

Workshop D: Erwerbstätige im mittleren Lebensalter wüssten schon, was für sie gut ist... Vielleicht sollte man sie einmal fragen?

Ausgangslage

- Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in CH
- Ab ca. 2010 jährlich: 100.000 verlassen Erwerbsprozess, nur 85.000 kommen dazu
- Alterung der erwerbstätigen Bevölkerung
- Die älteren Mitarbeitenden sollten möglichst lange im Erwerbsprozess verbleiben
(«magische Grenze 65» soll fallen)

ABER:

- Altersdiskriminierung
- Mangelndes Wissen über Leistungsmöglichkeiten älterer Mitarbeitender
- Massnahmen zugunsten älterer Mitarbeitender scheinen nicht zu greifen
- Trend zur Frühpensionierung hält an / verstärkt sich – Warum das?

Schwierige Lage für ältere Erwerbstätige

- ***Gesellschaft:*** Individualisierung, Pluralisierung & Dynamisierung von Berufs- und Lebensläufen
- ***Arbeitswelt:*** Psychologischer Arbeitsvertrag: Erwerbstätige sollen mehr Eigenverantwortung für Weiterbildung, Weiterentwicklung und Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit übernehmen
ABER: Arbeitgeber honorieren diese Bemühungen nicht (HR-Barometer 2007 von Universität und ETH Zürich)
- ***Keine Vorbilder:*** die Menschen, die heute im mittleren Lebensalter sind, müssen das Alter neu erfinden; sie definieren auch das Älterwerden in der Arbeit neu
- ***Bisherige Massnahmen reichen offenbar nicht:*** Fokus geht von Unternehmen aus
- ***Das «Personspezifische» fehlt:*** Der Fokus richtet sich bisher fast nur auf das Normativ-Altersbezogene, nicht auf das Differentielle (die Bedürfnisse der Person)

Mögliche Abhilfe: The Protean Career

Konzept von Douglas T. Hall (nach Proteus, dem wandlungsfähigen Meeresgott)

- Die erwerbstätige Person steuert die berufliche Entwicklung nach eigenen Bedürfnissen (Bedürfnissen des Selbst, der Identität), das Unternehmen unterstützt
- Ingangsetzen des Prozesses durch *routine-busting* (Durchbrechen von Routinen)
- Messlatte für Erfolg: Arbeitszufriedenheit, Wohlbefinden (nicht Status, Lohn, Boni)
- Lebenslanges Lernen, nicht (Um-)Schulung → «Lernen durch Arbeit»
- Horizont: Lernzyklen von ca. 5 Jahren, nicht Laufbahn bis Pensionierung
- Rückmeldungen und Unterstützung stärken Selbstwert, motivieren zu weiterem Lernen / Explorieren
- Metakompetenzen: Identitätsentwicklung & Förderung/Aufrechterhaltung der Anpassungsfähigkeit

ABER: Motivator?

Mittleres Lebensalter (MLA) bietet Chance für Neuanfang

Neue Forschung zum MLA zeigt:

- frühe Phase (40-50): Persönlichkeitsmerkmale weniger rigid, Chance für Neues!
- späte Phase (50-60): erstarkte Gewissheit über Identität, Vorwegnahme des Musters des späteren Alters

Zudem: MLA = Zeit des Bilanzierens, somit sowieso gute Gelegenheit zur Öffnung

Lebensspannen-Aspekt → Ressourcen neu bündeln, konform mit SOK-Modell:

- Selektion: (Entwicklungs-)Ziele setzen, Zielhierarchie (neu) ordnen
- Optimieren: Mittel zur Zielerreichung bereitstellen (z.B. neue Kompetenzen)
- Kompensieren: Zielkonformität herstellen (kein Ressourcenverschleiss)

Erwartete Vorteile:

- grössere Arbeitszufriedenheit / bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- optimale Vorbereitung auf Nacherwerbsphase (selbstwirksames Altern)

Diskussionspunkte

Vor- und Nachteile für

- erwerbstätige Person
- Unternehmen
- Gesellschaft

Möglichkeiten und Grenzen des Ansatzes

Für alle geeignet? Oder nur für die «Privilegierten»?

Kosten vs Nutzen – oder: Erfahrungsschatz heben, um Kostenlast zu senken?