



Kanton Zug

«Alter hat Potenzial»

Von der Spurguppe priorisierte Lösungsansätze auf der Grundlage der Ideen, welche beim Round Table Erwerbsarbeit am 9. Juni entwickelt wurden

Juni 2016



Aktueller Stand

- Beim ersten Forum am 5. April haben sich rund 60 Personen für den Round Table zum Thema Erwerbsarbeit angemeldet
- Dieser fand am 23. Mai in Cham statt und diente dazu, Druckpunkte und Lösungsansätze aus Sicht der älteren Arbeitnehmenden und Stellensuchenden, wie auch aus Sicht der Arbeitgebenden zu benennen --> Gesamtbild nächste Folie
- Am 13. Juni wurden die 29 Lösungsvorschläge den Mitgliedern der Spurguppe unterbreitet, von diesen priorisiert und mit ersten Ideen zur Umsetzung versehen Folien 4 - 6

Alter hat Potenzial.

Zusammenfassung RT Gewerbsarbeit

Vorbildes
Reispiet

Bildungs-
Landschaft

Diversity 4
in Lehrgänge
integrieren //

Thematik
mit jüngeren
besprechen
Prozesse!

Babyboom
Pens. Welle

Industrie
4.0

Arbeitsmarktfähigkeit?

Andere
↳ Sozialisierung
↳ Diplome/Abschlüsse
↳ Lernfähigkeit
↳ Prioritäten / Werte

Verunsicherung / Ängste
↳ Jobverlust
↳ neg. Medienberichte

50 plus



Validierung 1
von Erfahrungen
|||

Mentoring- 2
Programme STES
40/50 plus ||| //

App / Plattform 5
Selbstdarstellung
50 plus |

App / Plattform 6
Stellenangebote
50 plus |

Positive
Medienbericht
Prozesse!

Vorteile + Fähigkeit 7
50 plus in den
Vordergrund stellen //

Training / Auftritte
Kompetenz /
Selbstdarstellung
||| //

Selbst- 8
marketing //

Kanton als
Vorbild
|||

Internes 9
Mentoring .

Älteren STES 10
einem Gespräch
Chancen geben //

Neue Rekrutier- 11
ungsformen
Speed dating |

Laufbahn- 12
planung ab
40 einführen
||| // Entlohnungsplanung

WB auch ab 13
40/50 Jahren
fördern / fördern

Diversity / 16
Age Diskriminierung
||| // Schulung

Ältere STES mit 17
Schulung
Chancen geben

CV ohne Foto
+ Alter 18
|

CV ohne Foto
+ Alter 18
|

WB auch ab 13
40/50 Jahren
fördern / fördern

Teamkonstellation

Kosten

Selektionstools

Vorurteile

Akzeptanz 23
für neue Karrieremo-
delle (Bogenkar-
riere) (Gehalt senken)

Teilzeit Arbeits-
plätze anbieten
27

Flexible Arbeits-
formen (Home-
office) anbieten 24

Flexible Lohn-
+ Arbeitszeit mo-
delle 28

Firmenchef 25
als Kulturproponent
Vorbildes

Führungss- 26
seminare |

Stellen zuerst 19
an RAV melden

RAV Enar 20
tungszuschüsse
bekannter machen
|||



Kündigungs- 3
schutz ältere AV 11

Alters-
gültigkeit

Bonus / Malus 15
System Beschäfti-
gung 50 plus

BVG /
AHV
Regelungen

BVG Revision 21
|

AHV stärken
22

Flexibles 29
Pensionsver-
halten

Priorisierte Massnahmen

durch Spurguppe am 13. Juni 16

Schwerpunkte Arbeitgeberseitig

Firmenchef²⁵ als kulturprägende Vorbilder
||

Diversity / 16
Age Nennnamen
||| || Schulung

Akzeptanz²³ für neue Karrieremodelle (Bogenkarr.) (Schritt zurück)
|||

Laufbahnplanung ab 40 einführen
||| || Entwicklungsplanungs

Flexible Lohn- + Arbeitszeitmodelle
||| 28

Schwerpunkte Arbeitnehmerseitig

Training Auftritts-kompetenz / Selbstdarstellung
||| 8

Validierung von Erfahrungen
| |||

Selbst-marketing
|||

Mentoring-Programme STES 40/50 plus
||| ||

generelle Projektziele bei P-Gruppe

Thematik mit jüngeren besprechen
Projektziele

Vorbilder Beispiele
Projektziele

Positive Medienberichte
Projektziele

Alter hat Potenzial.



Massnahmen und Möglichkeiten Schwerpunkt Arbeitnehmende

- Validierung von Erfahrungen (z.B. PHZ und GIBZ Veranstaltungsreihe Erfahrungslernen)
- Training Auftrittskompetenz / Selbstmarketing
- Mentoringprogramme für Stellensuchende 50 Plus (analog Tandem 50 Plus in anderen Kantonen z.B. AG, SG)

Alter hat Potenzial.



Massnahmen und Möglichkeiten Schwerpunkt Arbeitgebende

- Diversity/Agemanagement Schulungen (Firmenchefs als kulturprägende Vorbilder, Schulung von jüngeren Führungskräften)
- Laufbahnplanung ab 40 J.in den Betrieben, u.U. mit externen Partnern einführen
- Akzeptanz für neue Karrieremodelle fördern (z.B. für Bogenkarrieren) → Chefs/Arbeitnehmende berichten von ihren Erfahrungen
- Flexible Lohn- und Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmende fördern

Alter hat Potenzial.



Nächste Schritte

- Schwerpunkte auf der Homepage aufschalten und den Teilnehmende der Veranstaltungen zusenden
- Good Practice Beispiele zu den Themen sammeln: [Link Good Practice](#)
- Beim öffentlichen Forum am 25. Oktober 2016 Themen und Anregungen zur Umsetzung präsentieren
- Auch die nicht priorisierten Vorschläge werden von der Projektgruppe im Auge behalten und mögliche Umsetzungsschritte eingeleitet.

Alter hat Potenzial.