

«ES IST KEINE FRAGE DES ALTERS, OB MAN SICH AUF NEUES EINLASSEN KANN.»

Je älter Menschen sind, desto lieber verharren sie in Gewohntem: Das ist ein Vorurteil, erklärt Anne Jansen, Dozentin am Institut für Personalmanagement und Organisation der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Wie unterscheiden sich die Bedürfnisse der Menschen über 50 Jahre von jenen der Berufsanfänger?

Für beide Gruppen spielen Vertrauen und Wertschätzung eine wichtige Rolle. Während zu Beginn des Berufslebens eher Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten motivieren, schätzen Menschen über 50 Jahre eine herausfordernde Tätigkeit.

Wie hält man seine Kompetenzen à jour?

Mit der vorgesetzten Person sollte regelmässig besprochen werden, welche Kompetenzen es über eine Weiterbildung zu vertiefen gilt. Auch gelingt es, fachlich auf der Höhe zu bleiben, indem man sich mit Kolleginnen und Kollegen austauscht, die frisch aus einer Ausbildung oder Weiterbildung kommen.

Wie weit hängt die Bereitschaft, seinen Berufsalltag zu verändern, mit dem Alter zusammen?

Jüngere Berufstätige können nicht automatisch besser mit Veränderungen umgehen. Ältere überraschen häufig damit, wie flexibel sie auf neue Rahmenbedingungen reagieren. Egal, ob ich ältere oder jüngere Beschäftigte von Veränderungen überzeugen möchte, muss ich Betroffene zu Beteiligten machen.

Transparenz und klare Kommunikation sind

zentral.
«Vor dieser Lehre habe ich ein Studium in Psychologie und Sport begonnen, doch das war mir zu theoretisch. Wir treffen im Wald immer neue Situationen an, mit denen wir flexibel umgehen müssen. Gut möglich, dass ich mittelfristig ein Studium in Wald- oder Umweltingenieurwesen anhänge.»

Wie können Betriebe die langjährige Erfahrung einsetzen?

Bewährt hat sich, Mitarbeitenden eine Plattform zu geben, um ihre Erfahrung in alters- und erfahrungsgemischten Arbeitsgruppen zu teilen. Hilfreich ist auch ein Mentoringsystem, bei dem eine erfahrene Person einem Neuling zur Seite steht. Doch Erfahrung ist nicht zwangsläufig ans Alter gekoppelt.



Nathanael Hochhuth,
23, Forstbetrieb Oberer
Hauenstein

Wie reagiert man darauf, wenn die körperliche Gesundheit von Arbeitskräften nachlässt?

Tatsächlich erfreuen sich heute viele Menschen im Rentenalter bester Gesundheit. Entscheidend sind dafür Ausbildungsniveau, Berufsgruppe, soziale Ressourcen und

Gesundheitsverhalten. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass Arbeitgebende die Gesundheit aller Altersgruppen fördern müssen: Die Arbeit muss so gestaltet sein, dass einseitige körperliche Belastung vermieden und einem risikoreichen Gesundheitsverhalten entgegengewirkt wird.



Anne Jansen von der Fachhochschule Nordwestschweiz plädiert für eine altersdurchmischte Belegschaft in Forstbetrieben.

Wie schätzen Sie die Situation bei der Arbeit im Wald ein?

Besonders in Forstbetrieben ist es zentral, sich nicht erst um die Gesundheit der über 50-Jährigen zu kümmern. Prävention ist daher schon bei den Lernenden angebracht. Gerade bei kleinen Betrieben ist es wichtig, auf eine altersdurchmischte Belegschaft zu achten. Die Vereinbarkeit des Berufs mit der Familie und die Möglichkeit von Jobsharing erhöhen die Attraktivität der Arbeitgeber für Junge. Zu einem guten betrieblichen Gesundheitsmanagement gehört, dass man Strategien entwickelt, um die körperliche Gesundheit zu erhalten. Ein Beispiel ist das gemeinsame morgendliche Einturnen. Ist der ältere Mitarbeiter körperlich überfordert, sollten in der Standortbestimmung eine Umschulung oder Neuverteilung der Aufgabenbereiche thematisiert werden.

BETTINA HÄGELI

Freie Journalistin
Pressebüro Kohlenberg, Basel

📖 Studie zur Flexibilisierung der Arbeit von älteren Arbeitnehmenden: Workflex 55+

🌐 fhnw.ch → «Workflex 55+»