

Arbeiten im Alter

Ruedi Winkler

Aufbau des Referats

1. Einleitung
2. Generationenprojekt Arbeitswelt
3. Warum werden Jüngere vorgezogen?
4. Was tun?



Einleitung

- Die Arbeitswelt verändert sich sehr stark: Digitalisierung, Dominanz des Renditedenkens, internationale Arbeitsteilung
- Die Notenbank hat mit der Aufgabe des Mindestkurses ein Stück Realität wieder hergestellt
- Bedeutung der demografischen Entwicklung wird unterschätzt

Generationenprojekt Arbeitswelt

- In der Arbeitswelt sind mindestens vier Generationen aktiv

- Jede Generation hat ihre spezifischen Ausprägungen

	Baby Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geboren	Ab 1950	Ab 1965	Ab 1980	Ab 1995
Grundhaltung	Idealismus	Skepizismus	Optimismus	Realismus
Hauptmerkmal	Selbsterfüllung	Perpektiven- losigkeit	Leistungs- bereitschaft	„Flutterhaftigkeit“
Bezug	(lokale) Gemeinschaft	(lokale) Gemeinschaft	(internationale) Gesellschaft	(globale) Gesellschaft
Rolle	Kollektivismus	Individualismus	Kollektivismus	Individualismus
Aktivitätsniveau	Mittel	Niedrig	Mittel	Hoch
Informiertheit	Mittel	Wenig	Mittel	Stark
Qualifikation	Lernen für das Unternehmen	Wenig lernen	Bezahltes Lernen	Für sich lernen
Ausrichtung	Nur Beruf	Privat (trotz Beruf)	Beruf, verbunden mit Privat	Privat (und Beruf getrennt)

Quelle: Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz – Generation Z: Willkommen in der Arbeitswelt

Warum heisst der Titel dieses Referates „Arbeiten im Alter“ und nicht „Wie kommt ein Unternehmen zur richtigen Person am richtigen Ort“?

- Gesellschaftlich bedingt: Jung ist in
- Muster im Kopf: Ausbildung - Arbeit und Weiterbildung - Abschied aus der Arbeitswelt
- Mit 50: ab in die Sackgasse
- Wir pflegen das Handicap Alter in der Arbeitswelt

Grundsätzlich gilt:

- Die meisten Unternehmen suchen eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter die oder der der den Aufgaben fachlich gewachsen ist und gehen dabei praktisch immer Kompromisse ein
- sie suchen die richtige Person ins Team, oft schenken sie aber diesem Aspekt zu wenig Aufmerksamkeit

Warum werden dann so oft Jüngere den Älteren vorgezogen?

- Erfahrung ist nicht generell ein Vorteil, kann auch zur Belastung werden
- Vorgesetzte sind generell jünger
- Die Arbeitswelt verändert sich sehr schnell, was das für die Generationen ab 40 heisst, dafür gibt's noch keine generell anerkannten Vorstellungen, alle sind am Wursteln
- Ältere haben Ecken und Kanten, und wenn sie keine haben, hilfts auch nicht.

Was tun? Generell:

- **Politisch:** Zwischen 45 und 52 ein Zwischenjahr einführen, finanziell ein vorgezogenes AHV-Jahr, das dann an Pensionierungsalter angehängt würde
- **Firmen:** Werden handeln, wenn sie keine Ausweichmöglichkeit mehr haben
- **Persönlich:** Sich als Generationenplayer/in verstehen

Was tun? Als Vermittlungsstelle:

- Verkrampfung aufs Alter vermeiden, Verständnis bei den älteren Mitarbeitenden für die Rolle als Generationenplayer/in wecken
- Von den real existierenden Kompetenzen und persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten ausgehen
- Mit Anpreisen der Erfahrung sorgfältig umgehen
- Aus der Defensive herausführen

Was tun? Als ältere Stellensuchende:

- Obige Ratschläge der Vermittlungsstelle beherzigen....
- Sich voll auf die zur Diskussion stehende Stelle ausrichten
- Fragen beantworten und nicht Geschichten erzählen

Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit