



Altersdiversität als Chance

Barbara Schaerer

Direktorin Eidgenössisches Personalamt

25. November 2011



Chancen und Herausforderungen der Altersdiversität



«The future is not about what older people think
but what younger people do» (N. Negroponte)



Chancen

- neues und altes (Erfahrungs-) Wissen kommt zusammen
 - erhöht die Kreativität

- Dialog und Austausch zwischen den Generationen
 - breit abgestützte Entscheide
 - verhindert einseitige «Gruppenansichten»

- unterschiedliche Bedürfnisse und Ansichten
 - ganzheitliche Lösungen



Herausforderungen

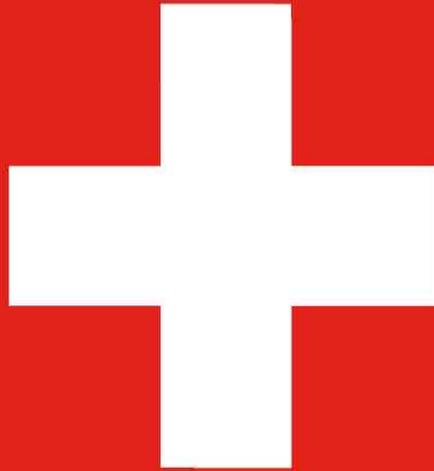
- Kommunikationsprobleme zwischen den Generationen

- Vorurteile, unterschiedliche Werthaltungen können Konflikte verursachen

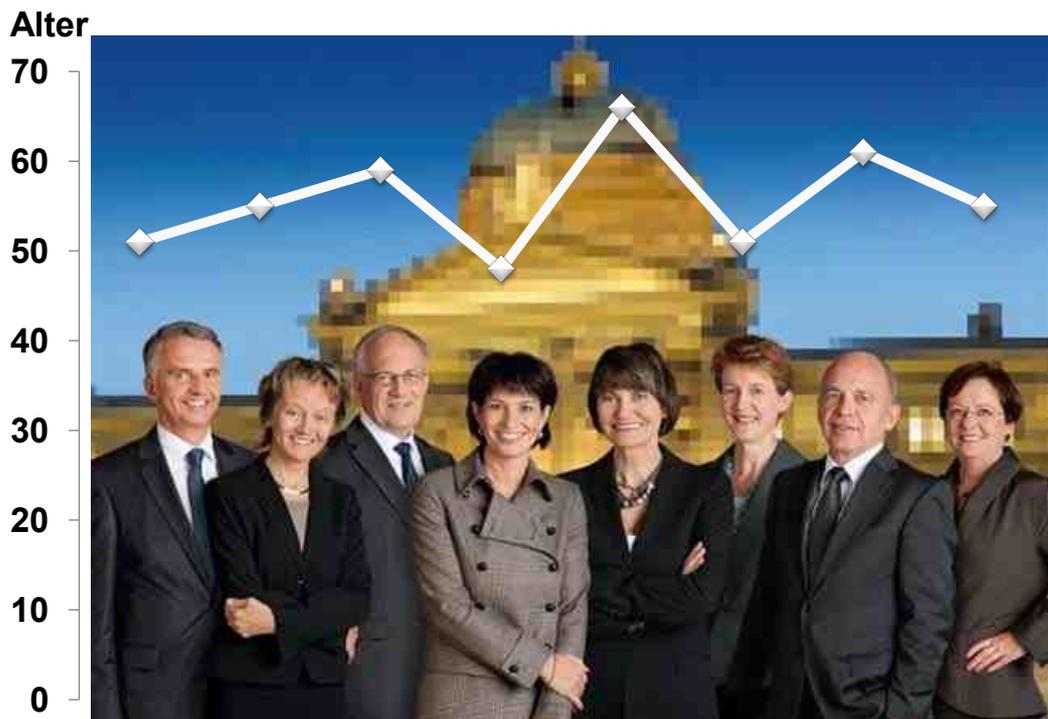
- Wir-Gefühl erzeugen (Teilen und Leben gemeinsam erarbeiteter Werte)



Unser Unternehmen



Altersdiversität im Bundesrat





Fakten und Zahlen 2010

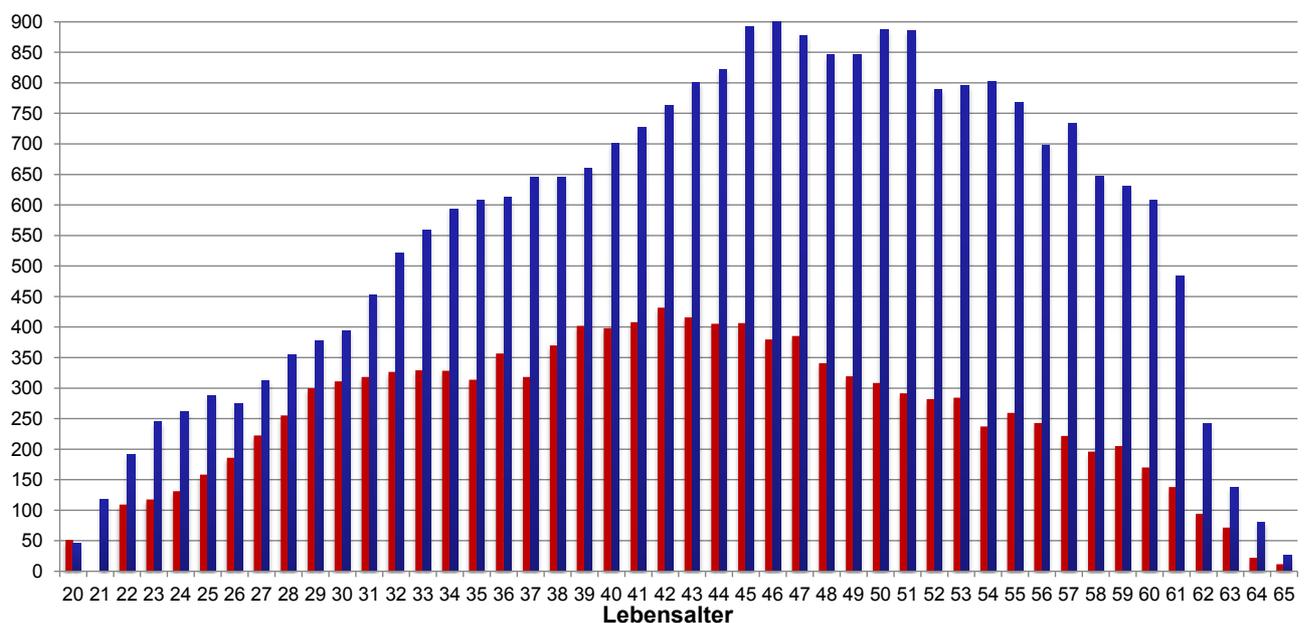
- 37'000 Mitarbeitende in 7 Departementen und der Bundeskanzlei
- Durchschnittsalter: 44,0 Jahre
 - Frauen: 42,4 Jahre (Frauenanteil: 31,7 %)
 - Männer: 44,8 Jahre



Altersstruktur 2010

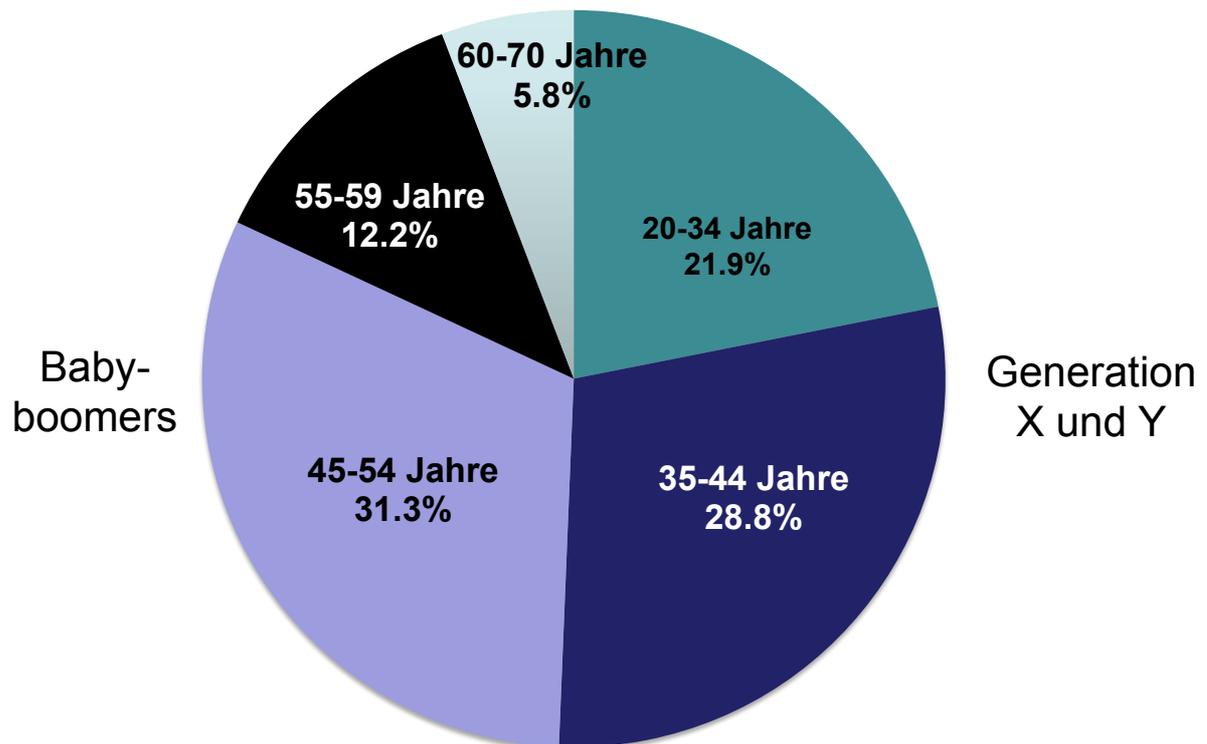
Anzahl Mitarbeitende

■ weiblich ■ männlich





Generationenverteilung 2010



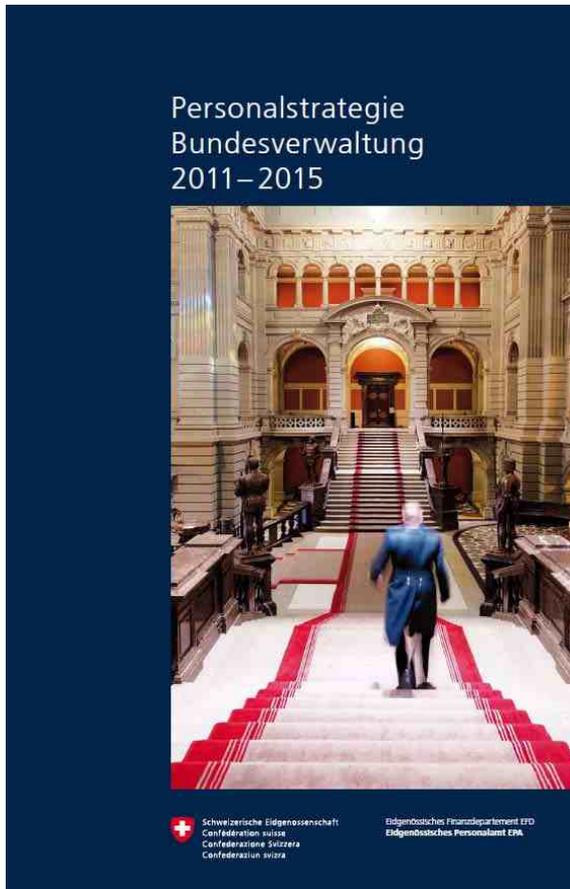
Folgen des demografischen Wandels

Auswirkungen

- weniger qualifizierte Arbeitskräfte
- Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden steigt
- Altersdiversität nimmt zu
- Pensionierung der geburtenstarken Jahrgänge

Massnahmen

- Attraktivität erhöhen, Bindung stärken, Retention älterer Arbeitskräfte
- altersgerechte Personalpolitik
- Kommunikation stärken, Zusammenarbeit fördern
- Wissensmanagement



Personalmarketing

Bindung

Flexible Anstellungsbedingungen im Alter

Ausbildung und Führung



Personalmarketing

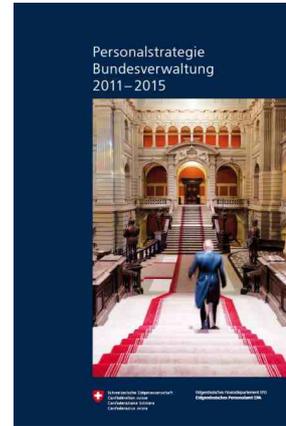
- Personalmarketing ausbauen
 - Auftritte an den Hochschul- und Fachhochschulmessen
 - Kampagnen (Bernmobil)
 - moderner Auftritt (Stellenportal, Videos, Social Media)
- Attraktivität Bundesverwaltung aufzeigen
 - Werte und Anstellungsbedingungen vermitteln
- Sollwerte
 - Verbleibquote Lernende und Hochschulpraktikanten/innen: 30 % - 40 %





Bindung

- Aus- und Weiterbildung fördern
- langfristige Karriereentwicklung und internen Arbeitsmarkt fördern
- flexibles, modernes Arbeitsumfeld bieten
- Sollwerte und Indikatoren
 - kontinuierliches Commitment
 - Vereinbarkeit Arbeit und Privatleben
 - Arbeitszufriedenheit
 - Eigenrekrutierung Kader (Perspektiven): 60 % - 80 %



Was wünschen sich die Studentinnen und Studenten?

- flexible Arbeitszeiten und -bedingungen
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- anspruchsvolle Tätigkeit
- vielfältige Arbeitsaufgaben und Erfahrungen
- stabiles und sicheres Arbeitsverhältnis
- Sinn im Beruf
- soziale Verantwortung
- langfristige Karriereentwicklung
- vielfältige Ausbildungsmöglichkeiten



Fakten und Zahlen zur Bindung 2010

- Bruttofluktuation: 5,8 % (inkl. Pensionierung, Tod)
- davon Fluktuation zu anderen Arbeitgebern: 3,8 %
- Binnenfluktuation: 1,4 %



Flexible Anstellungsbedingungen im Alter

- flexible Arbeitszeitformen
- Beitragsprimat in der beruflichen Vorsorge
- Beibehaltung Versicherungsschutz bei Reduktion des Beschäftigungsgrades ab 58 Jahren
- Weiterbeschäftigung ab 64/65 bis 70 Jahren
- flexibler Altersrücktritt ab 60 Jahren
- Vermeidung Altersdiskriminierung durch Ausgleich der Arbeitgeberbeiträge





Erfolgreiches Älterwerden am Arbeitsplatz

- lebenslanges Lernen
 - Erhaltung und Ausbau der Qualifikationen im Alter
- angepasste Lebensphasen- und Karriereplanung
 - Erhaltung der individuellen Motivation und Leistungsfähigkeit
- individuelles Gesundheitsmanagement
 - zur Aufrechterhaltung der körperlichen Fitness



Fakten und Zahlen zur Pensionierung 2010

- Durchschnittliches Pensionierungsalter: 62,4 Jahre
- 293 Pensionierungen:
 - 109 ordentliches Rücktrittsalter (37,2 %)
 - 184 vorzeitige Altersrücktritte (62,2%)



Gescheitert: Senior Consulting für Kader

Ziele

- Potenzial und Erfahrung nutzen
- interne, preiswerte Beratungsleistungen
 - 50 % des «alten» Lohnes plus Beratungstage
- neue berufliche Herausforderung
- flexible Beschäftigungsmöglichkeit

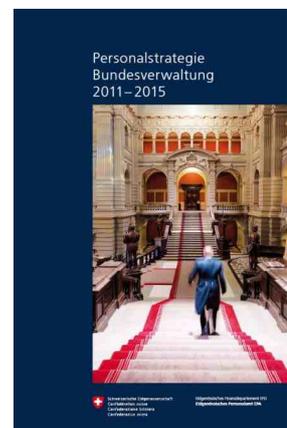
Bilanz

- keine Nachfrage
- nach fünf Jahren aufgehoben (2003 bis 2008)



Ausbildung und Führung

- Führungskräfte sensibilisieren
- Kurse zu Generationen-, Wissens- und Gesundheitsmanagement
- Ausbildungsangebot für alle Altersgruppen
- Sollwerte und Indikatoren
 - Gesundheit
 - Ausbildungsausgaben





Fazit

- Der Bund ist gut vorbereitet.
- Ansprüche: Flexibilität ist gefordert.
- Dynamik: Rasches Reagieren ist gefragt.
- Potentiale sind noch nicht ausgeschöpft.
- Chancen für die Jungen: Können Forderungen stellen.
- Chancen für die Älteren: Selbstbestimmung wird grösser.