

DE FR

Kontakt Login Abo Shop Warenkorb

# HR Today

Know-how for tomorrow

    NEWSLETTER

THEMEN ▼ JOBS SESSELRÜCKER BLOG INDEX ACADEMY TV AGENDA MEHR ▼

## ARBEITSMARKT • HR STRATEGIE

Basel Economic Forum 2016

# Aging und Arbeitswelt

Am 18. November 2016 findet das Basel Economic Forum bereits zum dritten Mal zum Thema Arbeit und älter werden statt. Wir haben im Vorfeld zur Veranstaltung mit Thomas Bösch, HR-Leiter Schweiz von Novartis Pharma über die Herausforderungen gesprochen, die das Altern der Belegschaft mit sich bringt.

von **Corinne Päper** • 11.11.2016

     



*Thomas Bösch, HR-Leiter von Novartis Pharma Schweiz im Gespräch über die Herausforderungen, welche die Alterung der Belegschaft mit sich bringt. (Bild: Novartis Pharma)*

## **Herr Bösch, welche gesellschaftliche Bedeutung hat das Thema Aging Workforce?**

Durch die demographische Entwicklung – und verschärft durch die Diskussion um die Masseneinwanderungsinitiative – werden Aging Workforce und Generations at Work in mancher Hinsicht sehr relevant. Wissensmanagement, Zusammenarbeit, Sozialversicherungssysteme und Unternehmens- sowie Personalentwicklung sind dabei gesellschaftlich wichtige Unternehmensthemen. Sozialpolitisch müssen noch viel weitreichendere Themen wie der Generationenvertrag, soziale Normen und die zur Zeit so heiss diskutierte Altersvorsorge 2020, die Bildungspolitik sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als von der Aging Workforce beeinflusst angesehen werden.

## **Inwiefern betrifft das Thema Aging Workforce Novartis selber?**

Novartis hat ein ausgeglichenes Altersprofil der Mitarbeitenden und steht somit nicht wie viele Firmen vor der Frage, eine anstehende Pensionierungswelle und den damit verbundenen Know-How Drain zu bewältigen. Bei uns stellen sich aber die zentralen Fragen des Wissensmanagements, der generationsübergreifenden Zusammenarbeit und der Altersvorsorge. Auf sozialpartnerschaftlichen Seite stehen wir vor

dem Dilemma, ob die Mittel für eine Förderung älterer Mitarbeitender oder eine grosszügige Frühpensionierung aufgewendet werden.

## **Wie gehen Sie damit in Ihrem Unternehmen um?**

Wir versuchen die Themen besser zu verstehen, beispielsweise mit der Teilnahme am Projekt der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) zum Thema Aging Workforce. Mit den internen Sozialpartnern führen wir eine angeregte Diskussion zu den Handlungsoptionen. Mit verschiedenen freiwilligen Mitarbeiternetzwerken suchen wir zudem rasche und unbürokratische Lösungsansätze im Alltag. Auf Unternehmensebene wird das Thema in den verschiedenen Fachbereichen wie Talentmanagement, Organisationsentwicklung, Diversity&Inclusion sowie Nachfolgeplanung differenziert behandelt.

## **Braucht es aus Ihrer Sicht spezielle Programme für unterschiedliche Mitarbeitergruppen?**

Es gibt Themenbereiche, die können und sollen generisch diskutiert werden. Im Detail gibt es aber verschiedene Lerntypen, Sozialisationen und altersspezifische Ansprüche. Hier die richtige Balance zu finden, ist anspruchsvoll.

## **Inwiefern ist eine alters- und geschlechtsneutrale HR-Politik zielführend?**

Aus meiner Sicht muss HR Politik dort alters- und geschlechtsneutral sein, wo potentielle Diskriminierung erfolgen könnte: Beispielsweise beim Lohn oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Wenn es aber darum geht, alters- oder geschlechtsspezifische Potentiale und Fähigkeiten gezielt zu fördern, finde ich eine gleichmachende Umsetzung als problematisch. Hier geht es um gleichwertige Chancen. Wichtige Einflussfaktoren wie Alter und Geschlecht sollen dabei aber nicht einfach ignoriert werden, sondern wo relevant auch gezielt angegangen werden. Dies kann beispielsweise in der Karriereentwicklung, Schulungsmethodologie oder Benefitgestaltung berücksichtigt werden.

## **Worüber werden Sie in Ihrem Vortrag berichten?**

Ich möchte aufzeigen, welche Erkenntnisse die KTI-Studie gebracht hat und welche Überlegungen sich Novartis jetzt dazu macht. Die oben erwähnten Fragestellungen beschreiben die wichtigsten Schwerpunkte. Das BEF bietet uns eine Möglichkeit, an einem für die Schweiz wichtigen Wirtschaftsstandort relevante Themen im lokalen Kontext zu reflektieren. Das Life-Science Cluster und die weiter oder enger damit zusammenhängenden Betriebe müssen sich auf zukünftige Herausforderungen vorbereiten. In diesem Sinn hilft der Dialog mit verschiedenen Vertretern von Industrie, Wissenschaft, Politik und Behörden dem gegenseitigen Erkenntnisgewinn. Deshalb möchte ich bei diesem Anlass auch meinen Beitrag leisten.

## **Wer sollte Ihrer Meinung nach das BEF besuchen?**

Personen, die sich aktiv mit dem Thema Aging Workforce auseinandersetzen wollen und solche, die sich noch nicht wirklich mit dem Thema auseinandergesetzt haben und einen guten Einblick gewinnen wollen.

## **Was ist Ihre Botschaft an das HR-Publikum?**

Das Thema Aging Workforce betrifft viele Facetten unserer Verantwortung und ist zunehmend wichtig. Nachhaltige Lösungen müssen integriert sein und bedingen einen langwierigen Aufbau. Nur eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema kann zu einer HR-Strategie führen, die Entscheidungen in diesem Zusammenhang gezielt leiten kann.

### **Basel Economic Forum**

Das Basel Economic Forum, kurz BEF, ist das Wirtschaftsforum für die trinationale Metropolitanregion Basel und die Nordwestschweiz. Das dritte BEF Basel Economic Forum findet am **Freitag, 18. November 2016, auf dem Novartis Campus statt.**

---

KOMMENTIEREN 0 KOMMENTARE

---

Texte: [Corinne Päper](#)

Weitere Artikel von [Corinne Päper](#)



## DAS KÖNNTE SIE AUCH INTERESSIEREN