

Wer kümmert sich um unsere Grosskinder?

Arbeiten bis ins hohe Alter oder flexibler
Altersrücktritt?

Ruedi Winkler

Aufbau des Referats

- Einleitung
- Wen brauchen die Unternehmen und arbeitgebenden Organisationen?
- Potenziale der Mitarbeitenden vor der Pensionierung nutzen
- Beispiele aus der Praxis

Einleitung: Fakten zum Älterwerden

- Die Unterschiede innerhalb der Altersgruppen vergrössern sich mit zunehmendem Alter.
- Älter werdende können gewisse für die Arbeit positive Eigenschaften verlieren, sie gewinnen jedoch sehr oft neue dazu, welche die verlorenen kompensieren.
- Damit Kompensation möglich ist, müssen bestimmte Voraussetzungen am Arbeitsplatz und in der Arbeitsgestaltung erfüllt sein.
- Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei der Arbeit nimmt in der Regel mit dem Älterwerden nicht ab.

Die Gesellschaft braucht die Pensionierten

- Gesellschaftlich werden wir dringend auf das Engagement der Pensionierten angewiesen sein. **Im gesellschaftlichen Bereich liegen die entscheidenden Herausforderungen.**
- Die Forderung nach der generellen Erhöhung des Rentenalters ist politisch vor allem von der Sorge um die Finanzierung der Sozialwerke getrieben. **Im Gegensatz zur Gesellschaft wird die Wirtschaft auch in Zukunft von den Pensionierten nur einen sehr kleinen Teil mit speziellen Fähigkeiten benötigen.**
- Flexible Lösungen rund ums Rentenalter sind wichtig.

Resultate Unternehmensumfrage zu Reformen 50+

		ANZAHL BESCHÄFTIGTE			
		> 100	100-499	500-999	1000+
Einheitliche Altersgutschriften in der beruflichen Vorsorge	WICHTIG	54%	48%	57%	42%
	REALISIERBAR	37%	36%	39%	43%
Staatlicher Beitrag zur Weiterbildung von Mitarbeitenden 50+	WICHTIG *	32%	27%	16%	19%
	REALISIERBAR	26%	23%	17%	22%
Kein erhöhter Ferienanspruch älterer Arbeitskräfte	WICHTIG *	38%	29%	27%	18%
	REALISIERBAR	52%	52%	49%	54%
Staatliche Beiträge bei der Einstellung von Personen über 60	WICHTIG *	38%	38%	25%	18%
	REALISIERBAR	20%	21%	14%	19%
Weniger Sozialabgaben bei Beschäftigung älterer Arbeitnehmer	WICHTIG *	72%	50%	50%	36%
	REALISIERBAR *	39%	28%	18%	22%
Erhöhung des gesetzlichen Rentenalters	WICHTIG *	22%	30%	36%	34%
	REALISIERBAR *	28%	28%	36%	47%

Je grösser ein Unternehmen, desto grösser die Zurückhaltung gegenüber staatlichen Massnahmen.
Ausnahme: Erhöhung des Rentenalters.

Aus Studie „Arbeit nach 50“ von Avenir Suisse, 2006

Das Potenzial vor der Pensionierung nutzen

- Für die Unternehmen und alle arbeitgebenden Organisationen liegt die Herausforderung darin, das Potenzial der Beschäftigten zu nutzen und ihre Motivation zu erhalten bis zur Pensionierung. Eine generelle Erhöhung des Rentenalters löst wenig.
- Die meisten Unternehmen gehen mit den demografischen Veränderungen pragmatisch und individuell um. Bei der Frage der Nutzung des Potenzials der Älteren kann der Mangel an konzeptionellem Vorgehen ins Auge gehen.

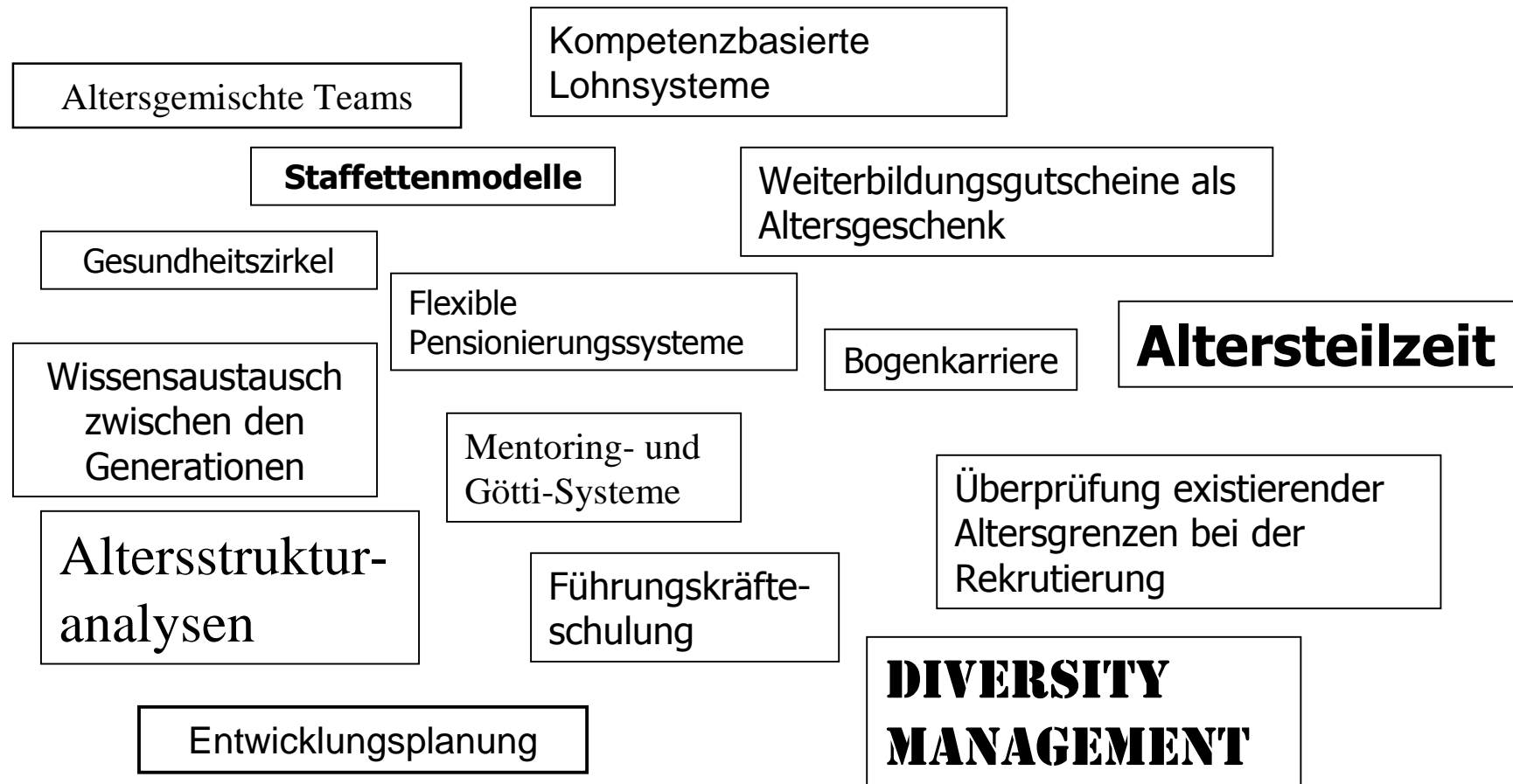
Grundvoraussetzung: Kulturveränderung in den Unternehmen

- Übergang von einer Frühverrentungskultur zu einer Kultur des Erwerbslebens bis zur Pensionierung.
- Von der Kultur der betrieblichen Altersentwöhnung zur betrieblichen Altersgewöhnung.

Kernelemente der „Altersgewöhnung“

- Planung und Vorbereitung der 2. Hälfte des Berufslebens ab 40
- Perspektiven bezüglich Laufbahnplanung, Weiterbildung und Beförderungen bis zur Pensionierung
- Angepasste Angebote bezüglich Arbeitszeit, Tätigkeiten und Weiterbildung
- Wissensaustausch zwischen den Generationen

Instrumente eines altersngerechten Personalmanagements (nach Zölch)



Voraussetzungen, damit die Stärken der Älteren zum Zuge kommen

- Abbau der Vorurteile gegenüber den Älteren
- Respektvolles Führungsverhalten
- Angepasste Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung
- Perspektiven offen halten: z.B. kein altersbedingter Weiterbildungs- und Beförderungsstopp
- Einsicht in den Sinn der Arbeit
- Gesundheitspflege während des ganzen Lebens

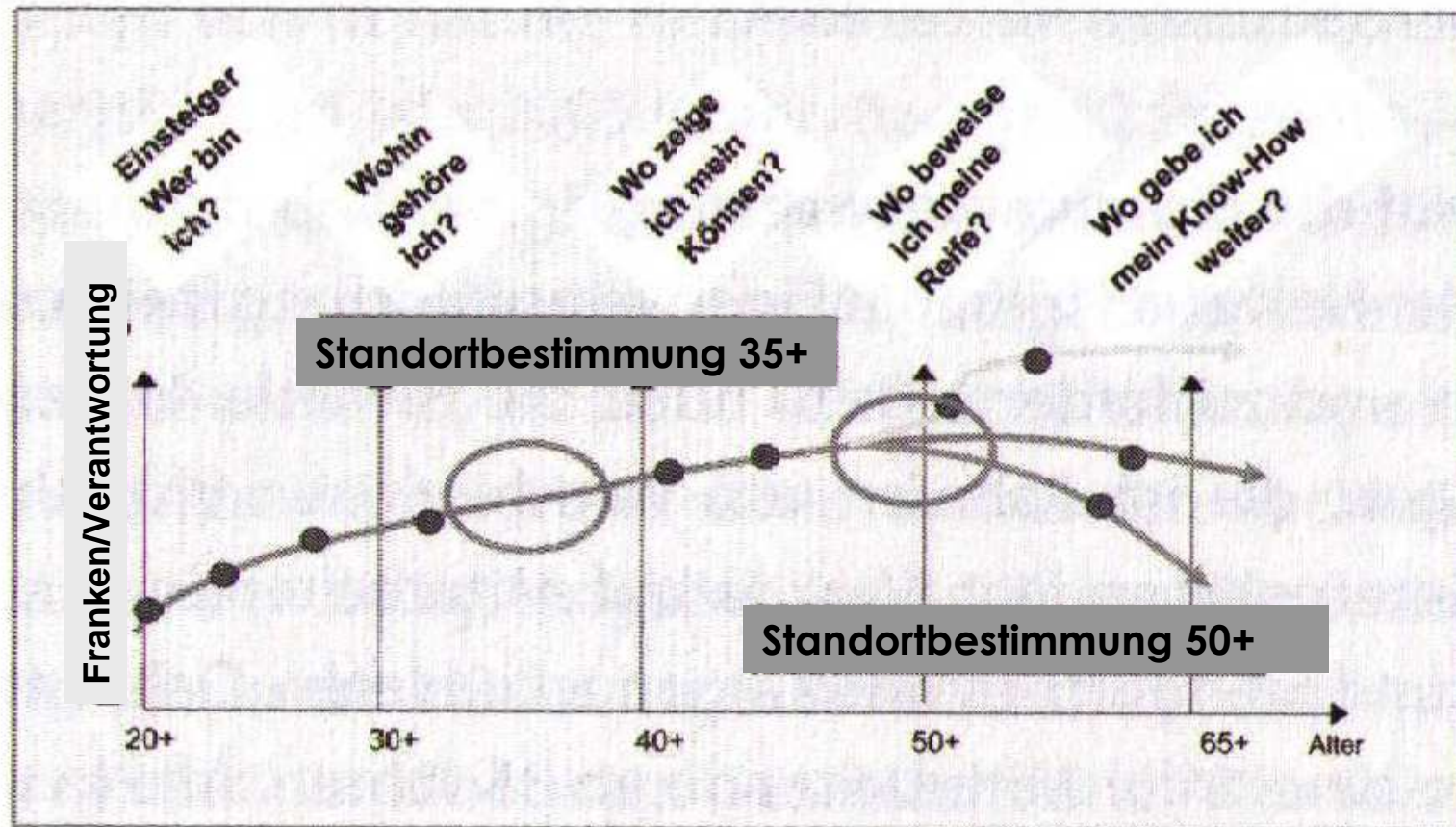
Beispiel Helvetia Versicherungen: Erste Schritte

- Angebot für die Kunden-Zielgruppe 50+:
Finanzielle Standortbestimmung, Avita-Pensions-Check mit eigens dafür geschulten Beratern plus Kursangeboten zu Wohnsituation, Verkehrssicherheit usw.
- Umfrage unter Mitarbeitenden über 50 Jahren
- Mitarbeitendenstrukturen genau unter die Lupe genommen.

Beispiel Helvetia Versicherungen: Beschlüsse der Geschäftsleitung

- Bewusst gestaltete Generationenpolitik im Sinne des Miteinanders der Generationen
- Chancengleichheit für ältere und jüngere Mitarbeitende
- Für die Weiterentwicklung stehen altersegmentspezifische Angebote
- Forcieren der Lehrlingsausbildung und von Insurance Trainee-Programmen für Bachelor AbsolventInnen zur Sicherung des Nachwuchses
- Mentoring Programm für Frauen

Beispiel Helvetia Versicherungen: Zeit für eine Standortbestimmung bei Mitarbeitenden 35+ u. 50+



Quelle: Agnes Joester, Helvetia Versicherungen

Beispiel Helvetia Versicherungen: Spezifische Massnahmen

- Arbeitszeitmodelle: v.a. Modell „Teilzeitbeschäftigung auch auf Führungsebene“
- Gesundheitsförderung: Spezialangebot für über 40-Jährige; Angebote in Kantinen usw.
- Altersgerechte Führung und angepasste Lernformen in der Aus- und Weiterbildung: Führen altersgemischter Teams, wo gemeinsam, wo nach Alter getrennte Weiterbildungsangebote?

Beispiel SCA Packaging Switzerland

Verpackungslösungen aus Wellpappe, 3 Standorte, 220 Angestellte

Konkrete Massnahmen:

- Altersstrukturanalyse mit Entwicklungsszenarien
- Pilotprojekt mit folgenden Zielen
 - Ausgewogene Altersstruktur in den Abteilungen
 - Regelmässige Job Rotation zum Ausgleich der körperlichen Belastung und horizontale Qualifikation
 - Qualifizierung der Mitarbeitenden
 - Nachfolgeplanung und Wissenstransfer von der älteren auf die jüngere Generation

Zitat von Ivica Serdarevic, General Manager, SCA Packaging Switzerland:

„Wenn jemand die Einstellung hat, vornehmlich jüngere Mitarbeitende einzustellen, dann sollte er diese schnell zu den Akten legen. (...) Und es war für mich eine sehr grundlegende Erkenntnis, dass ein 50- oder 52-Jähriger, den ich einstellte, noch 15 Jahre bis zur Pensionierung hat.“

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit!