



Respektvolle Ressourcennutzung in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft

- 1 Diagnose
- 2 Demografie
- 3 Lösungsideen

Diagnose Politik

- Rasender Stillstand
- Unfähigkeit komplexe Probleme zu lösen; Krankenversicherung, etc.
- Abnahme des Engagements für Politik und Soziales
- Reaktion auf Druck von Aussen
- Polarisierung der Parteien
- Ueberbordendes Lobbying
- Verfilzung und Vetternwirtschaft
- Zunehmender Bürokratismus; 6500 neue Verordnungsseiten pro Jahr
- Regulierungswut
- Versicherungs- und Sicherheitswahn

Diagnose - Gesellschaft

- ungenutztes Wissenspotenzial zwischen Jung und Alt
- Entwertung der Werte zur Kooperation und Rücksichtnahme – verinnerlichte Ego manie
- Schulsystem produziert Frustration und Geringschätzung – zu viele Analphabeten (rund 17%) – Falschbeurteilungen der Leistungen – Anforderungen für Lehre werden nicht erfüllt
- Intransparenz des Bildungssystems; zu viele Player und Abschlüsse - Pseudoakademisierung
- Schlechte Bildungsrenditen – zu viele Juristen und Geisteswissenschaftler
- Maturität als Statussymbol – unbekannte Möglichkeiten in der Berufsbildung
- Soziales Rollenverständnis (Frau und Mann) aus Steinzeit
- Zunehmende Verschuldung, vor allem bei Jungen
- Zu wenig aktive Denkmalbauer bei 65plus

Diagnose Wirtschaft

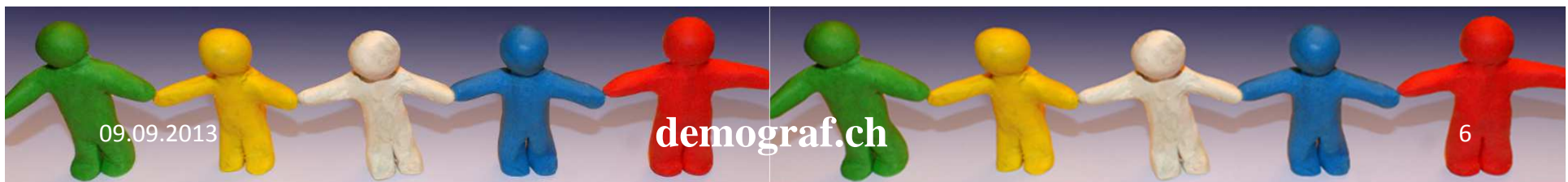
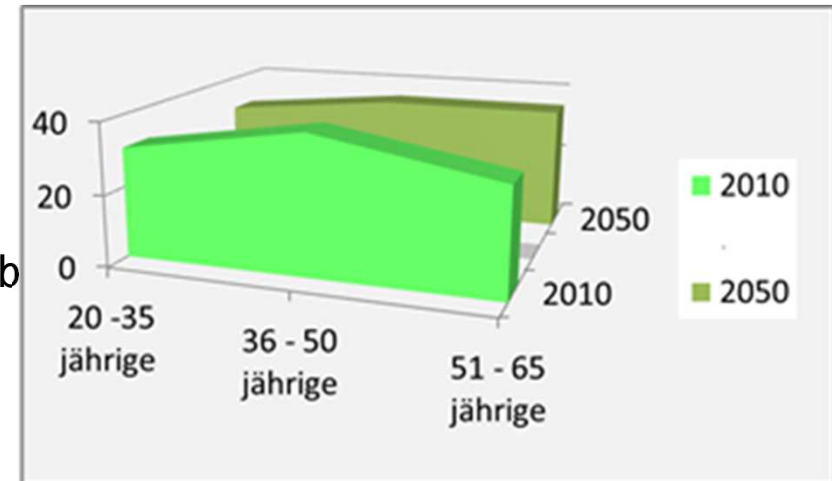
- Ungenutztes Wissenspotenzial zwischen Hochschulen und Firmen
- Schlechte Umsetzungsrate bei Innovationen; Patente, Dienstleistungen
- Starker Fachkräftemangel; Ing., ICT, Aerzte, Gewerbler, Pflegepersonal, ...
- 50plus sind zu 40% Langzeitarbeitslos
- Finanzierung von start ups
- Mangelnde Bereitschaft Unternehmer zu werden
- Ungerechte Lohnsysteme
- Zunehmende Betreibungen und Konkurse
- unabsehbare Rationalisierung durch ITC und Robotik; Jobkiller
- Wenig bekannt, was Ausbildungsabgänger können (Diplomitis)
- Zunahme der Sozialfälle bei 50plus; 2,5% bei durchschnittlich 5,5%

Demografie

- Der demografische Wandel zwingt zum Umdenken
- Das Wissenschaftsjahr 2013 steht unter dem Motto «demografische Chance»
- In Deutschland sehen 60% der Führungskräfte die Demografie als Herausforderung. 370 Firmen sind in einem Netzwerk zusammengeschlossen. Und in der Schweiz?
- Die Diskussion in der Schweiz ist getragen von Partikulärinteressen. Es gibt Ansätze in Form von Massnahmenpaketen auf Bundesebene. Eine nationale, ganzheitliche Strategie fehlt
- Die Innovationskraft zum Thema «Demografie» erstickt in der Regulierungswut
- Die Kosten wegen der Ueberalterung/Krankheit in der Schweiz betragen pro Jahr CHF 62 Mrd, Tendenz steigend. 2009 zahlten die Schweizer rund CHF 1450.– pro Person aus der eigenen Tasche – 177% mehr als der OECD-Durchschnitt
- 2030 braucht es jährlich CHF 16Mrd für die Pflegefinanzierung. Die Alterskosten sind eines der wesentlichen Risiken aus Sicht der Bevölkerung

Zeichen des demografischen Wandels

1. Die Baby-Boom-Generation geht ins Rentenalter, Senior Consumer
2. Die Zahl der älteren Arbeitnehmer nimmt ständig zu- und jene der jüngeren ständig ab
3. Die Geburtenrate ist stabil , aber auf einem zu niedrigen Niveau
4. Die Migration füllt bis jetzt noch die Lücken, steht aber unter gesellschaftlichem Druck
5. Internationaler Wettbewerb um Fachkräfte nimmt zu



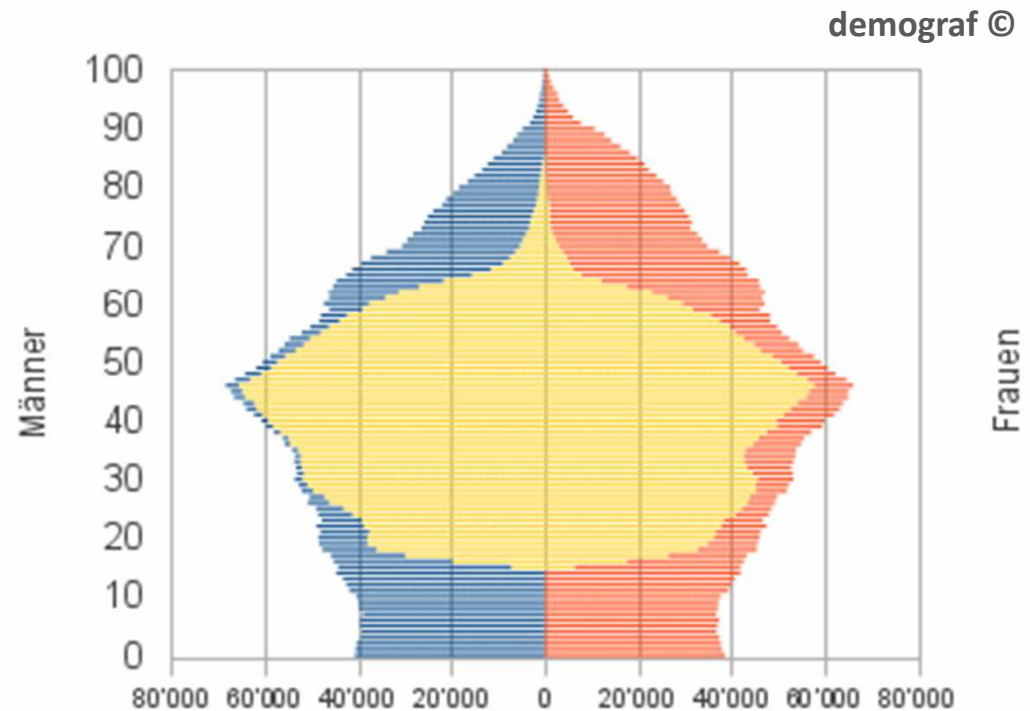
Veränderungen und Chancen

Wir leben länger und bleiben länger vital oder dement

Ohne Eingreifen nimmt der Anteil der Erwerbsbevölkerung deutlich ab.

Das Reservepotenzial ist bei den gut gebildeten Frauen und der älteren Bevölkerung zu finden.

2010
Alterspyramide und Erwerbsbevölkerung



Lösungsideen

Nutzung von Potenzialen

Erhaltung der Attraktivität und Nutzen für die Firmen

Hinweise zur praktischen Umsetzung und Handlungsfelder
für Firmen

Herausforderungen als Chance in der Schweiz nutzen

Potenzial der erfahrenen Mitarbeiter besser einsetzen

1. Wertschätzung der Erfahrung älterer Mitarbeitenden
2. Die wichtigsten mentalen Fähigkeiten bleiben bis zur Mitte des achten Lebensjahrzehnt relativ stabil
3. Damit sind die heutigen Berufstätigen kaum von intellektuellen Einbussen betroffen
4. Individuelle Unterschiede sind entscheidend
5. Grosser Erfahrungsschatz und Fachkenntnisse
6. Stabil, kennen formelle und informelle Strukturen



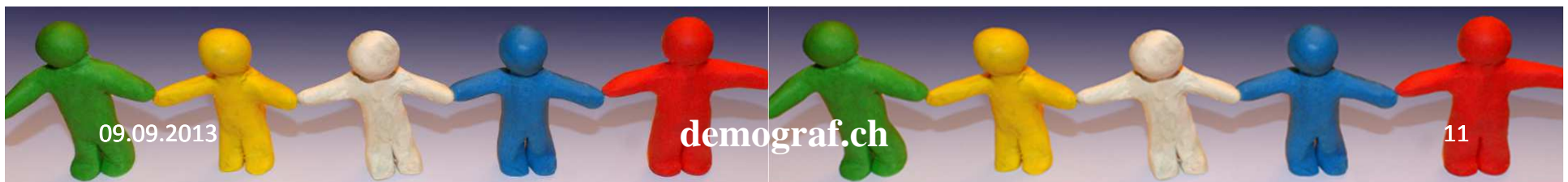
Es lohnt sich als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben

1. Die Teamarbeit der verschiedenen Altersgruppen wird gefördert und benutzt (generationengerecht)
2. Das Potenzial der (gut gebildeten) Frauen wird auf allen Ebenen gewinnbringend eingesetzt
3. Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen tragen zum Erfolg bei
4. Ältere Mitarbeiter bleiben lange mental und körperlich vital



Nutzen für das Unternehmen

1. Chancen für neue Produkte und Dienstleistungen (Innovation)
2. Attraktivität des Arbeitgebers als Konkurrenzvorteil
3. Bessere Position im Konkurrenzkampf um Fachkräfte
4. Reduktion der Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten
5. Qualitative Bindung der passenden Mitarbeitenden
6. Langfristiger Knowhow-Erhalt
7. Risiken werden frühzeitig erkannt und damit steuerbar



Themen in der praktischen Umsetzung und Handlungsfelder für Firmen

1. Analyse der Altersstrukturen der Mitarbeiter als Basis strategischer Entscheidungen (50% von 500 Unternehmen kennen die Altersstruktur nicht / 2008 Adecco)
2. Alters-, frauen-, kulturen- und generationengerecht führen; Weiterbildung der Führungskräfte
3. Miteinander der Generationen organisieren; Einbezug 50plus – Lebensstilintegration, neue Funktionen (Coach, Projektleitung, Mentor, Ausbilder)
4. Vitalität und Leistungsfähigkeit erhalten; Gesundheitsmanagement - Prävention
5. Altersentsprechendes Lernen und Flexibilisierung der Arbeitsmodelle; persönliche Standortbestimmungen, Kompetenzpass Q4europe.eu
6. Demografiefestes und attraktives Arbeitgeber-Image; Reform der Altersvorsorge



Herausforderungen als Chance in der Schweiz nutzen

- Erhaltung der Offenheit und Dynamik von Politik und Wirtschaft mit:
- aus dem Megatrend «Demografie» die Chancen nutzen
- Wettbewerb im Gesundheitswesen stärken, zB mit der Abschaffung der kantonalen Spitalplanung
- Kosten-Nutzenanalysen im Leistungskatalog der Grundversicherung durchführen
- Schuldenbremse für alle Sozialversicherungen einführen
- Individuell bestimmbares Rentenalter einführen (Vorbild Schweden)
- Altersneutrale BVG-Beiträge einführen, damit sich die Chancen für die Generation 50plus erhöht Arbeit zu finden
- Landesweite, einheitliche Mehrwertsteuer