



Meeting vom 9. September 2009

Bericht

„Kompetenzvermittlung für den Übergang“

Oder die Suche nach zeitgemässen Formen für Kurse zur Vorbereitung auf die Pensionierung

Ausgangssituation:

Heutige Siebzigjährige sind körperlich, geistig und psychisch so fit wie Sechzigjährige im Jahr 1970. Heutige Silberfuchse gewinnen – verglichen mit ihrer Vorgängergeneration - zwischen 50 und 75 zehn produktive Jahre (vorausgesetzt, sie haben keine schweren Krankheiten durchzustehen). Die Mehrheit der Älteren verändern Gewohnheiten und Lebensstil erst nach 75. Als alt erlebt man sich nach 80.

Wer mit 58, 62 oder 64 den Bezug seiner Rente ins Auge fasst, setzt sich mit verschiedensten Themen auseinander. Was denken wir, auf welche Fragen suchen sie nach Antworten?

Fragen:

- Wie kann das Unternehmen die vorhandenen Stärken der MAs nutzen? Auch nach 64/65?
- Optimaler Einsatz der Person
- Was schützt mich vor Resignation, Rückzug, Verlust des Anspruchsniveaus?
- Facts: Finanzen, Renten, Steuern
- Gesundheit, Bewegung, Ernährung
- Teilzeitmandate nach 65? Wie?
- schrittweise Pensenkürzung; richtiger Einsatz der Pensen
- Auseinandersetzung mit dem Leben neben der Erwerbstätigkeit
- Soziale Themen, z.B. Zusammenleben mit Partnerin)
- Wie gestalte ich die nächsten 20 Jahre?
- Wo liegt deren Sinn?

Formaler Rahmen der Antwort:

Führungsgespräch

Informationsveranstaltung

Zielvereinbarung
Coaching

Reflexion einzeln oder im Paar

Standortbestimmung, einzeln und Austausch, geschützter Rahmen, evt. nicht im Unternehmen

- Unterstützung im Betrieb, um nicht zu resignieren (z.B. jüngere Chefs mit anderen Vorstellungen)	Coaching
- Anspruchsvolle Arbeit bis 70, auch zugunsten 2./3. Säulen -> Frauenlaufbahn	Laufbahnberatung für Reifere
- Unterstützung zum Umstieg in eine Selbstständigkeit	Standortbestimmung; Weiterbildung
- Ermutigung, länger als bis 64 zu arbeiten	Standortbestimmung um 45
- sanfter Ausstieg; Teilzeit vor 64, Hobbys pflegen	
- Freiwilligeneinsätze	Information über Möglichkeiten
- Substanzielle Weiterbildung	

Praktische Beispiele für Angebote von Firmen:

Die Kursprogramme im Hinblick auf die Pensionierung von Raiffeisen, Swisscom und der kantonalen Verwaltung Bern (stehen im Anhang zur Verfügung) geben Anlass zu kritischen Überlegungen, beispielsweise

- Welches Bild vom jungen Alter steht im Hintergrund?
- Auf welches Bildungs- und Informationsniveau von Teilnehmenden sind die Inhalte ausgerichtet?
- Welches sind genau die Ziele oder Resultaterwartungen? Geschenkte Tage an einem schönen Ort? Wohlfühlprogramm ohne Druck und Provokation? Setzen von Impulsen zur Selbstreflexion? Hilfestellung, damit sich die Beteiligten in die richtige Richtung bewegen?
- In welchem Zusammenhang stehen diese Angebote zu andern Weiterbildungsmöglichkeiten für Reifere ab 55?
- Wenn Paare eingeladen werden, gibt es stets einen Insider und eine zugezogene Person; funktioniert das auch, wenn Männer ihre berufstätige Frau begleiten?
- Ist für die Planung eines neuen Lebensabschnitts ein Gruppen-Setting angemessen oder müsste individueller gearbeitet werden? Braucht es kombinierte oder unterschiedliche Programme?
- Was denken/wünschen/brauchen diejenigen Mitarbeitenden, die sich *nicht* zu solchen Kursen anmelden?
- Umfassen die Programme alle wesentlichen Themen? Könnten gewisse Informationen in anderer Form effektiver vermittelt werden (z.B. Rentenfragen)?
- Wie stark hängt das Echo solcher Kurse von gewinnenden TrainerInnen ab?

Neuorientierung im jungen Alter: Kulturführerschein®

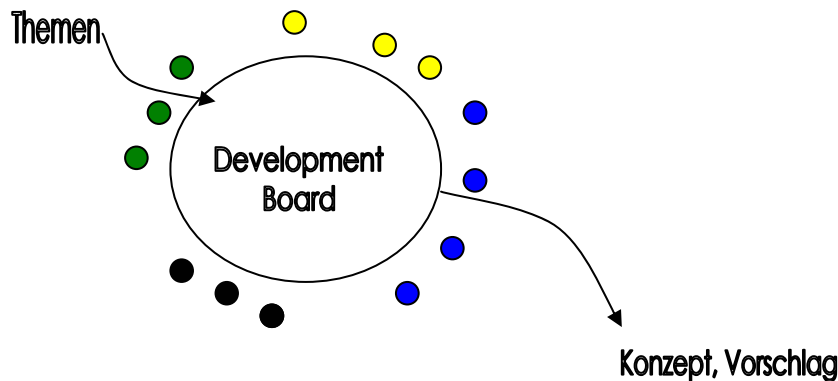
Die dritte Lebensphase eröffnet Räume, um ungenutzte Potentiale zu entdecken und zu nutzen, sich neue Erlebnis- und Aktivitätsfelder zu erschliessen und in der Gesellschaft neue Funktionen zu übernehmen. Man kann sein soziales, gesundheitliches und finanzielles Kapital neu investieren. Als überzeugendes konkretes Beispiel werden Erwerb und Nutzung des „Kulturführerschein®“ vorgestellt. Dabei handelt es sich zunächst um ein Qualifizierungsprogramm für „Menschen mit Erfahrung“, um einen Kurs von neun Monaten (1 Tag pro Monat) Dauer in Zürich (das Modell hat sich in Deutschland bereits bewährt). Ergebnis sollen vielfältige Projekte der Absolventinnen und Absolventen im öffentlichen Raum sein, die das kulturelle Leben im weitesten Sinn bereichern. Das Kursprogramm regt Projekte an und begleitet diese. Kooperationspartner des Kurses, der am 18. September 2009 startet, sind das Kunsthaus Zürich, das Schweizerische Landesmuseum, das Theater Neumarkt uam. Der erste Kurs startet mit 16 Teilnehmenden zwischen 60 und 71 Jahren

und kostet für die Teilnehmenden 1000 Franken; verschiedene Stiftungen übernehmen rund die Hälfte der effektiven Kosten.

Weitere Informationen siehe Anhang oder direkt bei:

AkzentaNova - Die Projektwerkstatt für Menschen mit Erfahrung, Postfach 5, 8820 Wädenswil
077-425 04 45, akzentanova@gmx.ch

Transfer der Idee „Kulturführerschein®“ : Development Boards im Unternehmen:



Übernommene Elemente aus dem Konzept „Kulturführerschein®“:

- Wertschätzung; reiferen Personen etwas zutrauen
- Kompetenzen und Erfahrung praktisch in neuen Zusammenhängen nutzen
- Entwicklungschancen dank neuer Rollen
- Interdisziplinäres Arbeiten
- etwas Neues in die Welt setzen.

Konkreter Vorschlag (mit innerem Bezug zu Qualitätszirkeln): Das Unternehmen richtet in grösseren Einheiten Development Boards (als konstante Institutionen mit wechselnder personeller Besetzung) ein:

- die Teilnehmenden sind älter als 50 oder jünger als 35 Jahre
- sie bewerben sich
- normalerweise dauert die Mitgliedschaft ein Jahr
- bearbeitet werden fürs Unternehmen wichtige Themen
- das Engagement im Board umfasst 5 bis 25 % der Arbeitszeit.

Voraussetzungen:

- Die oberste Führungsebene muss die Boards wollen und mit relevanten Aufträgen ausstatten
- In der Aufbauphase müssen Projekte bearbeitet haben, deren Umsetzung gute Erfolgsaussichten haben.

Alternative zu Kursen: Kompetenzenbilanz im Zentrum

Als Alternative zu Pensionsvorbereitungskursen wären im Unternehmen Rahmenbedingungen für Kompetenzbilanzen zu schaffen. Solche sind schon mit ca. 45 sehr wichtig, mit 58/60 wäre eine Neuauflage – sowohl im Interesse der Firma wie des Individuums - höchst empfehlenswert.

Kompetenzbilanzen ergeben für Organisation und Individuum Hinweise auf

- Möglichkeiten und Motivation zu längerer Beschäftigung (über kalendarisches Rentenalter hinaus)

- Umstiegspotential für andere Aufgaben innerhalb und ausserhalb des Unternehmens
- Weiterbildungsbedarf
- Hinweise auf erfolgversprechende Freiwilligeneinsätze.

Voraussetzungen in Unternehmen:

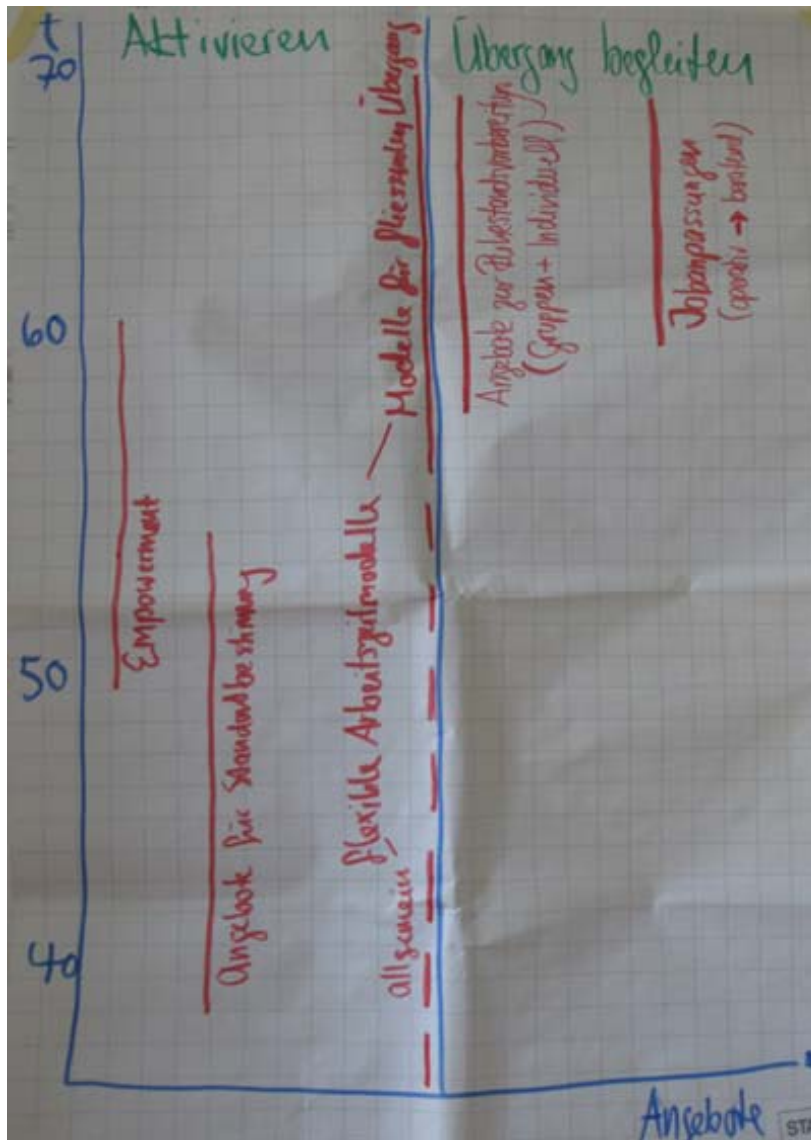
- Generell grössere Palette von Funktionen für Reifere (z.B. Kundenkontakt) finden und neue schaffen (z.B. in Sozialberatung, Gesundheitsmanagement)
- Projektarbeit für Erfahrene etablieren
- Beschäftigung über Pensionsgrenze hinaus ermöglichen.

Bildungssystem: Umstiegsmöglichkeiten einschliesslich Qualifizierung für Mangelberufe, z.B. Pflege, Sozialbegleitung auch für Reifere ermöglichen.

Im Anschluss an Kompetenzenbilanzen wäre ein **Projektentwicklungskurs** anzubieten, der auf die Realisierung neuer Vorhaben

- intern
- ausserhalb des Unternehmens, evtl. für Selbständigkeit vorbereitet und die Realisierung ein Stück weit begleitet.

Aktivieren und Ausstieg einfädeln



Nur vordergründig gibt es ein personalentwicklerisches Spannungsfeld zwischen Mobilisierung der Fachleute im Hinblick auf längere Erwerbstätigkeit einerseits und sorgfältiger Begleitung in den Ruhestand andererseits. Die beiden Aktivitäten ergänzen sich und laufen zeitlich verschoben nebeneinander. Sie starten für die gut Vierzigjährigen und enden für Personen mit rund 70 Jahren.

28.9.09/crk -ema