



Der Freiamter
5630 Muri AG
056/ 675 10 50
www.derfreiamter.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 3'700
Erscheinungsweise: 2x wöchentlich

Themen-Nr.: 815.005
Abo-Nr.: 815005
Seite: 2
Fläche: 85'623 mm²



Wie können Vorurteile gegenüber älteren Arbeitskräften abgebaut werden? Marc Jordan, Vorsitzender der Bankleitung Raiffeisenbank Oberfreiamt, Marco Beng, CEO Kreisspital für das Freiamt, Robert Barrer, Präsident der Industrievereinigung Muri, Susanna Bandari, Personalberaterin, RAV Wohlen und Karin Essig (von links) diskutierten im Podium über dieses Thema

«Verborgenes Gold statt altes Eisen» - die Qualifikation zählt, nicht das Alter

Die Gemeinde Muri führte den 6. Wirtschafts Anlass durch

Im Fokus des 6. Wirtschafts- anlasses der Gemeinde Muri standen Überlegungen zur Kampagne «Potenzial 50plus». Regierungsrat Dr. Urs Hofmann hielt das Grundsatzreferat. Ueli Häcki, Leiter RAV Wohlen, beleuchtete das Thema «Ein- arbeitszuschüsse», und Christoph Koch, CEO Polytronic International AG in Muri, sprach über seine Erfahrungen mit der Beschäftigung von über Fünfzigjährigen.

ed Im Namen des Teams «Wirt- schaft Raum Muri» (WRM) begrüsst Gemeinderat Heinz Nater die anwe- senden Geschäftsleute sowie Gemein- devertreterinnen und -vertreter aus Muri und Umgebung. Der Wirtschafts- raum Muri stehe für eine gesunde Ent- wicklung in der Region, die geprägt sei

durch starke Unternehmen, der Nut- zung von regionalen Synergien und der Attraktivität des Lebensraums, er- läuterte Nater einleitend.

Nicht nur in Muri werde an diesem Abend über die Generation 50plus ge- sprochen, auch Bundesbern habe die Situation soeben thematisiert. Der an diesem Tag veröffentlichte OECD-Bericht zur Situation der älteren Arbeit- nehmenden in der Schweiz im inter- nationalen Vergleich zeuge von der Aktualität und Brisanz der Thematik, meinte Heinz Nater.

Der Konkurrenz durch Fachkräfte einen Schritt voraus sein

Vor 25 Jahren, als Regierungsrat Urs Hofmann noch im Aarauer Stadtrat tätig war, habe man dort Überlegun- gen angestellt, wie sich der Wirt- schaftsstandort Aargau wohl entwi- ckeln würde. Die allgemeine Empfeh- lung damals war, nicht auf die indus- trielle Entwicklung, sondern auf einen Ausbau des Dienstleistungssektors zu setzen. «Gut, dass man sich damals den Empfehlungen widersetzt hat»,

meinte Hofmann. Zu welcher wirt- schaftlichen Misslage ein fast aus- schliesslich dienstleistungsorientier- tes Land geführt hätte, könnte man heute am Paradebeispiel Frankreich sehen, das nur mehr einen zehnpro- zentigen Industrieanteil habe.

Gerade weil heute die globale Kon- kurrenz gross sei, müsse man den an- deren immer einen Schritt voraus sein. Dies sei aber nur garantiert, wenn genügend Fachkräfte vorhan- den seien. «Schon heute sind wir mit einem Mangel an Fachkräften kon- frontiert.» Doch die Zeit des grössten Bedarfs stünde uns noch bevor. Die starken Jahrgänge von 1950 bis 1964 würden jetzt langsam das Ruhestands- alter erreichen. Deshalb sei es not- wendig das Potenzial 50plus zu nut- zen, erklärte der Aargauer Volkswirt- schaftsdirektor. Auch die OECD mahnt: Mit zunehmender Alterung der Bevöl- kerung und dem Rückgang der Zu- wanderung (namentlich infolge der Masseneinwanderungsinitiative) müs- se die Verwendung bislang ungenutz- ter Arbeitskräftepotenziale gefördert



werden.

Wieso eine Kampagne?

Die Kampagne «Potenzial 50 plus erstreckt sich über zwei Jahre. Jeweils drei einwöchige Plakataktionen im Kanton Aargau erfolgten im Herbst 2013, im Frühjahr und im Herbst 2014. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit solle bei der Altersdiskriminierung der Fokus auf Sensibilisierungsmassnahmen und nicht auf Gesetze gerichtet sein.

Stellensuchende 50plus seien in der Regel viel länger auf Arbeitssuche als Jüngere. Zudem seien sie häufig langzeitarbeitslos und überdurchschnittlich oft von Aussteuerungen betroffen, führte Hofmann an. Sie seien nachweislich widerlegbaren Vorurteilen ausgesetzt wie: tiefe Produktivität, schlechte Motivations- und Lernfähigkeit, häufig krank und zu teuer.

Alter und Arbeitsleistung haben keinen direkten Zusammenhang

In der Realität zeichne sich kein direkter Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsleistung ab. Im Gegenteil, die Produktivität sei mit signifikantem Anteil älterer Mitarbeitenden hoch. Die Motivation und Identifikation nehme zu, und dank breiter Erfahrung entwickle sich eine Gelassenheit. Veränderungswillig sein sei keine Frage des Alters, erklärte Hofmann.

Dass nicht das Alter, sondern die Qualifikation das entscheidende Kriterium für eine Anstellung sein solle, sei die Hauptbotschaft seines Vortrags, stellte Hofmann heraus. Die Problematik 50plus nur zu thematisieren reiche nicht aus, jeder müsse etwas dazu beitragen, dass das Potenzial 50plus genutzt werde; dazu sei eine neue Grundhaltung sowohl in der Politik als auch in der Gesellschaft nötig.

Einarbeitungszuschüsse – eine runde Sache

Ueli Häcki, Leiter der Regionalen Arbeitsvermittlungsstelle (RAV) Wohlen, sprach im Anschluss über Einarbeitungszuschüsse. Diese seien eine runde Sache, bei der alle gewännen. Die Arbeitslosenversicherung habe die

Möglichkeit, anspruchsberechtigten Personen beim Antritt einer Festanstellung Einarbeitungszuschüsse zu gewähren.

Bezugsberechtigt seien versicherte Personen, wenn die Vermittlung in den Arbeitsmarkt erschwert sei. Dies sei oftmals im fortgeschrittenen Alter (Versicherte über 50 Jahre) oder bei länger andauernder Arbeitslosigkeit der Fall. Diese Zuschüsse seien eine Entschädigung für den zusätzlichen Aufwand, welche bei der Einarbeitung von Mitarbeitern mit erschwerten Voraussetzungen entstünden. «Wir versuchen Lösungen zu finden», stellte Ueli Häcki heraus.

Eine Erfolgsgeschichte aus der Region

Christoph Koch, CEO Polytronic International AG, sprach über seine persönlichen Erfahrungen mit der Beschäftigung von Mitarbeitenden über 50 Jahre. Er stellte heraus, dass es sich um rein persönliche Erfahrungen mit der RAV und dem Projekt 50plus handle und keine Allgemeingültigkeit daraus resultieren könnte. «Unser erstes Trefferanzeigesystem wurde 1966 entwickelt», stellte Koch das Unternehmen vor. Gegenwärtig seien rund vierzig Mitarbeitende in Muri beschäftigt, und über fünfzig Vertretungen auf allen Kontinenten werden von hier aus zentral geführt und betreut.

Der Personalbestand der Polytronic setze sich aus 13 Mitarbeiterinnen und 29 Mitarbeitern mit einem durchschnittlichen Dienstalter von 13 Jahren zusammen. Die Anzahl der Mitarbeitenden 50plus betrage 17, und das

Durchschnittsalter liege bei 46 Jahren. 2014 habe man drei Mitarbeiterinnen über 50 Jahre rekrutiert.

Vorteile sind Erfahrung und Kompromissbereitschaft

Die Zusammenarbeit mit der RAV gestalte sich sehr positiv, da Mitarbeitende gezielt gesucht würden. Daraus würde eine erhebliche Kosten- und Zeitersparnis resultieren. Die Vorteile der über 50-jährigen Mitarbeiter liegen in ihrer Erfahrung, ihrer Sozialkompetenz, der Ausgeglichenheit, ih-

rer Selbstständigkeit, ihrer realistischen Selbsteinschätzung und ihrer Kompromissbereitschaft.

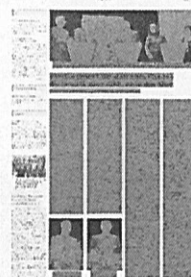
Doch nicht nur Positives liegt in dieser Generation. Mit der Beschäftigung der über 50-Jährigen kämen auch einige Herausforderungen auf das Unternehmen und auf die älteren Mitarbeiter, «die man im Griff haben muss», zu, meinte Koch. Besonders der Technologiewandel und ungewohntes Unterordnen – wenn man zum Beispiel keine Führungsposition mehr hat – seien hier zu nennen. Auch müsse darauf geachtet werden, dass nicht alle gleichzeitig in Pension gingen und dass rechtzeitig Nachfolger rekrutiert würden. «Für unsere Firma ist die Beschäftigung von älteren Mitarbeitern eine Bereicherung», betonte Koch. Mit dem Zitat von Henry Ford «Nimm die Erfahrung und die Urteilskraft der Menschen über 50 heraus aus der Welt, und es wird nicht genug übrig bleiben, um ihren Bestand zu sichern», schloss er.

Podium und rege Diskussionen beim Apéro riche

Nach den Referaten lud Heinz Nater noch zum Podium «Verborgenes Gold statt altes Eisen – wie lassen sich Vorurteile gegenüber 50plus abbauen?» Darin äusserten sich Robert Barrer, Marco Beng, Marc Jordan, Susanna Bandari, Personalberaterin, RAV Wohlen und Karin Essig, eine über Fünfzigjährige an der Kampagne Beteiligte aus der Region. Karin Essig plädierte für eine Veränderung im ganzen Bewerbungsprozedere, der Mensch solle in den Vordergrund gestellt werden.

Die Politik müsse flexibler werden, gerade im Bereich der Sozialversicherung, forderte Marc Jordan. Robert Barrer sprach sich für einen gesunden Altersmix in einem Unternehmen aus. Susanne Bandari meinte, man müsse von einem negativen Altersbild in der Gesellschaft wegkommen, die unbegründeten Vorurteile hinter sich lassen und nach einem Kompetenzprofil urteilen. Marco Beng vertrat die Ansicht, dass fehlendes Know-how durch ein Mehr an Engagement ausgeglichen werden könne.

«Wir alle müssen bereit sein zum



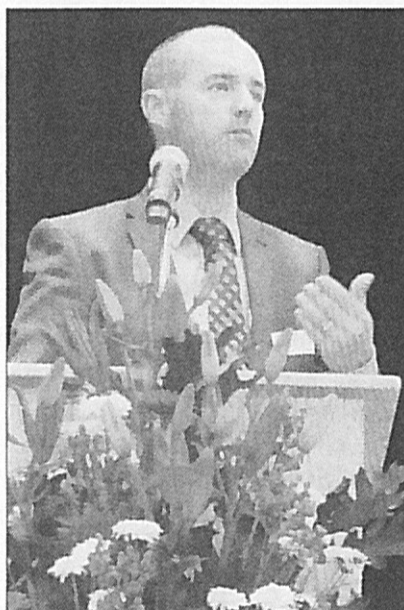
Der Freiamter
5630 Muri AG
056/ 675 10 50
www.derfreiamter.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 3'700
Erscheinungsweise: 2x wöchentlich

Themen-Nr.: 815.005
Abo-Nr.: 815005
Seite: 2
Fläche: 85'623 mm²

Umdenken und die Chance von 50plus nutzen, bevor die Konkurrenz einem die Arbeitskräfte wegnimmt», meinte Heinz Nater abschliessend.

Beim offerierten Apéro riche hatten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dann Gelegenheit, mit den Referenten über das Potenzial 50plus zu diskutieren.



Ueli Häcki, Leiter der RAV Wohlen, meinte über die Einarbeitungszuschüsse: «Eine runde Sache, bei der alle gewinnen»



Christoph Koch, CEO Polytronic International AG, Muri, erzählte aus seiner persönlichen Unternehmungserfahrung Bilder: ed



Der Freiamter
5630 Muri AG
056/ 675 10 50
www.derfreiamter.ch

Medienart: Print
Medientyp: Tages- und Wochenpresse
Auflage: 3'700
Erscheinungsweise: 2x wöchentlich

Themen-Nr.: 815.005
Abo-Nr.: 815005
Seite: 1
Fläche: 24'047 mm²

Wie das Potenzial 50plus besser genutzt werden kann, wurde in Muri diskutiert

red Im Fokus des 6. Wirtschaftsanklasses der Gemeinde Muri standen Überlegungen zur Kampagne «Potenzial 50plus». Regierungsrat Dr. Urs Hofmann hielt das Grundsatzreferat. Ueli Häcki, Leiter RAV Wohlen, beleuchtete das Thema «Einarbeitungszuschüsse», und Christoph Koch, CEO Polytronic International AG in Muri, sprach über seine Erfahrungen mit der Beschäftigung von über Fünfzigjährigen.

Nicht nur in Muri wurde an diesem Abend über die Generation 50plus gesprochen, auch Bundesbern hat die Situation thematisiert. Der veröffentlichte OECD-Bericht zur Situation der älteren Arbeitnehmenden in der Schweiz im internationalen Vergleich zeuge von der Aktualität und Brisanz der Thematik, meinte Heinz Nater, Gemeinderat Muri. Der Konsens des anschliessenden Podiums lag eindeutig auf dem Gedanken, dass alle zum Umdenken bereit sein und die Chance von 50plus nutzen müssten, bevor die Konkurrenz die Arbeitskräfte wegnimmt. Denn nicht das Alter sollte massgebend für die Vergabe einer Stelle sein, sondern die Qualifikation. Im ganzen Bewerbungsprozess müsste etwas verändert werden. Der Mensch mit seinem Kompetenzprofil sollte im Zentrum stehen. Das wäre ein grosser Schritt weg von der Altersdiskriminierung.



Regierungsrat Dr. Urs Hofmann sprach über das Potenzial 50plus Bild: ed