



Prime Force

WDA Forum Breakout Session Firmenbeispiel

Dr. Thomas Bösch, Head HR Switzerland

St. Gallen, 26. August 2013

Inhalt

- Grundsätzliche Überlegungen
- Modelle im Markt
- Prime Force – Pool von pensionierten Managern
 - Konzept
 - Erfahrungen
 - Optionen für zukünftige Ausrichtung
- Zusammenfassung
- Diskussion

Grundsätzliche Überlegungen

■ Demographischer Wandel

- Makro-ökonomische und gesellschaftliche Aspekte fordern von Unternehmen Lösungen für die bessere Nutzung des Potentials der Mitarbeitenden 50+
 - Erhaltung der sozialen Versicherungen
 - Überholte Altersstereotypen: Gesünderes und aktiveres Altern
 - Flexitime als anerkannte Arbeitsform für jede Alterskategorie
 - Angst vor Einwanderung vs Wunsch von stetem Wachstum

■ Überdenken der 'sozialverträglichen' Werte

- Respekt vor Leistung durch Erfahrung vs Learning Agility / Aktivismus
- Entwicklung von 50+ vs Attraktivität zum Phase-out

Grundsätzliche Überlegungen cont.

- **Arbeitsmotivation**
 - Individuelle Ziele
 - Geschätzte Beiträge an Wertschöpfung (sinnvoller Beitrag)
- **Business Continuity**
 - Anziehung und Erhaltung von Talenten
 - Know-how Management und Transfer

Modelle im Markt

■ ABB et al.

- Oberes Kader ab 60 Jahren in Beratungsfirma Consenec (seit 1993)
- Mentoring Programme ältere und jüngere Mitarbeitende
- Viele ähnliche Modelle, z.T. in-house consulting (Schindler)

■ Post

- Gezielte individuelle Standortbestimmung für Mitarbeitende ab 50
- Eigeninitiative und Selbstverantwortung als Grundvoraussetzung

■ Migros

- Projektwoche mit cross-generation Mitarbeitenden
- Vorurteile beseitigen und offene Einstellung schaffen

Prime Force

Konzept

- Wert-Schätzung Erfahrung und Wissen langjähriger Mitarbeitender
- Prime Force als Pool von pensionierten ManagerInnen
 - Interessierte Pensionierte können sich registrieren lassen
 - Stärkenprofil und Interessen
 - Bevorzugtes Arbeitszeitmodell (% , Stückelung, ...)
 - Rahmenvertrag:
 - (Zielsalär + Bonus) neue Rolle / 2080 = Stundensatz
 - Kompensation = Stundensatz +13% Ferienkompensation - Sozialabgaben
- Bei Bedarf kontaktiert Firma selektiv Prime Force Mitarbeitende und vereinbart Details
- Arbeit nur bei gegenseitigem Einverständnis

Prime Force

Erfahrungen seit 2007

- 79 registrierte Manager, davon 33 aktive Mitarbeitende
 - 50% mit 50% Pensum
 - 30% mit 100% Pensum
 - 20% mit 10-25% Pensum
- Cross-Divisional und Cross-Funktional
- Sehr breite Palette von Einsatzmöglichkeiten, z.B.
 - Know-how Transfer
 - Entlastung und/oder Abschluss von Aufgaben (z.B. Verbandsarbeit)
 - Spezialprojekte und Untersuchungen (M&A, BPO, Audits, ...)
- Teilnehmer gewinnen Wertschätzung und bereichernde Inhalte
- Unternehmen gewinnt Flexibilität und Knowhow-Management

Prime Force

Optionen für zukünftige Ausrichtung

- **Ausweitung der Population**
 - Anwendung auf Key Know How Holders
 - Vollständige Öffnung auf alle Pensionierten

- **Ergänzung mit Modell für Angestellte vor Pensionierung**
 - Beratungsfirma
 - Projektarbeiten

- **Grundsätzliche Initiativen**
 - Mentoring / reverse mentoring / «Mentoree» als gegenseitiges fordern und fördern
 - Aufklärungsarbeit zur Wertschätzung und konkreten Lösung für die Konzepte generations@work

Zusammenfassung

Prime-Force: Talent Pool von pensionierten Novartis Managern

- Talent Management ist kritisch für die Wettbewerbsfähigkeit
- Makro-ökonomische, gesellschaftliche, unternehmerische und individuelle Aspekte bedingen Lösungen auch zur Erhaltung und Förderung der Talente/Potentiale der Mitarbeitenden im Alter von 50+
- Novartis offeriert als eine von mehreren Massnahmen pensionierten Managern Prime-Force Verträge
 - Pool interessierter Manager die bestimmte Fähigkeiten zu vereinbarten Bedingungen zur Verfügung stellen wollen
 - Gegenseitiges Einverständnis nötig
 - Hohe Wertschätzung, Flexibilität und Effizienz
- Ergänzende Projekte notwendig, z.B. Young Talents, Familiensupport, Flexi-Time Modelle, 'Generations@Work'

Diskussion

