

# **Erfahrung und neues Wissen = Entre expérience et connaissances nouvelles**

Autor(en): **Müller, Ulrich**

Objektyp: **Preface**

Zeitschrift: **Bulletin.ch : Fachzeitschrift und Verbandsinformationen von  
Electrosuisse, VSE = revue spécialisée et informations des  
associations Electrosuisse, AES**

Band (Jahr): **97 (2006)**

Heft 10

PDF erstellt am: **13.09.2024**

## **Nutzungsbedingungen**

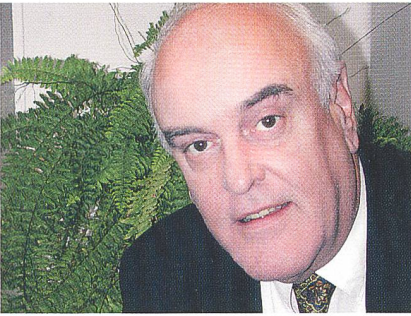
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Ulrich Müller  
 Chefredaktor Verband Schweizerischer  
 Elektrizitätsunternehmen (VSE) –  
 Rédacteur Association des entreprises  
 électriques suisses (AES)

## **Erfahrung und neues Wissen**

## **Entre expérience et connaissances nouvelles**

Der Präsident des Verbandes der Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metallindustrie, Johann Schneider-Ammann, sprach kürzlich Klartext. Er befürchtet Personalmangel – nicht allein bei den gelernten Facharbeitern, sondern besonders auch bei den Ingenieuren im Maschinen- und Anlagenbau: «In der Schweiz schliessen pro Jahr rund 2700 Hochschulingenieure ab, in China dagegen 950 000. Es kann also sein, dass wir die Ingenieure für die Produktionsprozesse in den Unternehmen in China suchen müssen.»

Diese Entwicklung ist eine Folge des demografischen Wandels. Dadurch wären Unternehmen in wachsender Masse auf ältere Mitarbeiter angewiesen – so heisst es immer wieder in Szenarien über den Arbeitsmarkt. Eine fragwürdige Prognose, denn gross angelegte Frührentenprogramme belegten in der Vergangenheit stets das Gegenteil. Jetzt aber gibt es Anzeichen für eine Trendwende. Aufgeschlossene Arbeitgeber stellen inzwischen gezielt Ältere ein. Vorbei scheinen auch die Zeiten, in denen lieber neue Leute eingestellt wurden, statt erfahrene Mitarbeiter zu motivieren und zu halten.

Wie sind Vitalität und Energie der Älteren weiterhin in den Unternehmen zu nutzen? Diesen Ansatz verfolgt das Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation in Stuttgart. Ziel ist es, Arbeit so zu gestalten, dass sie Menschen Freude bereitet. So wie industrielle Arbeit heute gestaltet ist, sei das vielen Menschen leider nicht möglich, sodass sie dann früher in Pension gehen. «Produktives Altern heisst für uns, dass Arbeit so gestaltet wird, dass man bis ins Alter seine Leistung voll erbringen kann», so das renommierte Institut. «Altersgemischte Arbeitsgruppen als Scharnier zwischen Erfahrung und neuem Wissen: Das ist ein Modell, das sich auch wirtschaftlich rechnet.»

Le président de Swissmem, Johann Schneider-Ammann, s'est récemment exprimé sans ambages. Il craint que d'ici peu la Suisse soit confrontée à un manque de personnel, non seulement chez les ouvriers qualifiés, mais aussi et surtout chez les ingénieurs d'installations et en construction mécanique: «En Suisse, quelque 2700 ingénieurs sortent chaque année d'une haute école; en Chine, ils sont près de 950 000. Il se peut que nous devions bientôt aller chercher des ingénieurs en Chine pour assurer les processus de production dans les entreprises.»

Cette situation est aussi une conséquence de l'évolution démographique. Selon de nombreux scénarios concernant les perspectives du marché du travail, les entreprises devront de plus en plus miser sur des collaborateurs d'un certain âge. Prévisions quelque peu étranges quand on pense aux larges programmes de préretraite qui ont été instaurés il y a peu. Néanmoins, on aperçoit les premiers signes d'une inversion de tendance. En effet, certains employeurs embauchent de façon ciblée des personnes expérimentées. Le temps où l'on préférerait engager de nouveaux collaborateurs au lieu de garder et de motiver ceux qui sont déjà là paraît être révolu.

Comment continuer à profiter, au sein des entreprises, du dynamisme et de l'énergie des travailleurs approchant l'âge de la retraite? Le renommé Institut Fraunhofer à Stuttgart a commencé à se pencher sur cette question. L'objectif est d'organiser le travail de telle manière à ce qu'il soit source de plaisir. Selon l'institut, cela n'est par exemple pas le cas dans le secteur industriel, ce qui expliquerait bon nombre de départs à la retraite avant l'heure. «Pour que la productivité d'un collaborateur ne soit pas fonction de son âge, il convient d'opérer quelques changements dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise», explique un porte-parole. «La clé de la réussite réside dans la formation de groupes de travail réunissant des collaborateurs de tous âges et permettant d'articuler expérience et connaissances nouvelles.»