



Rückblick aufs Jahr 2014

Silberfuchs auf guter Fährte

Der Abstimmungstermin vom 9. Februar 2014 löste einen kräftigen Windstoss aus, der nicht nur, aber auch in unserem Netzwerk Hoffnung und eine gewisse Dynamik beförderte. Mit der Begrenzung der Zuwanderung – wie immer sie konkret ausfallen mag - und dem „Inländer-vorrang“ wurde das Interesse von Arbeitskräfte-Rekrutierenden auf „Reserven“ bei Frauen und Älteren gelenkt. Mindestens medial schwoll die Aufmerksamkeit mächtig an. Was sich in der praktischen Personalpolitik wirklich ändert, ist noch nicht beurteilbar.

Punkto Diversity-Thema steckt auch Silberfuchs ein Stück weit im Dilemma: Einerseits erwartet die Öffentlichkeit von grossen Arbeit gebenden Organisationen wichtige Innovationsimpulse und es sind auch meist die bedeutenden Börsenkotierten oder das Eidgenössische Personalamt, die sich äussern, wenn Reformen anstehen und plakativ neue Wegweiser in die Landschaft gestellt werden. Andererseits zeigen alle Erhebungen und Erfahrungen, dass die KMUs viel flexibler und individualisierter entscheiden und gerade reiferen Personen deutlich öfter neue berufliche Chancen geben als die medial präsenteren grossen Unternehmungen. Politik, Programme und tagtägliche Realität bewegen sich auf ganz unterschiedlichen Ebenen und in andere Richtungen. Bleibt zu hoffen, dass trotz vielen Inkonsistenzen der Lernprozess im Umgang mit ü60 in einer alternden Gesellschaft sukzessiv vorankommt.

Das grosse eidgenössische Sozialversicherungsvorhaben „Rentenreform 2020“ erreichte die alltagsnahe politische Diskussion. Ein Aspekt, nämlich die Pensionsgrenze, bewegt die Köpfe und Gemüter wohl auch deshalb stark, weil sich jede und jeder konkret etwas darunter vorstellt. Leider werden fast nur Finanzfragen ins Feld geführt; man erhofft sich von einer zeitlichen Verschiebung der Rentenalter-Guillotine eine gestärkte AHV-Kasse. Zu erwarten wären aber u.a. auch bessere Einstellungschancen für Personen ü55 und eine allmähliche Verflüssigung einengender Altersstereotypen.

Das Silberfuchs-Programm 2014 umfasste fünf formelle **halbtägige Weiterbildungs-Workshops** in Bern und Zürich sowie vielfältigen informellen Austausch im Netz und am Telefon in kleineren Konstellationen. Beteiligt sind sowohl ein stabiler Stamm engagierter Verantwortlicher aus Firmen und Verwaltungen als auch Interessierte, die sich nur in ein bestimmtes Thema vertiefen oder nur kurzzeitig mit konzeptuellen HR-Fragen befasst sind. Praktisch an jede zweite Veranstaltung wird externe Kompetenz eingeladen, um die angestrebte Vertiefung der Fragestellung zu sichern. Selbständige Berater schätzen die Workshops und wenn Mitglieder des Komitees mit diskutieren, sind die Ergebnisse meist besonders spannend.

Das Netzwerktreffen vom 29. Januar stand unter dem Titel **Bruchstelle Chefwechsel** und bleibt in besonders lebhafter Erinnerung, weil tatsächlich neue Erkenntnisse resultierten. Ausgehend von konkreten Beispielen versuchten wir die Mechanik des Stellenverlustes – der bei Älteren nicht selten zu dramatischen Situationen führt – genau zu verstehen. Comprendre, c'est pardonner. Das gilt natürlich auch fürs Verhalten der neu nachrückenden Vorgesetzten. Daraus

kristallisierten sich letztlich auch überzeugende Ideen für die Überbrückung oder Abfederung der Bruchstelle, falls Kontinuität erwünscht ist.

Das Thema ***Ressourcen für den Übergang ins erwerbslose Leben*** beschäftigte die Mitglieder am 20. März 2014: Zugespitzt formuliert geht es um neue Formen und Inhalte für die traditionellen Pensionierungskurse, die in vielen Unternehmen angeboten werden. Die Funktionen dieser Weiterbildungstage sind vielfältig und reichen von Dankeschönsagen für langjährigen Einsatz bis zur konkreten Planung des jungen Alters mit neuen Aktivitäten. Weil die Ausgangssituationen und Wege von 62plus in unserer Gesellschaft so unterschiedlich geworden sind, wird zu modularen Angeboten mit vielfältigen Inhalten und Wahlmöglichkeiten geraten.

Welche und wie viele Fachkräfte wollen denn über 65 hinaus überhaupt Erwerbsarbeit leisten? Unter welchen Bedingungen? Darüber zerbrechen sich Gewerkschafter, Arbeitgebende und Politik den Kopf. Am 17. Juni 2015 vertieften sich auch die Silberfuchse in die Thematik unter dem Titel ***Motivierende Arbeitsumgebungen***, unterstützt von der Arbeitspsychologin Stephanie Sandig, die eine empirische Studie zum Thema abgeschlossen hat. Vorausgesetzt, man kann sich mit der professionellen Aufgabe und dem Unternehmen identifizieren und wird sozial kompetent geführt, gibt es für drei Viertel der befragten Personen keinen Grund, mit 64 oder 65 in den Ruhestand zu wechseln. Die anregende soziale Umgebung, die Konfrontation mit Neuem und die Erfahrung persönlicher Wertschätzung sind dann wichtiger als mehr Freizeit.

Am 10. September brachten sich die Netzwerkenden punkto Gesundheitsförderung auf den neuesten Stand. Das Thema ***Gesund und munter trotz Druck und Stress*** stand auf dem Programm und wies in aller Deutlichkeit auf die Tatsache hin, dass in der Dienstleistungswirtschaft die psychosozialen Belastungen das eigentliche Problem und der Kostentreiber sind, nicht mehr körperliche Symptome. Aus England erreicht uns überdies eine Welle von Ermutigungen, offen im Arbeitsalltag über psychische Krankheiten und Klinikaufenthalte zu reden. Förderung von Bewegung und faserhaltiger Ernährung und der Kampf gegen Rauch und Alkohol bleiben quasi als Refrain im Programm. Wichtiger ist Entlastung in Beziehungen und Konfliktsituationen. Ausgehend von Lehrfilmen und Infoblättern wurden gemeinsam Antistress-Programme für verschiedene Zielgruppen erarbeitet.

Das letzte Meeting des Jahres am 17. November wurde von Christa Messner konzipiert und gestaltet und schärfte den Blick für umfassende Konzepte in Ergänzung zu Einzelaspekten. Sein Titel: ***Inspirierendes aus der Nachbarschaft***. Analysiert und kritisch bewertet wurden deutsche und österreichische Programme zu Generationenmanagement oder zugunsten reiferer Arbeitskräfte. Einmal mehr zeigte sich, wie wichtig integrative Lebensphasenorientierung, also vielfältige Problemerkennung für alle Mitarbeitenden in der Personalarbeit ist. Und wie rasch man in die Falle von Stereotypisierungen gerät, wenn man Lösungen für besondere Themen oder Gruppen ausdenkt. Als wichtiges Prinzip schälte sich heraus, dass Konzepte wenn immer möglich mit den Betroffenen gemeinsam zu erarbeiten sind.

Netzwerk-Angelegenheiten

Wichtig und erfreulich war 2014, dass René Lichtsteiner, ein vielseitig bewährter Personalfachmann und Jurist, aktuell Personalverantwortlicher der OA-Stiftung in Davos, sich zum Nachfolger von Martin Vollenwyder ins Komitee wählen liess.

Viel Geist und Zeit wurde in die Neugestaltung der Homepage investiert – zum ersten Mal seit rund sieben Jahren. Es war dringend nötig, Übersicht zu schaffen und die reichen Knowhow-

Pakete, die im Archiv gehortet sind, wieder leichter zugänglich zu machen. Ergänzt wird die Homepage durch einen Blog, der zwar Beachtung findet, aber leider noch zu wenig Widerspruch und Kommentare provoziert.

Wie seit Jahren üblich, nahmen Medien, Behörden und Private gern das Knowhow von Silberfuchs-Vertretern und Vertreterinnen in Anspruch. Der Eindruck, als kompetente Ressource betrachtet und genutzt zu werden, bestärkt das Netzwerk bei der Fortsetzung des eingeschlagenen Weges.

Elisabeth Michel-Alder/ April 2015