

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Investieren in ältere Arbeitnehmende lohnt sich!

Medienkonferenz vom Mittwoch, 19. April 2017

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Bern, 19. April 2017 / Medienmitteilung

Es braucht konkrete Massnahmen zugunsten der älteren Arbeitnehmenden

Ältere Arbeitnehmende haben auf dem Arbeitsmarkt klar schlechtere Karten als ihre jüngeren Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Wer nach 50 oder 55 erwerbslos wird, bekommt es mit gesellschaftlichen Abstiegsängsten und Furcht vor finanziellen Engpässen im Alter zu tun. Im Vorfeld der 3. Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende, die am 25. April 2017 stattfinden wird, hat Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, heute im Rahmen einer Medienkonferenz seine diesbezüglichen Forderungen präsentiert. Neben der Förderung der Aus- und Weiterbildung und der Standortbestimmung muss die Stellenmeldepflicht für Erwerbslose wirksam umgesetzt werden.

Es ist eine Tatsache: Wer über 50 Jahre alt ist und seine Stelle verliert, hat Schwierigkeiten, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzufinden. So betrug im März 2017 der Anteil der Personen, die seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind, bei der Alterskategorie der über 50jährigen 26.8 Prozent. Bei den 15- bis 24jährigen lag er bei 2.3 Prozent, bei den 25- bis 49jährigen bei 14.1 Prozent. Diese Zahlen zeigen: Es besteht Handlungsbedarf. Die älteren Arbeitssuchenden sind gezielt zu unterstützen. Die Thematik wird dringender, da die älteren Arbeitnehmenden eine immer grössere Gruppe darstellen („Babyboomers“). Ebenso wichtig sind aber auch präventive Massnahmen, die dazu beitragen, dass ältere Arbeitnehmende gar nicht erst aus dem Arbeitsmarkt herausfallen. Travail.Suisse-Präsident Adrian Wüthrich appelliert an die Unternehmen und an den Bund: „Investieren in die älteren Arbeitnehmenden lohnt sich. Weiterbildung soll auch älteren Arbeitnehmende angeboten werden“.

Oft zögern Arbeitgeber, für Personen über 50 Jahre noch Weiterbildungsmassnahmen mitzufinanzieren. Zu Unrecht wie Prof. em. Dr. Norbert Thom, ehemaliger Direktor des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern unterstreicht: „Aus verschiedenen Studien wissen wir, dass bei den über 50-Jährigen mit einer beachtlichen Verweildauer beim bisherigen Arbeitgeber zu rechnen ist. Daher ist die Weiterbildung eine Investition ins Humanvermögen, die gute Rückflüsse in Form von Engagement und produktiver Leistungserbringung haben wird.“

Wenn jemandem aufgrund seines Alters die Weiterbildung verwehrt wird, kann von Altersdiskriminierung gesprochen werden. Eine solche liegt auch vor, wenn in einer Stellenausschreibung eine Altersgrenze genannt wird. Jacques-André Maire, Nationalrat und Vizepräsident von Travail.Suisse, wollte mit einem Vorstoss die Nennung solcher Altersgrenzen verbieten. Die Motion wurde abgelehnt, das Problem bleibt bestehen. Jacques-André Maire: „Trotz guter Absichten der Unternehmen zeigen Untersuchungen, dass in fast 10 Prozent der Stellenausschreibungen über 50-Jährige mehr oder weniger ausgeschlossen werden.“ Deshalb ist klar: Die Sensibilisierung für die Thematik muss auf allen Ebenen weitergeführt werden.

Um eine Weiterbildung gezielt zu planen, ist die Standortbestimmung ein hilfreiches Instrument. Es ist deshalb wichtig, dass Arbeitnehmende und Arbeitgeber regelmässig intern oder extern durchgeführte

Standortbestimmungen vornehmen. Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) muss den Stellenwert erhalten, der ihr fachlich und auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes zusteht. Für Isabelle Zuppiger, Präsidentin von profunda-suisse, ist klar: „Auch ältere Arbeitnehmende sollen Zugang zu qualitativ hochstehenden Dienstleistungen wie Information, Beratung und Realisierungsunterstützung der öffentlichen BSLB erhalten.“

Für Travail.Suisse sind konkret folgende Punkte zentral, damit die älteren Arbeitnehmenden die beruflichen Herausforderungen im Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts bewältigen können:

- Analog der Lehrstellenbeschlüsse von Ende der 90er Jahre braucht es insbesondere einen Sonderkredit für die Qualifizierung von Erwachsenen ohne Bildungsabschluss und zur Nachqualifizierung von Personen, deren Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist.
- Die Aus- und Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden ist zu fördern. Die Arbeitgeber müssen der im Weiterbildungsgesetz verankerten Pflicht, die Weiterbildung zu begünstigen, nachkommen.
- In den Unternehmen muss insbesondere dem Instrument der Standortbestimmung und dem Mitarbeitergespräch mehr Gewicht beigemessen werden, damit die Arbeitsmarktfähigkeit zumindest erhalten werden kann.
- Erwerbslose ältere Arbeitnehmende brauchen ein starkes Coaching bei der Stellensuche. Auch hier erfüllt das Instrument der Standortbestimmung zur Einschätzung der eigenen Situation und zur Planung einer allfälligen Weiterbildung eine wichtige Aufgabe. Die Kantone sind gefordert, entsprechende Angebote bereitzustellen.
- Der Gesundheitsschutz und eine angemessene Erholung der Arbeitnehmenden sind zentral. Die diesbezüglichen Bestimmungen im Arbeitsgesetz müssen beibehalten werden. Nur so kann verhindert werden, dass sich ältere Arbeitnehmende aus gesundheitlichen Gründen aus dem Erwerbsleben verabschieden müssen.
- Die Stellenmeldepflicht muss wirksam umgesetzt werden, damit sie für ältere Stellensuchende eine echte Chance bietet, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Die RAV und die Unternehmen sind hier gefordert, den Tatbeweis zu erbringen, dass sie ältere Arbeitnehmende verstärkt berücksichtigen.
- Verschlechtert sich die Situation weiter, müssen die Kündigungsfristen für die älteren Arbeitnehmenden verlängert werden, um sie so besser vor altersbedingten Kündigungen schützen zu können.

Angesichts des sich Jahr für Jahr verstärkenden Fachkräftemangels ist es dringend nötig, nicht nur in die Jungen, sondern auch in die älteren Arbeitnehmenden zu investieren. Sie werden mehr denn je wichtige Stützen unserer Wirtschaft bleiben.

Für mehr Informationen:

Adrian Wüthrich, Präsident, Tel. 079 287 04 93

Jacques-André Maire, Nationalrat, Vizepräsident, Tel. 078 709 48 50

Die Redetexte der Medienkonferenz sind unter www.travailsuisse.ch/medien/medienkonferenzen abrufbar.

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 19. April 2017

Forderungen zur 3. Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Stellenmeldepflicht muss für ältere Arbeitnehmende Wirkung haben

Ein tiefer Unmut über die Arbeitsmarktsituation der älteren Arbeitnehmenden ist weitverbreitet und wird gespeist von Gefühlen und Erfahrungen der Diskriminierung¹. Wer nach 50 oder 55 erwerbslos wird, bekommt es mit gesellschaftlichen Abstiegsängsten und Furcht vor finanziellen Engpässen im Alter zu tun, aber auch mit einem Arbeitsmarkt, in dem ältere Arbeitnehmende klar schlechtere Karten haben als die jüngeren Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Für Travail.Suisse, den unabhängigen Dachverband der Arbeitnehmenden, braucht es deshalb konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Situation. Der Diskriminierung muss ein Riegel geschoben werden, die Laufbahnberatung für Erwachsene ausgebaut und die Stellenmeldepflicht wirksam umgesetzt werden.

Adrian Wüthrich, Präsident Travail.Suisse / Grossrat des Kantons Bern

Am 25. April 2017 findet auf Einladung von Bundesrat Schneider-Ammann die dritte Nationale Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende statt. Die Möglichkeiten dieser Konferenz sind begrenzt, da sie weder über gesetzliche Regelungen entscheiden kann, noch über finanzielle Mittel verfügt. Aber die eingeladenen Vertreterinnen und Vertreter des Bundes, der Kantone und der Sozialpartner haben die Möglichkeit, ein paar klare Zeichen zu setzen und der Politik Massnahmen zu empfehlen.

Tatsächlich ist die Arbeitslosenquote der Arbeitnehmenden über 50 Jahren tiefer als bei den anderen Alterskategorien. Die Differenz zwischen der Arbeitslosenquote der 15-24jährigen und den über 50jährigen nimmt jedoch ab. Betrug die Differenz 2015 noch 0,8 Prozente, waren es im März 2017 noch 0,2 Prozente. Der Anteil der Langzeitarbeitslosen (=seit über einem Jahr arbeitslos) bei den über 50jährigen Arbeitslosen betrug im März 2017 26.8 Prozent. Bei den 15-24jährigen lag der Anteil bei 2,3 Prozent, bei den 25-49jährigen bei 14.1 Prozent. Die Zahl der über 50jährigen Stellensuchenden ist noch grösser als die offizielle Zahl der über 50jährigen Arbeitslosen. Auch wächst der Anteil der über 50jährigen bei den Aussteuerungen. Dieser Befund wird von den älteren Arbeitnehmenden, aber auch von der gesamten Gesellschaft zunehmend als Ungerechtigkeit und Diskriminierung empfunden.

Aus Sicht von Travail.Suisse braucht es konkrete Massnahmen zur Verbesserung der Situation:

¹ Gemäss einer repräsentativen gfs-Befragung vom Dezember 2016 bezeichnet die Schweizer Bevölkerung eine Person ab durchschnittlich 55.5 Jahren als „älteren Arbeitnehmenden“. Ihre Zukunftsprognosen werden als düster eingeschätzt. Mehr dazu unter: http://gfs-zh.ch/wp-content/uploads/2016/12/gfs-z%C3%BCrich_Befragung-zum-Thema-%C3%A4ltere-Arbeitsnehmende.pdf

1. Der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt aufgrund des Alters ist entschieden entgegenzutreten. Die Arbeitgeber sollen sich freiwillig verpflichten, **auf Altersgrenzen in Stelleninseraten zu verzichten**. Der Bund soll die Situation weiterhin beobachten. Weiter soll für die über 50jährigen der gesetzliche Kündigungsschutz ausgebaut werden.
2. Nach wie vor verabschieden sich viele Arbeitnehmende aufgrund von gesundheitlichen Problemen aus dem Arbeitsleben. Sei es mit einer IV-Rente oder im besten Fall mit einer vorzeitigen Pensionierung. Eine längere Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitnehmenden ist nur zu erreichen, wenn deren Gesundheit dank **Gesundheitsschutz und angemessener Erholung** besser erhalten bleibt. Die Bestimmungen des Arbeitsgesetzes sind deshalb beizubehalten.
3. Erwerbslose ältere Arbeitnehmende brauchen ein starkes Coaching bei der Arbeitssuche. Dazu gehören eine **Standortbestimmung**, um die eigene Situation richtig einschätzen zu können, und darauf aufbauend allfällige Weiterbildungsmaßnahmen. Die Kantone sind hier gefordert, Angebote bereitzustellen.
4. Travail.Suisse begrüsst, dass der Bundesrat ein **Programm für die Weiterbildung von geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden** entwickeln will. Analog der Lehrstellenbeschlüsse von Ende der 90er Jahre braucht es einen Sonderkredit für die Qualifizierung von Erwachsenen ohne Bildungsabschluss und zur Nachqualifizierung von Personen, deren Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr gefragt ist.
5. Das neue Weiterbildungsgesetz verlangt von den Arbeitgebenden, die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden zu begünstigen. „Weiterbildung begünstigen“ ist eine präventive Massnahme, um die Arbeitsmarktfähigkeit der Arbeitnehmenden zu erhalten und zu fördern. Selbstverständlich müssen die Arbeitnehmenden selber bereit sein, Herausforderungen anzupacken und zu lernen - sei dies am Arbeitsplatz oder in einer Aus- oder Weiterbildung. Aber sie müssen dazu vor allem auch die Möglichkeit vom Arbeitgeber erhalten. Dabei ist es besonders sinnvoll, wenn die Arbeitgebenden Standortbestimmungen ihrer Mitarbeitenden unterstützen und sie als Grundlage für das **Mitarbeitergespräch und die gezielte Weiterbildungs- und Karriereplanung** verwenden. Diese Art der Betriebskultur ist leider noch viel zu wenig weit verbreitet². Betriebe, die diese Kultur pflegen, schaffen die Voraussetzungen für motivierte ältere Arbeitnehmende und für Mitarbeitende, die weniger unter Dequalifizierungen zu kämpfen haben. Bogenkarrieren mit einem tieferen Lohn, lehnt Travail.Suisse jedoch entschieden ab. Die Auswirkungen auf die Renten wären fatal.
6. In den kommenden Jahren wird sich aufgrund der steigenden Pensionierungszahlen der Fachkräftemangel Jahr für Jahr verstärken. Die Arbeitswelt und die Betriebe werden auf die zukünftigen älteren Arbeitnehmenden angewiesen sein. Es ist jetzt an der Zeit, **in die Arbeitnehmenden zu investieren, die in 10 bis 15 Jahren zur Altersgruppe der älteren Mitarbeitenden gehören**. Dies ist der beste „Inländervorrang“. Wer das verpasst, verliert eine wichtige Stütze der Wirtschaft.
7. Mit der **Stellenmeldepflicht** soll die Zuwanderung spürbar gedämpft werden. Dies bedingt, dass die Pflicht mittels Verordnungen wirksam umgesetzt wird und die Unternehmen die von den RAV vorgeschlagenen Personen auch einstellen.

² Im Barometer „Gute Arbeit“ von Travail.Suisse wurde in einer repräsentativen Umfrage ermittelt, dass mit deutlich über der Hälfte der Arbeitnehmenden entweder gar kein Mitarbeitergespräch geführt wird oder in einer nur in geringem Mass konstruktiven und hilfreichen Art und Weise. Mehr dazu unter: http://www.travailsuisse.ch/themen/arbeit/barometer_gute_arbeit

Hopfenweg 21
PF/CP
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Medienkonferenz vom 19. April 2017

Forderungen zur 3. Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende

Die Entwicklung von Angeboten für eine sinnvolle Planung der Ausbildung fördern

Einige Tage vor der dritten Nationalen Konferenz zum Thema ältere Arbeitnehmende, die vom Vorsteher des WBF, Herrn Bundesrat Johann Schneider-Ammann, organisiert wird, möchte Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, seine Besorgnis und seine Forderungen in Bezug auf die Situation der älteren Arbeitnehmenden auf dem Arbeitsmarkt darlegen.

Jacques-André Maire, Vizepräsident Travail.Suisse, Nationalrat (SP/NE)

Insgesamt findet nur einer von vier Arbeitslosen im Alter von über 50 Jahren innerhalb von 6 Monaten nach der Anmeldung beim RAV eine neue Stelle. Das drängendste Problem der älteren Personen im Erwerbsalter bleibt folglich die Langzeitarbeitslosigkeit.

In der Schweiz hat sich in den letzten 10 Jahren die Anzahl der ausgesteuerten Arbeitslosen, die Sozialhilfe beziehen müssen, mehr als verdoppelt!

Die Zahlen des SECO belegen, dass die Arbeitslosenquote bei den über 55-Jährigen etwa 2.5 Prozent beträgt ... Es sei jedoch daran erinnert, dass diese Zahlen nur die Arbeitslosen berücksichtigen, die Arbeitslosenentschädigungen beziehen. Nimmt man alle Arbeitssuchenden in diese Zahlen mit auf, einschliesslich der Ausgesteuerten (gemäss den Normen des BIT), liegt die Quote bei über 5 Prozent!

Trotz der Sensibilisierungsbemühungen der letzten Jahre bei den Arbeitgebern wiegen die Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden (langsames Arbeitstempo, gesundheitliche Anfälligkeit, Kosten ...) stärker als die Vorteile wie Kompetenz und Erfahrung. Apropos Diskriminierung: Wir bedauern, dass der Bundesrat und die Mehrheit des Nationalrates meiner Motion, die eine Erwähnung von Altersangaben bei der Veröffentlichung von Stellenangeboten verbieten wollte, nicht stattgegeben haben. Denn trotz der guten Absichten, die die Arbeitgeber diesbezüglich äussern, zeigt eine Prüfung der in den Medien publizierten Stellenangebote, dass bei fast 10 Prozent der Anzeigen Arbeitnehmende über 50 mehr oder weniger explizit ausgeschlossen werden.

Der Dialog zwischen den Sozialpartnern und den politischen Behörden ist daher weiterzuführen, um konkrete Massnahmen zu treffen, die die Arbeitslosigkeit im Alter wirksamer bekämpfen.

Travail.Suisse ist deshalb überaus erfreut, dass der Bundesrat an seiner Sitzung vom 5. April 2017 das WBF beauftragt hat, bis im November 2017 auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ein Programm für die Weiterbildung von gering qualifizierten Personen und insbesondere auch von älteren Arbeitnehmenden, zu erarbeiten. Nun gilt es, die richtigen Förderkriterien zu definieren.

Alle Arbeitnehmenden – und im Übrigen auch alle Arbeitgeber – werden an ihrem Arbeitsort mit diversen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen konfrontiert. Alle müssen mit diesen Herausforderungen klarkommen. Das gilt sowohl für die älteren Arbeitnehmenden als auch für gering qualifizierte Personen.

Travail.Suisse begrüsst daher, dass ein besonderes Augenmerk auf die Ausbildung in den Bereichen Grundkompetenzen, Digitalisierung und berufliche Neuorientierung gelegt wird. Für Travail.Suisse ist es aber unabdingbar, dass diese Förderprogramme nicht nur kurze Weiterbildungen unterstützen, sondern auch die Entwicklung von Angeboten für eine sinnvolle Planung der Ausbildung fördern, die, falls möglich, zu anerkannten Abschlüssen führen. Denn die Weiterbildung ist letztlich nur sinnvoll, wenn sie vorgängig auf der Grundlage einer Standortbestimmung genau geplant wurde.

Daher erfordert es besondere Anstrengungen, um Arbeitnehmenden über 45 den Zugang zu den Organisationen, die Standortbestimmungen durchführen und Laufbahnberatungsleistungen erbringen, zu erleichtern. Aus diesem Grund müssen die regionalen Arbeitsvermittlungszentren und die kantonalen Berufsberatungsstellen diese Art Leistungen für Erwachsene auf Arbeitssuche oder für Personen, die eine Umschulung oder eine berufliche Neuausrichtung in Angriff nehmen möchten, kostenlos erbringen.

Dank solcher Massnahmen können die betroffenen Personen gezielt und sachkundig beraten werden, damit sie Kompetenzen erwerben können, die auf die heutigen und künftigen Bedürfnisse der Unternehmen und des Arbeitsmarktes abgestimmt sind, und das nach Möglichkeit vor dem Verlust der Arbeitsstelle.

Nach einem Stellenverlust muss leider häufig festgestellt werden, dass sich die Arbeitslosenversicherung im Hinblick auf Ausbildungsprojekte mit Abschluss oft zu restriktiv zeigt, obwohl solche Projekte effektiv Wiedereingliederungen oder berufliche Neuausrichtungen ermöglichen würden. Angesichts dieser Umstände geben gewisse RAV-Berater selbst zu, dass sie Stellensuchenden über 50 ohne wirkliches Rüstzeug begegnen!

In Anbetracht des Auftrags, den das WBF vom Bundesrat erhalten hat, verlangt Travail.Suisse, dass nun ganz konkrete Massnahmen zu ergreifen sind, um die Arbeitsmarktfähigkeit von Arbeitnehmenden über 45 sowie die äusserst beunruhigende Situation der älteren Arbeitssuchenden zu verbessern.

Prof. em. Dr. Norbert Thom, ehemaliger Direktor des Instituts für Organisation und Personal der Universität Bern (www.iop.unibe.ch)

Betriebliche Konzepte für ältere Arbeitnehmende

1 Thesen zum Ist-Zustand in Betrieben

Generell scheint die Gewinnung von älteren Arbeitnehmenden sowie deren geplante Weiterentwicklung wenig beabsichtigt zu sein. Hingegen ist die Frühverrentungspraxis häufig anzutreffen.

Bei vielen Entscheidungsträger ist oft das "Defizitmodell des Alterns" vorhanden. Dieses unterstellt z.B., ältere Personen seien unflexibel, wenig kreativ und veränderungsunwillig.

Weit verbreitet ist die Denkweise, eine berufliche Karriere solle bis zum 45. Lebensjahr vollendet sein; danach werden den Beschäftigten nur noch selten weitere Perspektiven eröffnet. Subjektiv vermuten manche Entscheidungsträger, eine Investition in die berufliche Entwicklung der älteren Personen lohne sich nicht mehr, zumal diese wahrscheinlich frühzeitig in Rente gehen werden.

2 Ältere Mitarbeitende in der wissenschaftlichen Debatte

Sicher gibt es altersbedingte Verluste in der Leistungsfähigkeit. Diese lassen sich jedoch zumindest teilweise kompensieren. Dazu können beitragen: die grössere Erfahrung, die breitere Wissensbasis, eine starke berufsbezogene Motivation und die inzwischen verbesserte körperliche und geistige Leistungsfähigkeit vieler älterer Personen. Als weitere positive Merkmale älterer Personen werden die Arbeitsdisziplin und das Qualitätsbewusstsein genannt.

Aus dem Kontrast zwischen betrieblicher Praxis und wissenschaftlicher Forschung folgt die These:

Die Arbeitsmarktrealität steht - zumindest teilweise - im Widerspruch zu den Erkenntnissen der Altersforschung.

3 Ansatzpunkte für neue Karrieremodelle

Grundannahme: Zukünftig soll es zu einer Abkehr von rein traditionellen Karriereformen kommen, welche allzu stark den ranghierarchischen Aufstieg und einen starren (linearen) Verlauf der Berufstätigkeit betonen.

Es sind individuelle Gestaltungen von Berufsverläufen zu wünschen, auch wenn dies mit einigem Aufwand verbunden ist. Individuelle Pfade können sich jedoch positiv auf das Engagement der Mitarbeitenden auswirken und deshalb die Aufwendungen rechtfertigen.

Zu fordern ist weiterhin eine Verlängerung der mittleren Karrierephase mit neuen "Vorkommnissen". Dies können z.B. Herausforderungen in Projektaufgaben, Sondereinsätzen oder ein Stellenwechsel sein. Dabei ist auch die Eigeninitiative der Beschäftigten sinnvoll.

4 Drei generelle Konzepte für eine Neuausrichtung

Das erste Konzept sind die flexiblen Arbeitszeitmodelle der komplexeren Entwicklungsstufe. Hier ist im Idealfall an Lebensarbeitszeitmodelle zu denken. Über ihr ganzes Arbeitsleben verteilt, haben die Arbeitnehmenden Wahlmöglichkeiten zwischen Bildung (Aus- und Weiterbildung), Erwerbstätigkeit und Freizeit. Bisher werden eher Jahresarbeitszeitmodelle und für wenige Personengruppen Sabbaticals angeboten.

Ein weiteres Zeitmodell ist die gleitende Pensionierung. Es handelt sich um die Abkehr vom zeitpunktbezogenem abrupten Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Ein sukzessiver Übergang in den Ruhestand vollzieht sich über einen längeren Zeitraum und kann auch die landesüblichen ordentlichen Pensionsaltersgrenzen überschreiten. Die älteren Personen reichen den "Stab" gleitend an die jüngeren Nachfolger weiter (Stafettenmodell), springen bei Krankheit oder Ferien ein (Springermodell), stellen sich als Praxisausbilder für jüngere Kollegen oder als Trainer für Kunden zur Verfügung, übernehmen als Sonderbeauftragte bestimmte Spezialaufgaben oder wechseln in eine Beraterrolle.

Das zweite Konzept sind differenzierte Karrieremodelle.

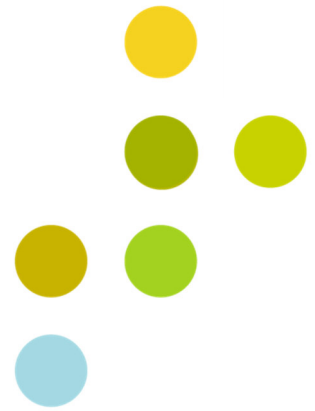
Die Führungslaufbahn (Aufstieg in höhere Hierarchiestufen) wird es immer geben. Eine in jüngerer Zeit entwickelte Alternative ist die Fachlaufbahn. Der "Aufstieg" basiert auf einer Zunahme von Expertenwissen (z.B. Experte, Senior Experte, internationaler Experte) und nicht in einer Zunahme von unterstellten Personen bzw. Organisationseinheiten. Bei der Variante der Projektlaufbahn übernimmt der Beschäftigte zeitlich befristete Fach- oder Führungsfunktionen in komplexen sowie neuartigen Aufgabenbündeln (Projekten).

Noch relativ wenig verbreitet sind Bogenlaufbahnen. Dieses Modell geht davon aus, dass der berufliche Höhepunkt (rang- und salärmässig) in einer erweiterten Lebensmitte erreicht wird. In der Schlussphase der Berufslaufbahn erfolgt ein bewusster und freiwilliger Rückschritt wie beispielsweise das Verlassen einer sehr fordernden Führungsposition zugunsten einer internen Berater- oder Coachfunktion ohne Linienverantwortung.

Das dritte Konzept ist die Weiterbildung. Hiermit ist die Möglichkeit zur Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit gegeben. Gewisse Defizite des Alterwerdens können durch Weiterbildung kompensiert werden (z.B. Erhaltung der Lernfähigkeit) und neue Stärken (z.B. konzeptionelles Denken) lassen sich durch Weiterbildung ausbauen. Oft zögern traditionelle Arbeitgeber, Personen über 50 Jahre noch Weiterbildungsmaßnahmen mitzufinanzieren. Aus verschiedenen Studien wissen wir, dass bei den über 50-Jährigen mit einer beachtlichen Verweildauer beim bisherigen Arbeitgeber zu rechnen ist. Daher ist dies eine Investition ins Humanvermögen, die gute Rückflüsse in Form von Engagement und produktiver Leistungserbringung haben wird.

Beim Verfasser kann eine Folienpräsentation und ein ausführlicher Text (mit Quellenangaben) angefordert werden.

norbert.thom@bluewin.ch



Medienkonferenz Travail.Suisse zum Thema ältere Arbeitnehmende vom 19. April 2017

Dr. Isabelle Zuppiger, Präsidentin profunda-suisse

Es braucht professionelle Laufbahnberatung

Ältere Arbeitnehmende sind besonders gefordert durch Digitalisierung und Deindustrialisierung, durch die Notwendigkeit der ständigen Erneuerung des Fachwissens, durch gesundheitliche Beeinträchtigungen, durch Vorurteile gegenüber Arbeitnehmenden im Alter 50 plus, durch prekäre Arbeitsverhältnisse, durch den Druck auf die Erhöhung des Rentenalters sowie durch den verstärkten Wettbewerb auf einem globalisierten Arbeitsmarkt.

Was bedeuten diese Entwicklungen für ältere Arbeitnehmende? Die Notwendigkeit, regelmässig eine sorgfältige berufliche Standortbestimmung vorzunehmen, ist ein absolutes MUSS!

In einer Laufbahnberatung bespricht man zusammen mit der Beratungsperson die vorhandenen beruflichen und persönlichen Kompetenzen, wie diese gestärkt werden können und wo diese auch in Zukunft in einem bestehenden Arbeitsverhältnis oder auf dem Arbeitsmarkt gebraucht werden. Viele ältere Arbeitnehmende sind sich ihrer beruflichen Handlungskompetenzen nicht richtig bewusst. Ältere Arbeitnehmende müssen wissen, dass sie über ein anderes berufliches Kompetenzprofil verfügen als jüngere Personen: sie bieten Erfahrung und Handlungskompetenz an, bei den Jüngeren steht das Potenzial im Vordergrund. Zahlreiche berufliche Kompetenzen eignen man sich unabhängig von organisiertem Lernen wie Aus- und Weiterbildung an. Deshalb macht es Sinn, die persönlichen und beruflichen Kompetenzen nicht nur für den Bewerbungsprozess, sondern ganz allgemein als Teil einer beruflichen Standortbestimmung in einer Laufbahnberatung zusammenzustellen. Dabei wählt man gezielt diejenigen Kompetenzen aus, die für die Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit entscheidend sind und die auf bestimmte Anforderungsprofile des Stellenmarktes passen.

Viele ältere Arbeitnehmende kennen auch die neuen Regeln des Bewerbens nicht. So ist für ältere Arbeitnehmende das eigene Networking erfolgsversprechend. Durch jahrelange Erfahrung im Job haben sie zahlreiche berufliche Kontakte geknüpft und verfügen über ein berufliches Netzwerk, das sie laufend ausbauen. Ein erfolgreiches Networking folgt einer bewährten Vorgehensweise und es gibt die Möglichkeit, aktiv die berufliche Neuorientierung anzugehen.

Bewerbung beinhaltet Werbung: Erst wenn man sich selber, seine Interessen, sein berufliches Persönlichkeits- und Kompetenzprofil sowie seine berufliche Motivation kennt, kann man sich erfolgreich positionieren und präsentieren.

Profunda-suisse fordert Bund und Kantone zur Verbesserung der Unterstützung von älteren Arbeitnehmenden durch Laufbahnberatung auf!

Alle 26 Kantone sind gemäss Berufsbildungsgesetz verpflichtet, Angebote in Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB bereitzustellen. Die für die Beratung von älteren Arbeitnehmenden notwendigen Strukturen sind also vorhanden. profunda-Suisse beobachtet mit Sorge den Dienstleistungsabbau in den Kantonen. Im Rahmen der jährlich wiederkehrenden Sparprogramme werden die Dienstleistungen und Ressourcen der BSLB substantiell abgebaut sowie Beratungsstandorte geschlossen (z.B. Kt. Aargau, Kt. Luzern). Für die Dienstleistungen für Erwachsene (nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarstufe II bzw. auf Tertiärstufe) wurden in vielen Kantonen in den letzten Jahren Gebühren eingeführt. Die Einführung neuer Dienstleistungen für ältere Arbeitnehmende und der dafür nötige Ausbau der personellen Ressourcen in den Beratungsstellen sind zurzeit nicht möglich. Es besteht die Gefahr, dass die älteren Arbeitnehmenden nicht oder zu wenig ausreichend mit den Dienstleistungen der Laufbahnberatung versorgt werden. Dies gilt insbesondere für Personen, die keine finanziellen Mittel für eine private Laufbahnberatung zur Verfügung haben.

profunda-suisse fordert den Bund und die Kantone zudem auf, die interinstitutionellen Zusammenarbeit IIZ von IV, Regionale Arbeitsvermittlung RAV und Sozialhilfe in den Kantonen so einzurichten, dass die BSLB verbindlich in die IIZ eingebunden ist.

Die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung BSLB muss den Stellenwert erhalten, der ihr fachlich und auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes zusteht. Auch ältere Arbeitnehmende sollen Zugang zu qualitativ hochstehenden Dienstleistungen der BSLB (Information, Beratung, Realisierungsunterstützung) erhalten. Damit sie die beruflichen Herausforderungen im Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts bewältigen können.

Es gilt das gesprochene Wort.

19. April 2017, Dr. Isabelle Zuppiger, Präsidentin profunda-suisse