

Zoom-Meeting vom 3. September 2024

Fachkräfte länger bei der Stange halten

Kurzbericht

Viele Unternehmen beklagen den Fachkräftemangel und Kompetenzverlust aufgrund frühzeitigen Ausscheidens von Mitarbeitenden aus dem Erwerbsleben. Eigentlich ist allen klar, dass mehr Altersversicherungsbeiträge das längere Leben finanzieren müssen. Doch es wird wenig unternommen, kompetente Mitarbeitende freiwillig für längere Erwerbslaufbahnen zu gewinnen. Zum Beispiel durch Konzepte für die zweite Berufsweghälfte, Öffnung neuer Entwicklungsperspektiven und grösseren Pausen für Musse und Abenteuer vor dem verschobenen Ruhestand.

Simone Schori, Leiterin des Personalamtes des Kantons Thurgau zeigte die Situation in ihrer Verwaltung anhand von Zahlen und Fakten auf und stellte ein ganz pragmatisches Pilotprojekt im eher konservativen Umfeld vor: Die Vorgesetzten in ihrem Departement wurden beauftragt, mit Personen, die älter als 55 Jahre alt sind und die man gerne länger im Unternehmen behalten möchte, proaktiv das Gespräch über attraktive Tätigkeiten bis 70 oder darüber hinaus aufzunehmen.

In der Diskussion mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sowie der Netzwerkerin Elisabeth Michel-Alder wurden weitere Ansätze vorgestellt. Unter anderem wurde auf eine repräsentative Befragung der AXA hingewiesen die zeigt, dass sich mit 52 viermal mehr Menschen vorstellen können länger zu arbeiten als mit 62. Was ist in diesen 10 Jahren passiert und wie könnte man seitens der Arbeitgebenden solchen Entwicklungen entgegenwirken? Die Zahlen von Simone Schori zeigen interessante Austrittszahlen ab Mitte 50. Was sind die Gründe? Warum und wie gehen Mitarbeitende «verloren»?

Ent-Standardisierung der Lebensläufe

- Ein Ansatz besteht darin, dass der Arbeitsvertrag nicht mehr automatisch mit dem Rentenalter erlischt, sondern eine aktive Handlung seitens Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bedingt.
- In einigen Unternehmen – etwa beim Kanton Thurgau - ist es möglich Zusatzferien «zu kaufen». Damit können auch ältere Mitarbeitende sich Freiräume schaffen. Reduzierte Pensen wirken ähnlich und sind ja weit verbreitet.
- Plattformen wie «Dialog 50plus» der BEBK vermitteln Impulse in der Laufbahnmitte.
- Für Bogenkarrieren (mit Aufgabe einer hierarchischen Position) wird das Modell einer längeren Übergangszeit mit Co-Leitung oder Coaching/Mentoring der abtretenden Person durch die nachrückende diskutiert. Bogenkarrieren setzen voraus, dass für die Verzichtenden attraktive Aufgaben/Jobs verfügbar sind.

Postadresse:
spurenwechseln

Preyergasse 13
8001 Zürich

info@spurenwechseln.ch
www.spurenwechseln.ch

Komitee:
Markus Dieth
François Höpflinger
René Lichtsteiner
Franz Marty
Elisabeth Michel-Alder
Gudrun Sander
Regine Strittmatter

- Übertritte sind im Thurgau – aber generell - recht selten. Der interne Arbeitsmarkt wird wenig aktiv bewirtschaftet. Er wäre aber für Personen mit langjährigem Verweilen in der gleichen Funktion bedeutsam, weil Neues relativ risikoarm erprobt werden könnte.

Rekrutierung

- Die Zahlen belegen, dass der Arbeitsmarkt für ü55 noch zu zähflüssig ist
- Bezüglich Recruiting von Mitarbeitenden allen Alters wurde auf die Wichtigkeit eines aktiven Arbeitgebermarketings hingewiesen.
- Ein Unternehmen hat gute Erfahrungen mit Vermittlungsprämien gemacht, die ausbezahlt werden, wenn die Probezeit erfolgreich bestanden wurde.
- Systematische Nutzung der Plattform LinkedIn wird empfohlen.

Kultur

- Generell geht es aber vor allem um Wertschätzung gegenüber älteren Mitarbeitenden. Wenn Mitarbeitende aktiv und wiederholt das Gefühl erhalten, dass sie einen Unterschied machen und ihre Arbeit zu ihnen passt, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie bereit sind, länger im Unternehmen zu bleiben.
- Altersbildung und Altersstereotype sind wichtig; sie können entmutigen. Sie zu korrigieren bleibt anspruchsvoll, besonders wenn der Fokus auf Nachwuchsrekrutierung und Employer Branding für Junge liegt.

Winterthur, 03.09.24