UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

DIWA-IT

IAQ INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

Älter werden in der IT-Branche – Wie geht das?

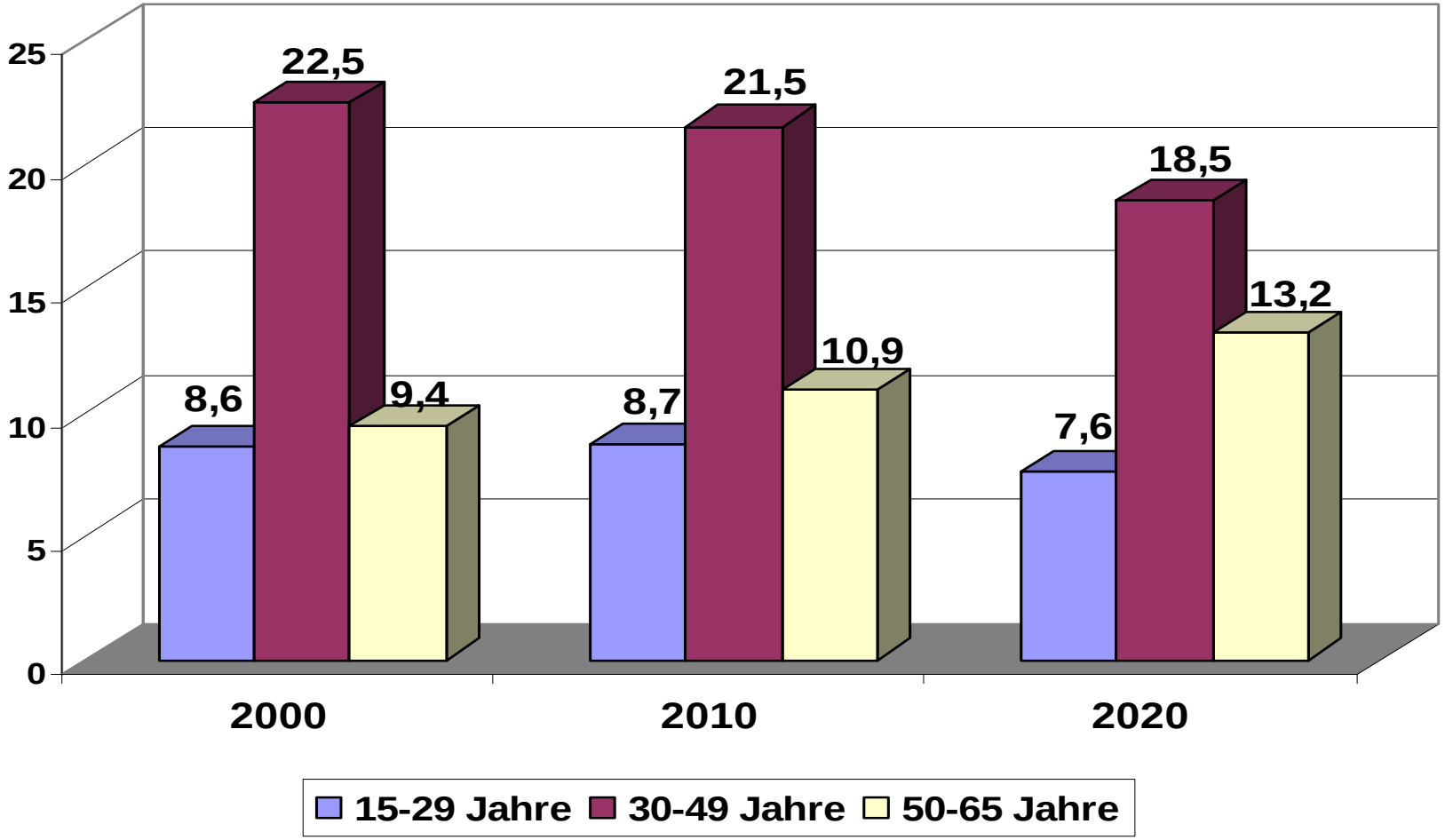
i-connection-Netzwerktreffen der IG Metall,
02.12.2008, Hannover

Dr. Anja Gerlmaier
Institut Arbeit und Qualifikation
an der Universität Duisburg/Essen

PROJEKTTRÄGER FÜR DAS Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION
DLR Projektträger im DLR
Förderschwerpunkt Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Demografischer Wandel – Herausforderungen in der Arbeitswelt

Arbeitskräfteentwicklung nach Altersgruppen zwischen 2000 und 2020 (in Mio) (GFAH 2006)

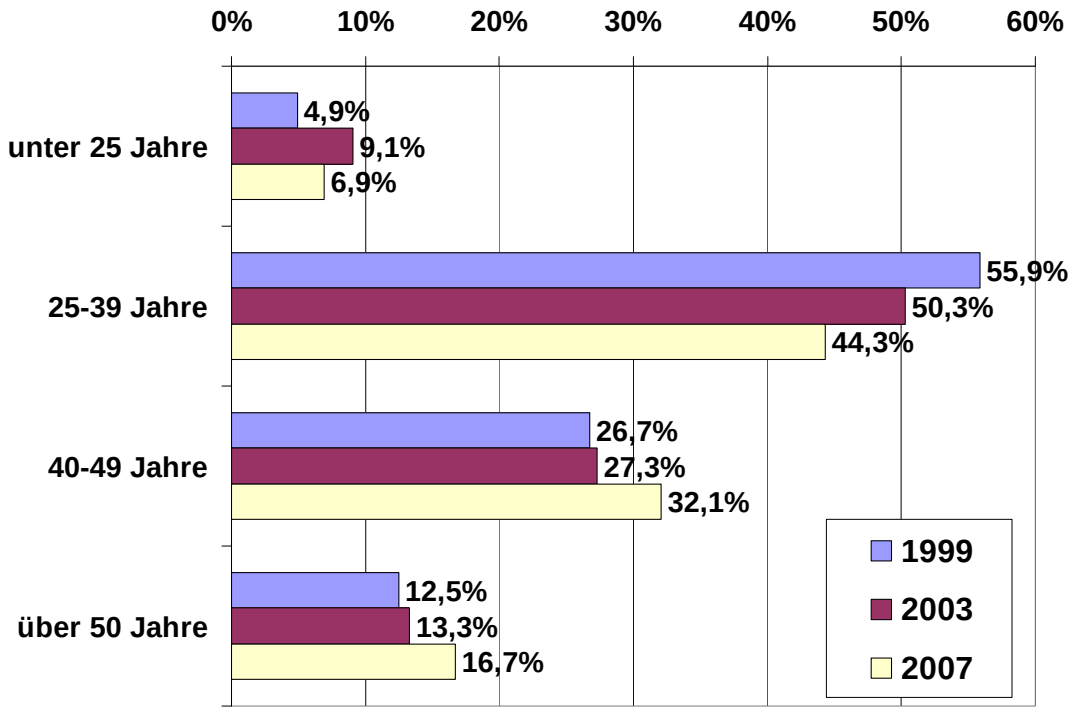


Veränderungen in der Alterstruktur von IT-Fachleuten 1999-2007

- Der Anteil der über-vierzig und -fünfzig Jährigen nimmt seit 2003 deutlich zu

- Es gibt weniger junge IT-Fachleute als in den Boomjahren der Branche

- Nach 2010 werden die über-vierzig-Jährigen die Mehrheit der IT-Beschäftigten stellen



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen)

Fachkräftenachwuchs und Nachfragesituation in der IT-Wirtschaft

- 2006 schlossen 15.400 Absolventen ein Informatik-Studium ab, die Zahl der Einschreibungen nahm mit 30.000 Studierenden leicht zu (Abbruchquote 2007: 32%)
- Laut BITKOM (2008) sind zurzeit 43.000 Stellen für IT-Fachkräfte unbesetzt
- 73% der ITK-Unternehmen suchen Bewerber mit Hochschulabschluss (BITKOM, 2008)

Altern in der IT-Wirtschaft – kritische Einflussfaktoren der Arbeitsfähigkeit

Gesundheit

- Psychischer Verschleiß (z.B. Burnout)
- Gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Veränderung biologischer Leistungsparameter

Arbeits-fähigkeit

Motivation

- Reputationsverlust
- Mangelnde Anerkennung

Qualifikation

- Veraltete Wissensbestände

Fragestellungen

- **Gibt es in den verschiedenen Altersgruppen der untersuchten IT-Fachleute Unterschiede im Bereich der psychomentalen Beanspruchung, Gesundheit, Motivation und Qualifikation? Welche Rolle spielt dabei die berufliche Position der befragten IT-Fachleute?**

- **Inwiefern verursachen vergleichbar hohe psychische Anforderungen bei jüngeren und älteren IT-Fachleuten unterschiedliche Beanspruchungseffekte?**

Altern in der IT-Wirtschaft – ein Problem?

Bisherige Annahmen:

- Wissensarbeit galt in den Arbeitswissenschaften lange Zeit als Paradebeispiel „guter“ Arbeit: geringe physikalische Belastung, hohe Lernanreize, geringer Grad an monotonen Tätigkeitsanteilen, viel Autonomie

- Berufsgruppen mit hohem Anteil geistig-schöpferischer Arbeit weisen vergleichsweise geringe Fehlzeiten und Frühverrentungsraten aufgrund verminderter Erwerbsfähigkeit auf

- „ …je schwieriger, anspruchsvoller und qualifizierter ein Beruf oder eine Position ist, umso eher findet man ihn an der oberen Altersgrenze und umso eher liegt die tätigkeitsbedingte Altersgrenze sogar über der gesetzlichen Altersgrenze“ (Behrens 2001)

Stichprobe

296 IT-Fachleute aus sechs IT-Unternehmen (2 IT-Konzerne < 1000 Mitarbeiter, 1 IT-Tochter (250 Mitarbeiter), 3 IT-Dienstleister mit unter 25 Beschäftigten)

Verteilung der Teilnehmer nach Unternehmensgrößen

IT-Konzern: 119
IT-Tochter: 128
Kleinunternehmen: 49

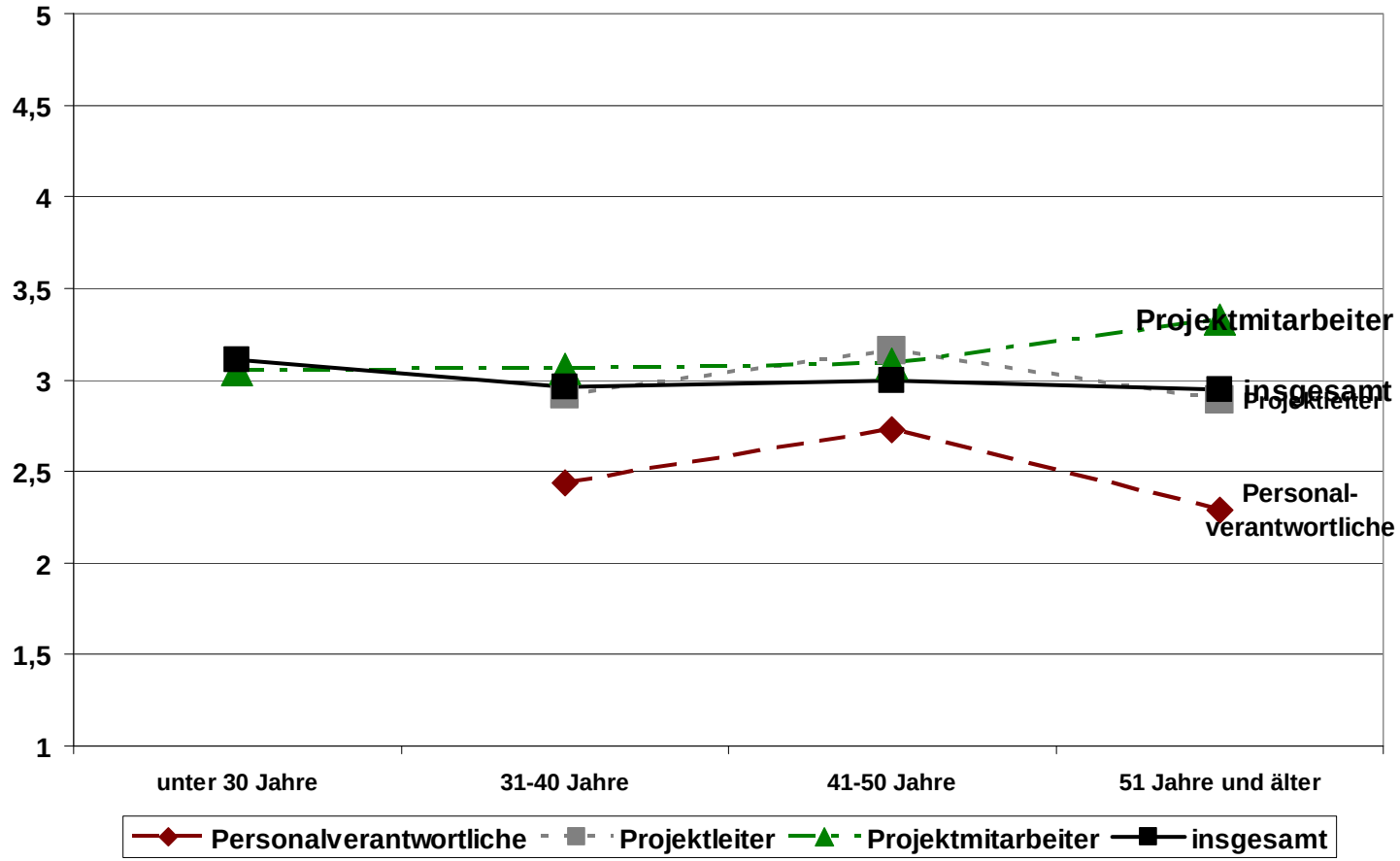
Anteil Männer / Frauen

75 % / 25 %

Altersverteilung

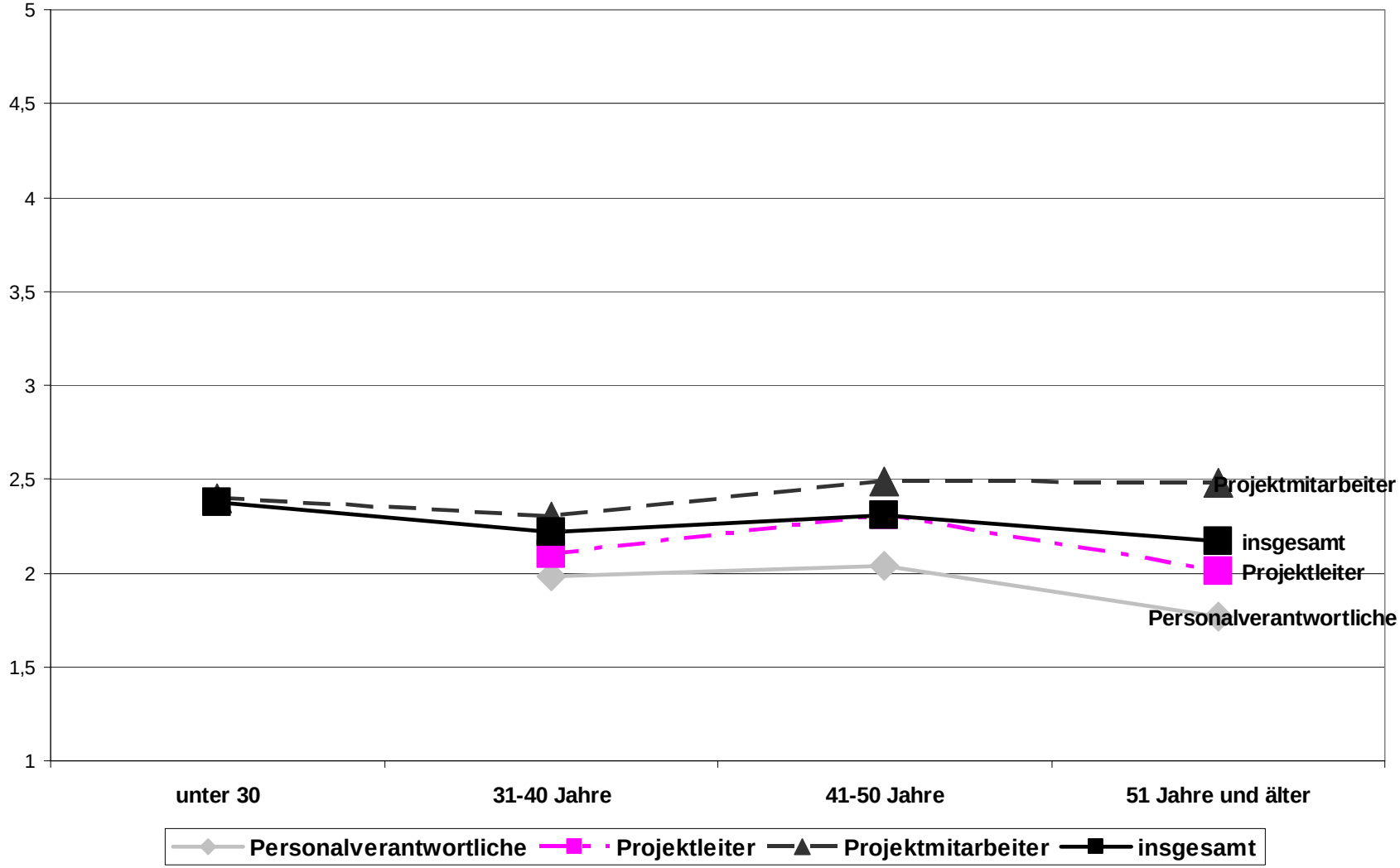
unter 30 Jahre: 11 %
31 - 40 Jahre: 29 %
40 - 50 Jahre: 34 %
über 50 Jahre: 26 %

Emotionale Erschöpfung von IT-Beschäftigten nach Altersgruppen: Aktuelle Befunde DIWA-IT



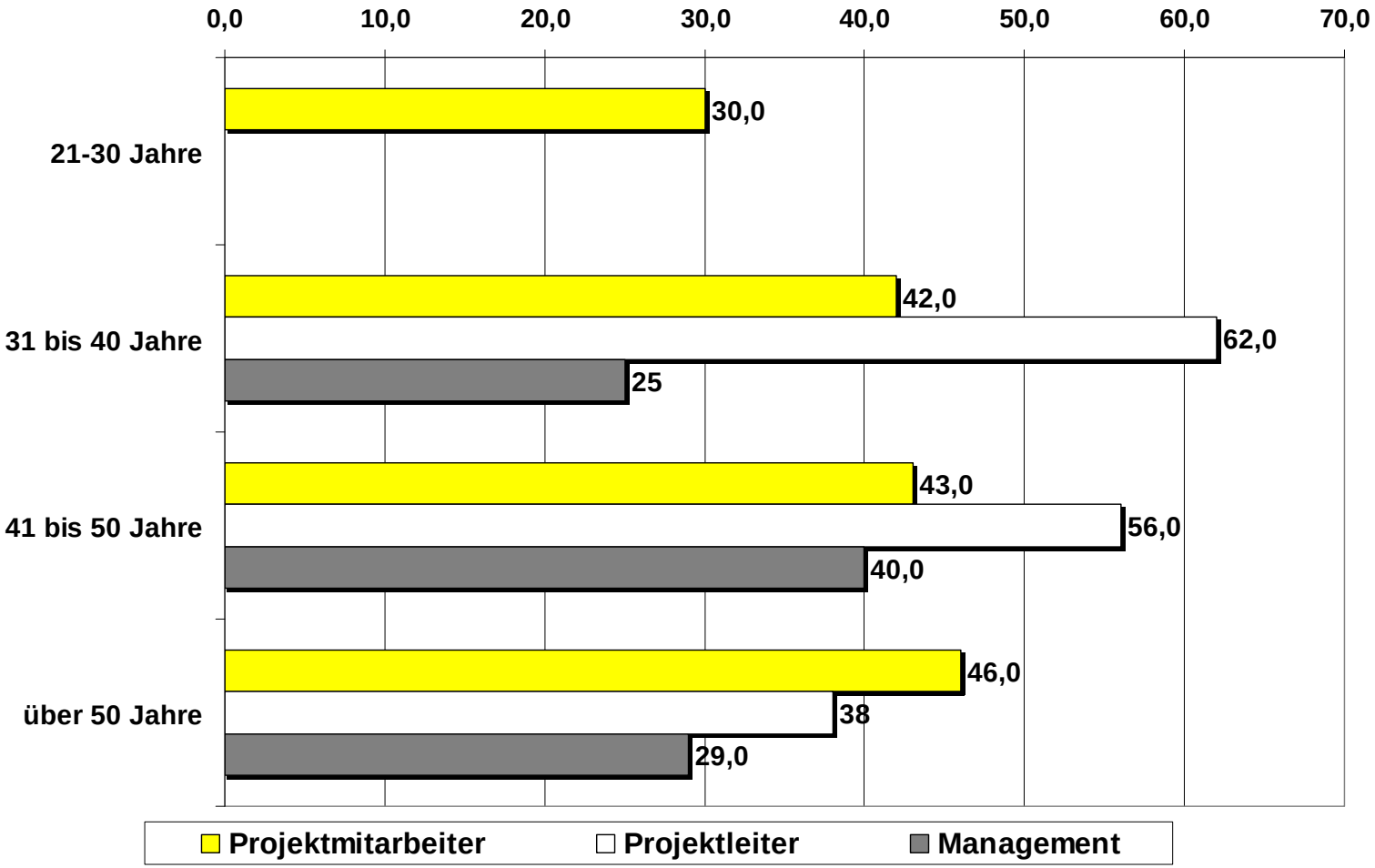
Hohe Werte = hohe Ausprägung

Gesundheitliche Beeinträchtigungen nach Altersgruppen: Aktuelle Befunde DIWA-IT



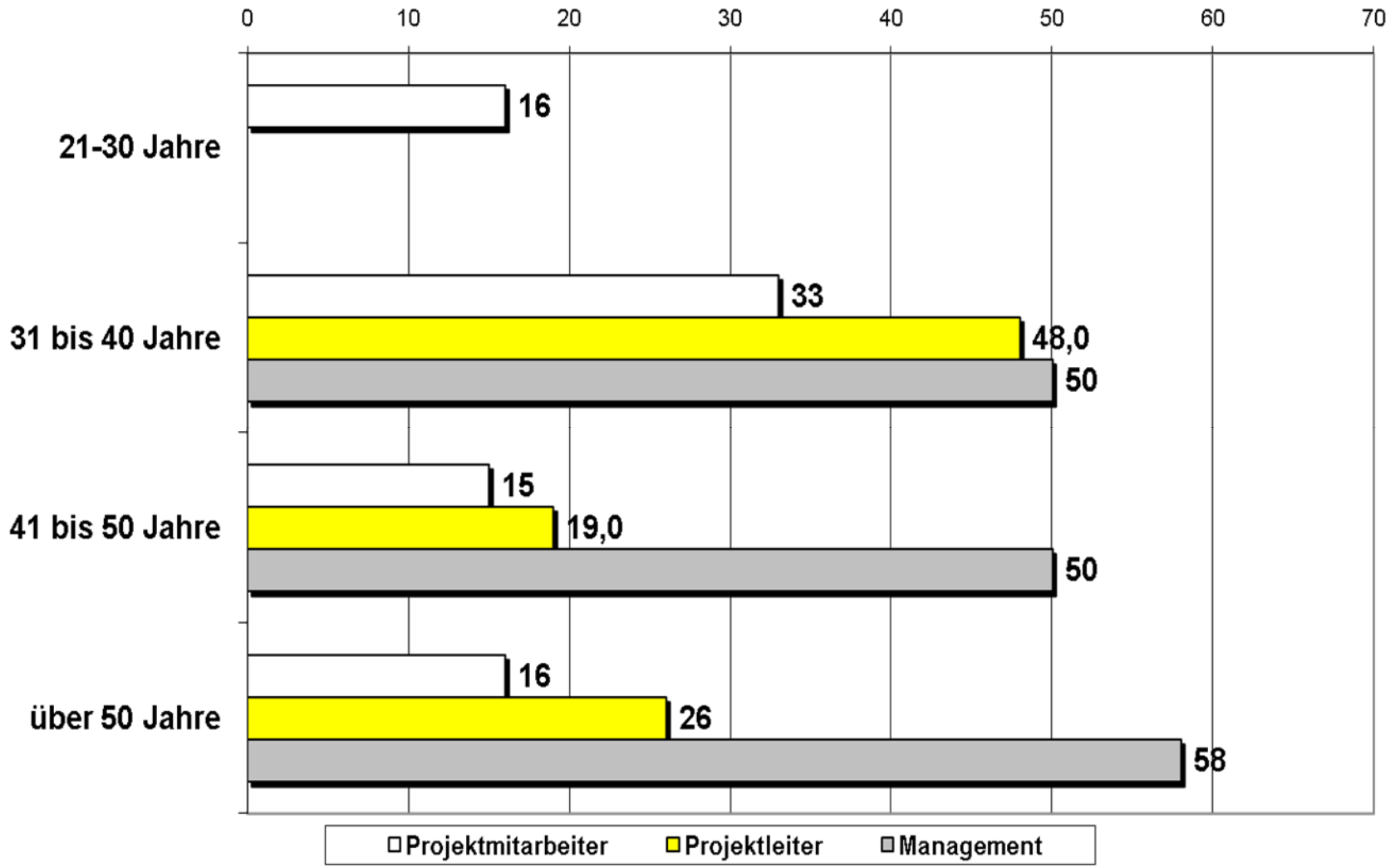
Hohe Werte = hohe Ausprägung

Qualifikation: Schwierigkeit, sich während der Arbeit in neue Sachverhalte einzuarbeiten (Angaben in %)



Motivation: Sich tatkräftig und voller Energie fühlen

(Angaben in %)



Altern in der IT-Wirtschaft – ein Problem

- Projektmitarbeiter ohne Leitungs- oder Koordinationsfunktion haben ein höheres Burnout-/Gesundheits- und Dequalifikationsrisiko als Führungskräfte

- Projektmitarbeiter weisen ab 40 Jahren höhere Burnout- und Erkrankungsraten auf als jüngere Kollegen

- Bei Führungskräften nehmen mit dem Alter das Burnout-Risiko wie auch gesundheitliche Beeinträchtigungen ab, die Arbeitsmotivation steigt

- Mitarbeiter fühlen sich mit zunehmendem Alter energielos und wenig motiviert

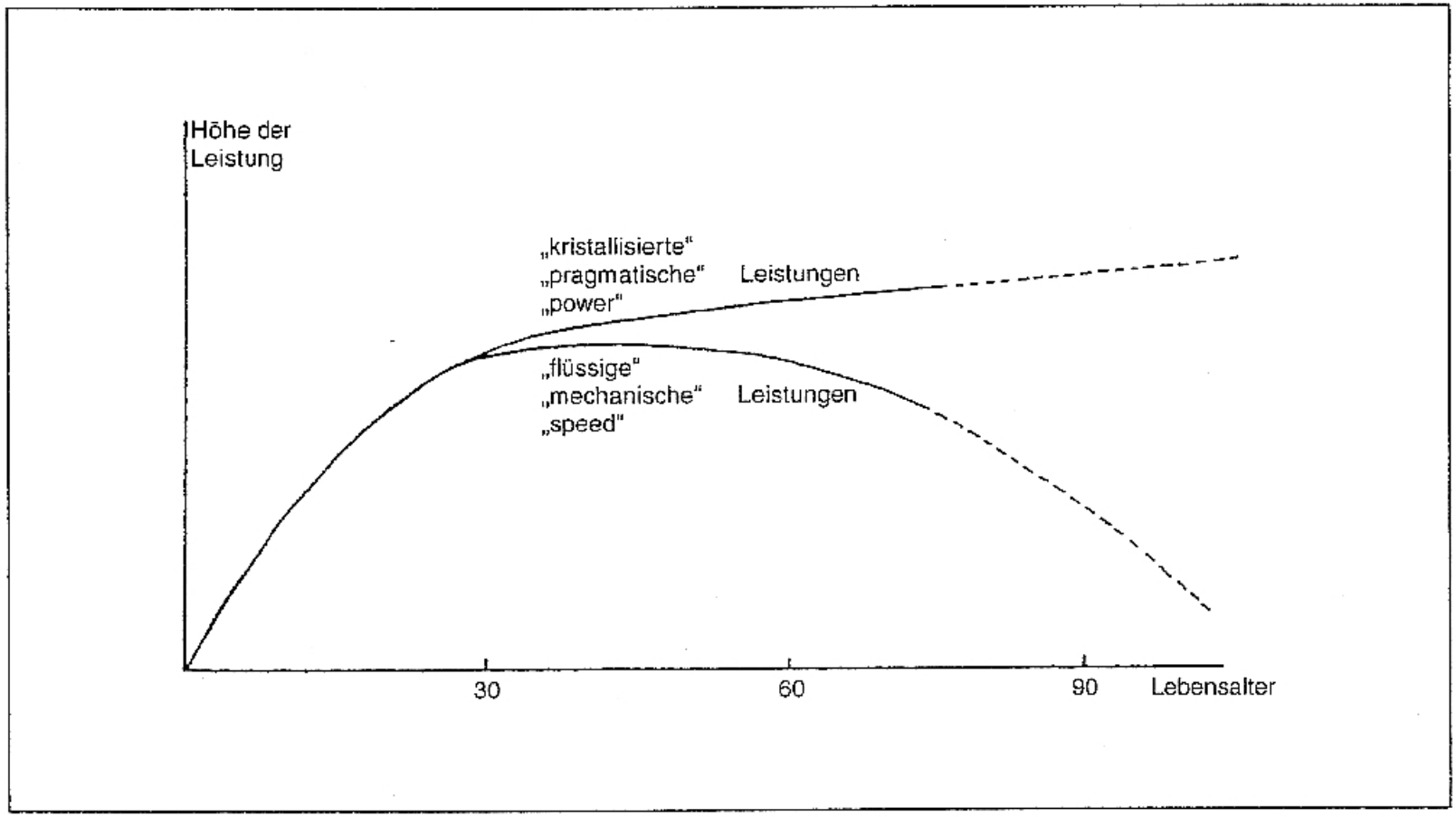
→ Projektarbeit ist als alternskritische Arbeitsform zu bewerten

Gesundheitlicher Verschleiß im Alter: Auf der Suche nach Ursachen

Annahme 1: gesundheitliche Beeinträchtigungen/ Leistungsminderungen bei älteren IT-Fachleuten sind die Folge der vorausgegangenen Belastungs-/Ressourcenbiografie (sog. Disuse-Hypothese)

Annahme 2: Leistungsminderungen mit zunehmendem Alter sind auf veränderte psychophysiologische Leistungsvoraussetzungen zurückzuführen (z.B. negative Altersgradienten bei Reaktionsgeschwindigkeit, Kurzzeitgedächnis, Parallelverarbeitung von Informationen)

Veränderungen kognitiver Leistungsparameter im Alter



Quelle: Ahrend/Konietzko, 1995

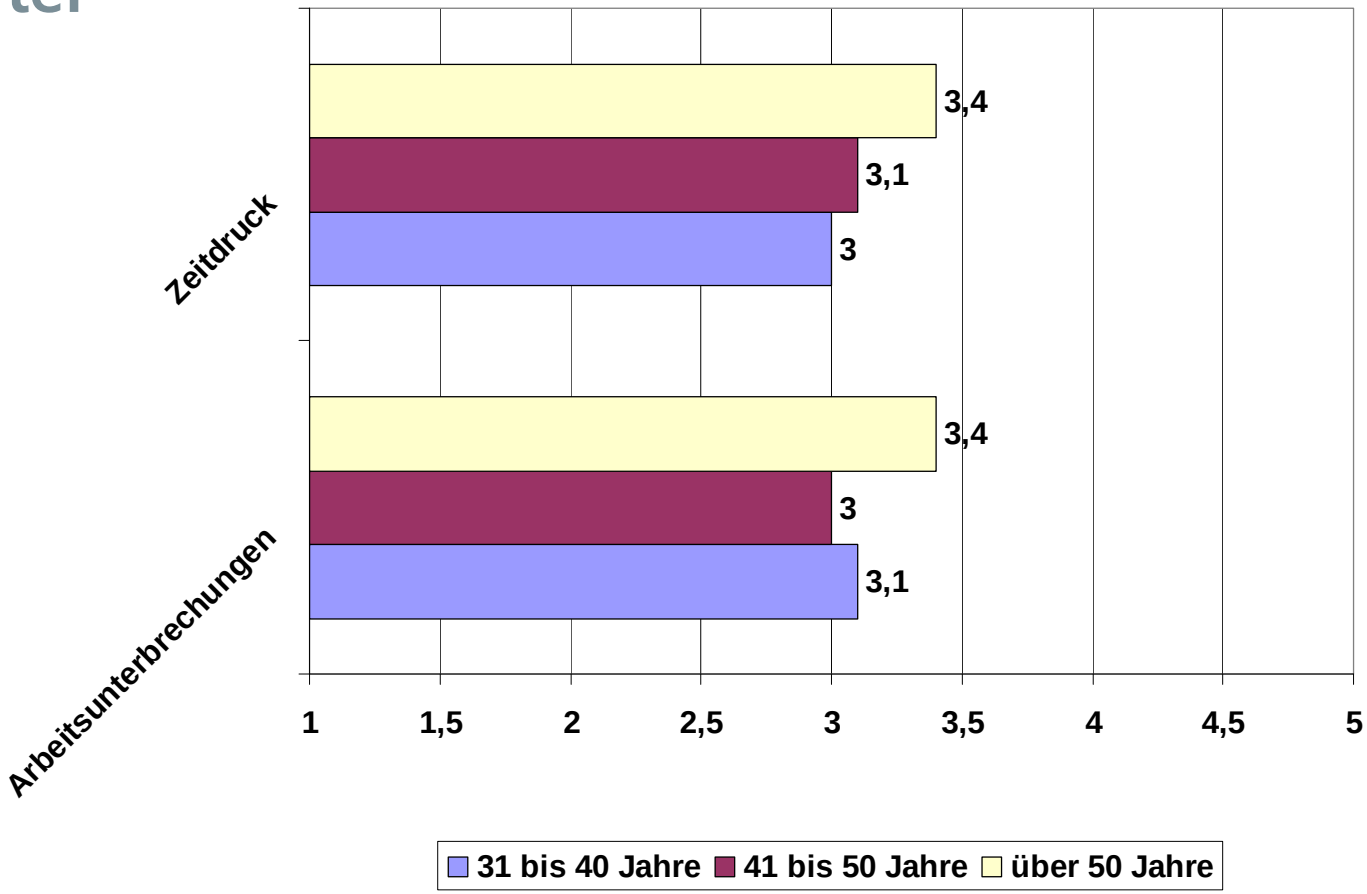
Befunde zur Disuse-Annahme

- Gute Befundlage bei Schichtarbeit: Ahrend & Konietzka (1995) weisen etwa negative Intoleranz-Symptome im Alter wie Leistungseinbußen bei Schichtarbeit nach

- Mehrarbeit (60-Stunden/Woche oder 50 Mehrstunden pro Monat) erhöhen bei einer zehnjährigem Expositionszeitraum das Herzkreislauf-Risiko wie auch das Frühverrentungsrisiko um ein Mehrfaches (Siegrist/Dragano, 2007)

- Personen, die über 10 Jahre dauernd hoher Belastung und geringer Kontrolle oder einem großen Ungleichgewicht von Leistung und Belohnung ausgesetzt sind, haben ein um 80% erhöhtes Risiko, an depressiven Störungen zu erkranken (Siegrist/Dragano, 2007)

Befunde zur Dismatch-Annahme: Zusammenhang von psychischer Belastung, chronischer Erschöpfung und Alter



Quelle: DIWA-Ergebnisse (N=76 ohne Führungs-kräfte)

→Ältere Projektmitarbeiter mit hohen psychischen Belastungen haben höhere Burnoutraten als jüngere Kollegen mit vergleichbaren Belastungen

Präventive Ansatzpunkte einer alternsgerechten Gestaltung von Wissensarbeit

- Positionswechsel als Bestandteil der Laufbahnplanung, evtl. begrenzte Verweildauer in Projektarbeit (an einem Stück)
- Sensibilisierung von Mitarbeitern und Vorgesetzten für die Folgen von Stress auf die Arbeitsfähigkeit (alle Altersgruppen), z.B. mit dem DIWA-Belastungs-/Ressourcencheck → wichtige Voraussetzung, um Arbeitsbedingungen thematisierbar und damit gestaltbar zu machen
- Veränderung der Arbeitskultur: Einführung „entlastender Routinen“ im Arbeitsalltag in Kombination mit entsprechenden betrieblichen Regelungen (z.B. Kurzpausen, Regeln/Kontrolle von Mehrarbeit, Wochenendarbeit, Bereitschaftsdiensten)
- demografiegerechte Gestaltung von Tätigkeiten (Anpassung von Tätigkeiten an Leistungsvoraussetzungen, z.B. Tätigkeiten für Ältere, die Erfahrungswissen erfordern, Dispositionsspielräume vorsehen, weniger störanfällig und zeitkritisch sind)

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!