



Sich zu entfalten
bedeutet, seine Stärken
zu erkennen.

Bereit für das letzte Arbeitsdrittel.

Bereits in drei Jahren werden über die Hälfte der Arbeitnehmenden in der Schweiz mindestens 40 Jahre alt sein. Der demographische Wandel in der Wirtschaft ist eine Tatsache und stellt sowohl Unternehmen wie Mitarbeitende vor neue Herausforderungen.

Gemäss einer Studie, die das Adecco-Institut diesen Frühling präsentierte, wird sich die Altersstruktur im Arbeitsmarkt in den kommenden Jahren in Europa einschneidend verändern. Verglichen mit dem Jahr 2000 wird in der Schweiz die Zahl der Arbeitskräfte im Alter zwischen 30 und 44 Jahren bis ins Jahr 2020 um einen Fünftel ab- und die Anzahl der Arbeitnehmenden zwischen 50 und 64 Jahren um einen Drittel zunehmen.

Unternehmen: dem Wandel begegnen

Langfristig gehört die Zukunft denjenigen Unternehmen, die diese neue Herausforderung als Chance sehen. Das Bewusstsein bei Schweizer Unternehmen für die demographischen Veränderungen ist hoch; bei der Umsetzung besteht bei vielen Firmen noch Handlungsbedarf. So schöpfen beispielsweise nur wenige Unternehmen die Ressourcen ihrer Mitarbeitenden optimal aus, indem sie sie ihrer Interessen und Fähigkeiten entsprechend fördern. Oft handelt es sich bei internen Weiterbildungsmöglichkeiten um standardisierte Trainings. Fördermassnahmen, welche auf individuelle Erfordernisse oder Schlüsselqualifikationen ausgerichtet sind, entwickeln die Mitarbeitenden gezielter. Wo sich in ihrem Betrieb das Fachwissen konzentriert, wissen viele Firmen gut. Dass das Erfahrungswissen generationenübergreifend weitergegeben wird, kann beispielsweise durch Mentoren-Programme noch gefördert werden. Werden obligatorische Vorsorgeprogramme ergänzt durch Themen wie Stressbewältigung oder gesunde Lebensweise, greift das betriebliche Gesundheitsmanagement auch längerfristige Massnahmen auf.

Mitarbeitende: sich dem Wandel stellen

Obwohl den Firmen in absehbarer Zeit nicht mehr genügend junge Arbeitnehmende zur Verfügung stehen und die Berufserfahrung langjähriger Mitarbeitenden wieder an Bedeutung gewinnen wird, müssen sich auch - oder gerade - die Älteren beruflich fit halten. Hier zeigt die eingangs erwähnte Adecco-Studie auf, dass nur ca. 50 Prozent der Belegschaft Weiterbildungsangebote des Arbeitsgebers nutzen. Vor allem die Altersgruppe der über 45-Jährigen macht wenig Gebrauch davon.

Fit sein für den Arbeitsmarkt heisst einerseits, sich fachlich „up to date“ zu halten, indem der Einzelne die eigenen Kompetenzen kennt und diese eigenverantwortlich weiterentwickelt. Andererseits bedeutet Arbeitsmarkt-Fitness, sich im Rahmen einer Standortbestimmung von Zeit zu Zeit zu fragen, wie es um die berufliche Zufriedenheit bestellt ist und was unternommen werden muss, um langfristig Befriedigung in der Arbeit zu finden. Und selbstverständlich führt auch ein ausgewogener und gesunder Lebensstil dazu, die Leistungsfähigkeit für das (Berufs-)Leben aufrechtzuerhalten.



Sich zu entfalten
bedeutet, seine Stärken
zu erkennen.

Den Wandel gemeinsam nutzen

Damit die Schweiz ihren Wohlstand halten kann, muss die Produktivität auch in Zukunft gesteigert werden. Wenn dabei nur auf Jüngere gesetzt wird, geht die Rechnung nicht auf. Die Produktivitätssteigerung hat dann Aussicht auf gutes Gelingen, wenn der demographische Wandel ein Umdenken bewirkt und sich alle Beteiligten ihrer Rolle und Verantwortung bewusst sind.

Urs Kaufmann, dipl. Berufs- und Laufbahnberater, geschäftsführender Partner von Consilas Partner GmbH, Luzern, www.consilias.ch