



Rückblick aufs Jahr 2008

Weiterbildende Veranstaltungen und einige öffentliche Präsenz

Die Mitglieder des Netzwerks hatten für 2008 fünf Meetings (eines davon ganztägig) gewünscht und sich Ende 2007 auch auf eine Liste attraktiver Themen geeinigt. Viermal konnte das Netzwerk von der Gastfreundschaft einzelner Mitglieder profitieren, einmal musste es sich für seine Veranstaltung einmieten. Man traf sich in Zürich und Bern.

Am Treffen vom 23. Januar widmeten sich die Silberfuchs-Fördernden zwei Themen: Erstens stellten alle beteiligten Organisationen ihre laufenden Projekte und Massnahmen vor, inspirierende Ideen wurden präsentiert und gern aufgenommen. Zweitens widmeten wir uns der Ausarbeitung relevanter **Benchmarks für generationengerechtes HR-Management**. Diese müssen zentrale Dimensionen erfassen und aufgrund verfügbarer statistischer Daten relativ leicht zu erfassen sein. Ziel dieser durchaus kompetitiv gedachten Übung ist es, gemeinsam Zielgrössen festzulegen und dann in den einzelnen Unternehmen zu versuchen, sie im Lauf des Jahres zu erreichen oder zu übertreffen. Das Projekt ist noch *work in progress*, die Liste der Beobachtungsgrössen ist verabschiedet, doch noch steht die Festlegung von Zielgrössen aus.

Das Meeting am 12. März bleibt in bester Erinnerung. Sein Thema: **Generationenspezifische oder altersneutrale Weiterbildung?** Wir nahmen die aktuellsten Resultate der Neuropsychologie zur Kenntnis und fragten nach daraus zu ziehenden Konsequenzen. Weil sich die intellektuellen Fähigkeiten von Menschen schon ab viertem Lebensjahrzehnt verändern, sollte mindestens die Didaktik für reifere Lernende (je nach Lernstoff ausgeprägter) angepasst und weiterentwickelt werden. Zielgruppenspezifische Angebote machen Sinn, dürfen aber nicht zu Ghettoisierungen führen und erfordern kluge Vermarktung, weil sich ja niemand gern zum alten Eisen zählt.

Die aufwändigste Veranstaltung fand – mitten im Fussballfest – am 17. Juni statt und sie führte zu erfreulich kreativen Resultaten. Top-Experten wie Prof. Thomas Gächter von der Universität Zürich, Louis Gärtner, Vizedirektor des Bundesamtes für Sozialversicherung, Hanspeter Konrad, Direktor des Pensionskassenverbandes Asip und Dr. Franz Marty präsentierten Ist-Zustand und Ideen zur **Weiterentwicklung der finanziellen Rahmenbedingungen längeren Arbeitens und sanften Aussteigens**. Und dann wurde mit heissen Köpfen debattiert, in welche Richtung sich AHV, Pensionssysteme, Entlohnung und Besteuerung – vernetzt - entwickeln sollten. Produziert wurde eine überzeugende Strategie, festgehalten in einem übersichtlichen Bericht, der jetzt auch in verschiedenen Medien vorgestellt und gezielt spezialisierten Mitgliedern der Eidgenössischen Räte zugestellt wird.

Verschiedene Generationen im selben Boot war das Thema des Meetings vom 9. September. Drei spezifische Fragestellungen wurden vertieft beleuchtet: Jung und Alt im Duo; altersdurchmischte Teams; Gefässe und Anlässe für Kompetenztransfer in Unternehmen.

Es wurde versucht, praxisnah Möglichkeiten auszuloten, aber auch die Grenzen zu akzeptieren, weil jüngere Personen oft wenig Interesse an den Beiträgen der Silberfuchse zeigen und letztere oft den Wert von Erfahrung überschätzen.

Am 5. November stand als Hauptthema die **betriebliche Gesundheitsförderung** im Fokus, damit möglichst Viele gesund und fit ins Rentenalter übertreten können. Fünf Mitgliedunternehmen stellten ihre Konzepte vor, bekamen Applaus oder wurden kritisch hinterfragt mit dem Ziel, noch wirkungsvoller zu handeln. Wie schon bei früheren Meetings zeigte sich deutlich, dass der Austausch von *best practice* und Erfahrungen sehr geschätzt wird. Im letzten Zeitabschnitt der Veranstaltung haben die Anwesenden sich auf das Arbeitsprogramm für 2009 geeinigt.

Medienkontakte, Öffentlichkeit und Mitglieder

Silberfuchs wird mehr und mehr zu Tagungen und Präsentationen eingeladen (z.B. Innovage, St. Gallen; jährlichen Workshop der Schweizer Wissenschaftsjournalisten) oder aufgefordert, Interviews zu geben und Beiträge für Zeitschriften oder Mitteilungsblätter zu verfassen. Einzelne Firmen nahmen die Chance wahr, interne Veranstaltungen zum Thema zu organisieren und dabei silberfuchsische Expertise einzufordern.

Das öffentliche Echo stärkt die innerbetrieblichen Initiativen und fordert entsprechend sorgfältige Pflege.

Die Mitgliederwerbung blieb eher harzig und unberechenbar. Die wirtschaftliche Unsicherheit spielt da gewiss auch eine Rolle. Unter dem Stichwort „Diversity“ lässt sich das Thema des demografischen Wandels eher in Unternehmen einwurzeln als durch Propagierung von Reife als neuem Wert. Auch wenn im Moment an einzelnen exponierten Positionen der schweizerischen Finanzbranche erfahrene Herren im Pensionsalter als Kapitäne auftreten und vielleicht zusätzliche Leitbilder etablieren, bleibt es gesellschaftliche Realität, dass Personen über 40 nicht mehr zu den High Potentials zählen. Wenn (gemäss neuesten Studien) in der Schweiz Berufsleute über 45 bloss noch zögerlich an qualifizierender Weiterbildung teilnehmen, kann das auch als Beleg für die Notwendigkeit von Initiativen wie das Netzwerk „Silberfuchs“ gelesen werden.

April 2009

Elisabeth Michel-Alder