

50+ MIT ÄLTEREN ARBEITNEHMENDEN DEN FACHKRÄFTEMANGEL ABFEDERN?



GESCHÄTZTE GEWERBLERINNEN GESCHÄTZTE GEWERBLER

Der Personalmangel zieht sich durch alle Branchen. Seit Beginn der Datenerhebung gab es im Mai 2022 erstmals mehr offene Stellen als arbeitslose Personen. Im Zentrum der Schweizer Fachkräftepolitik steht deshalb die Förderung und Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials. Es sollen gute Bedingungen geschaffen werden für eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.

Am Herbstanlass von Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz wurde berichtet, was in Politik und Praxis unternommen wird. Simon Wey, der Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, präsentierte das Arbeitgebernetzwerk «focus 50+». Es unterstützt Arbeitgeber darin, die Arbeitsmarktfähigkeit von älteren Mitarbeitenden zu erhöhen, die erfolgreiche Zusammenarbeit der Generationen in der Wirtschaft zu fördern und Anreize für die Weiterarbeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus zu schaffen.

Robert Heinzer, der Personalchef der Victorinox AG, berichtete 1 zu 1 aus dem Grossunternehmen. Victorinox gelingt es, besonders auch Mitarbeitende über 50 langfristig in der Arbeitswelt zu behalten. Weiterbildung, beidseitige Flexibilität und eine offene Kommunikationskultur sind die Grundlage dafür.

Mit der Volksabstimmung zu AHV 21 hat das Volk zudem die Pensionierungsregeln massiv flexibilisiert: Neu können beide Geschlechter zwischen 63 und 70 Jahren entscheiden, ob und wann sie eine ganze oder Teilrente beziehen wollen. Flexible Sozialwerke – flexible Wirtschaft also.

Andreas Dummermuth
Geschäftsleiter Ausgleichskasse / IV-Stelle Schwyz
Vorstand Verein Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz

! Mit älteren Arbeitnehmenden den Fachkräftemangel abfedern?

Am 18. Oktober 2022 lud der Verein Netzwerk Arbeit zu einem spannenden Informationsanlass für KMU ein. Im Zentrum stand die Frage: «Lässt sich mit älteren Arbeitnehmenden den Fachkräftemangel abfedern?»

Der Personalmangel zieht sich durch alle Branchen. Seit Beginn der Datenerhebung vor knapp zwanzig Jahren gab es Ende Mai 2022 erstmals mehr offene Stellen als arbeitslose Personen. Im Zentrum der Schweizer Fachkräftepolitik steht deshalb die

Am diesjährigen Herbstanlass von Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz erfuhr man, was in Politik und Praxis unternommen wird, um dem Fachkräftemangel zu begegnen und was die Sozialversicherungen dazu beitragen können.

Kompetenzen der älteren Mitarbeiter müssten besser genutzt und gefördert werden, so Gmür.

Moderiert wurde der Anlass durch Andreas Dummermuth, den Geschäftsleiter der Ausgleichskasse/IV-Stelle Schwyz. «Der Fachkräftemangel ist nicht gottgegeben», so Dummermuth. Konzepte würden bestehen, die umgesetzt werden könnten. Im Zentrum stehe die Förderung und Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials. Es sollten Bedingungen geschaffen werden, um eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus sicherzustellen.

! «Der demografische Wandel akzentuiert den Fachkräftemangel.»

Förderung und Ausschöpfung des inländischen Fachkräftepotenzials. Es sollen gute Bedingungen geschaffen werden für eine Erwerbstätigkeit bis zum Rentenalter und darüber hinaus.

Nationalrat Alois Gmür, Präsident des Vereins Netzwerk Arbeit Kanton Schwyz, erwähnte in seiner Begrüssung, dass lebenslanges Arbeiten im selben Job ein Auslaufmodell sei. Die

Fortsetzung Seite 12



Andreas Dummermuth, Hubert Helbling, Robert Heinzer, Dr. Simon Wey, Ueli Häcky, Nationalrat Alois Gmür (von links).

Focus50+

Dr. oec. Simon Wey, Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes, präsentierte das vom Schweizerischen Arbeitgeberverband lancierte

Arbeitgebernetzwerk «focus 50+». Dabei steht die Zusammenarbeit der Generationen, die Förderung der beruflichen Mobilität von älteren Arbeitnehmenden sowie die Verbesserung

der Rahmenbedingungen für eine Weiterarbeit über das ordentliche Pensionsalter hinaus im Fokus. Die voranschreitende demografische Entwicklung führe im Arbeitsmarkt dazu, dass in den nächsten Jahren der Anteil der über 50-jährigen Arbeitnehmenden stark ansteigen werde. «Durchschnittlich gehen 36% ein Jahr vor der ordentlichen Pensionierung und 8% fünf Jahre davor in die Pension», gemäss Wey. «Da zukünftig auch weniger junge Arbeitskräfte nachrücken werden und die Schweizer Wirtschaft viele neue Stellen schaffen wird, wird sich der Arbeitskräftemangel stark akzentuieren», ergänzte Wey. Die Zuwanderung werde diesen Engpass bestenfalls etwas abschwächen können. Die Erfahrung zeige, dass mit flexiblen Arbeitsmodellen den veränderten Bedürfnissen von Personen dieser Altersklasse gut Rechnung getragen werden könne. Focus50+ wolle abgestimmt auf die Bedürfnisse und betrieblichen Gegebenheiten von Unternehmen Lösungen entwickeln, die gleichermaßen zum Nutzen von Arbeitgebern und deren Mitarbeitenden seien. «Denn am Ende sind Lösungen nur so gut, wie sie von Arbeitgebern und deren Mitarbeitenden gemeinsam mitgetragen werden».



Robert Heinzer, Personalchef der Victorinox AG Ibach.



Dr. oec. Simon Wey, Chefökonom des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes.



Andreas Dummermuth, Geschäftsleiter Ausgleichskasse/IV-Schwyz, moderierte den Anlass.

Arbeitsmarktfähigkeit erhalten

Anschliessend zeigte Robert Heinzer, Personalchef der Victorinox AG Ibach, auf, wie es Victorinox schaffe, besonders auch Mitarbeitende über 50 langfristig in der Arbeitswelt zu behalten. «Es liegt in unserer Verantwortung, die Arbeitsmarktfähigkeit unserer Mitarbeitenden zu erhalten», so Heinzer. Das Potenzial der 50+ sei riesig. «Sie haben grösseres Selbstvertrauen, können besser reflektieren, haben grössere Stabilität, sind gelassener, managen schwierige Situationen besser, erkennen Zusammenhänge und können bereichsübergreifend denken.» Die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter würden mithilfe von Schulungsprogrammen, Coachings und digitalen Lehrgängen gefördert. Victorinox biete zur Förderung und Entwicklung der Kompetenzen das Online-Pro-

ogramm CARL (Creative Aktive Relevant Learning) an. Ein besonderes Augenmerk werde auch auf die Sprachkompetenz gelegt, denn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssten fähig sein zu kommunizieren. Im Weiteren sollen die Mitarbeitenden so eingesetzt werden, dass sie ihre Kompetenzen optimal einbringen und ihr Potenzial entfalten können, sodass sie langfristig handlungs- und leistungsfähig bleiben. Ziel sei die Befähigung der Mitarbeitenden in allen Funktionen und auf allen Stufen, um gegenwärtige und künftige Anforderungen am Arbeitsplatz meistern zu können.

Arbeitsrechtliche Massnahmen

Hubert Helbling, Vorsteher Amt für Arbeit, RAV/ALV, sprach über die arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Unterstützung der dauerhaften Wiedereingliederung in das Erwerbsleben. Laut Helbling können mit folgenden Massnahmen die Fachkenntnisse verbessert, neue Techniken und Methoden erlernt, sowie neue Kontakte geknüpft werden:

Öffentlicher Vermittlungsdienst

- Klare Auskunft über den Arbeitsmarkt

Kurse

- Bildungslücken schliessen, Standortbestimmungen

Ausbildungspraktika

- Im Arbeitsumfeld Bildungslücken schliessen

Ausbildungszuschüsse

- Nachholen einer Grundausbildung

Praxisfirmen

- Kennenlernen des Berufsalltags

Einarbeitungszuschüsse

- Anstellung von Versicherten mit ausserordentlichem Einarbeitungsbedarf

Motivationssemester

- Wahl eines Bildungsweges für Jugendliche

Programme für vorübergehende Beschäftigung

- Beibehaltung eines geregelten Tagesablaufs

Berufspraktika

- Berufseinstieg, Berufserfahrungen sammeln

Förderung der selbständigen

Erwerbstätigkeit

- Starthilfe zur Selbständigkeit

Pendlerkosten und Wochen- aufenthalterbeiträge

- Arbeitsaufnahme ausserhalb der Wohnortsregion

Begleit- und Unterstützungsangebote

Ueli Häcky, Abteilungsleiter IV-Stelle Schwyz, stellte die Begleit- und Unterstützungsangebote der IV vor. Auch Häcky konnte einen Strauss von Massnahmen präsentieren:

Berufliche Eingliederungs- massnahmen

- Massnahmen zur sozialberuflichen Rehabilitation
- Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung

Präventive Massnahmen

- Früherfassung und Frühintervention

Integrationsmassnahmen / Sozialberufliche Rehabilitation

- Aufbautraining
- Arbeitstraining
- Arbeit zur Zeitüberbrückung (bei bestehender Anschlusslösung)

Berufliche Neuorientierung / (Neu)Ausbildung

- erstmalige berufliche Ausbildung
- Umschulung

Stellensuche

- Arbeitsvermittlung
- Beratung und Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Arbeitsversuch und Training
- Job Coaching
- Beiträge für Arbeitgebende

ANZEIGE



Maler Strüby AG

Dipl. Malermeister

Gipser • Maler • Gerüstbau

Einsiedeln / Brunnen • Telefon 055 412 55 67 • www.malerstrueby.ch