



Kanton Zug

«Alter hat Potenzial»

Zusammenstellung der Ergebnisse der Round Table Gespräche zum Thema Erwerbsarbeit

23. Mai 2016



Zur Einführung

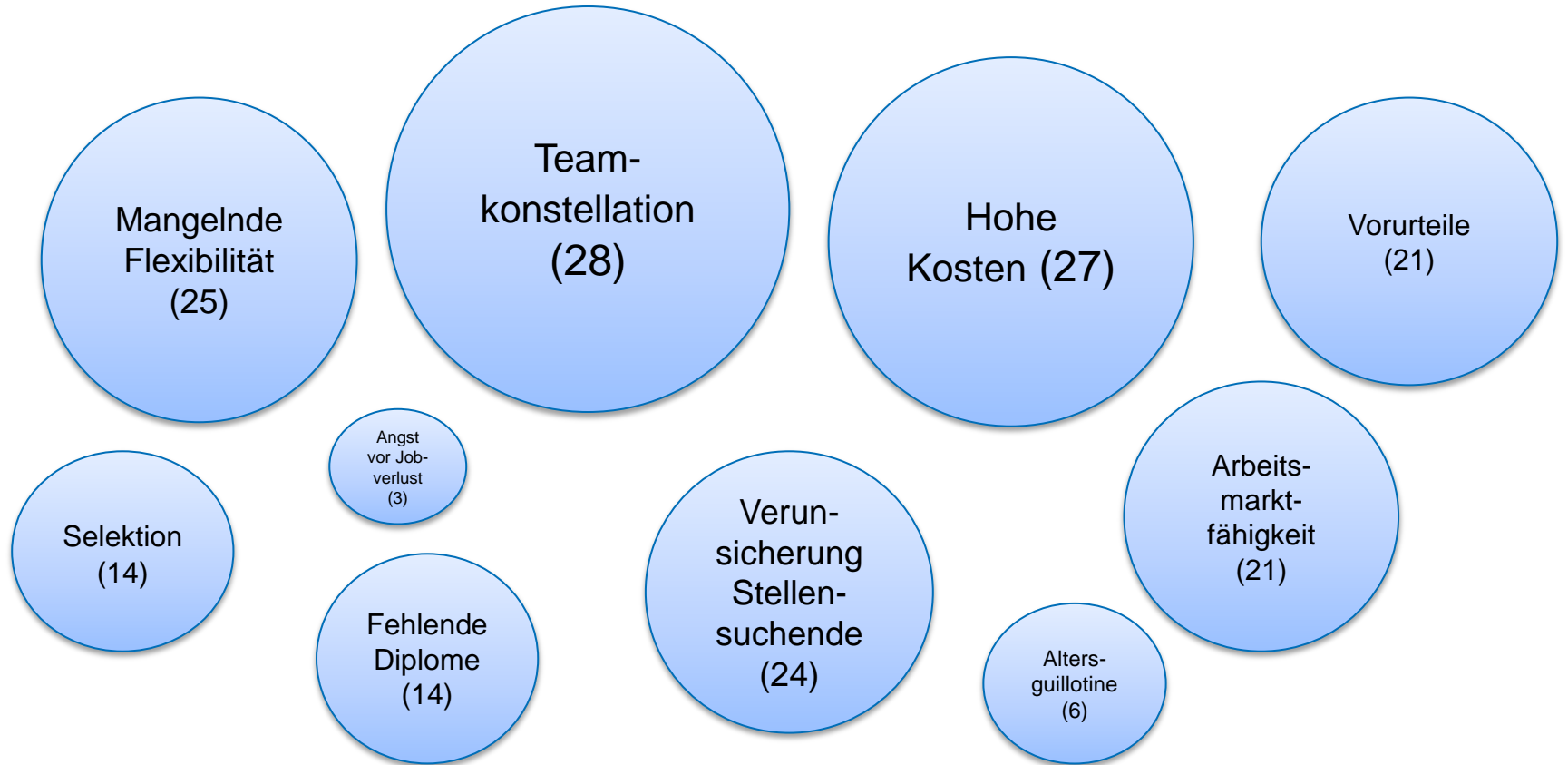
Bei den Round Table Gesprächen zum Thema Erwerbsarbeit trafen sich am 23. Mai 57 Fachleute, Behörden und Betroffene, welche Gesichtspunkte aus Sicht von Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden einbrachten.

In der ersten Runde wurden die "Druckstellen" bei der Anstellung oder Beschäftigung von älteren Personen gesammelt. In den folgenden beiden Gesprächsrunden Lösungsvorschläge diskutiert.

Diese Zusammenstellung ist eine Subsummierung der Aussagen unter verschiedenen Überbegriffen. Dabei ist es möglich, dass einzelne Punkte diesem wie auch jenem Begriff untergeordnet wurden.

Alter hat Potenzial.

Druckpunkte (gesamte Anzahl Nennungen)





Druckpunkt: Teamkonstellation

- ältere Arbeitnehmende vs. jüngere/r Chef/in und Mitarbeitende

Junge AG fühlen sich durch ältere, erfahrene AN überfordert, es entstehen Ängste vor Besserwisserei, Autoritätskonflikten etc.; oft ist auch die Belegschaft an sich überaltert, so dass jüngere vorgezogen werden um die Kontinuität zu gewähren; u.U. fühlen sich ältere durch jüngere auch gemobbt, bzw. in ihrer Eigenart zu wenig wertgeschätzt (Erfahrungswissen nicht abholen oder als Besserwisserei abtun)

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Teamkonstellation

- Training von Führungskräften zum Thema Teamzusammensetzung (Alter, Gender), Unternehmen mit der Kampagne sensibilisieren - Kultur des Mentorings (Tandem) von jüngeren durch ältere AN (und umgekehrt) in den Betrieben fördern, Wissensmanagement --> Altersmanagement
- Aufsicht über Lehrgänge: bereits an den Hochschulen und Unis Themen wie Diversity in die Lehrgänge aufnehmen. Somit soll ein Umdenken / Sensibilisieren der Gesellschaft in Gang gesetzt werden, dass Teams verschiedenen Alters, Geschlechts, Nationen, Farbe usw. bereichernd sind. Evt. bereits auf Stufe Gymnasium/Berufsschule thematisieren.

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Kosten

- ältere Arbeitnehmende kosten mehr (BVG, Salär)

Die Kosten für die zweite Säule sind bei älteren MA deutlich höher; oftmals auch die Lohnforderungen
--> geht nicht auf; die starre Regelung BVG schadet den älteren; die Gesamtkosten werden durch
mehr Ferien noch erhöht

Alter hat Potenzial.

Lösungsvorschläge: Kosten

- BVG Revision, Chancengleichheit herstellen bei Versicherungsbeiträgen (BVG, KTG), AHV stärken
- Anreizsystem (Bonus / Malus) für die Wirtschaft einführen. Unternehmen, welche Personen 50+ einstellen, sollen belohnt werden, solche ohne Personen 50+ werden "bestraft" (kann jedoch zu einer verdeckten, sogar offenen Quote führen)
- Flexible Lohn- und Arbeitsmodelle
- Einarbeitungszuschüsse (EAZ) für Stellensuchende bekannt(er) machen (Unterstützung für die Einarbeitung (ca. 6 Mt.) für Stellensuchende mit erschwerten Bedingungen.)
- Transparenz, offen kommunizieren und gemeinsam Lösungen finden (Kostenbeteiligung AN)

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Mangelnde Flexibilität

- ältere Arbeitnehmende sind weniger/anders flexibel (Jobs, Neues, Reisen)

Die digitale Herausforderung fordert alle heraus, ältere aber in noch stärkerem Mass; generell stellt sich die Frage der Lernfähigkeit in einem zunehmend komplexen Umfeld - hat auch mit Selbstvertrauen zu tun; Reisebereitschaft, Veränderungsbereitschaft auch oft eingeschränkt; bei Umstrukturierungen wird auch eine hohe Flexibilität erwartet --> change agility; Lernfähigkeit kann reduziert sein;

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Mangelnde Flexibilität

- Laufbahnplanung bereits mit Beginn der Anstellung spätestens ab 40 starten, lebenslängliche Laufbahnplanung unter Einbezug der individuellen Work-Life-Balance
- Es ist viel die Rede davon, was ältere Arbeitnehmende und Stellensuchende anders machen sollten (Eigenverantwortung): Punktuelle Weiterbildung, Lohneinbussen in Kauf nehmen etc.
- Bogenkarrieren... Sensibilisierung dafür.... Wegkommen von traditionellen Karrierebildern...

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber

- Traditionelles, überholtes Verständnis des Alters betreffend Ansichten

Alte warten nur noch auf die Pensionierung, Passion fehlt, haben zu hohe Erwartungen betreffend Lohn, Funktion etc. nehmen tiefer qualifizierte Stelle nur als Übergangslösung, haben keine Bereitschaft sich weiter zu bilden

Alter hat Potenzial.

Lösungsvorschläge: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber 1

- Teilzeitarbeitsplätze für ältere AN anbieten - Eigenverantwortung fördern - Altersspezifische Weiterbildungsangebote - Man sollte von älteren AN mehr fordern (aber wertschätzend), sie auf Defizite und Lücken ansprechen - Vorurteile hinterfragen;
- sich als HR-Chef ab sofort dafür einsetzen und offen und direkt kommunizieren und sich für eine offene Haltung gegenüber 50+ in Führungsseminaren einsetzen
- Thematik auch mit jüngeren Entscheidungsträger (20+) reflektieren und spiegeln
- Vorteile/Fähigkeiten in den Vordergrund stellen: Flexibilität bezüglich Pensum/Arbeitszeiten/Titel und Status; hohe Identifikation und Verantwortungsbewusstsein; Erfahrung; Stressresistenz/Gelassenheit

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Klischees, Vorurteile von Seiten Arbeitgeber 2

- Mit den Kandidaten 50plus reden und hinschauen, ob er/sie dem Klischee entspricht oder eben gerade nicht, und damit eine Chance zu einem Gespräch geben.
- An der persönlichen Auftrittskompetenz arbeiten, sich bewegen
- HR ist Chefsache, Führungspersonen sensibilisieren

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Verunsicherung der Stellensuchenden

- ältere Stellensuchende verlieren rasch ihr Selbstwertgefühl

In den Medien oft verunsichernde Berichte über Entlassungen etc. --> mit reduziertem Selbstbewusstsein auf Stellensuche gehen, dann eine Reihe von Absagen erhalten; Mangel zu lange im gleichen Betrieb, Mangel überqualifiziert, Mangel zu teuer, Mangel veraltete Aus- und Weiterbildungen; Druck sich zu bewerben durch RAV erhöht die Zahl der Absagen; die eigenen Berufserfahrungen sind in dieser Art gar nicht mehr gefragt;

Alter hat Potenzial.

Lösungsvorschläge: Verunsicherung der Stellensuchenden 1

- Presse muss Erfolgsgeschichten publizieren, Positive Geschichten in den Mittelpunkt setzen - Den Fokus „Probleme“ abtempieren. Presse und Website sollen diese Haltung deutlicher zeigen. „Chancen sehen lernen, statt Probleme zu kultivieren“...
- APP (öffentliches Netzwerk) bereitstellen, wo Arbeit gefunden und angeboten werden kann (auch Freiwilligenarbeit), Selbständigkeit gefördert wird (ad interim, Freelancer), Testimonials gepostet werden können (positive Beispiele vs negative Presse)
- Dank Mentoren aus der Wirtschaft und deren Netzwerk soll man an Stellen kommen, die nicht ausgeschrieben sind und "unter der Hand" vergeben werden. (Mentoring Programm für Stellensuchende 50+ : ähnlich Tandem 50+ Kt. AG)

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Verunsicherung der Stellensuchenden 2

- Freelance-Pool: Künftig wird es wahrscheinlich immer mehr Arbeitsmodelle geben, bei denen AN, projektbezogen rekrutiert und eingesetzt werden. AN sollten offen sein für die Idee, dass man in Zukunft mehrere Jobs haben wird (ähnl. USA). Arbeit auf Abruf wäre eine weitere Möglichkeit -
- Wirtschaftsforen oder Plattform für Networking: Personen 50+ sollten über eine Plattform oder über Wirtschaftsforen ihr Networking (besser / vereinfachter) betreiben können. Evtl. könnte der Kanton ZG so etwas auf die Beine stellen.

Alter hat Potenzial.

Druckpunkt: Arbeitsmarktfähigkeit

- Die Arbeitsmarktfähigkeit wird oft an Zertifikaten gemessen, ältere bringen Erfahrungen

Wie kann auf den steten Wandel eingegangen, bzw. gezeigt werden, dass Veränderungen aktiv angegangen wurden; wie lässt sich der Überblick im Weiterbildungsdschungel bewahren; welche Weiterbildungen lohnen sich noch ab einem bestimmten Alter; in manchen Branchen ist 50+ bereits ab 40+ (ICT); ältere sind oft auch viel stärker im Job oder Umfeld eingebunden und dadurch nur beschränkt in der Lage eine Weiterbildung zu machen; was geschieht mit den gering qualifizierten Personen, deren Arbeitsplätze durch den Strukturwandel wegfallen?

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Arbeitsmarktfähigkeit

- Altersspezifische Weiterbildungsangebote
- Kanton fördert ein spezifisches Angebot an Mentoring / Coaching für ältere Jobsuchende, Coaching älterer Stellensuchenden - insbesondere nach Entlassung

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Selektion

- ältere Stellensuchende werden oft nicht zu Gesprächen eingeladen

Zum Teil bedingt durch Tools, welche Kriterien hinterlegt haben, welche ältere Jahrgänge oder Personen ohne entsprechendes Diplom sofort ausscheiden; können sich in den Bewerbungen weniger gut verkaufen, haben das auch nie so gelernt (andere Generation); jüngere Mitarbeitende übernehmen die Vorselektion und suchen sich dann eher gleichaltrige aus; genereller "Alterspessimismus" bei den Arbeitgebern --> wenig Offenheit für ältere MA

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Selektion 1

- Aussagekräftige CV ohne Jahrgang und Foto - 50 Plus müssen auf ihr Aussehen und Auftreten achtgeben
- Vielfalt bei den jobsuchenden Menschen wahrnehmen und wertschätzen, anstelle von digitalisierten Standardabläufen im HR-Bereich. Selbstdarstellungsplattformen einrichten, in denen sich die Jobsuchenden mit ihren spezifischen Kompetenzen und Erfahrungen selber darstellen, anstelle von Stellenausschreibungen (Inserate etc.) durch AG.
- Unterstützung der AN bei ihrer Selbstdarstellung durch Marktkenner / Coaches
- Kantonale Verwaltung soll Vorreiterrolle übernehmen

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Selektion 2

- Die Arbeitgeber sollten AN vermehrt die **Chance geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen** ähnlich einem Schnuppertag - Ausgeschrieben Stellen müssten verpflichtend zuerst dem RAV gemeldet werden (siehe Bund)
- Neue Rekrutierungsformen schaffen (Speeddating)
- Frau und Coaching wieder aktivieren (Angebot der Frauenzentrale, wurde vom RR abgeschafft)

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Fehlende Diplome

- ältere Arbeitnehmende bringen Erfahrungen statt Zertifikate

In Betrieben lange tätig gewesen, welche ihre MA intern für die entsprechenden Posten geschult haben (Post, Bahn z.B.) --> diese haben zwar Leistungs- aber keine Ausbildungsausweise; oft tritt der Wunsch auf, in einem anderen Umfeld tätig zu werden, z.B. in einer NPO seine Kenntnisse einzubringen oder für Menschen tätig zu werden; staatliche Bewilligungen verlangen auch entsprechende Abschlüsse; oft wurde die Laufbahnplanung der AN vernachlässigt;

Alter hat Potenzial.

Lösungsvorschläge: Fehlende Diplome

- Validierung von Erfahrungen und Kompetenzen

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Akzeptanz für Schritt zurück

- ältere Arbeitnehmende schätzen oft Teilpensen oder Entlastung durch Abgabe der Führung

Betreuung oder Pflege von Angehörigen ist ein Thema; oder mehr Zeit für sich, da nicht mehr so hohe Einkünfte benötigt werden; oder selber gesteuerte Reduktion der Belastung durch längere Erholungsphasen dank kleinerem Pensum;

Ein solcher Schritt kann auch verbunden sein mit Abgeben der Führungsaufgabe;

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge: Akzeptanz für Schritt zurück

- Teilzeitarbeitsplätze für ältere AN anbieten
- Auch überqualifizierte ältere Arbeitnehmer einstellen, welche nicht mehr eine Führungsfunktion anstreben und bereit sind, finanziell und bei den Stellenprozenten einen Schritt zurück zu machen.
- Aussagen, dass nicht mehr die grosse Führungs- oder Kaderfunktion angestrebt werde, ernst nehmen

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Angst vor Jobverlust von älteren Angestellten

- ältere Personen sind heute länger in Verpflichtungen eingebunden als früher
Heirat und Kinder oft erst nach 30 Jahren, dadurch sind ältere Personen heute länger in Verpflichtungen eingebunden als früher, Kinder noch in Ausbildungen; bei Stellenverlust Angst vor Sozialhilfeabhängigkeit und Rentenverlust; Frühpensionierung kein Thema mehr; sich an Job klammern;

Alter hat Potenzial.



Lösungsvorschläge : Angst vor Jobverlust von älteren Angestellten

- Flexibles Pensionierungsalter (nach oben) -> keine automatische Kündigung. Längeres Arbeiten sollte möglich sein.
- Generell eine Flexibilisierung anstreben; staatliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Diplome, Zertifizierung von Aus- und Weiterbildungen, Sozialversicherungen, Jobprofile, Organisation der Arbeitsplätze (homeoffice o.ä.), durchlässigere Systeme schaffen, Lohnsysteme, Arbeitszeiten, Teilzeitmodelle, Laufbahnen, Berufsbiografien...
- Gesetzliche Regelungen, wie z.B. Kündigungsschutz und/oder Antidiskriminierung älterer Angestellter

Alter hat Potenzial.



Druckpunkt: Altersguillotine vs. Alte als Konkurrenz für Jüngere

- ältere Arbeitnehmende möchten oft noch gerne länger tätig sein

Regelungen in den Betrieben lassen dies aber nicht zu, sind zu wenig flexibel für solche Übergänge; auf dem Bau liegt die Grenze bereits bei 60 Jahren; ist ein Vorurteil, dass ältere den jüngeren die Stellen wegnehmen;

Alter hat Potenzial.

Lösungsvorschläge: Altersguillotine vs. Alte als Konkurrenz für Jüngere

- Flexibles Pensionierungsalter (nach oben) -> keine automatische Kündigung. Längeres Arbeiten sollte möglich sein.
- Keine Altersbegrenzungen bei Weiterbildungen

Alter hat Potenzial.