



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Altersgerechte Beschäftigungspolitik und Personalmanagement in Unternehmen


8. Zürcher Gerontologietag 2007

Ruth Derrer Balladore

Internationale Aktualität



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE



HEALTH / FINANCES / CONNECTING / DIVING / ENJOYING

SAVE THE DATE SEPTEMBER 27, 2007
ROOSEVELT HOTEL, NEW YORK, NY
8:30AM TO 2:00PM

AARP INTRODUCES PROFIT FROM EXPERIENCE
an international conference that will present the findings of a landmark study conducted by Towers Perrin on behalf of AARP. This study examined employer best practices for 50+ workers amongst international and multinational employers in the G7 countries as well as perspectives from employees on issues related to work and retirement.

In 1996, 30% of the G7 population was aged 50 or over. With a steadily rising older population, this figure had increased to 35% by 2006, and by 2016, 39%. Change is happening fast.

At the same time, the proportion of citizens that are historic working age, 15 to 49 years, will fall from 51% in 1996 to 45% of the G7 population in 2016, and workers aged 50+ will grow from 30% to 39%. Lurking behind such simple statistics lay enormous challenges and opportunities for governments and employers.

- **LEARN** from employers representing the G7 and other countries regarding meeting the needs of an aging workforce.
- **SHARE** industry best practices.
- **NETWORK** with industry leaders and social partners.
- **COLLECT** tools and resources to assist in keeping your company ahead of the curve.

INTERNATIONAL CONFERENCE PARTNERS



Register for Profit From Experience on-line at www.eventrebels.com/aarpconference. For questions contact Wendy Winston-Haith at (202) 434-2403.

8. Zürcher Gerontologietag 2007 Ruth Derrer Balladore SAV 6.9.2007 2

Begriffsdefinition Personalmanagement



Personalmanagement sind Ziele, Strategien und konkrete Massnahmen, welche das Verhalten der Führungskräfte und der Mitarbeitenden lenken sollen.

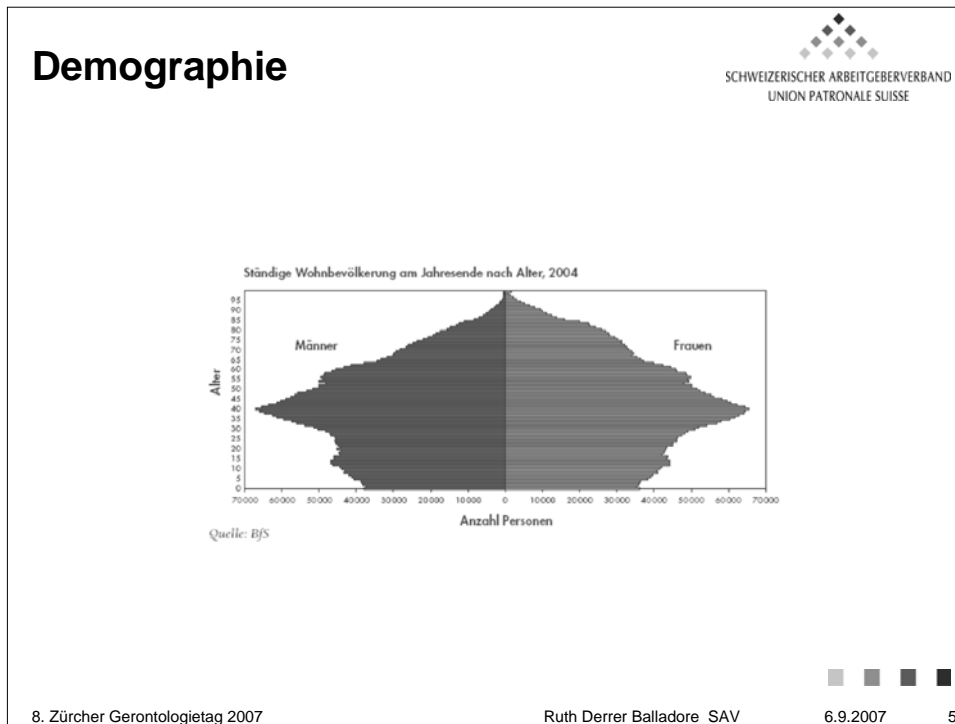


Wesentliche Funktionen der Personalwirtschaft



- Personalplanung
- Personalmarketing
- Personalbeschaffung
- Personaleinsatz
- Personalwirtschaftskontrolle (Personalkosten, Fluktuation, Fehlzeiten, Arbeitsproduktivität)
- Personalentwicklung
- Personalführung
- Personalcontrolling
- Personalorganisation
- Personalkommunikation
- Personalbeurteilung
- Personalentlohnung





Es wird publiziert


SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Altersstrategie


Altern in der Arbeitswelt
EIN VORWORT VON
Europäische Leitlinien
einer guten betrieblichen
Praxis („good practice“)

8. Zürcher Gerontologietag 2007 Ruth Derrer Balladore SAV 6.9.2007 6

Altersstrukturanalyse



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE



Ist Ihr Betrieb auf den demografischen Wandel vorbereitet?


Wenn Sie sich für Ihren Betrieb einen sehr schnellen und kurzen Überblick verschaffen möchten, von welcher Altersstruktur Sie heute (2005) und in zehn Jahren (2015) ausgehen müssen,

mit welchen Wirkungen Sie heute (2005) und in 10 Jahren (2015) rechnen müssen, falls Ihre bisherige Personalpolitik beibehalten wird,

welche bewährten personalpolitischen Personalstrategien und -massnahmen wir Ihnen empfehlen können,


sollten Sie sich **fünf Minuten Zeit für den folgenden Kurz-Check** nehmen. Er funktioniert als Frühwarnsystem.

www.demowerkzeuge.de



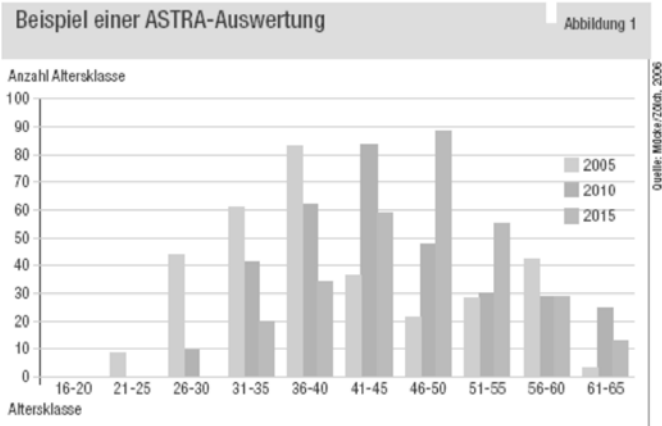
8. Zürcher Gerontologietag 2007 Ruth Derrer Balladore SAV 6.9.2007 7

Altersstrukturanalyse




SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE

Beispiel einer ASTRA-Auswertung Abbildung 1



Quelle: Mückli/Zöfel, 2006

Bei dieser Beispielauswertung sieht man deutlich, wie sich über die nächsten zehn Jahre die Altersstrukturen verändern: 2015 arbeitet niemand mehr in diesem Unternehmensbereich, der 30 Jahre oder jünger ist. Dafür steigt der Anteil der Mitarbeitender, die älter als 45 Jahre sind.



www.fhnw.ch

8. Zürcher Gerontologietag 2007 Ruth Derrer Balladore SAV 6.9.2007 8

Sensibilisierung der Chefs



Jung und dynamisch?

Alt und unflexibel?

Flexibilität ist nicht eine Frage des Alters.

Neueste Kenntnisse hängen auch mit dem Weiterbildungswillen zusammen.

Erfahrung kann unterschiedlich genützt werden.



Stärken ermitteln



Nicht: was kann der/die Mitarbeitende nicht mehr so gut (nachlassende Körperkräfte, nachlassende Seh- und Hörvermögen)

Sondern: was kann er/sie besonders gut (z.B. Grössere Erfahrung, mehr Gelassenheit, Flexibilität)



Flexible und moderne Arbeitsorganisation



- Arbeitszeit
- Aufgabenverteilung
- Arbeitsplatzgestaltung

Weiterbildung



Die berufliche Weiterbildung soll unabhängig von Alter, Geschlecht und Qualifikationsstufe gefördert werden.

Unabdingbar dazu sind die Weiterbildungsfähigkeit und der Weiterbildungswille.

Einstellung von neuen Mitarbeitenden



Altersneutrale Ausschreibung, dafür mit realistischem Anforderungsprofil.
Auf eine gute Durchmischung des Teams achten.

Interne Beförderungen



Offen für alle, die dafür qualifiziert sind,
unanhängig von Alter und Geschlecht.

Flexibler Rücktritt



- Weg von der automatischen Pensionierung
- Flexibles und bedürfnisgerechtes Ausscheiden
- Win-Win-Situationen ermöglichen



Rücktrittsmodelle



- Flexibler Altersrücktritt
- Altersteilzeit
- Gleitender Rücktritt
- Stafettenmodell
- Standortbestimmung und/oder Sabbatical
- Bogenkarriere



Diversity Management



Diversity Management ist ein Personalmanagement, welches die Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen (wie Geschlechter, Sprachgruppen, Altersgruppen usw.) kennt und integriert. Der Einbezug unterschiedlicher Kernkompetenzen und Perspektiven und deren Nutzung führen zu einem Gewinn an Kreativität und Produktivität und steigert die Arbeitszufriedenheit und Stabilität von Arbeitsteams.

