



www.silberfuchs-netz.ch

Länger leben – anders arbeiten

## Rückblick aufs Jahr 2020

### **Bewährungsprobe**

Plattformen für Erfahrungsaustausch und Weiterlernen wie Silberfuchs wurden im Coronajahr 2020 arg geschüttelt und auf die Probe gestellt. Die Vielschichtigkeit unserer Art von Meetings – im formellen wie in informellen Teilen – lässt sich nicht ohne massive qualitative Einbussen mittels *Zoom*- oder *Teams*-Software auf Computerbildschirme transferieren. Dazu kommt der radikal veränderte Kontext: Der wirtschaftliche Einbruch und die ganz unklaren Zukunftsperspektiven lösten eine Art Schockstarre in HR-Abteilungen und auf dem Arbeitsmarkt aus. Mutmassungen über explodierende Arbeitslosenzahlen, eine verlorene Generation von Berufseinsteigenden und Umsturz beim Ort der Leistungserbringung, bzw. das Ende des Büro-menschen, lenkten die Aufmerksamkeit ganz weg von der Frage, wie wir im demografischen Wandel das längere Arbeitsleben und die Übergänge vom Erwerb in ein ruhigeres hohes Altern gestalten wollen. Sogar die finanziellen Probleme der Altersversicherungen landeten politisch vorübergehend im Tiefkühlfach.

Die Aktivitäten des Netzwerks fielen löchriger aus, es blieb bei zwei Präsenzmeetings plus Veranstaltungen im Netz. Bilateral wurden einige Probleme diskutiert und vielleicht auch gelöst, viel neue Energie wurde innerhalb der Unternehmen kaum entfesselt. Wir haben unrealisierbare Ambitionen zurückgestutzt und zugleich eine neue, vielversprechende Initiative gestartet: den Club ExtraZeit. Er führt Unternehmen zusammen, die Weiterarbeiten über den Pensionierungszeitpunkt 64/65 hinaus ermöglichen oder gar wünschen..

Während der Lockdowns wurden verschiedene Ideen zugunsten reiferer Arbeitskräfte an uns herangetragen, die wir aufgriffen und förderten, etwas der Social Muscle Club, der Menschen im Homeoffice besser mit anderen vernetzte.

Das von Silberfuchs lancierte Projekt TryDo, eine Vermittlungsplattform für Praxiseinsätze mit Kennenlern- und Erprobungschance für Arbeitgebende und Erwerbstätige, zugeschnitten auf die Altersgruppe in der beruflichen Laufbahnmitte, fand bereits im Vorjahr wenig Begeisterung bei möglichen Geldgebern. Sympathisanten am Rand des Netzwerks Silberfuchs, vor allem Beratende, Wissenschaftler und Arbeitsmarktpolitiker, haben zwar einen Trägerverein gegründet mit dem Ziel, formalrechtlich Vertrauen zu schaffen. Doch im Coronajahr fiel der Beschluss, den Verein aufzulösen, weil die Rahmenbedingungen für eine Praxiseinsatz-Offensive fehlten.

Der *Renard Argenté* in der Welschschweiz hat trotz Engagement von Rudolf Klaus kaum an Statur gewonnen. Doch die Initianten bleiben am Ball.

Silberfuchs bewegt sich weiterhin im Internet und auf sozialen Plattformen, der Silberfuchs-Blog bekommt immer wieder schöne Zustimmung, doch zum *Influencer*-Status reicht das bislang nicht. Geplante öffentliche Veranstaltungen wurden abgeblasen.

## Vier Meetings für Mitglieder und weitere Interessierte

### 29. Januar 2020

Innerhalb von 100 Jahren sind die Männer und Frauen hierzulande im Durchschnitt 30 Jahre älter geworden. Die jüngeren Generationen müssen sich überlegen und entscheiden, wie sie die geschenkten Jahre nutzen oder erfüllen wollen. Inspiration dazu bot eine Führung des zuständigen Kurators Detlef Vögeli in der klugen, sinnenfreudigen Ausstellung «Forever Young» im Berner Generationenhaus. Die auf den Rundgang folgende Diskussion spiegelte viel Nachdenklichkeit. Man grübelte zum Beispiel über den Stellenwert der Erwerbsarbeit in den Biografien, über die Kraft von Sinn-Zuschreibungen an Aktivitäten oder über die Bilder von Personen 50+, die je nach Umgebung und betrachtender Person enorm variieren. Teenager finden die 55jährige Lehrerin alt; Pflegeheimbewohnerinnen meinen, sie hätte noch viel zu lernen...

### 18. Juni 2020

Nach dem ersten Lockdown riskierten wir unter gut durchdachten Schutzbedingungen ein Präsenzmeeting zum Thema **Retraining und Upskilling in der Laufbahnmitte**. Ursprünglich war es im April geplant. Zwei sehr überzeugende Lern- und Entwicklungsangebote für eine sonst mit Weiterbildungen nicht verwöhnte Zielgruppe wurden vorgestellt und diskutiert. Judith Bachmann präsentierte CYP, Challenge Your Potential, ein halbjähriger Zertifikationslehrgang, den die Banken als Arbeitgeber finanziell und ideell mittragen. Neben einer vertieften persönlichen Standortbestimmung und aktueller IT-Kompetenz vermittelt er auch innovative Arbeitsmethoden und Konzepte fürs Selbstmanagement.

Reto Bättig, Chef von M&F Engineering, machte die Teilnehmenden mit «Booster 50+» bekannt, einem Kompetenz-Jungbrunnen für reifere Informatiker. In diesem massgeschneiderten, modularen Programm werden praktische Projektarbeit in kleineren Firmen und theoretische Unterrichtseinheiten sehr geschickt miteinander kombiniert. Beide Angebote freuen sich über zusätzliche Unternehmen, die ihre reiferen Fachleute zur Weiterbildung ermutigen oder sich in der Trägerschaft der Projekte engagieren.

### 26. Oktober 2020

Es blieb keine andere Wahl, als von Präsenzveranstaltungen auf Zoom-Meetings umzustellen; zu viele Mitglieder äusserten Bedenken gegenüber längeren Sitzungen in geschlossenen Räumen. Silberfuchs wechselte nach anfänglichem Zögern und Verschieben auf die virtuelle Schiene und führte den Workshop **Stoppt den vorzeitigen Sinkflug** virtuell durch.

Zwar arbeitet rund ein Drittel der Bevölkerung nach 64/65 weiter, doch fast ebenso gross ist die Gruppe, die schon vor dem offiziellen Rentenalter den Job an den Nagel hängt. In den letzten Monaten zeichnen sich bei diesem Thema – gemäss Befragungen, etwa des Beratungsunternehmens Deloitte – bedeutsame Veränderungen in den Köpfen ab. Um ein gewisses Rentenniveau sicherzustellen sind offenbar inzwischen rund 40% der Berufstätigen bereit, länger zu arbeiten. Doch die meisten Unternehmen beenden ihre Arbeitsverträge ungerührt mit dem 64/65. Geburtstag. Zumindest in den Branchen oder Landesteilen mit Fachkräftemangel wird in letzter Zeit über eine Entfristung der Anstellung nachgedacht. Unternehmen wie Roche gehören zu den Pionieren. Silberfuchs möchte solche Überlegungen unterstützen und vor allem Knowhow beisteuern, wenn es in diesem Zusammenhang um konkrete Massnahmen, Strategien, Dilemmatas, Fragen der Sozialversicherung oder Umgang mit unerfüllbaren Wünschen geht.

In diesem Themenfeld hat sich der neue **Club ExtraZeit** verankert. Silberfuchs-Mitglieder können dem Club – der nur ein spezifisches Aktionsfeld bewirtschaftet – ohne weiteres beitreten oder sich wie bisher im breiteren thematischen Spektrum des Generationen-Managements bewegen. Speziell interessierte Organisationen sind eingeladen, sich auf den Club zu fokussieren.

## **8. Dezember 2020**

Dieses Zoom-Treffen machte Nägel mit Köpfen. René Lichtsteiner und Elisabeth Michel-Alder diskutierten in einem stattlichen Kreis Interessierter ganz konkret über Zielsetzungen, Konzept und Arbeitsprogramm des Club Extrazeit im kommenden Jahr. Es schälte sich rasch ein attraktives Programm heraus. Man will anhand konkreter Fallbeispiele lernen, verfügbares Wissen aus Studien und Statistiken verarbeiten, erfolgreiche Strategien kennenlernen und Impulse aufnehmen, um die Diskussion im eigenen Haus zu alimentieren. Vorgesehen sind eher kürzere, aber häufigere Meetings im Netz.

## **Netzwerk-Angelegenheiten**

Das Komitee hat zweimal Anlauf für Präsenzsitzungen genommen, musste aber den anspruchsvollen Umständen weichen und sich auf schriftliche Geschäftsbesorgung konzentrieren. Leider sah sich Pasqualina Perrig-Chiello wegen Veränderungen im persönlichen Umfeld veranlasst, ihre Mitwirkung im Komitee aufzugeben. Ihre Nachfolge trat die Betriebswirtin Gudrun Sander an, die Leiterin des Kompetenzzentrums Diversity an der Universität St. Gallen.

Elisabeth Michel-Alder  
März 2021