



**Kampagne «Alter hat Potenzial»: Start der Plakatierung in Zug
Ausführungen von Volkswirtschaftsdirektor Matthias Michel
Medienkonferenz vom 3. Oktober 2016**

((Es gilt das gesprochene Wort))

Sehr geehrte Vertreterinnen und Vertreter der Medien
Sehr geehrte Mitwirkende des Projektteams

Ich danke Frau Corrodi und Herrn Holzreiter für die Bereitschaft und die Offenheit, ihre persönliche Situation, ihre Motivation und Erkenntnisse darzustellen. Beide Fälle zeigen die Breite dieser Kampagne. Öffentlich thematisiert werden oft «ältere» – in Anführungszeichen – Arbeitnehmende, die die Arbeitsstelle verloren haben, und die händeringend und oft nur mit Mühe eine neue Stelle finden. Die Thematik ist jedoch viel breiter; es geht um Grundsatzfragen. Klare Übergänge in den nächsten Lebensabschnitt haben sich aufgelöst. Es geht um die zunehmende Alterung der Gesellschaft, Fachkräftemangel, psychische und physische Gesundheit, einen grösser werdenden Zeitabschnitt nach der Pensionierung, der dank anhaltender Gesundheit und Vitalität von den Menschen aus innerem Antrieb aktiv und zugunsten der Gesellschaft gestaltet werden möchte.

Verankerte Zerrbilder aufbrechen

Dies tönt sehr positiv und optimistisch. Gut so, ... aber einer Realisierung der Bedürfnisse, die die Gesellschaft und die Betroffenen als Individuum in dieser Phase prägen, stehen oft negative Altersbilder oder gar Zerrbilder entgegen. Diese machen es schwierig, die sich ergänzenden Potenziale, Erfahrungen und Stärken der jeweiligen Generationen zu erkennen und deren Synergien zu nutzen. Hier setzt die Kampagne an. Sie möchte eine breite Schicht der Gesellschaft ansprechen, Betroffenheit auslösen und damit möglichst viele Menschen wachrütteln oder gar irritieren. Nur so und dank einer Sensibilisierungs- und Dialogkampagne scheint es uns möglich, die gesellschaftlich stark verankerten Zerrbilder aufzubrechen.

((Folie mit Pyramide))

Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum

Auf der Folie sehen Sie eine Pyramide, die die oben angesprochene Themenbreite und deren Aspekte darstellt. Wirtschaft, Gesellschaft und Individuum sind betroffen und mitverantwortlich, Lösungen zu suchen und anzubieten, um dem zentralen Appell (ganz oben auf der Pyramide), das Potenzial des «Alters» zu nutzen, gerecht zu werden. Nur wenn es der Wirtschaft, der Gesellschaft und dem Individuum gelingt, dieses Potenzial abzurufen, werden auch alle drei Parteien profitieren können. Die Wirtschaft kann so auf einem flexiblen, nach den Kapazitäten ausgerichteten, mit Know-how und Erfahrung ausgestatteten Arbeitsmarkt basieren und von der generationenübergreifenden Dynamik und Innovationskraft profitieren. Das Individuum seinerseits wird sich so platzieren können, dass dank Gesundheit, Vitalität und Fitness eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit bis hin zu einer sinnstiftenden, freiwilligen Tätigkeit möglich wird. Der Gewinn an Lebensqualität, Zufriedenheit und Anerkennung wird die Gesellschaft als Ganzes befruchten und den inneren Zusammenhalt stärken.

Beide Seiten an einem Tisch: Erster Round Table zum Thema Erwerbsarbeit

Die mit Expertinnen und Experten durchgeführten Round Table-Gespräche haben aufgezeigt, dass die Realität der Wunschvorstellung noch einiges hinterherhinkt. Je ein Nachmittag war der Erwerbstätigkeit «älterer» Arbeitnehmenden und der freiwilligen Arbeit gewidmet.

Beim ersten Round Table zum Thema Erwerbsarbeit im Mai 2016 trafen sich 57 Fachleute, Behörden und Betroffene. Er diente dazu, «Druckpunkte» und Lösungsansätze aus Sicht der älteren Arbeitnehmenden und Stellensuchenden sowie aus Sicht der Arbeitgebenden zu benennen. Das Round Table-Gespräch wurde in Form eines «World Cafe» abgehalten. Das heisst, die verschiedenen Teilnehmenden hatten die Möglichkeit, ihre Herausforderungen festzuhalten und gemeinsam über mögliche Lösungen zu diskutieren. Dieses Verfahren, beide Seiten – die Arbeitnehmenden und die Arbeitgebenden – zusammen an einen Tisch zu bringen und gemeinsam über Probleme und Lösungen zu diskutieren, hat sich bewährt.

((Folie mit Herausforderungen))

Teamkonstellation, Kosten und Flexibilität

Es hat sich gezeigt, dass die grössten drei «Druckpunkte» die Teamkonstellation Jung und Alt, die Kosten sowie das Vorurteil der mangelnden Flexibilität der älteren Erwerbstätigen sind. Weitere Herausforderungen sind: Verunsicherung der Älteren, Arbeitsmarktfähigkeit, fehlende Diplome, Selektion usw.

((Folie mit Lösungsansätzen))

Zu den «Druckpunkten» wurden auch Lösungsansätze skizziert:

- Teamkonstellation: Die Erwerbstätigen sollen über das Thema «Diversity und Age Management» informiert werden. Sie sollen lernen, dass jedes Alter seine Vorteile hat und diese gewinnbringend eingebracht werden können.
- Die vermeintlich höheren Kosten sollten mit flexiblen Lohn- und Arbeitszeitmodellen aufgefangen werden können oder mit der Einführung eines Anreizsystems (Bonus/Malus) für die Beschäftigung älterer Erwerbstätiger.
- Als Gegenmassnahme zum Kritikpunkt der mangelnden Flexibilität wurde vorgeschlagen, dass neue Karrieremodelle gefördert werden sollten, so zum Beispiel die Bogenkarriere. Ein anderer Ansatz sind die lebenslängliche Laufbahnplanung und die verstärkte, ständige Weiterbildung und -entwicklung.
- Um der allgemeinen Verunsicherung der älteren Erwerbstätigen entgegenzuwirken, braucht es mehr positive Erfolgsgeschichten, unter anderem auch in den Medien. Selbständigkeiten könnten gefördert oder dank Mentoring die Generation 50+ unterstützt werden.
- Mit altersspezifischen Weiterbildungsangeboten soll die Arbeitsmarktfähigkeit verbessert werden.
- Mittels Validierung von Berufserfahrung kann den fehlenden Diplomen ein Stück weit entgegengewirkt werden.
- Damit die 50+-Generation gleichwertige Chancen hat, soll man die Selbstvermarktungskompetenz erhöhen und Altersgrenzen bei elektronischen Bewerbungstools abschaffen.

Zweiter Round Table zum Thema freiwilliges Engagement

Beim zweiten Round Table-Gespräch im September 2016 ging es um das Thema «freiwilliges Engagement». Die Freiwilligenarbeit beinhaltet die institutionalisierte Freiwilligenarbeit oder ehrenamtliche Arbeit sowie die informelle Freiwilligenarbeit (Hilfeleistungen für Verwandte, Nachbarn usw.). Rund 40 Personen aus diversen gemeinnützigen Organisationen, Behörden und Beratungsstellen diskutierten über Möglichkeiten und Grenzen. Mit Blick auf die Zukunft erarbeiteten sie Lösungsansätze, wo und in welchen Bereichen es vermehrt freiwillig Engagierte benötigt und wie diese angesprochen werden können.

Steigende Nachfrage im Gesundheits- und Pflegebereich

Da die unterschiedlichen Lösungsansätze zurzeit ausgewertet werden, können noch keine detaillierten Aussagen gemacht werden. Augenfällig ist, dass die Nachfrage nach freiwillig Engagierten insbesondere im Gesundheits- und Pflegebereich steigen wird. Dies betrifft die Betreuung von Kindern, Behinderten bis zu Hochbetagten sowie die Pflege von kranken, behinderten oder alten Menschen bis zur palliativen Pflege.

Steigender Bedarf im Schul- und Bildungswesen

Auch im Schul- und Bildungswesen wird es vermehrt Bedarf an freiwilligem Engagement geben (zum Beispiel Unterrichtsbegleitung, Nachhilfe oder Mittagstisch). Immer wichtiger wird auch der Umgang mit neuen Technologien. Die Nachfrage nach Kursen für den Umgang mit Letzteren wird ansteigen. Im Zusammenhang mit der Integration von Migrantinnen und Migranten könnte sich auch eine vermehrte Begleitung durch Freiwillige in Deutsch- oder Integrationskursen aufdrängen. Wichtig ist zudem, dass das Bewusstsein für freiwilliges Engagement bereits in der Schule selber gefördert wird.

Unterstützung durch die Wirtschaft

Viele Teilnehmende sind überzeugt, dass die Wirtschaft ins Boot geholt werden muss: im Ermöglichen von «Seitenwechseln», der Einführung von Arbeitszeitmodellen, die Raum für Freiwilligenarbeit lassen oder mindestens in Form einer Anerkennung des freiwilligen Engagements im Bewerbungsprozess usw.

Einladung zum Forum 2 am 25. Oktober: «Haben Arbeitnehmende ein Verfalldatum?»

Wie einleitend von meinem Ratskollegen Stephan Schleiss dargelegt, bilden die Ergebnisse die Grundlage für die nachfolgenden Foren 2 und 3. Die breit zusammengesetzte «Spurgruppe» hat die Erkenntnisse des ersten Round Table analysiert, kategorisiert und priorisiert. So sollen am Forum 2 die drei Bereiche «Diversity resp. Age Management», «Laufbahnmodelle (beispielsweise Bogenkarriere)» sowie «Auftrittskompetenz und Selbstvermarktung älterer Arbeitnehmenden» präsentiert werden.

((Folie mit Programm Forum 2))

Das Forum ist öffentlich, findet am 25. Oktober 2016 statt und beginnt um 18.00 Uhr im Zugorama der V-Zug. Jedermann ist eingeladen. Der Titel des Anlasses lautet: «Haben Arbeitnehmende ein Verfalldatum?». Die drei Themenblöcke werden mit Expertinnen und Experten vertieft und mit Voten aus dem Publikum ergänzt. Das Forum wird tatkräftig unterstützt von sieben Zuger Firmen, die zu den grössten Arbeitgebern im Kanton gehören.