



## **Studie räumt mit Vorurteilen auf: Ältere Arbeitnehmer sind flexibler als jüngere und ebenso lernbereit**

Studie räumt mit Vorurteilen auf: Ältere Arbeitnehmer sind flexibler als jüngere und ebenso lernbereit <br /> Pilotprojekt mit Jacobs University Bremen präsentiert erste Zwischenergebnisse Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitern nicht bestätigt Keine Abteilungs- oder Altersunterschiede beim LernklimaDüsseldorf, 24. Oktober 2012. Die deutsche Gesellschaft altert und schrumpft. Jedes Jahr sterben mehr Menschen in Deutschland als geboren werden. Zugleich steigt die Lebenserwartung der Bevölkerung. Diese Problematik spiegelt sich auch in der Arbeitswelt wider - immer weniger junge Menschen rücken nach, und gleichzeitig steigt die Lebensarbeitszeit deutlich an. Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass es künftig weniger junge Bewerber geben wird. Vodafone Deutschland hat in Zusammenarbeit mit der Jacobs University Bremen ein Jahr lang den demografischen Wandel und die daraus resultierenden Folgen für den Konzern untersucht. Erste Ergebnisse der auf drei Jahre angelegten Pilot-Studie geben Auskunft über die künftige Personalpolitik des Unternehmens. Dirk Barnard, Personalgeschäftsführer Vodafone Deutschland: "Die wichtigste Erkenntnis der Studie ist schon jetzt: Die Gesellschaft muss von Vorurteilen gegenüber älteren Mitarbeitern Abschied nehmen. Es stimmt einfach nicht, dass man im Alter weniger innovativ oder weniger lernbereit ist." <br />Vielmehr zeigt die Studie, dass es beim Lernklima weder Abteilungs- noch Altersunterschiede gibt. Auch die Lernkompetenz und die kreative Selbstwirksamkeit unterscheiden sich nicht zwischen den Altersgruppen. Ebenso verändern sich die Zielgrößen "Lernerfolg", "Rollenbezogene Selbstwirksamkeit" und "Innovatives Arbeitsverhalten" nicht bedeutsam über die Altersgruppen hinweg. Besonders auffällig ist sogar, dass die Bereitschaft, sich zu verändern, bei den 36-50-Jährigen wesentlich höher ist als bei den jüngeren Mitarbeitern von 18-35 Jahren. <br />Im September 2011 startete Vodafone Deutschland das auf drei Jahre angelegte Pilotprojekt "Demografiefeste Personalpolitik" gemeinsam mit der Jacobs University Bremen. Dafür wurden umfangreiche Befragungen innerhalb ausgesuchter Hauptabteilungen vorgenommen. Dazu zählten die Kollegen aus den Bereichen Technik, Gebäudemanagement und den Callcentern. Untersucht wurde, wie sich das steigende Alter auf Innovationsfähigkeit, lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit auswirkt. Mit dem Kernziel, Beschäftigungssicherheit auch im Alter zu sichern, soll ermittelt werden, welche Rahmenbedingungen geschaffen werden müssen, um die Motivation, Qualität und Produktivität älterer Mitarbeiter hochzuhalten. <br />"Wir stellen uns der demografischen Herausforderung, indem wir Gesundheits- und Weiterbildungsförderung auf die Altersstruktur der Vodafone-Mitarbeiter abstimmen. Dies sehen wir als Kern effektiver und demografiefester Personalpolitik unseres Unternehmens", so Barnard. Die Ergebnisse der Forschungsarbeit fußen auf einer langfristigen Umsetzungsstrategie. Sie soll Vodafone die Werkzeuge liefern, um die altersdifferenzierte Gesundheits- und Weiterbildungsförderung künftig auf alle Unternehmensbereiche anwenden zu können. <br /><br />

### **Pressekontakt**

Vodafone

40547 Düsseldorf

### **Firmenkontakt**

Vodafone

40547 Düsseldorf

Weitere Informationen finden sich auf unserer Homepage