



Massnahmen zugunsten reiferer Arbeitskräfte

Adressat: SECO, Wirtschaftsdepartement, Bern

Im Prinzip unterscheiden wir **vier wichtige Handlungsebenen**:

- Gesellschaftlich vermittelte Stereotypen reiferer Menschen
- Gesetzliche Rahmenbedingungen, v.a. Sozialversicherungen
- Arbeitgeber-Praxis, u.a. Qualität der Führung „bunter“ Belegschaften, kontinuierliche Jobentwicklung bis 64
- Ressourcen für erfahrene Arbeitskräfte zur Stärkung ihrer Employability.

Unsere am 13.April formulierten **konkreten Vorschläge** ans Seco im Rahmen der Fachkräfteinitiative beziehen sich auf die vierte Ebene und fokussieren auf Öffnung neuer Perspektiven und Entwicklung, nützen aber auch als Prävention von Arbeitslosigkeit. Zu allen Vorschlägen liegen detaillierte Konzepte und Erfahrungen vor.

Unsere Auswahl umfasst:

- Entwicklung von **Brückenangeboten** (analog denjenigen für Jugendliche am Ende der Schulzeit) für Umsteigerinnen und Umsteiger ü45, zugeschnitten auf regionale Verhältnisse und für verschiedene Zielgruppen. Programminhalte sind: Standortbestimmung/Neuorientierung, Erwerb neuer Skills, Persönlichkeitsentwicklung. Die Qualifizierung geschieht im dualen System Schulung/ Praxis; Voraussetzung ist altersgerechte Didaktik bei der Vermittlung.
- KMU stellen für Reifere den relevanten Arbeitsmarkt dar. Ihnen gilt es, beim Aufbau von Plattformen zu helfen, um Personen ü45 v.a. ohne tertiäre Ausbildung **Zusatzqualifikationen und Berufsentwicklung** zu vermitteln, z.B. im Logistikbereich oder Aussendienst. Auch branchenspezifische Berufsbildungszentren sind zu ermutigen, alternsgerechte Zusatzqualifizierungen zu entwickeln und anzubieten. Beispiele auf Baden-Württemberg sind sehr erfolgreich.
- Viele in Sackgassen geratene Berufsleute ü50 sehen im Schritt in die Selbständigkeit die Rettung, um weiter Einkommen zu generieren. Sie passen mit ihren Ambitionen und Voraussetzungen in keine der bestehenden Gründerinitiativen. Für diese Gruppe wäre das Konzept „**Gründer- Werkstatt**“ optimal, ein Ressourcen-Zentrum, in dem sie aus einem Angebot nützlicher Lernmodule auswählen, Beratung und Begleitung für individuelle Vorhaben finden und über Monate hinweg - mit Gleichgesinnten - ihr Vorhaben ausbrüten und justieren können.
- Einrichtung einer von mehreren Arbeitgebern - am besten im unter Personalmangel stöhnenden Gesundheitssektor - getragene, finanziell **selbständige Firma**, die Personen zur Regeneration und Neuorientierung, aber auch als Trainees aufnimmt, weiter qualifiziert und als Temporärkräfte v.a. in den beteiligten Organisationen einsetzt und (wieder) für neue Aufgaben und Positionen fit macht. Eine solche Strukturlösung, für die es funktionierende Vorbilder im Ausland gibt, öffnet Erschöpften, Enttäuschten und Rückkehrenden neue Einsatzfelder innerhalb der Branche - bruchlos ohne Kündigung. Es handelt sich um eine ideale Ergänzung zu Employability-Initiativen mittels Programmen.