



Rückblick aufs Jahr 2012

Silberfuchs bleibt am Ball

Wer sich vertieft mit dem demografischen Wandel und der Situation verschiedener Generationen in der Arbeitswelt auseinandersetzt, stösst laufend auf Medienberichte, Studien und Kurs-Ausschreibungen. „Man“ weiss und redet viel, doch auf der Handlungsebene bewegt sich wenig. Strukturdaten von Mitgliederfirmen des Netzwerkes zeigen, dass Frühpensionierungen nach wie vor an der Tagesordnung sind, dass die Weiterbildungsaktivitäten der Arbeitskräfte im letzten Drittel ihrer Erwerbsbiografie jämmerlich ausdünnen und Personen über 55 bloss als kuriose Ausnahmen neu angestellt werden. Parallel dazu steigen die Zahlen jüngerer zugewanderter Ausländer in den Belegschaften. Was macht sie für Rekrutierende und die Linienführung attraktiver? Wie steht es um die Vermutung, dass man speziell in grossen Firmen sich von Erfahrung bewusst distanziert?

Nur in den USA gibt es eine Vereinigung der über hundertjährigen Erwerbstätigen. Aktivmitglieder sind zum Beispiel ein 105 Jahre alter Pöstler und eine 112 Jahre alte Psychotherapeutin.

Das Silberfuchs-Programm 2012 war abwechslungsreich und umfasste auf der formellen Ebene fünf halbtägige Weiterbildungs-Workshops zu einzelnen Aspekten des Themas „Generationsmanagement“ in Bern und Zürich. Informell waren die Kontakte natürlich wesentlich zahlreicher. Das im Vorjahr entwickelte Modell „Spektrum“, eine Struktur für Mitarbeitende, die sich neu orientieren oder regenerieren möchten, wurde wacker propagiert, zum Beispiel im Kanton Thurgau oder in der Bundesverwaltung, doch bislang fanden sich keine Entscheidungsträger, die einen substanziellen Pilotversuch wagen.

Anregung für Workshop-Themen kommt von den Mitgliedern und aus dem Komitee, es herrscht kein Mangel an Ideen. Dreimal liessen wir uns von externen Experten und Expertinnen inspirieren oder kompetent machen, zweimal schöpften wir aus den eigenen Ressourcen. Das Echo ist durchwegs ermutigend und erfreulich.

Das Treffen vom 17. Januar war das erste im *Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen*. Für uns Anlass genug, den thematischen Horizont breit abzustecken, das **Zusammenwirken zwischen den Generationen** vor allem ausserhalb der Arbeitswelt zu beleuchten und ausnahmsweise nicht mit Ideen und Konzepten sprachlich zu jonglieren, sondern **künstlerischen Interventionen** wirken zu lassen. Die Performerin Annina Sedlacek, Absolventin der Scuola Dimitri, regte mit ihren Szenen an, Generationen übergreifend zu kooperieren und dabei Neues zu schaffen.

Unter dem Titel **„Neuorientierung und Kapazitätspuffer im Unternehmen“** trafen sich die Netzwerkmitglieder am 22. März 2012, um über Realisierungsschritte und –chancen des Modells „Spektrum“ (siehe oben) zu diskutieren. Über erste Zwischenergebnisse bei den Zürich Versicherungen, der SUVA und im Rahmen von Raiffeisen wurde berichtet und es trat klar zutage, wie mühsam – vor allem strukturelle – Veränderungen sind, wenn nicht der „Markt“

oder Kostendruck sie von aussen aufdrängt. Oder wenn sie von Produktion und Leistungserbringung – nicht von den Human Resource-Fachleuten – ins Spiel gebracht werden.

Am 9. Mai 2012 ging es um den **Digital Divide** zwischen Alt und Jung oder präziser um den Umgang von Silberfüchsen mit den aktuellen Social Media. Der Experte Marcus Beyer, selbst ein angefressener elektronischer Netzwerker, informierte über die gängigsten sozialen Medien im Web und gab Tipps, wie sie zu nutzen sind. Es gelang ihm gut zu zeigen, dass vieles verpasst, wer abseits stehen bleibt. Und dass im Personalwesen wie im Konsumgütermarketing wichtige Innovationen bei Facebook und auf YouTube stattfinden. Bei aller Ermutigung führte die Diskussion aber auch an Grenzen und machte den enormen Zeitaufwand für ständige Netzpräsenz sichtbar. Nicht alle reiferen Semester gingen bekehrt nach Hause.

Mit den Stärken der Reife wuchern, stand als Titel über der Veranstaltung vom 23. August in Bern. Es ging um formelle und informelle Lernimpulse für Arbeitskräfte 50plus, die zu substanziellem Kompetenzzuwachs im Arbeitsalltag oder zu Umstiegen in der Laufbahn führen. Georg Iselin, Jurist, Beamter und heute Coach stellte – als Rollenmodell – seinen Berufsweg dar. Auf der Basis der „Positiven Psychologie“ entwickelten die Anwesenden Ideen für unkonventionelle, aber wirksame Lernimpulse, Lernressourcen, PE-Programme und Kurse in ihren Unternehmen.

Am letzten Meeting des Jahres, am 30. Oktober, vertieften sich die Teilnehmenden in sehr produktiver Weise ins Thema **Generationengerechtes Personalmanagement**. Dies mit dem Ziel, das grosse Ganze ins Auge zu fassen und zugleich einzelne Massnahmen, Zielgruppen und Instrumente für Unternehmen wie für einzelne Mitarbeitende zu verorten und zu würdigen. Themen wie Vereinbarkeit Beruf/ Privatleben zum Beispiel stellen sich in jeder Lebensphase in spezifischer Weise. Wenn Ältere länger arbeiten, darf dies nicht auf Kosten der Karriereperspektiven von Jüngeren geschehen. Und das Lohnsystem muss für alle Generationen stimmen.

Stärkung des Netzwerks

In der zweiten Jahreshälfte 2012 hat sich aus dem Kreis der aktiven Netzwerker eine fünfköpfige Gruppe herauskristallisiert, die „Silberfuchs“ in der **Öffentlichkeit** breiter bekannt machen will. In einer ersten Runde wurden gezielt neue Interessenten angesprochen und eingeladen. Man möchte das gesammelte und verfügbare Knowhow andern zugänglich machen.

Es vergeht fast kein Tag ohne Klage über den **Fachkräftemangel** in der Schweiz. Nicht zu beheben, aber spürbar abzufedern wäre dieser zweifellos durch längeres Verweilen der Fachleute im Arbeitsleben. Wenn nur schon die Frühpensionierungen gestoppt und die vorzeitig Umsteigenden (zum Beispiel in der Pflege) ihr Verhalten ändern würden... Das Netzwerk hat versucht, in diesem Zusammenhang mit dem Seco und Direktor Serge Gaillard zusammen zu spannen. Der Jobwechsel des Gesprächspartners hat leider – nach gutem Start – den Vorstoss im Sand landen lassen.

Erstmals seit der Gründung musste das **Komitee** den Rücktritt zweier Mitglieder entgegennehmen; Dr. Eugen David und Kathrin Hilber zogen sich nach ihrem Verzicht auf weitere politische Ämter zurück. Glücklicherweise traten überzeugende Nachfolgende in die Lücken; Sylvia Egli von Matt, die Direktorin des MAZ in Luzern und Rolf Widmer, der Glarner Regierungsrat und Finanzdirektor, liessen sich wählen und stärken das Netz.