

Wandel betrifft alle - auch Personalisten



«Der Ansatz «more of the same» kann kurzfristig der risiko-freiere Ansatz sein, ist aber langfristig der Garant für träge Veränderungsprozesse.»

Arzu Tschütscher-Alanyurt, Finanzexpertin mit Mandaten in der Versicherungs- und Telekommunikationsbranche sowie im Bildungssektor. Zudem Stiftungsrätin Think Tank Zukunft.li

Kürzlich las ich eine Schlagzeile: «Mit 20 zu jung, mit 30 zu schwanger, mit 40 zu teuer und mit 50 zu alt – Personalisten müssen endlich umdenken.» In dem Artikel ging es darum, dass verstaubte Auswahlkriterien und von Angst getriebene Entscheidungsvorgänge in Anstellungsprozessen durchbrochen werden müssten. Spinnen wir den Gedanken weiter: Wir leben in Zeiten des demografischen Wandels, der auf einen rasch fortschreitenden digitalen Wandel stösst. Rufe nach einer Erhöhung des Pensionsalters werden laut. Mahnend wird auf die Notwendigkeit des lebenslangen Lernens hingewiesen. Naturgemäss wehrt sich die Mehrheit, doch klar ist, so wird es kommen und es wird positive Wirkung auf Mensch, Gesellschaft und Volkswirtschaft entfalten.

Alter neu definieren

Gemäss einer GDI-Umfrage aus 2015 fühlen sich 60- bis 70-Jährige im Schnitt 12 Jahre jünger als ihr biologisches Alter. Menschen werden immer älter und bleiben dabei länger gesund. Das zeigt eine Analyse des

Max-Planck-Instituts für demografische Forschung aus dem Jahr 2017. Warum will der Mensch im gefühlten Alter von 53 Jahre bereits die Pension antreten? Er ignoriert nicht nur die damit verbundenen strukturellen Probleme. Er übersieht auch, dass das Gefühl nicht mehr gebraucht zu werden oder sich inhaltlich nicht mehr einbringen zu können, Defizite hervorrufen wird, die nach Kompensation schreiben werden. Das Dilemma kann gerne mal 20–30 Jahre anhalten. Hybride Lösungen könnten helfen. Die junge Generation verlangt es bereits. Vom Beginn ihres Erwachsenenlebens an möchten sie eine Balance in den Bereichen Lernen-Leben-Arbeiten schaffen, mal parallel, mal alternierend. Diesem Konzept sollten wir eine Chance geben und aufs Alter ausdehnen.

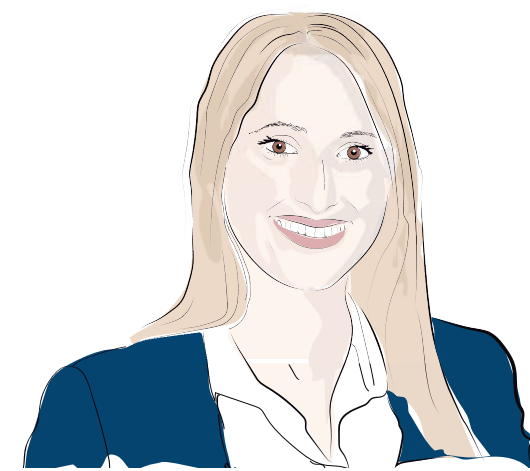
Wie gut sind im Vergleich dazu unsere heutigen Antworten auf den digitalen Wandel in Verbindung mit dem immer grösser werdenden Anteil älterer Arbeitnehmenden, gerade im Bereich des lebenslangen Lernens? Wenn wir einem Arbeitnehmer 30 Jahre lang sagen, er möge grösstmögliche Konstanz in seinem Lebenslauf

bewahren, wie wollen wir ihn dann im Alter von 50 Jahren überzeugen, dass Veränderung die einzige Konstante ist? Lebenslanges Lernen mag gelernt sein. Das fängt nicht erst mit 50 an. Wie oft lesen Sie Folgendes in Stellenausschreibungen? «Sie bringen mind. 10 Jahre Berufserfahrung als XY mit, idealerweise in der XY-Branche.» Oder ein Personalberater kommentiert ihren Lebenslauf als unbeständig, weil sie in den letzten 20 Jahren in drei verschiedenen Branchen tätig waren. Zu riskant für Personalisten! Unternehmen wollen mehr Beständigkeit. Idealerweise hat der CEO die letzten 25 Jahre seiner Berufslaufbahn in selbigem Unternehmen verbracht, sein erster Job nach einem einschlägigen Studium. Konstanz gegeben! Mitarbeiter aus den eigenen Reihen entwickelt! Ziel erfüllt? Eine Methode des Innovationsmanagements ist der Branchentransfer. Durch den Blick in eine fremde Branche entstehen neue Denkansätze und innovative Lösungsansätze für eine Fragestellung. Auch andere Methoden wie etwa die Bionik profitiert davon, Problemstellungen nicht mit denselben Denkweisen lösen zu wollen, durch die sie entstanden sind.

Zukunft sichern

Rufen wir uns in Erinnerung, wie viele Unternehmen in jüngerer Vergangenheit ihre Rollen als Marktführer verloren und unbedeutend wurden. Sie blieben hervorragend, in dem was sie schon immer gut konnten, doch verschliefen sie den Wandel. Der Ansatz «more of the same» kann kurzfristig der risikofreiere Ansatz sein, ist aber langfristig der Garant für träge Veränderungsprozesse und verpasste Chancen. Wer sich stets verändert, muss laufend Neues lernen. Das führt nicht nur zu Innovationskraft durch kontinuierlich frische Impulse. Die Chance für mehr Diversität wird ergriffen und Diversität führt zu mehr Wertschöpfung. Auch werden die hohen Arbeitslosenquoten in der Gruppe der 55+ reduziert. Denn stets weiter zu lernen und Veränderungen positiv zu begegnen, wird zum Selbstverständnis.

KOMMENTAR



Dorothea Alber, stv. Chefredaktorin

Vollgeld: Ein riskantes Experiment

Die Vollgeld-Initiative will die Geldschöpfung der Geschäftsbanken durch Kredite verbieten. Sie dürften demnach Kredite nur dann vergeben, wenn diese durch Spareinlagen gedeckt sind. In Zukunft soll nur die Nationalbank Geld schöpfen können. Aber wird das Finanzsystem dadurch stabiler?

Martin Wolf, der Chefökonom der «Financial Times» in London, machte sich diese Woche für die Vollgeld-Initiative stark. Er begründet seine Ja-Empfehlung an das Schweizer Stimmvolk mit der Instabilität des derzeitigen Finanzsystems: Zwischen 1970 und 2011 habe es 147 nationale Banken Krisen gegeben. Die Einlagensicherungen, die Regulierungen und das Eigenkapital der Banken reichten nicht aus. Der «FT»-Kolumnist muss aber selbst zugeben, dass die Reform einem Mini-Erdbeben und einem Experiment gleichkäme.

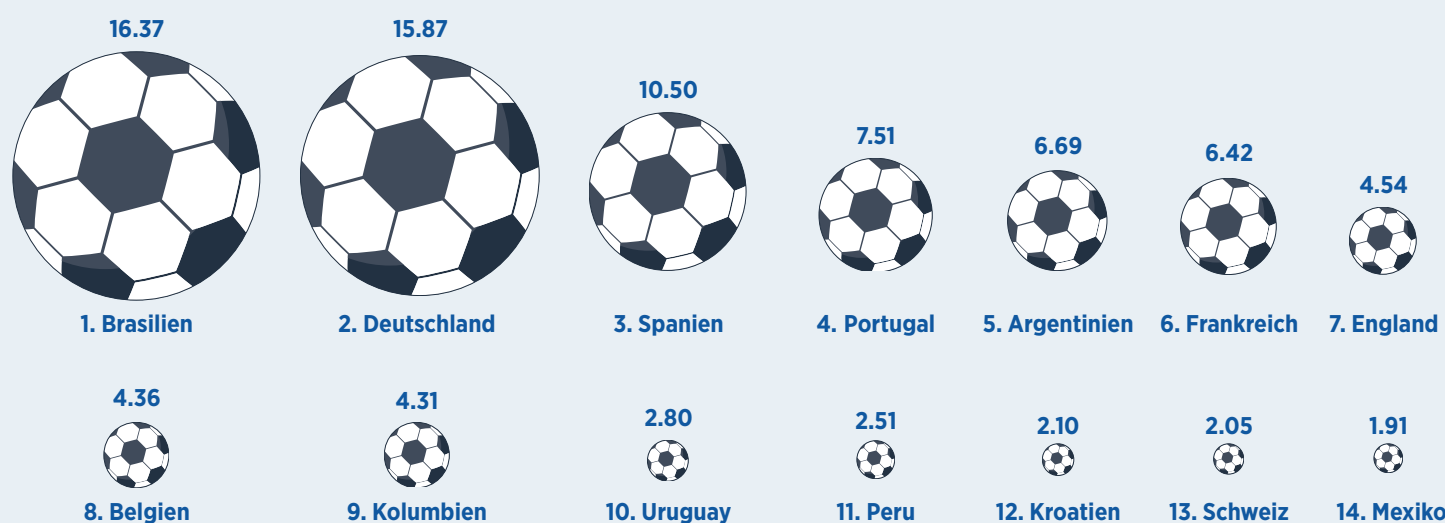
Der SNB-Präsident Thomas Jordan warnt zurecht vor diesem Experiment und davor, «etwas zu reparieren, das nicht kaputt ist». Und er betont auch zu Recht, dass das jetzige System marktwirtschaftlicher ist. Für die Kunden würde Vollgeld bedeuten: Tiefere Zinsen auf Einlagen, höhere Kreditzinsen und der Zahlungsverkehr würde teurer werden. Die Nationalbank bekommt zudem die Möglichkeit der schuldenfreien Ausschüttung von neuem Geld an Bund, Kantone oder direkt an die Bürger. Auch das stösst vielfach auf Kritik. Eine gefährliche Politisierung drohe etwa nach Ansicht von Peter A. Fischer, dem Leiter der «NZZ»-Wirtschaftsredaktion.

Das heutige Geldsystem ist nicht zufällig entstanden, sondern weil es effizient ist. Ist es also ein Zufall, dass sich bisher kein Land zu dem Experiment entschlossen hat, das Konzept des Vollgelds einzuführen? Immerhin geistert die Idee schon seit den 1930er-Jahren herum.

dalber@medienhaus.li

CHART DER WOCHE

Fussball-WM Bisnode Data & Analytics berechnete die Wahrscheinlichkeit des WM-Siegs (nach Ländern in %)



Wirtschaftsregional Infografik: Katharina Hasler, Quellen: Bisnode

IMPRESSUM:

Herausgeber: Vaduzer Medienhaus AG
Geschäftsführer: Daniel Bargetze
Chefredaktor: Stephan Agnolazza (ags)
Redaktion: Dorothea Alber (dal), Melanie Steiger (ms), Jeremias Büchel (jeb)
Redaktionsassistent: Daniel Fritz
Fotojournalisten: Daniel Schwendener, Tatjana Schnalzer
Marketing/Verkauf: Patrick Flammer (Leiter), German Beck, Tristan Gabathuler, Astrid Tischhauser (Innendienst)
Abonnentendienst: Susanne Helli
Druck: Samedia Partner AG, 9469 Haag

Adressen: Vaduzer Medienhaus AG, Lova Center, Postfach 884, 9490 Vaduz, Tel. +423 236 16 16, Fax +423 236 16 17. Redaktion: Tel. +423 236 16 35; E-Mail: redaktion@wirtschaftsregional.li; Inserate: Tel. +423 236 16 63, Fax +423 236 16 69, E-Mail: Inserate@wirtschaftsregional.li; Abonnentendienst: Tel. +423 236 16 61, E-Mail: abo@wirtschaftsregional.li, www.wirtschaftsregional.li