

# ***Unternehmenskultur in Zeiten des demografischen Wandels***

*mit Praxisbericht der VBZ*

Heinz Hof, Verkehrsbetriebe Zürich

Noémi Swoboda, Gesundheitsförderung Schweiz

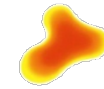
Zürich, 24.08.2016

# Wandel der Werte und der Arbeitswelt

Generations

Fachkräftemangel

Führung



## Wandel der Werte und der Arbeitswelt

- Industrie vs. Dienstleistung
- Von der Maschine im Mittelpunkt zum Menschen im Mittelpunkt

- Wachsender Dienstleistungssektor
- Flexibilisierung der Arbeitswelt
- Soziodemografische Veränderung
- Zunahme psychischer Belastungen

## Wandel – Werte und Arbeitswelt

1/2

- Fünf Megatrends:
  - Klimawandel
  - Urbanisierung
  - Globalisierung
  - Digitalisierung und Automatisierung
  - **Demografische Entwicklung**



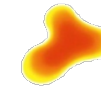
## Wandel – Werte und Arbeitswelt

2/2

Auswirkungen auf die VBZ:

- Zukunft VBZ - Kulturentwicklung -> Partizipation und Mitsprache fördern
- Innovationsmanagement und KVP -> neue Geschäftsfelder und –modelle erschliessen
- Umweltfreundliche Mobilität -> schonender Umgang mit Ressourcen, nachhaltiges Bauen, Biodiversität etc.
- Gesundheitsmanagement & Friendly Work Space -> Stressprävention, Psychische Gesundheit fördern etc.
- Personalmarketing





## Generationen

- Generation Y
- Babybommer
- Gesundes Altern im Betrieb

- Bedürfnisse aller Altersgruppen berücksichtigen
- Gesundes Altern beginnt bereits beim Eintritt in das Erwerbsleben

## Generationen – Unterschiede

Boomer	Millennials
Analog	Digital
Leistungsorientierung	Spass und Leistung
Trennung von Arbeit und Freizeit	Keine Abgrenzung
Fixer Arbeitsplatz	Überall Arbeiten
Fitte Alte	Ausgebrannte Junge
Hierarchie	Agiles Management
Lohn und Bonus	Attraktives Arbeitsumfeld

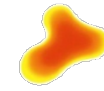


## Gesundes Altern im Betrieb

- «die tankstelle» – Energie tanken für CHF 500 / jedes Jahr
  - **Über 800 Angebote** unserer Partner – ein breites und attraktives Sortiment aus Bildungskursen, beruflicher Beratung und Sportmöglichkeiten – warten darauf, entdeckt zu werden.
- «66plus»
  - 3jähriger **Pilotversuch**, Start April 2016: Nicht alle Mitarbeitenden wollen mit 65 «zwangspensioniert» werden, sondern über dieses Alter hinaus weiterarbeiten.



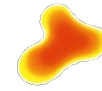




## Fachkräftemangel

- Potenzielle Nutzen
- Perspektiven bieten
- Arbeitgebermarketing

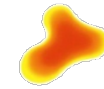
- Fachkräfte-Initiative des Bundes
- Aus- und Weiterbildungsangebote für alle Altersgruppen
- Sich als attraktiver Arbeitgeber im Arbeitsmarkt positionieren
- Arbeitsplätze für leistungsverminderte Arbeitnehmende bieten



# Fachkräftemangel

- Potenziale besser und länger nutzen
  - Anreize Frühpensionierung reduzieren
  - Personalentwicklung durch Weiterbildung
  
- Perspektiven
  - Nachfolgeplanung
  - Case Management: Integration und Umschulung
  
- Arbeitgebermarketing
  - Friendly Work Space
  - Unsichtbare VBZ-Talente
  - Frauenquote bei der VBZ erhöhen





## Führung

- Veränderte Anforderungen
- Fachlich & persönlich
- Wirtschaftlichkeit vs. Gesundheit
- Partizipation

- Sensibilisierung
- Management unterschiedlicher Generationen in Führungskräftebildungen integrieren
  - Fokus insbesondere auf:
    - ✓ Kooperation
    - ✓ Organisation der Arbeitsabläufe
    - ✓ Kommunikation
    - ✓ Einstellungen und Haltungen

# Führung – veränderte Anforderungen

## ■ Fachlich & persönlich

- Klare Werte (herzhaft Führen)
- Kaderentwicklungsprogramm

## ■ Wirtschaftlichkeit vs. Gesundheit

- Produktivität nicht auf Kosten der Gesundheit steigern
- Absentismus und Präsentismus im Auge behalten

## ■ Partizipation

- Zukunft VBZ
- Individuelle Dienstplanung – IDP



«Wenn der Wind des Wandels weht, bauen die einen  
Schutzmauern, die anderen bauen Windmühlen»