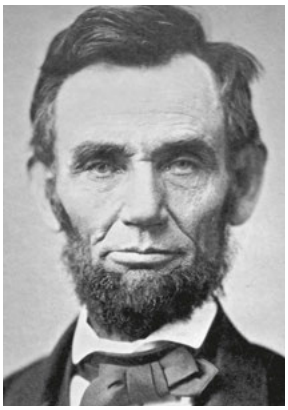
EulenBlick

stiftung generationplus www.stiftung-generationplus.ch 1/14

Wer eignet sich zum Politker?

Die Anekdote berichtet, der Vater von Abraham Lincoln habe herausfinden wollen, für welchen Beruf sich sein Sohn am besten eigne. So habe er den Buben mit einer Bibel, einem Apfel und einer Dollar-Note in ein Zimmer eingeschlossen. Liest er in der Bibel, wenn ich die Türe öffne, dann will ich ihn Theologie studieren lassen, sagte sich der alte Lincoln. Isst er den Apfel, dann soll er Landwirt werden, und interessiert er sich für die Banknote, dann gibt es einen Kaufmann.



In welchem Zustand fand der Vater seinen Sohn, als er das Zimmer aufschloss? Der Junge sass auf der Bibel, war soeben beschäftigt mit dem Essen des Apfels, und die Dollar-Note hatte er in die Tasche gesteckt. Dem scharfsinnigen Vater war sofort klar: Abraham Lincoln soll einmal Politiker werden!

Wie müsste nun ein Schweizer Vater vorgehen, um abzuklären, ob sich sein Sohn als Politiker eignet? Ganz einfach: Man schliesst ihn zusammen mit etwa 100 Fünffrankenstücken in ein Zimmer. Wenn der Sohn das Geld mit beiden Händen zum Fenster hinauswirft, dann ist er der geborene schweizerische Politiker.

Autor unbekannt

«Politiker haben manchmal ein so dickes Fell, dass sie auch ohne Rückgrat stehen können.»
(unbekannt)

In stillem Gedenken

Lotti Wanner 22. April 1935 – 26. Januar 2014

Lotti Wanner ist nicht mehr unter uns. Seit der Gründung der Stiftung generationplus hat Lotti Wanner das Sekretariat und die Redaktion des «EulenBlick» mit den vielfältigen Aufgaben vorbildlich geführt. Sie war die gute Seele der Stiftung und hatte ein feines Gespür für die Anliegen der älteren Generation. Dem Projekt «Eulen-Award» war sie ganz besonders zugetan. Der Hinschied von Lotti Wanner ist ein grosser Verlust für unsere Stiftung. Sie fehlt uns.
Das Lächeln in ihrem Gesicht bleibt uns in liebevoller Erinnerung.

Stiftungsrat und Jury

Macken des Alters

Betagte Leute bevorzugen in den Bussen oft die Sitze zwischen dem Chauffeur und mittlerer Tür. Am beliebtesten ist der Platz gleich neben dem Fahrer. Der ist in vielen Bussen etwas breiter als normale Einzelsitze, und man kann bequem die Einkaufstasche neben sich stellen und braucht dennoch kein schlechtes Gewissen zu haben, wenn andere stehen müssen. Dass man langsam alt wird, merkt man, wenn es einem auch nach diesem Platz gelüstet. Zur Gewissheit wird es spätestens, wenn man den Platz keinem mehr unter sechzig gönnt.

Quelle: Tagesanzeiger, 18. März 2014

Generationenmanagement: Über das Alter muss man auch am Arbeitsplatz sprechen

Ein Artikel der Gesundheitsförderung Schweiz – offizieller Partner der Stiftung generationplus

Der demographische Wandel ist eine der zentralen Herausforderungen der nächsten Jahrzehnte, gesellschaftspolitisch und damit auch für die Arbeitswelt. Zu den zentralen Herausforderungen gehört, Mitarbeitende aller Generationen gesund, leistungsfähig und motiviert im Arbeitsprozess zu halten und an das Unternehmen zu binden. Das wirkt sich direkt auf die Arbeitnehmenden aus. Sie müssen, nebst diesen erhöhten Anforderungen, gleichzeitig durch lebenslanges Lernen immer wieder aktuelle Qualifikationen erwerben. Unternehmen, die bereits heute die Notwendigkeit erkennen sich mit Generationenmanagement auseinanderzusetzen, sind anderen im Wettbewerb um Fachkräfte einen Schritt voraus.

Bis 2060 wird in der Schweiz der Anteil der Personen im erwerbsfähigen Alter an der Gesamtbevölkerung von 62,1 auf 51,0 Prozent sinken (2010: 57,1 Prozent). Wie aber die konkreten und zukünftigen Anforderungen im eigenen Unternehmen evaluieren?

Mit dem Pilotprojekt «BGM – Wettbewerbsvorteil Generationenmanagement» unterstützte Gesundheitsförderung Schweiz und die Fachhochschule Nordwestschweiz Unternehmen darin, die Herausforderungen des demografischen Wandels gezielt anzugehen. In Zusammenarbeit mit fünf Pilotbetrieben aus der Produktions- und Dienstleistungsbranche wurde ein Rahmenkonzept zur Identifikation der konkreten Herausforderungen mit Fokus auf BGM erarbeitet. Instrumente wurden entwickelt und erprobt sowie konkrete, unternehmensspezifische Massnahmen abgeleitet. Dabei wurde sowohl den Bedürfnissen der Betriebe als auch denjenigen der Mitarbeitenden Rechnung getragen. Die Interventionen wurden forschend begleitet.

Ein Grossteil der über 45-Jährigen kann sich vorstellen, bis zum Pensionsalter auf der momentanen Stelle zu arbeiten.

Im Rahmen des Gesamtprojektes wurden anhand von Befragungen auch die subjektiven Bedürfnisse und die Einschätzungen der Mitarbeiter sowie der Führungskräfte erhoben.

Die wichtigsten Aussagen aus dem Bericht

Das Alter allein erklärt nur einen kleinen Teil – weitere Variablen (Geschlecht, Familienstatus, Qualifikationsniveau Migrations- beziehungsweise kultureller Hintergrund) sind zu berücksichtigen:

- Bei langjähriger Tätigkeit gab es vor allem bei den weiblichen Mitarbeitenden altersspezifische Unterschiede in Bezug auf alterskritische Merkmale (z. B. körperliche Belastungen). Die männlichen Mitarbeitenden unterscheiden sich kaum zwischen den Altersgruppen.
- Ein Grossteil der über 45-Jährigen kann sich vorstellen, bis zum Pensionsalter auf der momentanen Stelle zu arbeiten. Frauen würden gerne früher in Pension gehen, glauben aber häufiger als die Männer, sich das finanziell nicht leisten können.
- Die am häufigsten genannten Gründe für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Arbeitsleben sind die eigene Gesundheit, die Familie und Freunde sowie der Umstand, dass man es sich finanziell leisten kann.

- In fast allen befragten Themengebiete haben sich Männer und Frauen durchwegs signifikant in ihrer subjektiven Wahrnehmung unterschieden

Die Unternehmen sehen als besonders grosse Herausforderung des demographischen Wandels:
- Bindung von jungen Mitarbeitenden
- Interne Weiterbildung, Wissensmanagement
- Ausgewogene Altersdurchmischung bei der Rekrutierung
- Gesundheitsfördernde Massnahmen für die Mitarbeitenden
- Die Führungskräfte sind der Schlüssel für die Arbeitsfähigkeit unterschiedlicher Generationen

Wandel aktiv gestalten

Den Unternehmen stehen dazu verschiedene Instrumente zur Verfügung:
- Altersstruktur, diese jedoch nicht nur auf Gesamtunternehmungsebene, sondern differenzierte Analysen auf Ebene einzelner Abteilungen (wie sieht die Altersverteilung heute und in fünf oder zehn Jahren aus)
- Relevante Personalkennzahlen altersspezifisch und regelmässig erheben und auswerten (Absenzen, Frühpensionierungen, Weiterbildungen, Kündigungen, Stellenbesetzungsdauer)

Nur in Kombination sichern diese Instrumente den Erfolg der Massnahmenumsetzung.

Führungskräfte müssen sensibilisiert und qualifiziert werden, damit ein generationen- und altersgerechtes Führungshandeln gewährleistet ist.

In Kombination mit Schlüsselwerten aus den Mitarbeitenden- und Führungsumfragen sowie der Erhebung von bereits Vorhandenem wurden in einem Ergebnisworkshop die notwendigen Handlungsfelder bestimmt und daraus konkrete Massnahmen abgeleitet. Es hat sich gezeigt, dass das Human Resources Management und das Betriebliche Gesundheitsmanagement über genügend Strategien, Modelle und Instrumente verfügen, die durch die Integration der Perspektive des Generationenmanagements mit geringem Aufwand weiterentwickelt werden können. Die Verantwortlichen können also für die Umsetzung von Massnahmen auf Bestehendes sowie Bekanntes zurückgreifen und bedarfsgerecht anpassen.

Der Einbezug aller Beteiligten ist ein wichtiger Erfolgsfaktor für das Generationenmanagement. Führungskräfte müssen sensibilisiert und qualifiziert werden, damit ein generationen- und altersgerechtes Führungshandeln gewährleistet ist. Bei der Gestaltung der entsprechenden Strategien und Massnahmen dürfen die Mitarbeitenden nicht aussen vor gelassen werden. Werden sie von Anfang an mit in den Prozess einbezogen, wirkt sich dies positiv auf die Akzeptanz von Massnahmen und damit auch auf die Motivation und Leistungsbereitschaft aus.

Therese Peverelli, Senior Manager Betriebliche Gesundheitsförderung, HR und Generationenmanagement
Fabienne Amstad, Co-Leiterin Psychische Gesundheit, Betriebliche Gesundheitsförderung

Rado Esenza Ceramic Touch

Einfachheit als Inbegriff der Raffinesse

Wer hat nicht davon geträumt – jetzt hat Rado diesen Traum Wirklichkeit werden lassen: eine nur durch Berührung gesteuerte, vollkeramische Uhr – diesmal exklusiv nur für Damen. Allerneueste Technologie wurde mit dem emotionalsten aller menschlichen Sinne kombiniert, um dieses einzigartige, unverwechselbare Produkt zu erschaffen.

Nicht viele Unternehmen entwickeln eine neue Technologie, die speziell für ihre weibliche Kundschaft bestimmt ist. Mit der Rado Esenza Ceramic Touch präsentiert sich Rado wieder einmal als typisch unkonventionelles Unternehmen, das dem Wettbewerb um Längen voraus ist.

Verstellt wird die Uhrzeit durch leichten Druck und Streichen mit dem Finger längs der Gehäuseseite – links für die Stunden und rechts für die Minuten. So lässt sich die Zeit mit einer einzigen Bewegung vor- oder zurückstellen.

Die leichte Bedienbarkeit und die schöne Optik machen dieses Modell zur perfekten Damenuhr. Sie mag zwar keine Krone haben, ist aber einer Königin würdig, und dank der neuen Technologie bleibt auch die Maniküre makellos.

Dieses Modell wurde speziell vom Rado Designteam entwickelt. Dabei konnten sich die Entwickler auf die seit Jahren innerhalb der Swatch Gruppe gesammelten Erfahrungen mit der Touch-Technologie sowie auf das eigene Know-how auf dem Gebiet der Hightech-Materialien stützen. So ist diese Uhr zugleich durch ihre Härte – sie besteht vollständig aus Hightech-Keramik – und ihre Weichheit – das Gehäuse bildet ein sanft geschwungenes Oval – charakterisiert.

Einstellen der Uhrzeit als sinnliches Vergnügen

Die Gestaltung des Gehäuses als Monobloc sowie dessen Herstellung, die mit Hilfe eines Hochdruckverfahrens unter Anwendung eines komplexen Einspritzprozesses erfolgt, stellt den Erfolg der Ceramic-Touch-Technologie sicher.

Ein Uhrengehäuse aus Metall würde eine Barriere zwischen den Schaltkreisen im Innern der Uhr und der Umgebung bilden. Da Hightech-Keramik elektrisch isolierend ist, kann die Uhrenträgerin die Schaltkreise im Innern der Uhr steuern. Die Elektroden können die Berührung einer Fingerspitze durch die Keramik hindurch «fühlen».

Die sechs neuen Modelle dieser Kollektion – drei schwarze und drei weisse – verkörpern die ersten Referenzen einer Reihe geplanter Produktentwicklungen.

Seit über 50 Jahren revolutioniert Rado die Uhrenindustrie durch die Verwendung unkonventioneller Materialien. 2013 ist Rado erneut die gleichen Risiken eingegangen, die erforderlich sind, um erfolgreich zu sein, und das Ergebnis ist eine Weltpremiere.

RADO
SWITZERLAND

Die pensionierten Kundenberater der Bank Coop (v.l.n.r.): Theodor Rüber, Markus Müller, Rolf Loosli, Hanspeter Möri, Beat Stadelmann, Willy Wirth, Bruno Cazzaniga, Alfred Roth, Joseph Greter

Eine kostenlose Zweitmeinung im Banking?

Es ist heute selbstverständlich, dass wir uns vor grösseren Investitionen oder Kaufentscheidungen eine zweite Meinung einholen. Auch im Bankgeschäft vergleicht man heute vermehrt Produktangebote und hört auf Empfehlungen.

Die Bank Coop – Hauptsponsorin des «Eulen-Award» – macht es Ihnen leicht, eine kostenlose Finanzberatung im Sinne einer Zweitmeinung einzuholen. Wenn Sie vor der Pensionierung stehen oder schon pensioniert sind, bietet Ihnen die Bank Coop mit «Senioren beraten Senioren» eine exklusive Dienstleistung an: Pensionierte, erfahrene Kundenberater der Bank Coop beraten Sie kompetent und besuchen Sie auf Wunsch auch gerne bei Ihnen zu Hause. Die Seniorenberater diskutieren mit Ihnen Ihre Finanzfragen und unterstützen Sie bei Bedarf bei der Bedienung von E-Banking oder Ihrer Kreditkarte – und dies ohne jeden Zeitdruck.

Möchten Sie das kostenlose Finanzberatungsangebot «Senioren beraten Senioren» der Bank Coop gerne in Anspruch nehmen? Dann erreichen Sie uns wie folgt:

- Gratistelefon 0800 88 99 66
- E-Mail an senioren@bankcoop.ch
- www.bankcoop.ch/senioren

Weitere Informationen finden Sie auch im Internet unter www.bankcoop.ch/senioren

«Es ist für mich eine Bereicherung, meinen Erfahrungsschatz im Bankwesen weitergeben zu können. Dass ich mir dabei genügend Zeit nehmen kann und sich offene, persönliche Gespräche innerhalb derselben Generation entwickeln, wird von meinen Kunden wie auch von mir sehr geschätzt.»

(Theodor Rüber, pensionierter Kundenberater)

AAL News

Innovative Assistenzsysteme für nachhaltigere Pflegemodelle

Gemäss einer OEDC-Studie werden sich die Kosten für die Langzeitpflege in Europa bis 2050 mindestens verdoppeln. Im Spannungsfeld zwischen limitierten Ressourcen und wachsender Nachfrage wird die Rolle intelligenter Assistenzsysteme immer wichtiger, weshalb sich die AAL Projektausschreibung 2014 dieser gesellschaftlichen Herausforderung widmet.

Entstehen sollen innovative IT-Lösungen, welche die Entwicklung nachhaltiger Pflegemodelle ermöglichen oder unterstützen, beispielsweise durch eine optimale Koordination von formeller und informeller Pflege oder durch verbessertes Selbstmanagement der älteren Menschen. Die Projektausschreibung «Care for the Future» wurde am 28. März 2014 publiziert und läuft bis am 26. Juni 2014. Sie richtet sich an Unternehmen, Forschungsinstitutionen und Nutzerorganisationen. Am 8. April 2014 fand an der Universität Freiburg eine Informationsveranstaltung zur Ausschreibung statt.

AAL Büro Schweiz am SBFI:
swiss.aal@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch/aal

Impressum

Herausgeber
Stiftung generationplus
Schmidtenbaumgarten 7a, 8917 Oberlunkhofen
E-Mail e.buergi@bluemail.ch

Sekretariat
Bettina Ochsner, E-Mail ochnser.bettina@bluewin.ch

Erscheint drei Mal pro Jahr.

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet.

Gönnerkantone finanziert durch

SWISSLOS

Kanton Aargau
Kanton Basel-Landschaft
Kanton Bern
Etat de Fribourg / Staat Freiburg
Kanton Schwyz
Kanton Solothurn
Repubblica e Cantone Ticino
Kanton Zug
Kanton Zürich

Offizielle Partner

Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

Hauptsponsor

fair banking bank coop

Promotionspartner

obrasso concerts

Sponsoren

interpharma ph

RADO SWITZERLAND