

Fit in die Zukunft

Ältere ArbeitnehmerInnen im Tourismus

Im Tourismus ist der Anteil junger MitarbeiterInnen überdurchschnittlich hoch. Laut Österreichischem Wirtschaftsministerium liegt der Anteil der Unter-25-Jährigen im Gastgewerbe – bei durchschnittlich 170.000 Beschäftigten – mit 26,1 % fast doppelt so hoch wie in der gesamten Wirtschaft. Der Anteil der über 45-Jährigen hingegen ist deutlich geringer. Viele Mitarbeitende sehen den Tourismus zudem als eine Übergangsbranche. Körperlich schwere Arbeit, unregelmäßige Arbeitszeiten, Schicht- und Wochenenddienste bringen viele Mitarbeitende dazu, die Branche bereits vor dem 35. Geburtstag wieder zu verlassen.

Dem gegenüber steht der demografische Wandel: Keine Bevölkerungsgruppe wächst so stark wie die Generation 50 plus. Im Jahr 2030 werden die 20- bis 65-Jährigen mehr als die Hälfte der Bevölkerung ausmachen, rund 44 % werden über 50 und etwa 23 % älter als 65 Jahre sein (Quelle: Statistik Austria). Gleichzeitig steigt die Arbeitslosigkeit unter den ArbeitnehmerInnen über 50 stetig an, das Pensionsalter wird laufend angehoben.

Zudem hat der Tourismus – so wie andere Branchen auch – mit einem Fachkräftemangel zu kämpfen. Verstärkt wird das Problem dadurch, dass viele erfahrene und qualifizierte Mitarbeitende die Tourismusbranche nach wenigen Jahren wieder verlassen. Allein in der Gastronomie in Österreich wurden etwa im ersten Halbjahr 2015 30.000 Arbeitskräfte gesucht (Quelle: AMS).





Altersbarrieren im Tourismus

Die Arbeit im Tourismus – insbesondere in der Hotel- und Gastronomiebranche – ist sowohl physisch als auch psychisch belastend, sodass viele Mitarbeitende an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit stoßen. Das viele Stehen, Heben und Tragen ist körperlich fordernd. Und dabei gilt es, ständig ein Lächeln auf den Lippen zu haben und freundlich zu den Gästen zu sein. Dazu kommen Zeitdruck, oft unregelmäßige Arbeitszeiten und vielfach auch schlechte Bezahlung, sodass viele Mitarbeitende die Branche nach wenigen Dienstjahren wieder verlassen.

Wertewandel & Imagekorrektur

Die Generation der Best Ager – also der Über-50-Jährigen, die schon länger im Berufsleben stehen – verfügt über Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein, ist motiviert, besitzt hohe soziale Kompetenz und steht meist loyal zu ihrem Arbeitgeber – Eigenschaften, die vor allem in der Hotellerie und Gastronomie gefragt sind. Mit der Kündigung erfahrener MitarbeiterInnen gehen den Betrieben und der Branche insgesamt wertvolles Know-how sowie Schlüsselqualifikationen verloren. Erfahrungen und Expertise fehlen im Arbeitsprozess oder werden teuer über externe BeraterInnen zugekauft. Hier gilt es gegenzusteuern und gezielte Maßnahmen zu setzen, um erfahrene Mitarbeitende zu gewinnen und langfristig zu binden. Wesentlich ist es, die Berufe in der Tourismusbranche attraktiver zu machen und dabei die Belange der Best-Ager-Generation nicht aus den Augen zu verlieren. Mit einem Angebot an attraktiven Arbeitsplätzen werden sowohl ältere als auch junge MitarbeiterInnen angesprochen – und von einer guten Altersmischung in den Teams profitieren alle.



Stichwort: Alter(n)sgerechte Arbeits-

und Arbeitsplatzgestaltung

Erklärtes Ziel ist es, die Mitarbeitenden bis ins höhere Erwerbsalter im Betrieb zu halten – MitarbeiterInnen, die sich Fachwissen angeeignet haben, motiviert und gesund sowie ihren Aufgaben physisch und psychisch gewachsen sind.

Eine „alter(n)sgerechte“ Gestaltung der Arbeit bedeutet, dass der Arbeitsplatz und die damit verbundenen Aufgaben sich sowohl mit zunehmendem Alter als auch mit den im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen verändern. Denn schließlich setzt der Prozess des Alterns bereits in der Jugend ein, die Anforderungen – auch die Ansprüche – an die Arbeit selbst und die Gestaltung des Arbeitsplatzes ändern sich im Laufe eines Erwerbslebens. Die alter(n)sgerechte Arbeits- sowie Arbeitsplatzgestaltung ist also sowohl für junge als auch ältere Mitarbeitende relevant. Kurz gesagt: Es geht darum, gute Bedingungen sowohl für Leistungsbereitschaft als auch für Leistungsfähigkeit zu schaffen. Und hier sind die UnternehmerInnen selbst gefordert: „Die Arbeitsfähigkeit wird zu 60% von den Arbeitsbedingungen bestimmt.“ (Juhani Ilmarinen, Alters- und Generationenmanagement)

Die Säulen eines erfolgreichen

Generationenmanagements

(vgl. Nestor Gold ¹⁾)

Alter(n)sangepasste Konzepte

Es gilt, die Vitalität und Arbeitsfähigkeit der Mitarbeitenden zu erhalten – physisch wie psychisch, Stichwort: Burnout-Prävention. Dies kann geschehen durch eine betriebliche Gesundheitsförderung, wie Angebote für Sport, für Gesundheitsschecks, Anreize zur gesundheitlichen Vorsorge sowie Möglichkeiten für eine medizinische Rehabilitation und vieles mehr.



Alter(n)sangepasste Arbeits(platz)gestaltung & Laufbahnplanung

Der Einsatz technischer Hilfsmittel kann die körperliche Arbeit erleichtern. Viele Betriebe bieten ihren (älteren) MitarbeiterInnen auch an, den Arbeitsbereich entsprechend ihren individuellen Ressourcen zu wechseln; so kann beispielsweise jemand, der im Service oder als Koch/Köchin gearbeitet hat, betriebsintern in die Verwaltung oder in die Portierloge wechseln.

Ein wichtiger Faktor ist ebenfalls, dass die Arbeitszeiten so gestaltet sind, dass sie für die MitarbeiterInnen planbar sind.

Förderung eines Klimas der Wertschätzung

Ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung – sowohl unter den KollegInnen als auch seitens der Vorgesetzten – ist die Voraussetzung für eine gute Teamarbeit und ein entspanntes Betriebsklima. Zudem ist eine bunte Generationenmischung im Team förderlich für die Arbeitsleistung, denn mit einer Vielfalt an Erfahrungen und Kooperationsmöglichkeiten lässt sich ein Ziel rascher und erfolgreicher verfolgen.

Alter(n)sgerechte MitarbeiterInnen-Führung

Ältere Menschen im Erwerbsleben zu halten, ist nicht zuletzt eine Führungsaufgabe. Eine erfolgreiche Einbindung junger und älterer MitarbeiterInnen hängt insbesondere auch vom Management und dessen MitarbeiterInnenführungsqualität ab. Hier spielen vier Puzzlesteine zusammen (Quelle: Arbeit & Alter ²⁾):

- 1) Sensibilisierung für die unterschiedlichen Stärken der Generationen
- 2) Offene Haltung zeigen, Vorurteile ansprechen, mit gutem Beispiel vorangehen
- 3) Anerkennung und Wertschätzung; einen wertschätzenden Erfahrungsaustausch mit allen Generationen pflegen
- 4) MitarbeiterInnen entsprechend ihrer Altersgruppe Mög-

lichkeiten geben, sich zu beweisen

Marktpotenziale nutzen – Wirtschaftsfaktor Alter

Auch die Gäste werden älter! Laut der Reiseanalyse (RA 2014) der FUR³ haben 2013 knapp 80% der 50- bis 69-jährigen Deutschen mindestens eine Urlaubsreise gemacht. Insgesamt haben 50+-Jährige im Jahr 2013 33,6 Mio. Urlaubsreisen, die länger als 5 Tage dauerten, unternommen – das sind 48% aller Reisen. Die Reisefreudigkeit dieser Gruppe wird in Zukunft weiter zunehmen.

Hier gilt es Marketingkonzepte zu entwickeln, um diese KundInnen-Gruppe verstärkt anzusprechen. Dabei können sicherlich Betriebe mit älteren Mitarbeitenden punkten, die aufgrund ihrer Lebens- und Arbeitserfahrung gut auf die Bedürfnisse und oft anspruchsvollen Erwartungen der älteren Klientel eingehen können.



Quellen & weiterführende Informationen

1) Nestor Gold www.nestorgold.at

2) Arbeit & Alter www.arbeitundalter.at

3) RA Reiseanalyse, www.reiseanalyse.de

Wertarbeit, www.wertarbeit.at

Fit2work, www.fit2work.at

Institut für Arbeitsfähigkeit, www.abiplus.net

Mensch & Arbeit, www.mensch-und-arbeit.at/

Broschüre „Generationen-Management“ (AK Vorarlberg, 2008)

http://www.arbeitundalter.at/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheadername1=content-type&blobheadername2=content-disposition&blobheadervalue1=application%2Fpdf&blobheadervalue2=inline%3B+filename%3D%22Brosch%25C3%25BCre_downloaden.pdf%22&blobkey=id&blobnocache=false&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1342591359064&ssbinary=true&site=Z03

Broschüre „Best Ager & WiedereinsteigerInnen: Top-Jobs in Top-Hotels“ (ÖHV)

http://issuu.com/oeHV/docs/oeHV_broschuere_ba-hotels_korr5

Broschüre „Gesundheit im Betrieb. Alter(n)sgerechte Arbeitsgestaltung“ (Bundesministerium für Soziales und Konsumentenschutz, 2009)
www.arbeitsinspektion.gv.at/NR/rdonlyres/03498BE7-09C7-462D-87C6-5D0FF7AB9FAB/0/AlternsgerechteArbeitsgestaltung_B.pdf

Artikel „Arbeitnehmer über 55 Jahre sehen weniger Entwicklungschancen“ (AHGZ online – Fachportal für Hotellerie und Gastronomie)
www.ahgz.de/jobs-und-karriere/arbeitnehmer-ueber-55-jahre-sehen-weniger-entwicklungschancen,200012225763.html

Artikel „Frischblut gesucht“ (FM online, 2015), www.fm-online.at/fm-das-heft/gastronomie/2992

Broschüre „Tourismus 50plus: Anforderungen erkennen – Wünsche erfüllen“ (RKW Kompetenzzentrum, 2011)
www.dehogabw.de/servicecenter/servicecenter-details/tourismus_50_plus.html

Bislang sind diese Dossiers der Naturfreunde Internationale – respect erschienen:

Frauen im Tourismus (2015) | Fotografieren auf Reisen (2014) | Geschäftsreisen – Nachhaltig erfolgreich (2014) | Outdoorbekleidung – Mehr als grüne Mäntelchen? (2013) | Armutsminderung durch Tourismus (2012) | Afrika – FairPlay auch im Tourismus (2010) | Der Flugverkehr im EU-Emissionshandelssystem (2010) | Tourismus und CSR (2010) | Klimawandel und Tourismus (2008)

Die Dossiers stehen in der Digitalen Bibliothek der Naturfreunde Internationale zum Download bereit:

<https://sites.google.com/a/nf-int.org/digitale-bibliothek/home/tourismus/dossiers>

Impressum

Herausgeber: Naturfreunde Internationale – respect, Diefenbachgasse 36, A-1150 Wien, Tel.: + 43 1 892 38 77, E-Mail: office@nf-int.org, www.nf-int.org; Text: Cornelia Kühhas; Bilder: Paul Rysz/flickr, rob-bertholf/flickr, Greg-Kingston/flickr, Robert_S_Donovan/flickr; grafische Gestaltung: Hilde Matouschek, officina.

1. Auflage Dezember 2015