

**Gartentipp**

**Obstbäume:  
Genuss für Auge  
und Gaumen**

**SALEZ** Nachfolgend veröffentlichen wir einen Gartentipp des Vereins Hortus. Dieser setzt sich für die Erhaltung der alten Kultursorten in Liechtenstein ein.

«Obstbäume schenken nicht nur herrliche Früchte, die auf verschiedenste Art und Weise verzehrt werden können - sie sind auch eine Augenweide in der Landschaft. So bieten sie einen doppelten Genuss.

Der Herbst ist die beste Pflanzzeit für Obstbäume. Deshalb werden Liebhaber der feinen Früchte jetzt ganz emsig. Wer ein Plätzchen im Garten zur Verfügung hat, oder auf einer Wiese mehrere Bäume pflanzen kann, hat die Qual der Wahl.

Der Verein Hortus hat in den vergangenen Jahren rund 180 verschiedene Apfel- und 80 Birnensorten in Liechtenstein gefunden: eine enorme Vielfalt, die hauptsächlich aus vergangenen Zeiten stammt.

Unsere Vorfahren wussten genau, welche Sorten sich speziell zum Dörren eignen, frisch vom Baum am besten schmecken oder aus welchen sich ein hervorragender Schnaps brennen lässt.

Im Rahmen der Obstbaum-Verkaufsaktion, die der Verein Hortus gemeinsam mit allen Liechtensteiner Gemeinden jährlich durchführt, können junge Bäume der unterschiedlichsten Sorten erworben werden.

Grundsätzlich kann jede Sorte entweder als Hoch-, Halb- oder Niederstamm gepflanzt werden. Wichtig ist, dass man sich den Platzbedarf vor dem Kauf gut überlegt. Ist ein Baum einmal zehn Jahre alt, kann er nicht mehr verpflanzt werden. Ein Hoch- oder auch Halbstamm benötigt rund zehn Meter im



Eigenes Obst schmeckt immer am besten. (Foto: ZVG)

Durchmesser. Für einen Hausgarten ist das meistens zu gross. Dort eignen sich schwach wachsende Niederstammobstbäume, die lediglich drei auf vier Meter Platz benötigen.»

Nähere Informationen zur Obstbaum-Verkaufsaktion auf [www.hortus.li](http://www.hortus.li) oder bei der Geschäftsstelle unter der Telefonnummer + 41 (0) 81 757 10 50.

**Auch im Alltag hilfreich  
Neue Atem-Kurse  
in Schaan**

**SCHAAN** Atem ist Lebensenergie. Eine gute Atmung unterstützt wirksam den Heilungsprozess bei Atemnot, Energielosigkeit, Verspannungen, Kopfschmerzen, Verdauungs- und Schlafproblemen, Angstzuständen oder Depressionen. In diesen Kursen werden Atemübungen in Bewegung und Ruhe vermittelt, die später auch im Alltag hilfreich sein werden. Die Atemkurse eignen sich für Menschen jeden Alters und sind von den Krankenkassen im Rahmen der Vorbeugung anerkannt. Der neue Einsteigerkurs beginnt am Donnerstag, den 31. Oktober, um 9 Uhr. Die Kurse für Fortgeschrittene starten am Montag, den 21. Oktober, und Dienstag, den 22. Oktober, um 18.30 Uhr. Dauer der Kurse: 8 x 1 Stunde pro Woche. Auf Wunsch werden auch Einzelunterricht und Einzelbehandlungen angeboten, auch für Schwangere. Leitung: Ursula Geiger-Eberle, dipl. Atemtherapeutin Methode Middendorf, Schaan. Information und Anmeldung unter der Telefonnummer 233 13 73 oder per E-Mail an [ursulageiger@gmx.li](mailto:ursulageiger@gmx.li). (Anzeige)

# Schulterabschluss von Alt und Jung

**Arbeitswelt** «Der Junge läuft schneller, aber der Alte kennt die Abkürzungen» - so könnte das Motto des ersten Generationenbuchs «Alt und Jung - Gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen» des «45plus»-Teams rund um Projektleiter Peter Goop lauten.



Das Projektteam «45plus» mit dem Wirtschaftsminister in der Mitte bei der Präsentation des «45plus»-Buch-Erstlings «Alt und Jung»: Michael Gerner, Manfred Rünzler, Peter Goop, Wirtschaftsminister Thomas Zwiefelhofer, Ursula Oehry und Attila Dincer. (Nils Vollmar)

VON JOHANNES MATTIVI

Bereits das Vorwort des neuen Buches «Alt und Jung» bringt auf den Punkt, warum es in der heutigen Arbeitswelt geht - und künftig noch vermehrt gehen wird. Die Wirtschaft habe bis heute das enorme Potenzial der Baby-Boomer-Generation (das sind die Geburtsjahrgänge nach dem Zweiten Weltkrieg und bis Mitte der 1960er-Jahre) in all ihren Ausprägungen und Chancen nutzen können, steht dort über die Ausgangslage zum Thema zu lesen. Das will sagen, dass die boomende Aufbauwirtschaft nach dem desaströsen Krieg, der halb Europa in Schutt und Asche legte und deshalb allerorten zahllose Baustellen hinterliess, vor allem auf eines zählen konnte: Heerscharen von jungen Arbeitskräften, die - vom Willen zur Wiederherstellung der Welt getragen - enorme Arbeit leisteten und Einsatz zeigten.

«Nicht weil wir so gut waren - das waren wir sicher auch -, haben wir Karriere gemacht, sondern weil im Wiederaufbau dringend jede Fachkraft gebraucht wurde, die nur schon 1 und 1 zusammenzählen konnte.» Das steht zwar nicht im Vorwort, aber es ist ein passendes Zitat dazu aus einem süffisanten Vortrag des einstigen HSG-Betriebswirtschafts-Dozenten Fredmund Malik (Jahrgang 1944), der solche Sätze gern vor seinen jungen Studenten vorbrachte. «Ich beneide euch jungen Leute nicht», habe er dann weiter zu seinen Studenten gesagt, so Malik in besagtem Vortrag. «Mich und meine Generation konnte man (aus oben genannten Gründen) gar nicht daran hindern, Karriere zu machen. Heute ist die (Konkurrenz-) Situation viel schärfer.»

**Mehr Alte, weniger Junge**

Das war bis vor ein paar Jahren so, das ist heute immer noch so. Und doch - und das ist jetzt der Ausgangspunkt des «45plus»-Buches «Alt und Jung» - stellen sich angesichts der demografischen Entwicklung bereits heute und mehr noch in Zukunft neue Herausforderungen in der Arbeitswelt. Denn nun gehen die Baby-Boomer bald in Rente und die geburtenarmen Jahrgänge rücken nach. «Die heutige Gesellschaft unterliegt einem erheblichen Altersstruktur-Wandel», heisst es im Vorwort des Buches. «Die durchschnittliche Lebenserwartung der Gesellschaft ist heute höher und die Geburtenzahl rückläufig. Diese Entwicklung stellt die Wirtschaft vor enorme Herausforderungen und es drängen sich neue oder noch unbekannte Fragestellungen auf.» Dann wird aufgelistet:

- Können die wirtschaftlichen Herausforderungen mit älteren Beschäftigten bewältigt werden? Sind diese ausreichend leistungsfähig?
- Wie steht es um die Innovationsfähigkeit der Betriebe und deren Wettbewerbsfähigkeit, wenn weniger junge, frisch ausgebildete Köpfe nachrücken?
- Wie werden die Betriebe damit fertig, wenn sich in einigen Jahren die geburtenstarken Jahrgänge kollektiv in die Rente verabschieden und ihr Erfahrungswissen und ihre Kompetenzen mitnehmen?
- Was können Betriebe jetzt tun, um sich auf den unausweichlichen, altersstrukturellen Wandel ihrer Belegschaft einzustellen? Was ist gute Arbeit? Wie ist die Vereinbarkeit Familie-Beruf-Freizeit morgen? Wie funktionieren altersgemischte Teams?

**Jedes Alter hat Qualitäten**

Das Buch «Alt und Jung» will - im Gegenteil zum oft noch herrschenden Jugendkult in vielen Unternehmen - eine Lanze für die Arbeitnehmergeneration «45plus» brechen. Denn diese sei besser als ihr Ruf, so das Autorenteam: «Viele Fähigkeiten, vor allem im kommunikativen, organisatorischen und sozialen Bereich, reifen erst in der zweiten Lebenshälfte.» Mit der richtigen Pflege und kontinuierlichen Entwicklung der Potenziale würden auch im Alter die Qualitäten und Fertigkeiten dieser Arbeitnehmergeneration nicht verloren gehen, so die Autoren. Denn wenn auch die körperlichen Kräfte oft nachliessen, blieben gerade die für eine kreative Wirtschaft (Stichwort: wachsende Dienstleistungsgesellschaft) notwendigen geistigen Fähigkeiten erhalten.

**Neue humane Firmenkultur**

Wer die Lebensqualität und die Arbeitsfähigkeit bis ins Rentenalter erhalten, entwickeln und verbessern möchte, dürfe damit nicht erst anfangen, wenn diese Potenziale durch eine über Jahre andauernde schlechte Lebensqualität und versäumte Qualifizierung bereits verkümmert sind, plädieren die «45plus»-Autoren für eine neue, durchgängige Gestaltung der Lebenszeit, die den Menschen im gesamten Lebensverlauf angemessen fordert, fördert und gesund erhält. Damit sind - neben der Eigenverantwortung der Arbeitnehmer - vor allem auch die Unternehmen implizit aufgefordert, durch flexiblere Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung, durch flexible Lohngestaltung (z. B. durch flachere

Lohnkurven - den Jungen in der Aufbau- und Familiengründungsphase von Anfang an mehr zahlen, weil sie das Geld brauchen, dafür in der Konsolidierungsphase flacher steigen - das schafft nebenbei weniger Lohnkonkurrenz zwischen Alt und Jung bei Einstellungsüberlegungen seitens der Personalchefs), durch Gesundheits- und (Weiter-)Bildungsförderung und nicht zuletzt durch eine neue Kultur der Zusammenarbeit von älteren und jüngeren Arbeitnehmern im Betrieb (Stichwort: Erfahrung der Älteren ergänzt Dynamik der Jungen) nicht nur eine je länger, desto notwendiger werdende Firmenkultur für das 21. Jahrhundert aufzubauen. Mit solchen neuen, menschengemässen Denkansätzen im betrieblichen und personellen Management wird dann erstmals jenseits von den bisher meist rhetorisch bleibenden Unternehmensberater-Slogans wie «Bei uns steht der Mensch im Mittelpunkt» tatsächlich der Mensch in den Mittelpunkt gestellt - als ernst genommener Arbeitnehmer (gilt für Frauen wie Männer), als Alt und Jung, als eher dynamisch oder eher bedächtig, als ernst genommene/r und wahrgenommene/r Mitarbeiter/-in quer durch alle Qualifikationen, Herkünfte und persönlichen Wertmassstäbe.



**«Nur wer das Ziel kennt, kann es auch erreichen. Das Geheimnis dazu heisst: Tun.»**

PETER GOOP  
LEITER TEAM «45PLUS»

Unternehmen, die auf solche Art umdenken, spüren dann mittel- und langfristig auch den (finanziellen und personellen) Kollateral-Nutzen ihrer Massnahmen: Sie werden attraktivere Arbeitgeber (Stichwort: Rekrutierung von Fachkräften / War for Talent), sie verbessern ihr Betriebsklima, erzeugen vermehrtes Engagement, höhere Lernbereitschaft, grössere Übernahme von Verantwortung seitens der Mitarbeiter, mehr Flexibilität, höhere Produktivität, weniger Krankenstandtage und Ausfallzeiten und nicht zuletzt höhere Identifikation mit dem Betrieb. Solche Mitarbeiter kommen, um zu arbeiten, zu lernen, sich gut zu fühlen - und zu bleiben.

**Betrieblicher Kollateral-Nutzen**

Unternehmen, die auf solche Art umdenken, spüren dann mittel- und langfristig auch den (finanziellen und personellen) Kollateral-Nutzen

**Anliegen für Wirtschaftsminister**

Wirtschaftsminister Thomas Zwiefelhofer, der gestern das erste Exemplar des Buches «Alt und Jung» aus den Händen von «45plus»-Projektleiter Peter Goop entgegennahm, würdigte die Anliegen der Initiative. Mit 44 Jahren - aber schon einigen grauen Haaren - liege er persönlich noch knapp unterhalb der Zielgruppe, scherzte Zwiefelhofer, um dann wieder ernsthaft geworden zu betonen, dass sich das Wirtschaftsressort neben der nach wie vor notwendigen Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit von Anfang an auch die Situation der älteren Arbeitnehmer und ihrer oft drohenden oder bereits erfolgten Abschiebung in die Arbeitslosigkeit und damit in die persönlich empfundene Bedeutungslosigkeit zum Anliegen gemacht habe. «Die demografische Entwicklung zeigt den Handlungsbedarf klar auf», so der Wirtschaftsminister. Die Initiative «45plus» und das erste Buch der Arbeitsgruppe würden zum Thema einen wertvollen Beitrag leisten. Im Übrigen leistete auch Wirtschaftsminister Thomas Zwiefelhofer einen persönlichen Beitrag zur Initiative «45plus», indem er eines der Vorworte zum Buch «Alt und Jung - Gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen» verfasst hat.

**NEUERSCHEINUNG**

**Neues Verständnis zwischen den Generationen**

Im Jahr 2011 hat die AIBA (Agentur für internationale Bildungsangelegenheit) ein EU-Projekt lanciert «45plus - Potenziale nutzen für Liechtenstein». Das Projekt ist erfolgreich abgeschlossen. Jetzt veröffentlicht das Projektteam «45plus Liechtenstein» gemeinsam mit dem Verein «45plus Team Vorarlberg» ein erstes Buch mit dem Thema: «Alt und Jung - Gemeinsam in die Arbeitswelt von morgen».

- **Verlag:** Hecht-Verlag - mit Cartoons von Martin Rhomberg
- **Seiten:** 112 Seiten Text mit 28 Karikaturen

- **Autoren:** jeweils alle Team-Mitglieder, Haupt-Autor: Peter Goop, Projektleiter «45plus»
- **Verkaufspreis:** 24.80 Franken
- **Vorwort:** Wirtschaftsminister Thomas Zwiefelhofer und Edgar Mayer, Bundesrat (Vorarlberg)

• **Infos:** Das Buch ist ab 18. Oktober im Handel erhältlich, weitere Infos gibt es auf [www.arbeitsleben.li](http://www.arbeitsleben.li) oder per E-Mail an [info@arbeitsleben.li](mailto:info@arbeitsleben.li)

