

Neue Realitäten in der Arbeitswelt *Rollator oder Rolling Stones – Perspektivenwechsel für die Arbeitswelt. Demografische Herausforderungen und akuter Fachkräftemangel treffen sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer.*



Tauchen bei Ihnen und/oder in Ihrem Unternehmen Fragen auf, die für eine unabhängige Aussensicht sprechen und sich nicht im Handumdrehen beantworten lassen? Mit ihren über 20 Jahren Beratungs- und Management-Erfahrung bietet Beatrice Erb Ihnen in den Bereichen Assessment und Coaching konkrete Mehrwerte.
www.bpluse.ch

VON THOMAS BERNER

Demografische Herausforderungen und akuter Fachkräftemangel treffen sowohl Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmer. Wer ist denn genau betroffen von diesen Veränderungen? Die Älteren, die Jüngeren? Löst die von der Werbung als Silver Agers und Golden Agers verehrte und als qualitätsbewusst wahrgenommene Generation der über 50-Jährigen das Problem des Fachkräftemangels oder sind sie nur als Konsumenten interessant?

Umdenken gefragt. Bei nicht wenigen Managern und Personalchefs geistert immer noch die fixe Idee herum, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter – manchmal bereits vom 45. Lebensjahr an – den Ansprüchen der heutigen Berufswelt nicht mehr genügen würden. Höchste Zeit für ein Umdenken! Denn der demografische Wandel bringt es mit sich, dass immer mehr ältere auf immer weniger jüngere Mitarbeitende treffen. Das birgt Probleme – bietet aber auch Chancen. Alles ist auch hier eine Frage der Perspektive.

Mit demografischem Wandel umgehen. Ein Paradigmen- und Perspektivenwechsel ist gefragt und wird in einem Workshop am KMU-Tag anhand des Beispiels der Arbeitnehmer 50plus erläutert. Die erfahrene Management-Beraterin und Expertin für Perspektivenwechsel Beatrice Erb zeigt, wie der Umgang mit neuen Realitäten gelingt und sich eine aussichtsreiche Zukunft für KMU fördern lässt. In der nebenstehenden kleinen Toolbox finden Sie zehn Tipps für einen erfolgreichen Umgang mit dem demografischen Wandel – für all jene, die nicht selbst am Workshop teilnehmen konnten.

TOOLBOX

- > **«Gold bergen»:** Entdecken und entwickeln Sie Talente aus den eigenen Reihen
- > **Fördern und fordern:** Weiterbildung
- > **Verteilen:** Geben Sie (noch mehr) Raum für Jobsharing und individuelle Arbeitszeitmodelle
- > **Beweglich sein:** Flexibilisieren Sie das Rentenalter und passen Sie Salärstrukturen an (funktionsbezogen statt Anciennitätsprinzip)
- > **Experten versus Multitalent:** Rekrutieren Sie Mitarbeitende, die Lösungen liefern, anstatt «eierlegende Wollmilchsäue»
- > **Ausbauen:** Verbreitern Sie Schritt für Schritt die Altersstruktur
- > **Aufmischen:** Setzen Sie bewusst auf altersdurchmischte Teams und unterstützen Sie (bei Bedarf) deren Führungskräfte
- > **Anerkennen:** Etablieren Sie eine Wertschätzungskultur, die die Stärken der Mitarbeitenden ALLER Altersstufen anerkennt, nutzt und fördert
- > **Entlasten:** Ermöglichen Sie Kadermitarbeitern ab 60 eine Funktion ohne Führungsverantwortung
- > **Bewährte Ressourcen nutzen:** Binden Sie für saisonale Überkapazitäten und Spezialaufgaben pensionierte Mitarbeitende ein.