



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

MEDIENKONFERENZ

«ZUKUNFT ARBEITSMARKT SCHWEIZ»

MITTWOCH, 21. JANUAR 2015, HAUPTSITZ SBB, BERN

Inhalt der Medienmappe

- **Medienmitteilung**
- **«Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz: Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial»**
Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband
Referat
- **«Tatkraft dank «bottom-up»-Ansatz und breiter Abstützung»**
Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economiesuisse
Referat
- **Folienpräsentation**



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Der Pharma-Konzern Novartis hat bereits 2007 das Programm «Prime Force» gestartet. Das Ziel: Ältere Mitarbeiter sollen ihr Know-how auf freiwilliger Basis der Firma auch nach der Pensionierung zur Verfügung stellen. Gemäss Thomas Bösch, Personalchef Novartis Schweiz, nehmen heute zwar erst 65 Personen am Programm teil, doch erwarte man in den nächsten Jahren einen deutlichen Anstieg. «Wer teilnimmt, gewinnt durch dieses Programm Wertschätzung und bereichernde Inhalte – das Unternehmen hingegen profitiert von der Flexibilität, dem Wissen und der Erfahrung.»

Die Migros setzt ihrerseits auf sogenannte Bogenkarrieren: Sie beinhalten eine Reduktion des Verantwortungsbereichs oder auch des Beschäftigungsgrads im letzten Berufsabschnitt. «Erfolgreich umgesetzt, bedeutet eine Bogenkarriere eine Win-win-Situation für den Mitarbeitenden und das Unternehmen», erklärte Marlène Honegger, Leiterin Personelles beim Migros-Genossenschaftsbund. Dafür müssten aber zunächst intern die Voraussetzungen geschaffen werden, denn dieser Übergang in die dritte Lebensphase müsse angepasst auf die individuellen Umstände flexibel gestaltet werden. Nach guten Erfahrungen werde die Migros Bogenkarrieren künftig fest in ihren HR-Prozessen verankern.

Erfolgsmodelle sollen Schule machen

Die Spitzenverbände haben klare Signale, dass viele Unternehmen gerne solche und ähnliche Modelle umsetzen würden, es aber oft am nötigen Know-how mangelt. Dies soll das Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» nun ändern. Der SAV und economiesuisse sehen sich in erster Linie als Vermittler und werden auch die Zusammenarbeit mit dem Bund, den Branchenverbänden und weiteren interessierten Organisationen sicherstellen. Altersteilzeit, Führungs- und Weiterbildungsfragen sollen auf Regionalveranstaltungen und in den verbandsinternen Arbeitsgruppen thematisiert werden, damit erfolgreich erprobte Modelle schweizweit Schule machen. Gemäss Monika Rühl will man im Herbst ein erstes Fazit ziehen, gleichzeitig aber bereits den nächsten Teil des Projekts in Angriff nehmen: die bessere Einbindung gut ausgebildeter Frauen in den Arbeitsmarkt.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND und economiesuisse

Weitere Auskünfte

- Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband, Tel. 079 634 12 10, E-Mail: vogt@arbeitgeber.ch
- Roland A. Müller, Direktor Schweizerischer Arbeitgeberverband, Tel. 079 220 52 29, E-Mail: mueller@arbeitgeber.ch
- Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economiesuisse, Tel. 079 301 70 47, E-Mail: monika.ruehl@economiesuisse.ch



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Medienkonferenz vom 21. Januar 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz: Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Valentin Vogt, Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Die demografische Entwicklung der Bevölkerung und deren Überalterung, der kommende Austritt der Generation der Baby-Boomer aus dem Arbeitsmarkt und die früher rückläufige Geburtenrate sind Fakten, die Sie alle kennen. Für uns Unternehmer und Unternehmerinnen bedeutet dies, dass unsere Belegschaften älter werden und dass wir uns zunehmend die motivierten und qualifizierten jungen Fachkräfte streitig machen werden. Mit der absehbaren Beschränkung der Zuwanderung als Folge der Umsetzung der Masseneinwanderungs-Initiative wird sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich verschärfen.

Es gibt aber keine erfolgreiche Wirtschaft und damit keinen Wohlstand in diesem Land, wenn den Unternehmen nicht genügend qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Oder anders ausgedrückt: Wenn es uns in Zukunft nicht gelingt, die Nachfrage nach Arbeitskräften zu decken, leidet darunter unweigerlich der Wirtschaftsstandort Schweiz. Und dies bekämen letztlich wir alle zu spüren – denken wir beispielsweise an die schon heute fehlenden Ärzte und Pflegefachpersonen oder an die Tatsache, dass sich eine stagnierende Wirtschaft am Ende des Tages im Portemonnaie jedes einzelnen bemerkbar macht.

Die Vergangenheit lehrt uns zudem, dass der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften auch in schwierigen wirtschaftlichen Situationen wie der jetzigen, wo zusätzlich zur Unsicherheit über die Zukunft der Bilateralen Verträge mit der EU nun auch noch die unerwartete Aufhebung des Euro-Mindestkurses dazugekommen ist, hoch bleibt.

Gestützt auf diese Ausgangslage nimmt die Bedeutung der inländischen Arbeitskräfte eine neue Dimension an. Diese Feststellung machen nicht alle Arbeitgeber gleichzeitig, der eine spürt diesen Druck früher, der andere später. Für uns als Spitzenverbände der Wirtschaft sind die kommenden Herausforderungen aber greifbar. Wir haben uns deshalb bereits seit längerem mit diesem Thema befasst – allerdings nicht öffentlichkeitswirksam, weshalb nicht alle Schritte und Massnahmen breit wahrgenommen wurden. Heute sind wir aber an einem Punkt angelangt, an welchem wir den Bedarf sehen, öffentlich unsere Absichten und die weiteren Schritte zur Bekämpfung des absehbaren Arbeitskräftemangels bekannt zu geben. Der Schweizerische Arbeitgeberverband und economiesuisse haben beschlossen, ihre Aktivitäten rund um das Arbeitskräftepotenzial auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt zu bündeln, gemeinsam aufzutreten und zusätzliche Stakeholder aus Politik, Verwaltung und Branchenverbänden einzubinden, um gemeinsam die getroffenen und zu treffenden Massnahmen auch der breiten Öffentlichkeit zu zeigen. Die Resultate dieser Aktivitäten wollen wir zum gegebenen Zeitpunkt auch messen. Heute stehen wir aber am Start unseres neuen Projektes. Frau Monika Rühl wird anschliessend die Struktur der neuen Organisation aufzeigen und im Detail darlegen.

«Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz»: Fünf Säulen

Welche Zielsetzung verfolgen wir mit unserem neuen Projekt und welches sind die geplanten Massnahmen?

Das inländische Arbeitskräftepotenzial setzt sich aus diesen fünf Säulen zusammen: den älteren Mitarbeitenden, den Frauen, den beeinträchtigten Mitarbeitenden, den Jugendlichen, aber auch den ausländischen Mitarbeitenden. Denn für uns ist klar, dass auch zukünftig die Unternehmen in der Schweiz Fachleute mit Spezialwissen oder Mitarbeitende aus ausländischen Tochtergesellschaften, auch aus Drittstaaten, auf dem Schweizer Arbeitsmarkt einsetzen können müssen. Sie alle bilden das Arbeitskräftepotenzial, welches auf dem Fundament – dem liberalen und flexiblen Arbeitsmarkt – steht. In einigen dieser Säulen ist der Schweizerische Arbeitgeberverband schon länger aktiv, etwa bei der Integration von Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen mit dem Verein Compasso oder den älteren Arbeitnehmenden mit der Initiative «arbeitsmarkt 45plus». Im Rahmen der heutigen Präsentation werden wir aber nur auf zwei dieser Säulen fokussieren: die älteren Mitarbeitenden und die Frauen. Weshalb wir dies tun, werde ich noch erläutern.

In zahlreichen Betrieben ist das Potenzial der älteren Mitarbeitenden oder der Wiedereinsteigerinnen schon erkannt. Von solchen guten Beispielen werden wir heute hören und genau darum geht es in einem ersten Schritt. Die Arbeitgeber müssen systematisch Kenntnis von guten Erfahrungen und erfolgreichen Beispielen ihrer Unternehmerkollegen erhalten, damit sie motiviert werden, solche Best Practices zu übernehmen. Ihre Bedenken und Sorgen sollen sie mit andern Arbeitgebern austauschen können und dabei auch Muster und andere praktische Hilfsmittel erhalten. Dies aus dem einfachen Grund, weil es auch heute immer wieder vorkommt, dass beispielsweise betriebsintern nicht bekannt ist, wie Altersteilzeit umgesetzt wird oder ein Pensioniertenvertrag abgefasst werden soll. Hier sollen Hilfestellungen geboten und ein Nachahmungseffekt von Unternehmer zu Unternehmer gefördert werden.

Wir müssen aber auch realistisch sehen: Nicht aus jedem frühpensionierten Banker aus Solothurn wird ein CAD-Spezialist im Wallis. Das heisst, es wird auch in Zukunft arbeitslose – ältere und jüngere – Personen geben, weil schlicht Angebot und Nachfrage sich nicht decken.

Folgerungen aus «arbeitsmarkt 45plus»

Obwohl unter dem Dach der «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» verschiedene Arbeitskräftepotenziale zu finden sind, welche es verstärkt in den Unternehmen einzubinden gilt, haben wir uns entschlossen, unsere Aktivitäten in den kommenden Monaten auf eine erste Gruppe, die älteren Mitarbeitenden, zu fokussieren. Dies deshalb, weil es auch aus Optik der Sozialversicherungen angezeigt ist, diese Gruppe zu motivieren und zu befähigen, sie länger im Arbeitsprozess zu halten, mindestens bis zur Pensionierung, aber auch darüber hinaus. Die demografische Entwicklung, worüber ich eingangs gesprochen habe, war auch der Anlass, weshalb wir für diese Gruppe im Juni 2014 mit unserer Initiative «arbeitsmarkt 45plus» gestartet sind. In dieser Initiative haben wir uns zusammen mit einer Gruppe von Unternehmen der Frage gestellt, welche Gründe Arbeitgeber daran hindern können, ältere Mitarbeitende anzustellen oder diese im Unternehmen zu halten. Es geht um Fragen rund um das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmende, aber auch um Rahmenbedingungen, welche zu verbessern sind. Erwähnen möchte ich hier beispielsweise den immer wieder erwähnten Punkt, ältere Mitarbeitende seien in der beruflichen Vorsorge viel teurer. Hier müssen wir Antworten für die Arbeitgeber bereithalten, um Sorgen und Vorurteile beseitigen zu können und dort, wo nötig, Rahmenbedingungen anzupassen. Unsere gemeinsamen Schlussfolgerungen aus diesen Arbeiten waren klar: Viele Hindernisse liegen insbesondere im Bereich «Führung und Zusammenarbeit im Team». Ebenfalls gilt es, eine frühzeitige Entwicklungsplanung mit den Mitarbeitenden anzugehen. Wichtig sind aber auch gute Vorsorgelösungen, um entgegenzuwirken, dass ein älterer Mitarbeitender, der ins zweite Glied zurücktritt, dadurch Renteneinbussen in Kauf nehmen muss.

Aber auch die Arbeitnehmenden sind gefragt und müssen ihren Beitrag leisten. Es braucht beispielsweise die Bereitschaft, im Alter eine andere Tätigkeit und damit unter Umständen auch eine Lohnnein-

busse in Kauf zu nehmen, dafür aber bis 65 oder darüber hinaus eine den Fähigkeiten entsprechende, erfüllende Arbeit zu leisten. Wer sich dazu bereit erklärt, darf aber nicht mit Renteneinbussen bestraft und von der Gesellschaft als Versager abgestempelt werden.

Aber auch hier gilt es realistisch zu bleiben. Die Gruppe der älteren Arbeitnehmenden bildet kein unerschöpfliches Potenzial: Die Arbeitslosenquote der Personen ab 50 Jahren liegt bei tiefen 3,0 Prozent, und jede dritte Person zwischen 64 und 69 Jahren ist heute noch erwerbstätig. Gleichzeitig brauchen wir aber auch gute Rahmenbedingungen und hier ist die Politik gefordert. Wir erachten es deshalb als wichtig und richtig, dass der Bundesrat seine Fachkräfte-Initiative lanciert hat. Die Arbeitgeber unterstützen diese Initiative, werden aber gleichzeitig auch ihre eigenen Bemühungen ebenfalls deutlich verstärken.

Es hat sich im Rahmen von «arbeitsmarkt 45plus» darüber hinaus gezeigt, dass die Arbeitgeber mit Blick auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmender bereits vieles umsetzen. Meist hängen sie ihr Engagement aber nicht an die grosse Glocke – mit der Konsequenz, dass es in der Öffentlichkeit weitgehend unbekannt bleibt. Nicht nur das: Wenn innovative und erfolgreiche Ansätze der Unternehmen nicht bekanntgemacht werden, kann auch kein Nachahmungseffekt bei anderen Unternehmen stattfinden. Dem wollen wir mit unserem Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» entgegenwirken. Zum Start werden nun beispielhaft drei Unternehmen drei mögliche Wege mit Blick auf das Potenzial der älteren Arbeitnehmenden aufzeigen – und zwar in jenen Themenbereichen, die sich im Rahmen von «arbeitsmarkt 45plus» als die zentralen erwiesen haben.

Ich bedanke mich im Namen des Schweizerischen Arbeitgeberverbands und von economiesuisse sehr herzlich bei den Vertreterinnen und Vertretern von Novartis, Migros und SBB für diese äusserst interessanten Einblicke in ihre Projekte!

Sie werden sich beziehungsweise uns sicherlich – und berechtigterweise – fragen, wie wir sicherstellen, dass diese Beispiele tatsächlich etwas bewirken, dass sie mehr sind als ein bisschen guter Wille.

Die Unternehmen werden sich Ziele setzen und sich daran messen. Auf nationaler Ebene werden auch die Spitzenverbände Zielsetzungen formulieren, um die getroffenen Massnahmen evaluieren zu können. So wird es beispielsweise möglich sein, nach einer gewissen Zeit festzustellen, ob das faktische Rentenalter der Männer von heute 64,1 Jahren und jenes der Frauen von 62,6 Jahren nachweisbar gestiegen ist.

Für die konkrete Umsetzung dieser Initiative übergebe ich jetzt an Frau Monika Rühl, welche Ihnen die nächsten Schritte aufzeigen wird.

Medienkonferenz
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz
Mittwoch, 21. Januar 2015

Es gilt das gesprochene Wort

Tatkraft dank «bottom-up»-Ansatz und breiter Abstützung

Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economiessuisse

Sehr geehrte Damen und Herren

Valentin Vogt hat Ihnen dargelegt, dass wir uns im Projekt «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» für ein stufenweises Vorgehen entschieden haben: In einem ersten Schritt geht es um gute Beispiele, die Nachahmer finden sollen. Zweitens bieten die Verbände Dienstleistungen zur Unterstützung der Unternehmen an. Und drittens soll evaluiert werden, ob die gesteckten Ziele auch erreicht werden. Ich möchte Ihnen nun aufzeigen, wie wir sicherstellen, dass dieses Konzept kein «Papiertiger» bleibt.

Lösungen, die «top-down» von zwei Dachorganisationen der Schweizer Wirtschaft initiiert werden, motivieren aus unserer Erfahrung die Unternehmen nur ungenügend zur Mitarbeit. Deshalb wählen wir einen «bottom-up»-Ansatz: Wir gehen von den Unternehmen aus, bündeln alle Aktivitäten im Bereich der Ausschöpfung des inländischen Arbeitskräftepotenzials auf dem Schweizerischen Arbeitsmarkt und binden weitere Stakeholder aus Politik, Verwaltung, anderen grossen Verbänden und auch einzelnen Firmen ein. Diese breit abgestützte Struktur soll für die nötige Verbindlichkeit sorgen, damit es gemeinsam gelingt, der kommenden Arbeitskräftelücke erfolgreich entgegenzuwirken.

Breitenwirkung dank Regionalanlässen

Zum Abschluss dieser Medienkonferenz komme ich nochmals auf das eigentliche Kernstück zurück: das Haus «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz». Wie schon aufgezeigt, hat dieses Haus fünf Säulen, die wir Schritt für Schritt thematisieren wollen. Beginnen werden wir, wie ausgeführt, mit dem Potenzial der älteren Mitarbeitenden. Wie wird der «bottom-up»-Ansatz hier konkret umgesetzt?

Damit das Projekt die nötige Breitenwirkung entfaltet, werden wir in die Regionen gehen, die Arbeitgebervertreter vor Ort einbinden und gleichzeitig die guten Beispiele der dort ansässigen Unternehmen sammeln, Erfahrungen austauschen und Lösungen aufzeigen. Diese Anlässe werden nicht punktuell und zufällig, sondern systematisch und in einem festgelegten Rhythmus stattfinden. Gleichzeitig aktivieren wir unsere Mitglieder, die Branchenverbände und ihre Unternehmen, indem beispielsweise der Schweizerische Arbeitgeberverband in seinen Arbeitsgruppen die ausgesuchten Themen wie Altersteilzeit, Führungsfragen etc. gezielt aufnimmt.

Nächster Schwerpunkt: Das Potenzial der Frauen

Wenn wir im Herbst ein erstes Fazit zu den älteren Arbeitnehmenden ziehen, werden wir zugleich den zweiten thematischen Schwerpunkt lancieren: das Potenzial der oft gut ausgebildeten, aber aufgrund von Familienverpflichtungen nicht oder nur in kleinen Pensen erwerbstätigen Frauen. Sie bilden einen ebenso wichtigen Teil des inländischen Arbeitskräftepotenzials wie die älteren Arbeitnehmenden. Zwar liegt die Erwerbsquote der Frauen hierzulande im europäischen Vergleich immer noch sehr hoch ist. Jedoch arbeiten 57 Prozent Teilzeit, fast die Hälfte davon mit einem Pensum unter 50 Prozent.

Genau wie bei den älteren Arbeitnehmenden müssen wir uns auch hier die Frage stellen, welche Herausforderungen sich sowohl für die Arbeitgeber wie auch für die Arbeitnehmerinnen stellen und welche Rahmenbedingungen beide benötigen. Das Ziel muss es sein, dass einerseits der Wiedereinstieg der Frauen besser gelingt. Und dass andererseits die bisher oft eher kleinen Arbeitspensen, insbesondere der Frauen mit Familienpflichten, zumindest auf 60 bis 80 Prozent erhöht werden können. Natürlich dürfen wir dabei nicht vergessen, dass nicht jede gut ausgebildete Frau in einem hohen Pensum arbeiten will - insbesondere dann nicht, wenn sie kleine Kinder hat. Nebst den Anforderungen an die Arbeitgeber und die Arbeitnehmerinnen steht hier das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Vordergrund: Die Rahmenbedingungen müssen so ausgestaltet sein, dass diese Vereinbarkeit überhaupt spielen kann. Dazu zählen bedarfsgerecht ausgelegte, flexibel nutzbare Tagesstrukturen und Betreuungsangebote für die Kinder. Die staatliche Regulierung sollte den Ausbau von Betreuungsstrukturen nicht hemmen, sondern fördern. Auch steuerliche Fehlanreize sind zu überprüfen. Und mit der alternden Gesellschaft rückt ein weiteres Phänomen in den Fokus, das der Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt abträglich sein kann: die Übernahme von Pflegeaufgaben für Angehörige.

Sie sehen: Die Herausforderungen werden nicht weniger. Wir wollen aber nicht nur darüber reden, sondern sie aktiv angehen, Schritt für Schritt, nicht immer medienwirksam, aber in engem Kontakt mit den Unternehmen, die sich austauschen, gegenseitig bei der Umsetzung unterstützen, unter Mithilfe von uns Spitzenverbänden.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Medienkonferenz
Schweizerischer Arbeitgeberverband
und economiesuisse

21. Januar 2015



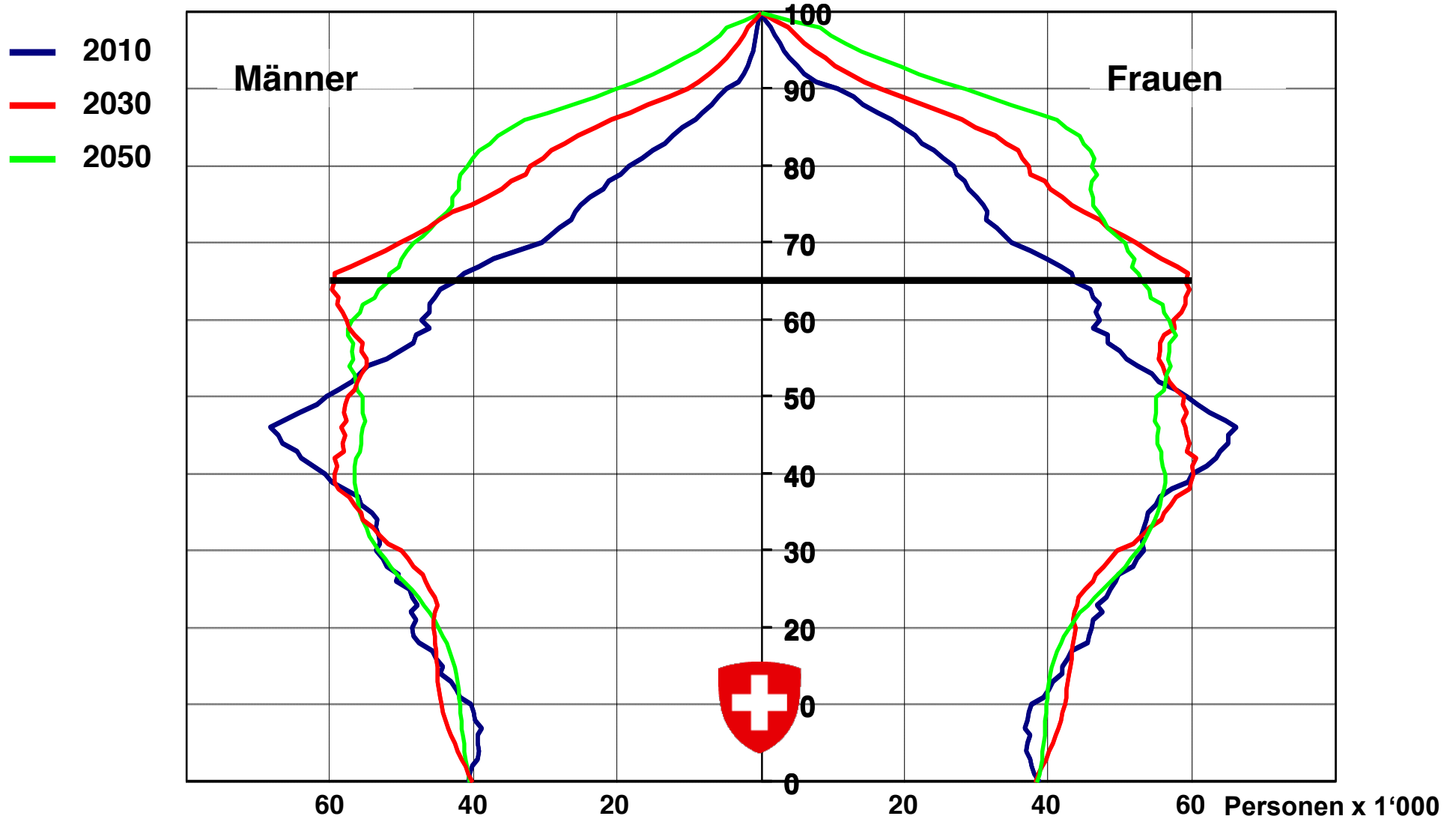
SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz: Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Valentin Vogt,
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 21. Januar 2015

Der demografische Wandel als Herausforderung des Sozialstaates Schweiz

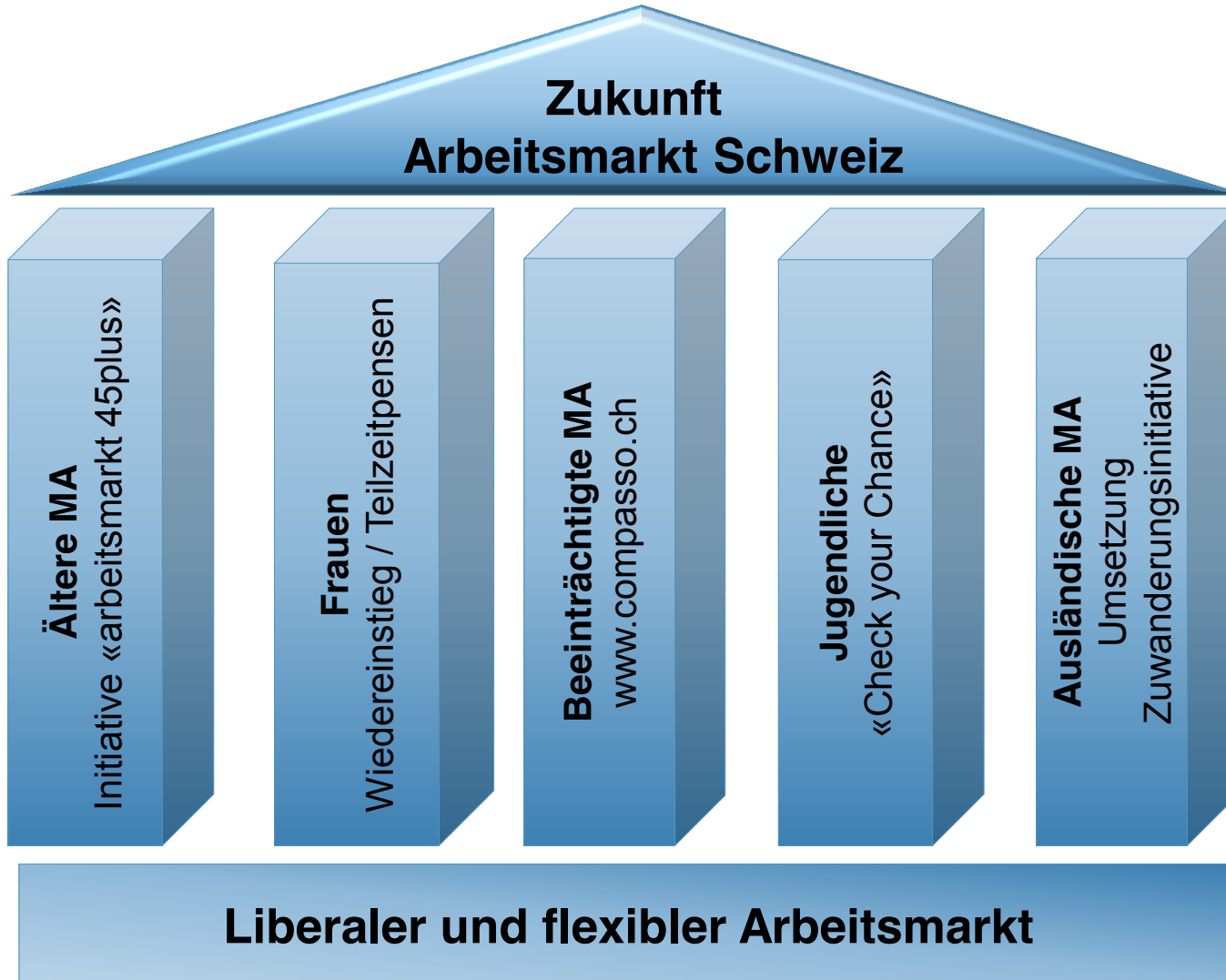


Quelle: BSV



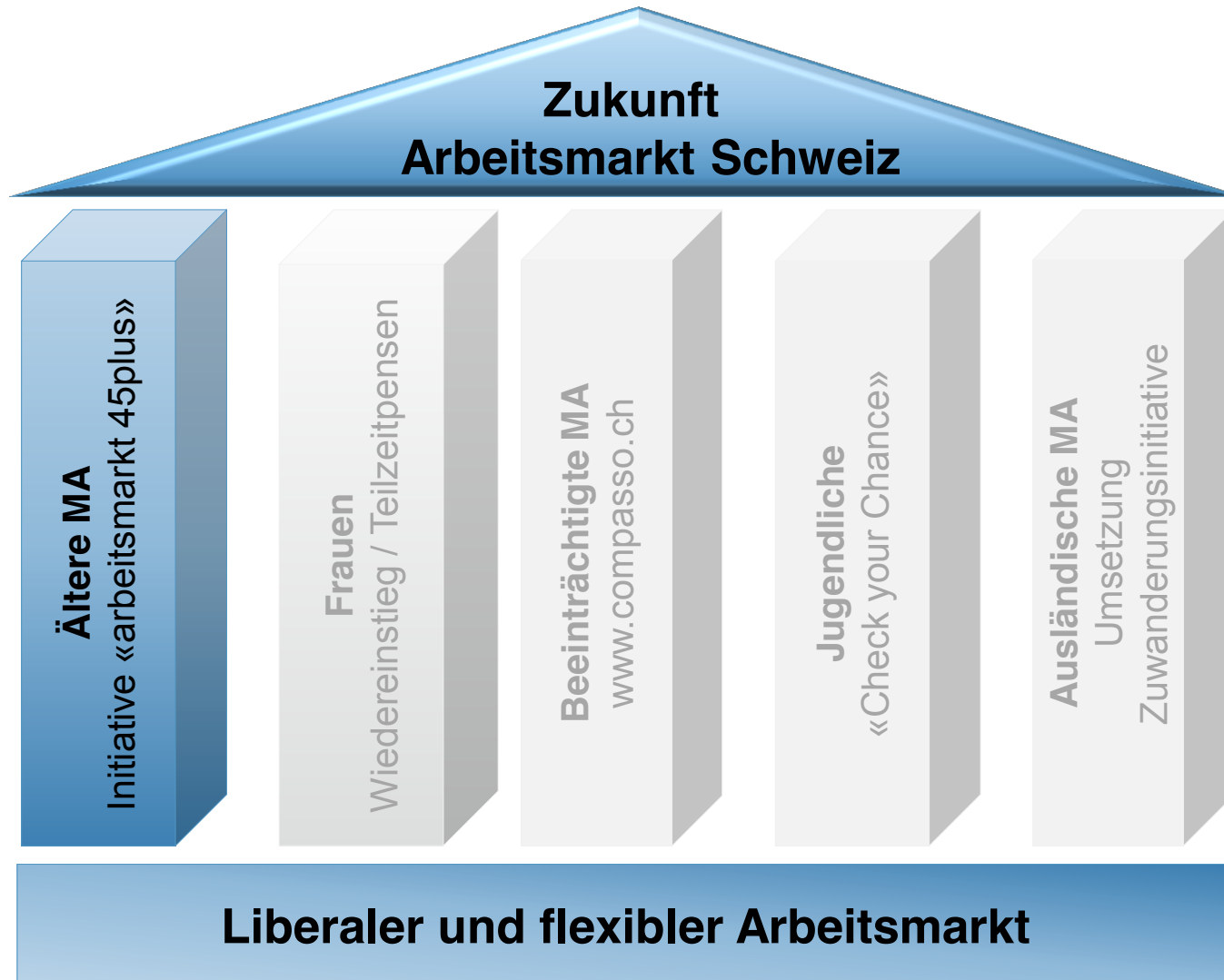
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



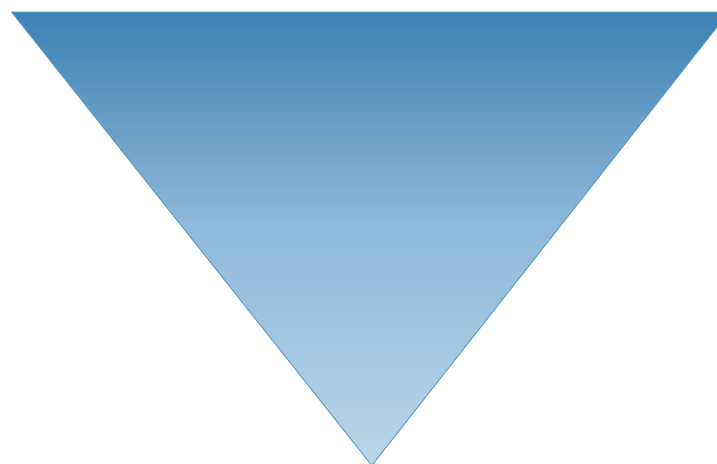
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Arbeitnehmende: Ältere / Initiative «arbeitsmarkt 45plus»

Arbeitgeber

Arbeitnehmer



Rahmenbedingungen





Prime Force

Eine Novartis Initiative zum Einsatz pensionierter Manager

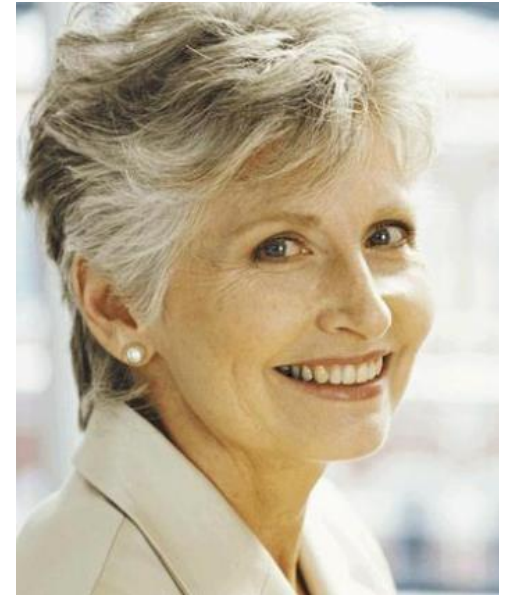
Dr. Thomas Bösch, Personalleiter Schweiz

Bern, 21. Januar 2015

Prime Force

Konzept

- Wertschätzung und Erhaltung der Erfahrung und des Wissens langjähriger Mitarbeitender
- Prime Force als Pool pensionierter ManagerInnen und SpezialistInnen
 - Interessierte Pensionierte können sich registrieren lassen
 - Stärkenprofil und Interessen angeben
 - Bevorzugtes Arbeitszeitmodell (% , Stückelung, ...)
 - Rahmenvertrag mit flexiblen Bedingungen
 - Bei gleicher Tätigkeit gleichbleibende Kompensation auf Tage oder Stunden umgerechnet
 - Bei anderer Tätigkeit funktionsgerechte Kompensation
- Bei Bedarf kontaktiert Firma Prime Force Mitarbeitende und vereinbart im gegenseitigen Einvernehmen den Einsatz
- Arbeit nur bei gegenseitigem Einverständnis



Prime Force

Erfahrungen seit 2007

- Zur Zeit 65 registrierte Manager, davon 35 aktive Mitarbeitende
 - 50% mit 50%-Pensum; 30% mit 100%-Pensum; 20% mit 10-25%-Pensum
- Das Potenzial zum Ausbau der Anzahl registrierte Mitarbeitende ist gross und wird noch grösser durch
 - die demographische Entwicklung (gesünder älter werden)
 - die zu erwartenden Folgen der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative
 - den bald wirksamen Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat
- Sehr breite Palette von Einsatzmöglichkeiten, z.B. Knowhow Transfer, Entlastung und/oder Abschluss von Aufgaben (z.B. Verbandsarbeit), Spezialprojekte (z.B. Forschung) und Untersuchungen (M&A, Audits, ...)
- Teilnehmer gewinnen Wertschätzung und bereichernde Inhalte
- Unternehmen gewinnt Flexibilität und Erfahrung/Wissen

Prime Force aus Sicht eines Arbeitnehmers

- «Prime Force gibt mir die Flexibilität, mein Wissen und meine Erfahrung dem Unternehmen weiterhin zugänglich zu machen und gleichzeitig noch eigene Projekte zu verfolgen, die ich in dieser Lebensphase realisieren möchte.»
- «Der finanzielle Aspekt ist sekundär. Im Vordergrund steht für mich die Motivation und Faszination für wissenschaftliche Themen sowie der Austausch und Kontakt mit nachfolgenden Generationen.»
- «Ich bin immer noch fit und gesund und habe eine aufbauende, sinnvolle und motivierende Tätigkeit, die ich liebe.»



Prime Force aus Sicht eines Arbeitnehmers

- «Nachwuchsförderung liegt mir sehr am Herzen. Ich möchte mein Wissen an die nächste Generation von Wissenschaftlern weitergeben.»
- «Das Prime Force Format ermöglicht mir, für Novartis tätig zu sein und gleichzeitig ausserhalb noch eigene Lebensziele zu verwirklichen, wie beispielsweise die Gründung eines Start-up Unternehmens.»



Prime Force

Optionen für zukünftige Ausrichtung

- **Ausweitung der Population**
 - Anwendung auf einen erweiterten Kreis von Spezialisten
- **Ergänzung mit Modellen für Angestellte vor Pensionierung**
 - Beratungsfirma
 - Projektarbeiten
 - Flexible Pensionierung



Bogenkarriere für beide Seiten erfolgreich umsetzen



Marlène Honegger
Direktion Personelles Migros-Genossenschafts-Bund
Bern, 21. Januar 2015

Bogenkarriere

1. Definition

Eine Bogenkarriere beinhaltet eine Reduktion des Verantwortungsbereichs und/oder des Beschäftigungsgrads eines (Kader-)Mitarbeitenden, meistens im letzten Berufsabschnitt.

Variationen einer Bogenkarriere

- Reduzierung des Beschäftigungsgrads
- Abgabe der Führungsfunktion und Übernahme einer Fachverantwortung
- Übernahme einer einfacheren Fachverantwortung
- Funktionsänderung nach einer längeren, gesundheitlichen Absenz

Bogenkarriere

2. Voraussetzungen



- Sensibilisierung der Linienvorgesetzten und Mitarbeitenden
- → Wichtig: die positive Haltung der Linienvorgesetzten
- Strukturelle Verankerung im HR-Prozess
- Angebot eines flexiblen Pensionskassenmodells
- Verstärkende Wirkung: Beispiele sollten im Unternehmen "Schule" machen (best practice) und kommuniziert werden

3. Herausforderungen



- **Kultur**
 - Ist die Bogenkarriere für den betroffenen (Kader-)Mitarbeitenden statusmässig akzeptierbar? Wie reagieren die Teamkollegen?
 - Geschieht die Abgabe der Funktion freiwillig? Oder auf Wunsch des Unternehmens?

- **Kommunikation**
 - Sind die Möglichkeiten für eine Bogenkarriere schon genügend bekannt im Unternehmen? Sind die Linienvorgesetzten genügend sensibilisiert aufs Thema?

- **Finanzierung**
 - Kann sich der (Kader-)Mitarbeitende eine Bogenkarriere überhaupt leisten? Und das Unternehmen?

4. Chancen



- Sicherstellen von wertvollem Know-how im Unternehmen
 - Gezielte Massnahme im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements
 - Erhöhung der Work-Life-Balance für die (Kader-)Mitarbeitenden
 - Individualisierter Übergang in die dritte Lebensphase
- **Wichtige Massnahme hinsichtlich der demografischen Herausforderungen!**

5. Geplante Umsetzung im MGB



1. Verankerung in unserem HR-Prozess
2. Vermehrte Nutzung der flexiblen Pensionskassenlösung
3. Ist als Bestandteil unserer Führungsschulung für 2015 geplant (Sensibilisierung unserer Linienvorgesetzten und Mitarbeitenden)
4. Ergänzendes Angebot im Demografie-Projekt «Fit in die Zukunft»

Bogenkarriere: Life-Modell

Günther Lampl, 55 Jahre **Leiter Personalrestaurant MGB**

- Grund der Bogenkarriere
- Heutige Befindlichkeit
- Win-win-Situation





SBB CFF FFS

Die Zukunftsmodelle der SBB – mit dem Besten rechnen.

Markus Jordi, Leiter HR
Medienkonferenz Schweizerischer
Arbeitgeberverband
21. Januar 2015



«Mit meinen angesparten Stunden gönne ich mir eine Weltreise.»

Melia Stern, Fachspezialistin HR-SSC,
Fribourg, entscheidet sich für Flexa.

«Ich gehe früher
in die Pension –
das rechnet sich
für mich.»

Domenico Zaffino, Railclean, Chur,
entscheidet sich für Valida.

«Ich will meinen
Ruhestand fit und
aktiv gestalten.»

Urs Pfister, Lokomotivführer SBB
Cargo, Dietikon, entscheidet sich
für Priora.

«Ich gebe mein
Wissen auch mit
65 noch gerne
weiter.»

Willi Lehmann, Fachspezialist Stellen-
bewertung HR-Personalpolitik, Bern,
entscheidet sich für Activa.



SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz: Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Valentin Vogt,
Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband

Medienkonferenz vom 21. Januar 2015

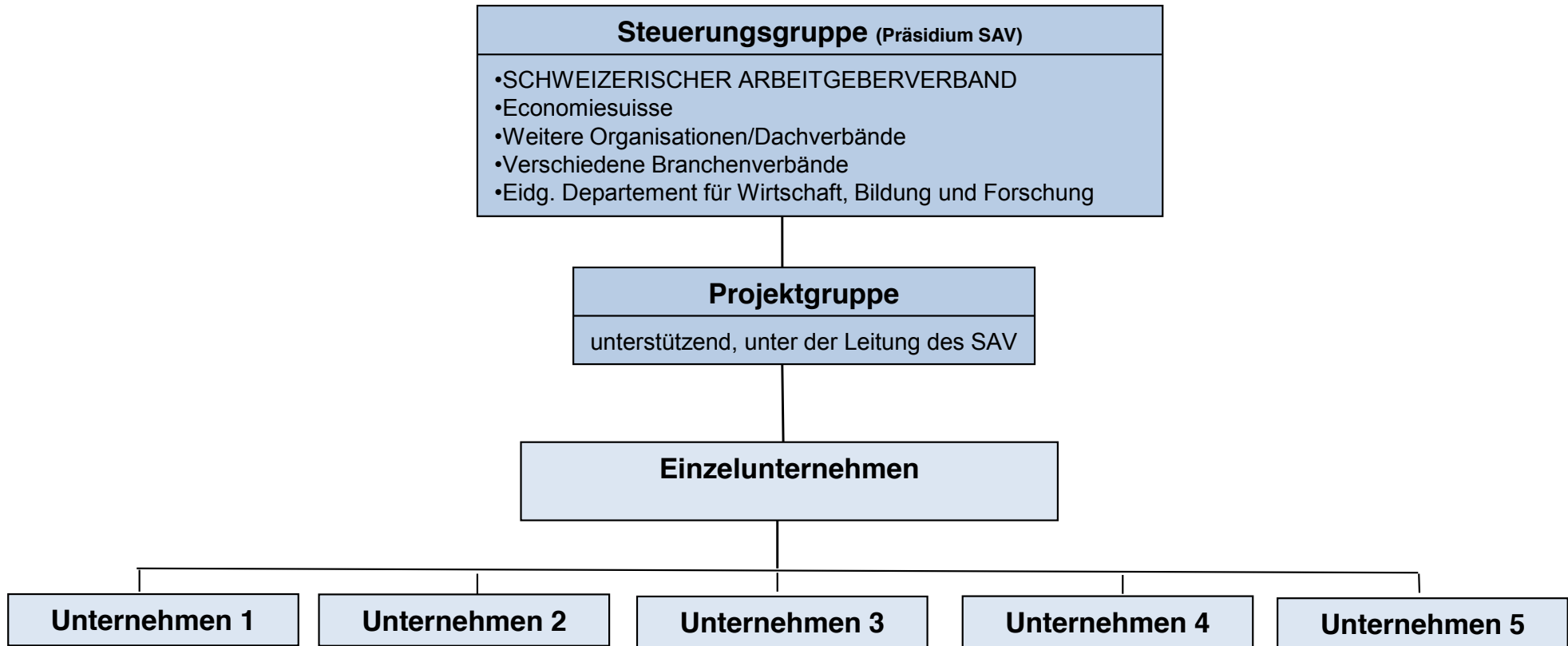
Medienkonferenz vom 21. Januar 2015

Tatkraft dank «bottom-up»-Ansatz und breiter Abstützung

Monika Rühl, Vorsitzende der Geschäftsleitung economisesuisse

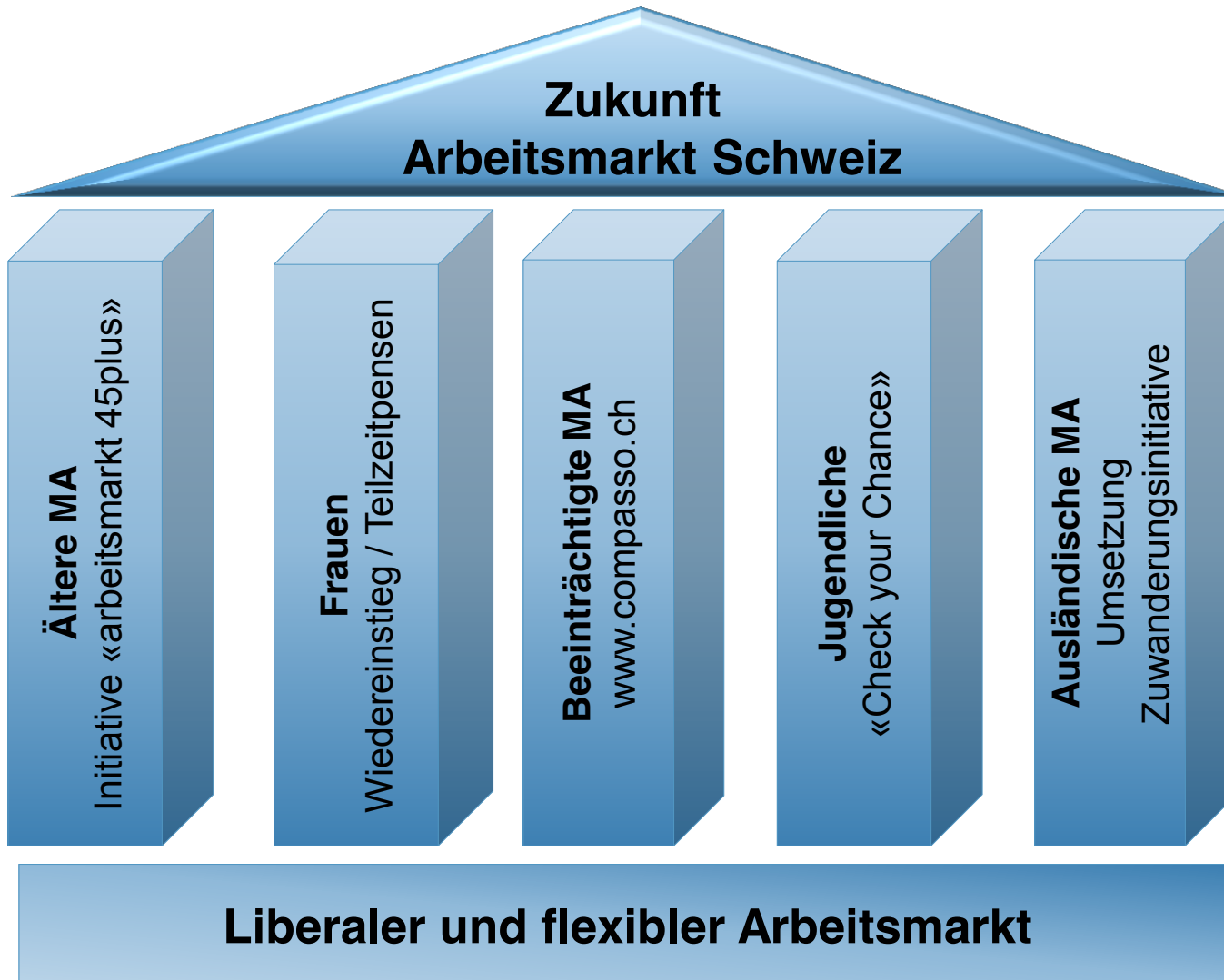
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



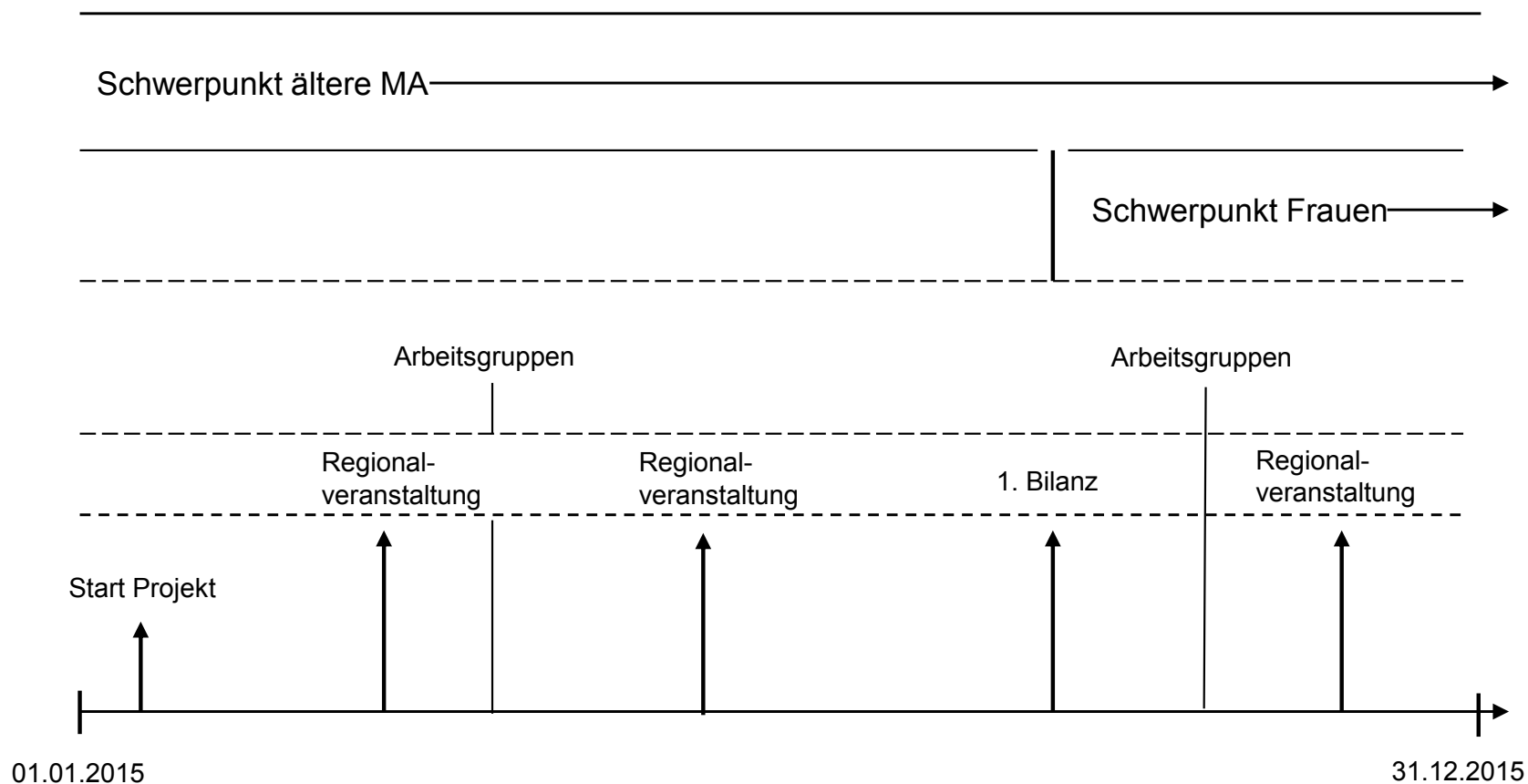
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



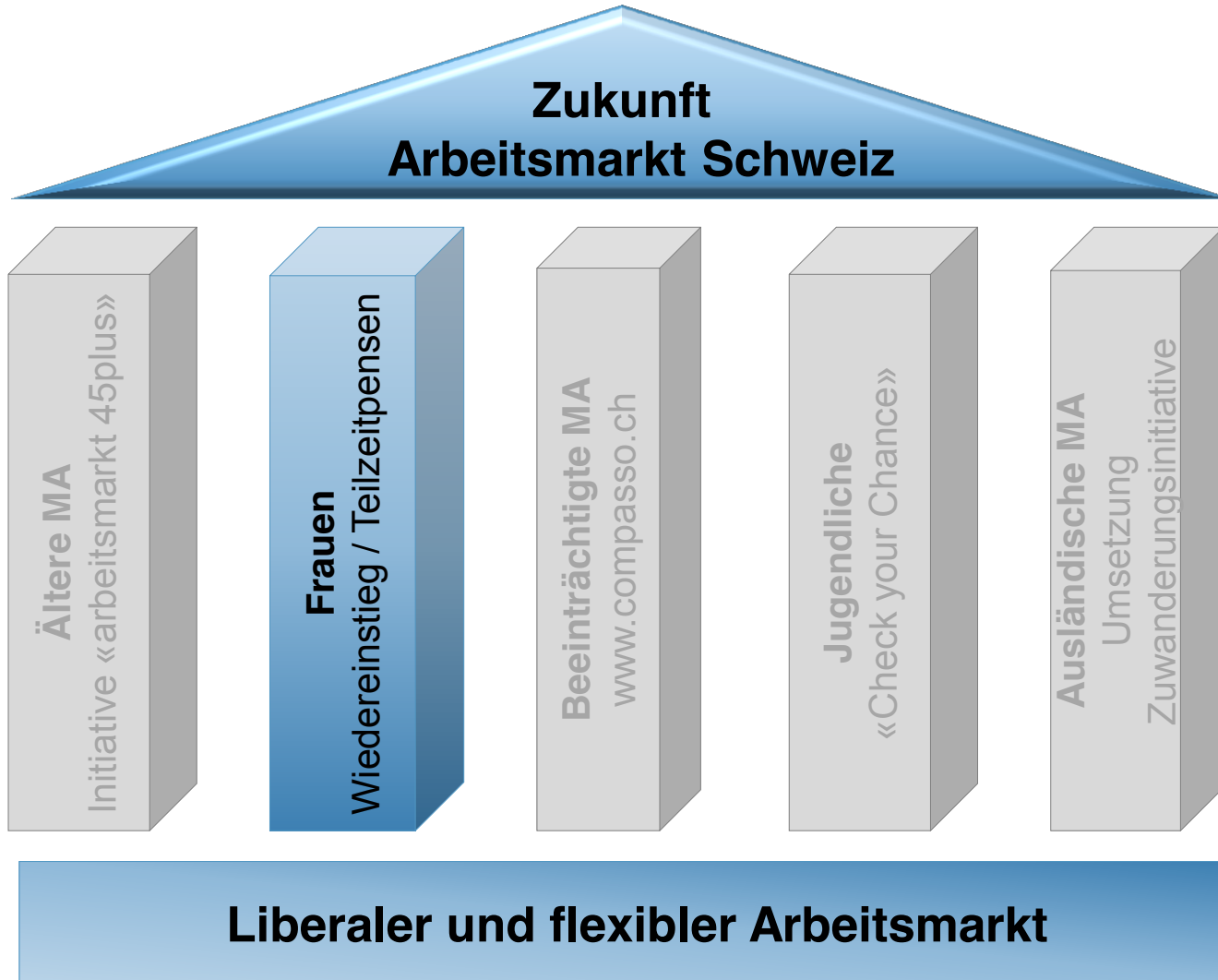
Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz – Etappen

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial



Strukturdaten zum schweizerischen Arbeitsmarkt

Erwerbstätigkeit (Q2-2011)	Schweiz	EU-15
Erwerbsquote 15 – 64 AJ	83%	73%
Erwerbsquote 50 – 64 AJ	78%	64%
Erwerbsquote Frauen 15 – 64 AJ	77%	65%
Erwerbslosenquote	3.6%	9.3%

Beschäftigungsgrad (Q4-2011)	Total	Männer	Frauen
Vollzeit (90 – 100%)	67%	87%	43%
Teilzeit (50 – 89%)	18%	8%	30%
Teilzeit (< 50%)	15%	5%	27%

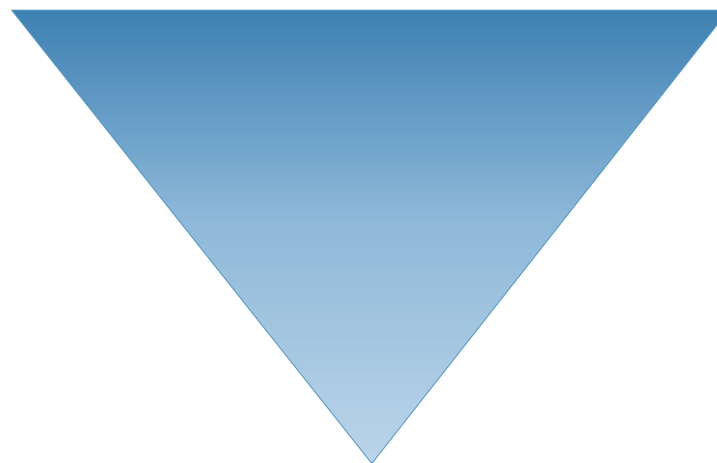


Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz

Die Arbeitgeber nutzen das Inländerpotenzial

Arbeitnehmende: Frauen

Arbeitgeber



Arbeitnehmer

Rahmenbedingungen





SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND
UNION PATRONALE SUISSE
UNIONE SVIZZERA DEGLI IMPRENDITORI

Fragen an die Referenten

Medienkonferenz vom 21. Januar 2015