

Kommentar

Die Ressource ältere Mitarbeitende

«**Our business is ticking over.** Yes, we're firing on all cylinders.» Helen (62) und Claire (63) kommen soeben vom internen Englischkurs, der in der Mittagspause durchgeführt wird. Als Telefonistinnen sind sie die stimmliche Visitenkarte von Victorinox. Mit verbessertem Business English wollen sie ihre sprachlichen Kompetenzen erweitern. In einer anderen Gruppe sind Franz (52), Erwin (50), Rosmarie (22) und Peter (42) an der Arbeit, ihre fremdsprachlichen Fähigkeiten auf ihrem Niveau zu festigen.



Robert Heinzer,
Leiter Organisation und
Personal bei Victorinox

Diese interne Bildung kann mit dem neudeutschen Wort «Employability» treffend umschrieben werden. Das Resultat – lebenslanges Lernen bis zur Pensionierung – entspricht der Unternehmenskultur und der daraus abgeleiteten, langfristig-strategischen Personalpolitik. Die erstgenannten Damen werden den im Herbst regelmässig durchgeführten, internen Rentnervorbereitungskurs mit weiteren zwei Dutzend Mitarbeitenden samt deren Partnern besuchen. Die Aus- und Weiterbildungspolitik von Victorinox richtet sich konsequent auf die optimale Förderung der individuellen Ressourcen – und dies vom Lehrling bis zum angehenden Rentner. Neben dem lebenslangen Lernen kommen für ältere Mitarbeitende weitere Konzepte zum Tragen wie Einsatzpläne und Vereinbarungen über das Erreichen des AHV-Alters hinaus, Gesundheitsförderung, Mitarbeit in Projekten, gestufte Altersrücktritte.

Erreichen des AHV-Alters hinaus, Gesundheitsförderung, Mitarbeit in Projekten, gestufte Altersrücktritte.

Was spricht für die Ressource ältere Mitarbeitende? An erster Stelle ist der immense Erfahrungsschatz zu nennen. Grosse Erfahrung führt zu einem weit realistischeren Gebrauch der Kreativität im Innovationsprozess. Sie geht einher mit grosserer Problemlösungskompetenz und sie

verhindert Fehlentwicklungen aufgrund von mangelndem Schlüsselwissen. Ältere Mitarbeitende geben dem Unternehmen Sicherheit und Stabilität durch die Berechenbarkeit ihrer beruflichen Karriere. Ihre Loyalität und ihre traditionellen Werte wie Treue, Fleiss und Disziplin haben Vorbildwirkung.

Die demografische Realität – Überaltern der Gesellschaft – trifft auch auf unsere Kunden zu. Auch sie werden älter und deren Ansprache durch Altersgenossen wird erleichtert. Die tiefe Fluktuationsrate, die gesunde Durchmischung von Jugend und Reife, die Ausgewogenheit bei Teamarbeiten sind weitere Argumente für Sorgfalt und Pflege dieser menschlichen Ressource. Gelingt dies dem Unternehmen nicht, dann können die Nachteile des Alterns wie Sturheit, resignative Unzufriedenheit, verminderte Leistungsfähigkeit, Ausfälle aufgrund längerer Abwesenheit durch Krankheit durchschlagen. Lebenslanges Lernen als System zu etablieren, bedingt adäquate Unterrichtsformen wie kürzere Einheiten, häufigere Wechsel der Methoden oder Bewegungslernen. Die Führung von älteren Mitarbeitenden bedarf erweiterter sozialer Kompetenzen und Gesundheitsförderung erfordert zeitliche und materielle Ressourcen.

Employability und Ressourcenorientierung lohnen sich – für alle. Das Unternehmen gewinnt an Stabilität, bleibt ein berechenbarer Partner für Kunden, Lieferanten und das Gemeinwesen. Damit erzielen wir Wettbewerbsvorteile am Markt. Die Mitarbeitenden bleiben bis zum Erreichen des Rentenalters, oft sogar noch darüber hinaus, hoch motiviert und einsatzfähig. Sie sind lebenslange Botschafter für Victorinox.

Robert Heinzer

Victorinox hat weltweit 1650 Angestellte, davon rund 1150 in der Schweiz. Basierend auf dem traditionsreichen Kerngeschäft («Original Schweizer Offiziersmesser») kamen in den letzten zehn Jahren weitere Produktgruppen wie Reisegepäck, Uhren, Bekleidung oder Parfum mit innovativen Konzepten hinzu.