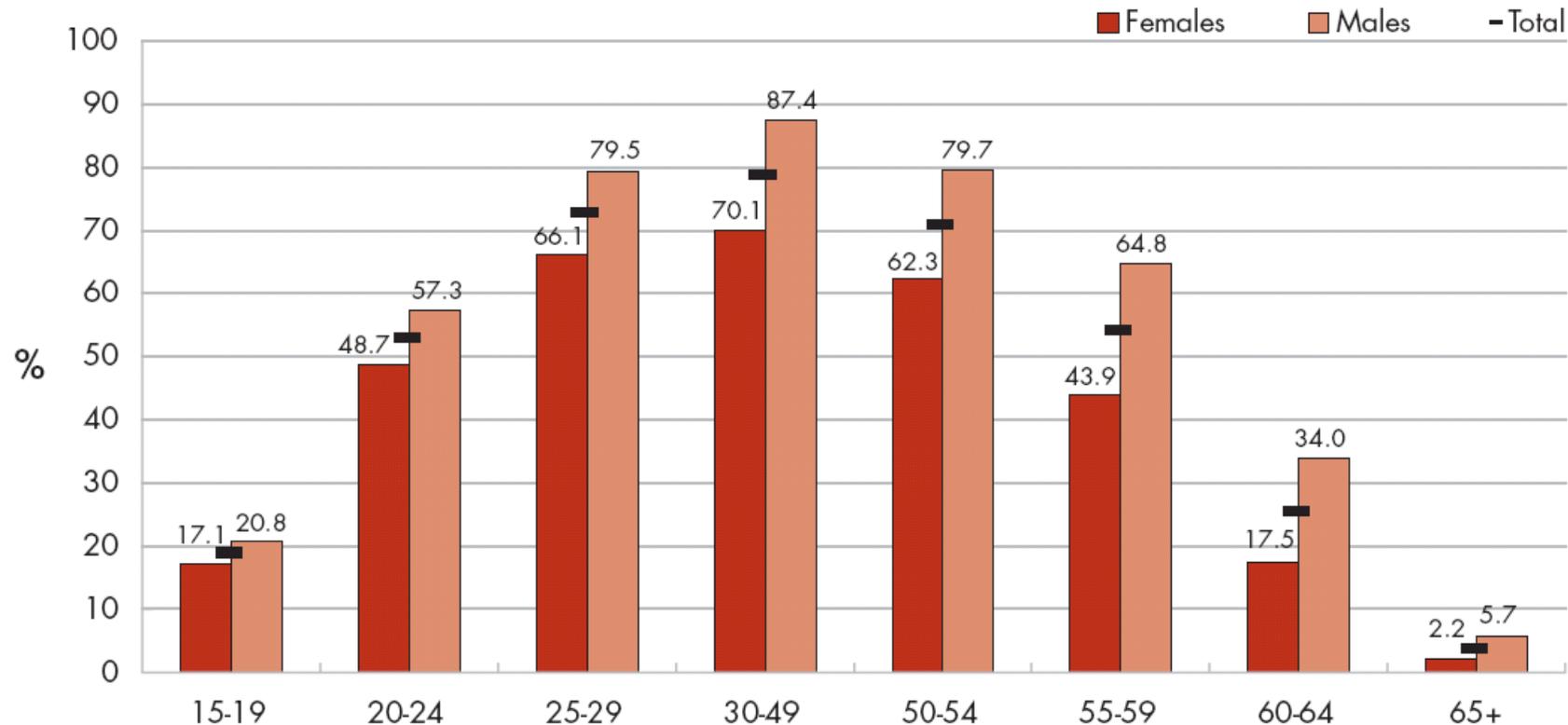
# Verhältnisanteil der 15-25 Jährigen zu den 55-64 Jährigen in der Erwerbsbevölkerung bis 2030



Source Eurostat; 2004 onwards: 2004 Demographic Projections (Baseline scenario)

# Beschäftigungsquote nach Altersgruppen und Geschlecht, EU-25, 2004

Beschäftigte in Prozent der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe

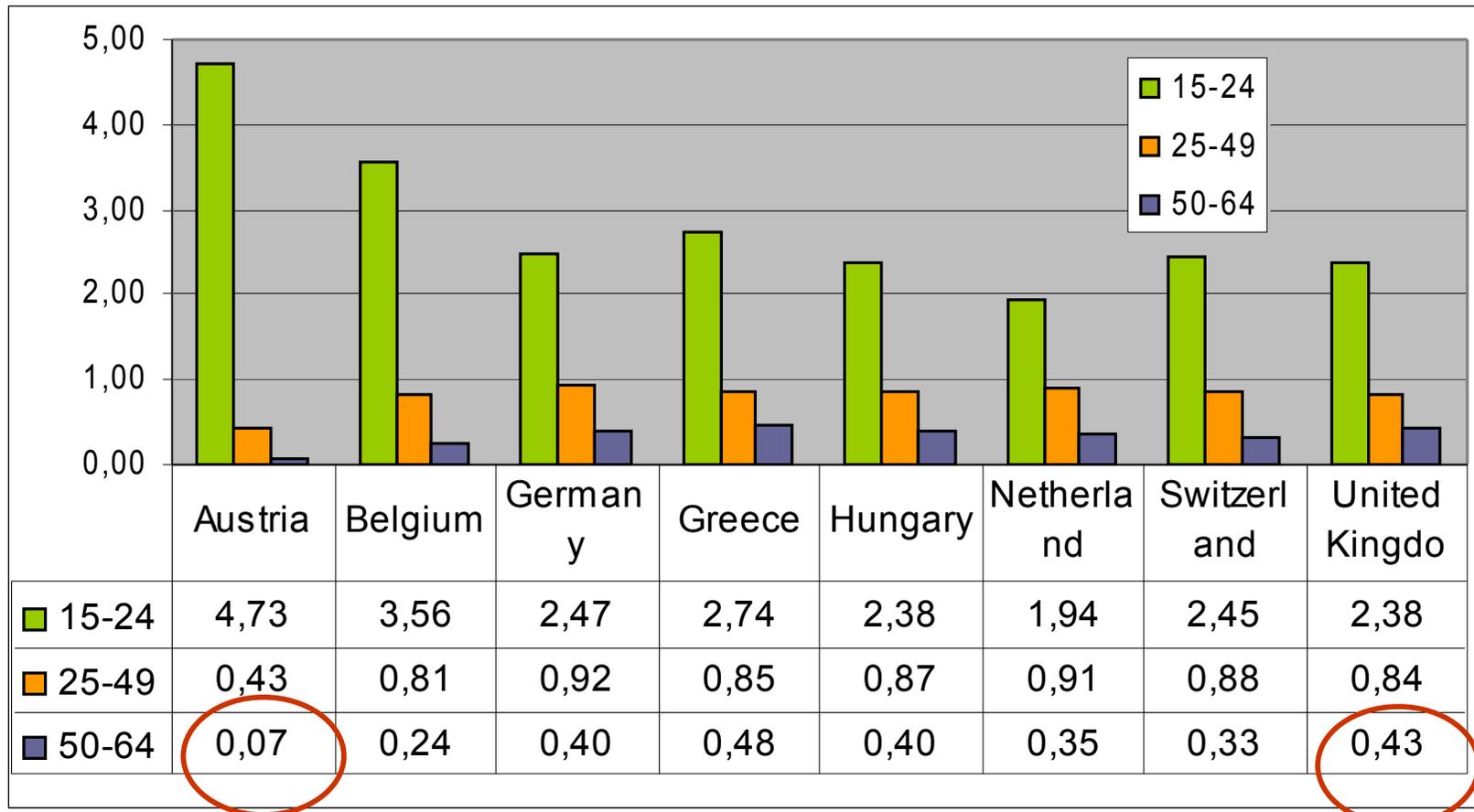


Source: EC (2006): The social situation in the European Union 2005-2006

# Schmale Einlasspforten für ältere Arbeitslose

## Relative recruitment intensity by age in selected countries, 2000

Ratio of the recruitment rate for employees in each age group to the recruitment rate for employees of all ages, in %



Source: Biffi and Isaac, 2005:29 customised data

# Das Stigma Alter am Arbeitsmarkt kann kaum aus eigener Kraft überwunden werden

- Rückstieg auf weniger verantwortungsvolle Positionen wird verwehrt.
- Bereitschaft zu einem niedrigeren Gehaltsniveau nützt nichts.
- Risiken eines Jobwechsel jenseits der 45 sind unkalkulierbar.
- *Employability*-Konzept (=Qualifikationen, die überbetrieblich verwertbar sind) trifft bei Älteren nicht zu.
- Das Geburtsdatum als Kainsmerkmal.
  - Bei Frauen zusätzlich das Aussehen.
- Ausschlussmechanismen sind stabil über bereits 15 Jahre hinweg.
  - Ausschlussmechanismen setzen bei Frauen früher ein.
- Erfahrungswissen wird zwar bei älteren Beschäftigten geschätzt, bei arbeitslosen Älteren scheint es von geringem Wert zu sein.

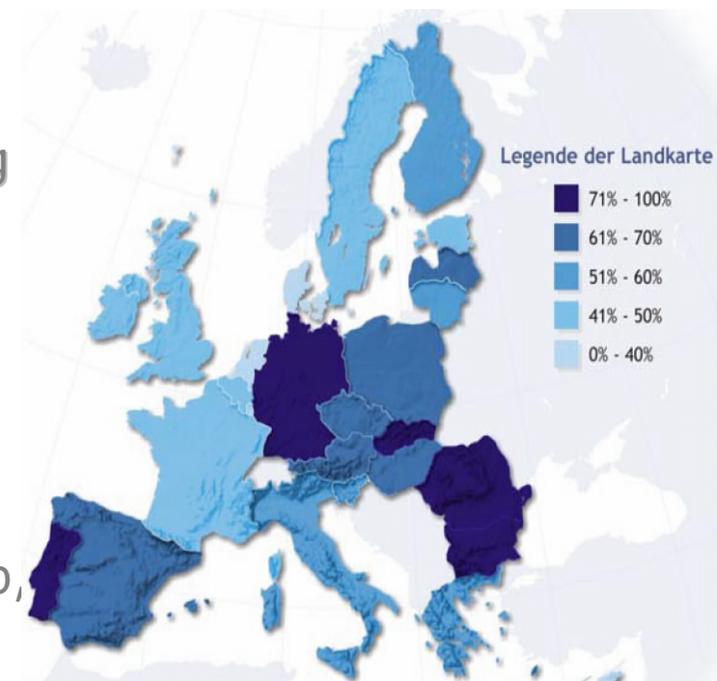
(Quelle: Krenn & Vogt 2007)

# Alters-Diskriminierung wird als weit verbreitet angenommen

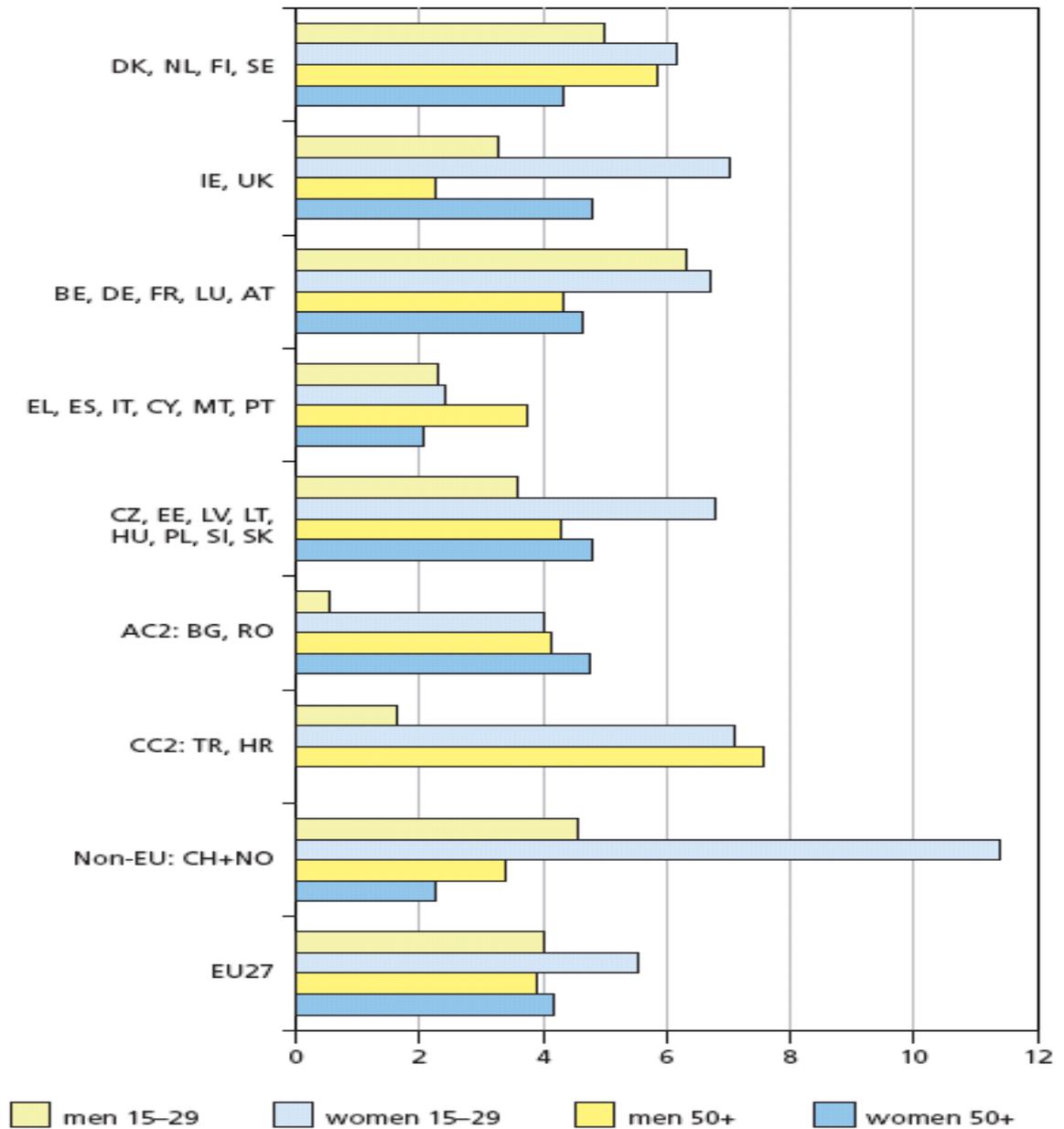
## Das angenommene Ausmaß:

- 46% der EuropäerInnen denken, dass Alters-Diskriminierung verbreitet ist.
- 57% stimmen der Ansicht zu, dass Menschen über 50 oft für nicht mehr fähig gehalten werden, effizient zu arbeiten.
- 49% glauben, dass das vorgeschrittene Alter ein Nachteil bei der Jobsuche ist.
- 8 von 10 EuropäerInnen glauben, bei gleicher Qualifikation haben über 50-Jährige weniger Chancen auf einen Job, auf Weiterbildung und auf berufliche Förderungen.

Frage: in unserem Land werden Menschen über 50 nicht mehr für fähig gehalten, effizient zu arbeiten.



# Jüngere sind eher Opfer von Altersdiskriminierung EU27, 2005



Quelle: Fourth EWCS 2005:39

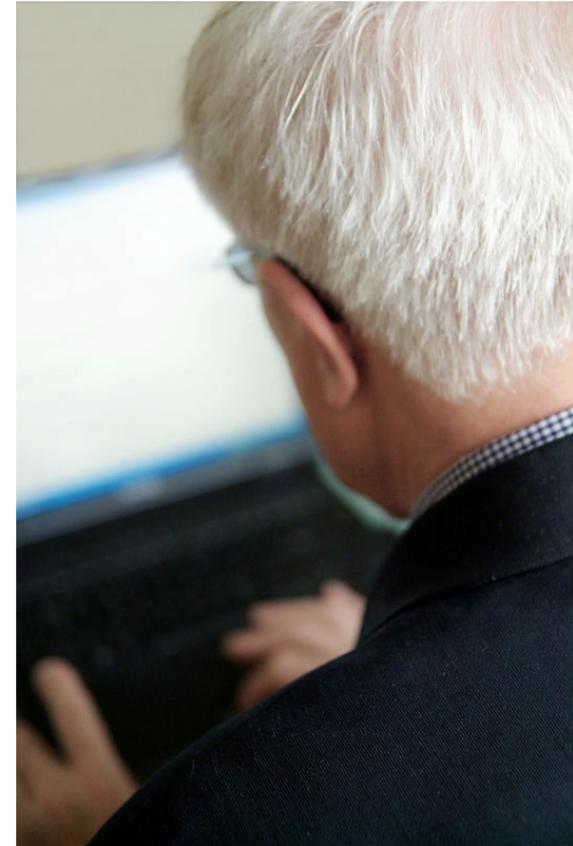
# Innovationsfeindlichkeit der Älteren? Tatsächliche Kompetenzen versus Stereotype?

	Technische Fähigkeiten		Flexibilität		Neue Ideen	
	<50	50-70	<50	50-70	<50	50-70
<b>USA</b>	36	60	21	49	20	38
<b>Großbritannien</b>	38	52	23	58	18	32
<b>Frankreich</b>	51	62	5	14	3	12
<b>Deutschland</b>	34	55	16	37	12	27
<b>Canada</b>	48	59	21	44	39	32
<b>Italien</b>	54	70	8	16	6	14
<b>Japan</b>	48	54	10	16	6	5

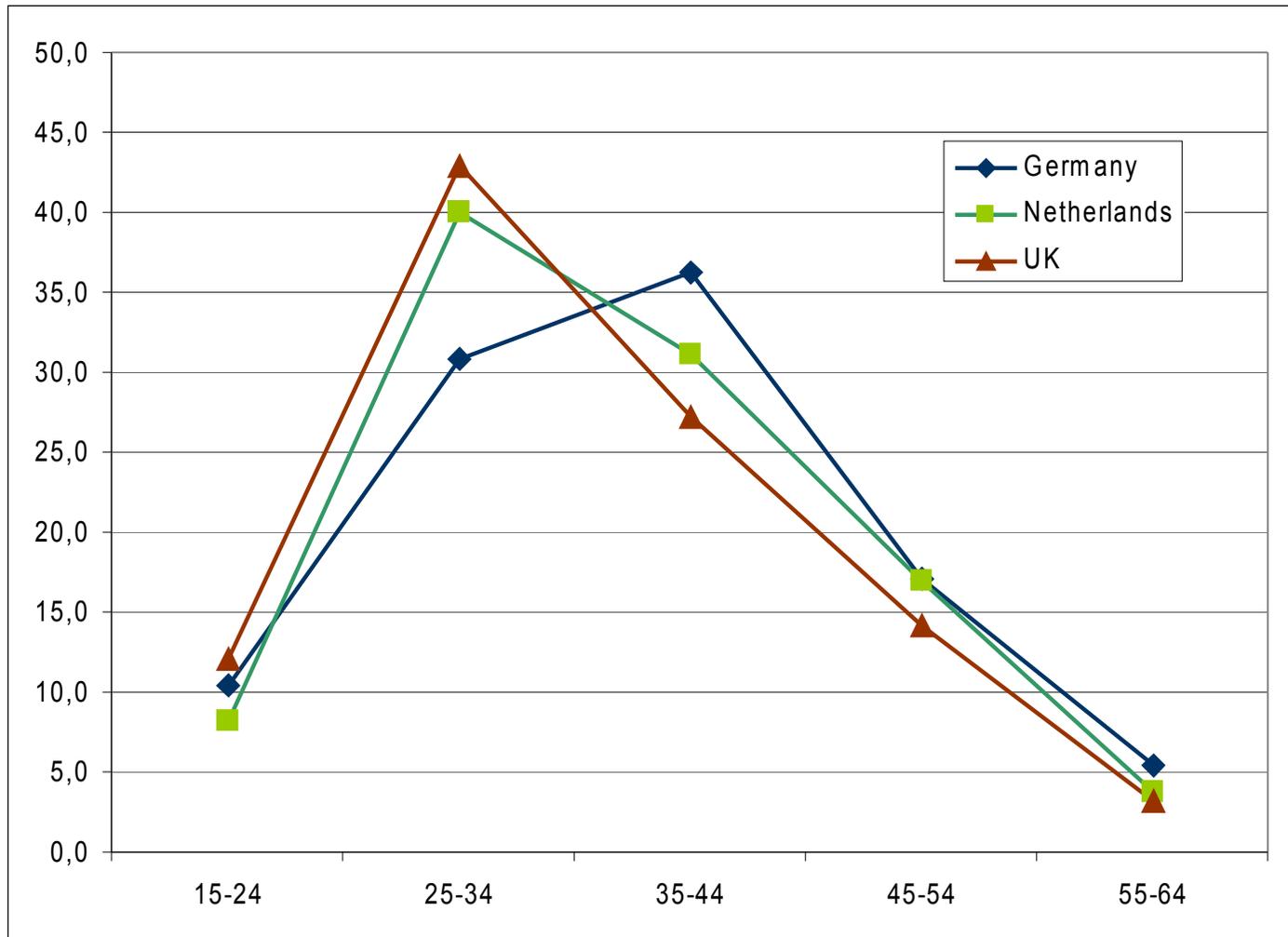
Quelle: AARP 2007:83

# Wann wird es endlich alters-divers?

- Nur 14% verfolgen eine Rekrutings-Strategie, die auf Ältere abzielt und nur 21% verfolgen eine Strategie um Ältere auch nach dem Pensionsantrittsalter zu behalten (Manpower Survey 2006)
- Nur wenige Firmen kennen die Altersstruktur in der Belegschaft und die meisten Firmen nehmen eine kurzfristige Perspektive in der Personalplanung ein (Adecco Institut 2006).



# Rekrutement im IT Sektor: wenig innovativ



Source: Platman and Taylor 2004:10

7. KIBNET-Jahrestagung 2008, Maria Schwarz-Wölzl

# Thesen zum Ausstieg

- Unsere Zukunft wird wesentlich davon abhängen, ob wir die Potentiale des aktiven Alterns nützen. Ältere sind nicht Teil des Problems in Europa – sie sind Teil der Lösung.
- Es gibt kein richtiges oder falsches Altersprofil im Unternehmen, jedoch soll Unternehmen bewusst werden, wodurch ihr aktuelles Altersprofil beeinflusst wurde.
- Abbau von Alters-Stereotypen ist nur Teil der Lösung des Problems, die zentrale Frage bleibt: wie kann der Mensch im heutigen gesteigerten Arbeitsdruck 45 Jahre durchhalten?

*„Betriebe sind nicht deshalb innovativ, weil sie das „Problem ältere MitarbeiterInnen“ durch Ausgliederung und Vorruhestand lösen, sondern weil es ihnen gelingt, ArbeitnehmerInnen aller Altersstufen in den organisatorischen, hoch innovativen betrieblichen Gesamtzusammenhang zu integrieren.“*

(Michael Astor, VDI-Technologiezentrum Informationstechnik GmbH)

Referiert aus: Healy, Mike / Schwarz-Woelz, Maria (June 2007):  
Recruitment policies and practices in the context of demographic  
change. Critical issues in the ICT sector and recommendations.  
ISBN 978-3-200-00960-8

Studie steht unter: [www.mature-project.eu/](http://www.mature-project.eu/) zum Download zur  
Verfügung.



## Danke für Ihre Aufmerksamkeit !

Maria Schwarz-Wölzl  
Zentrum für Soziale Innovation  
1150 Wien, Linke Wienzeile 246  
+43 1 49 50 442-52  
schwarz@zsi.at