

Die Erhaltung des Wissens gewährleisten

Die Mitarbeitenden der Bereiche Technologie, Information und Kommunikation sind permanent mit strukturellem Wandel konfrontiert, damit die Unternehmen leistungsfähig bleiben, ihre Produktivität steigern, Qualität garantieren und den Bedürfnissen einer immer anspruchsvolleren Kundschaft gerecht werden. Zudem führen Stellenwechsel, Entlassungen, Kündigungen oder Renteneintritt oft zu einem Wissensverlust. Die erlangte Erfahrung wird nicht mehr genutzt, was die Effizienz und die Qualität der Arbeit beeinträchtigen kann. Ausserdem hat dies negative Auswirkungen auf die Identifikation mit dem Unternehmen und auf den Arbeitseinsatz.

Damit sich ein so dynamischer Bereich wie derjenige der Technologie, der Information und der Kommunikation entwickeln kann, sind zwei Aspekte wichtig:

1. Die Kenntnisse müssen auf den neuesten Stand gebracht werden, um mit den immer schnelleren und komplexeren technologischen Innovationen Schritt halten zu können
2. Um die Kontinuität, die Qualität und die Unternehmenskultur zu gewährleisten, muss Wissen unbedingt weitervermittelt werden.

Trotzdem vernachlässigen die Unternehmen die Weiterbildung ihrer älteren Arbeitnehmenden oft. Dadurch besteht Gefahr, dass diese mit den ständigen technologischen Neuerungen nicht mehr zurechtkommen und den Anschluss verlieren. Es droht eine frühzeitige Aussortierung dieser Mitarbeitenden. Dies schadet auch dem Unternehmen, denn jüngere Mitarbeitende könnten von den Erfahrungen langjähriger Mitarbeitenden profitieren. Ohne harmonisierte Planung bei jedem Personalwechsel kann der Erhalt des Wissens nicht mehr gewährleistet werden. Die Unternehmen sollen die erforderlichen Hilfsmittel zum Erreichen dieses Ziels bereitstellen. Die Weiterbildung und die Einführung von Altersteilzeitmodellen fördern den Erhalt dieses Know-hows.

Wir fordern:

- Alle Mitarbeitenden müssen unabhängig vom Alter Zugang zu beruflicher Fort- und Weiterbildung haben. Denn nur eine regelmässige Aktualisierung des Wissensstandes erlaubt es dem Mitarbeitenden, den sich stets ändernden Anforderungen und technologischen Neuerungen anzupassen.
- Bei Stellenwechsel, Entlassungen, Kündigungen oder Renteneintritt muss die Vermittlung des Wissens gewährleistet werden.
- Es müssen Altersteilzeitmodelle eingeführt werden, die einen progressiven Übergang in den Ruhestand erlauben und somit die Erhaltung und die Vermittlung von Wissen fördern. Berufseinsteigerinnen und -einsteiger profitieren so von den Kenntnissen und Erfahrungen älterer Mitarbeitender