

Netzwerkkoordinatorin «Potential 50plus»



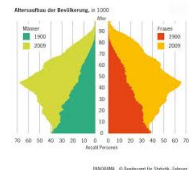
Kontakt und Unterstützung zu Arbeitgebenden, Verbänden und
Trägerorganisationen mit dem Ziel,
hinsichtlich der
Thematik älterer Stellensuchenden zu sensibilisieren,
die Instrumente der ALV bekanntzumachen
und
das **Engagement** für diese Personengruppe in einem
Netzwerk «Potential 50plus» zu bündeln

Impulsprogramm 2020 kantonale Projekte

*Aus dem **Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF**, dem **Staatssekretariat für Wirtschaft SECO***

Herausforderungen

Ich fahre nicht dorthin wo der Puck ist, sondern wo er sein wird.



Kleines Quiz zur Demografie

- Japan und Hongkong sind die Länder mit der höchsten Lebenserwartung der Welt. Welches Land hat die höchste Lebenserwartung in Europa?

Schweiz

Spanien

Deutschland

Schweden

Schweiz

- Schnittpunkt: Mehr 65. als 25. Geburtstage?

2040

2031

2021

2015

2015

- In welchem Jahr werden in der Schweiz die meisten Babyboomer pensioniert?

2035

2040

2028

2017

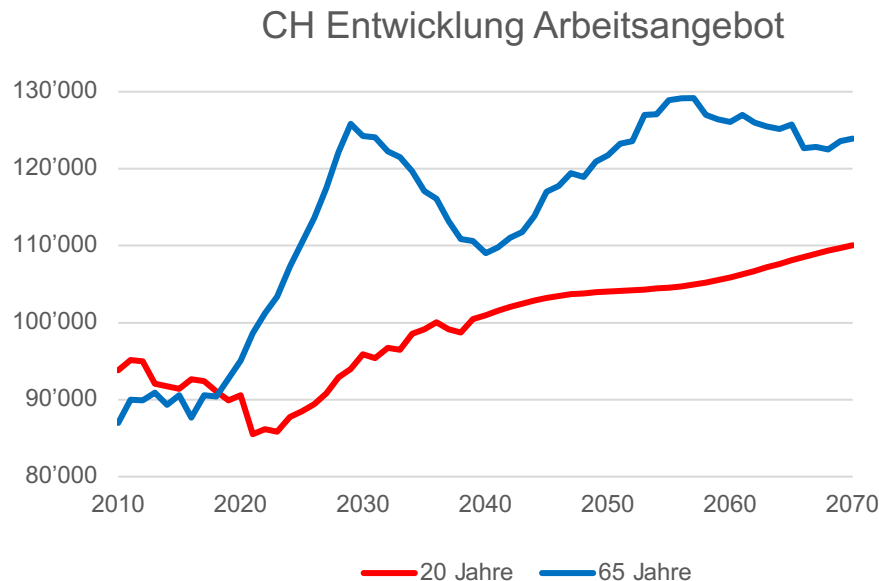
2028

Der demografische Wandel in der Schweiz

- Heute sind 18.9% der Bewohner/-innen der Schweiz über 65 und 5.7% über 80
 - Im Kanton Basel-Landschaft: 22.4% über 65 und 6.7% über 80
- Im Jahr 2040 werden **24.4%** der Bewohner/-innen der Schweiz über 65 und 8.5% über 80 sein
 - Im Kanton Basel-Landschaft: 28.3% über 65 und **10.4% über 80**
- Das sind **800'000 zusätzliche Rentner / Rentnerinnen** in der Schweiz
 - Und 24'000 zusätzliche Rentner / Rentnerinnen im Kanton Basel-Landschaft
- Gleichzeitig stagniert die Bevölkerung im Erwerbsalter
 - Je nach Szenario sinkt sie sogar!
- Der Altersquotient steigt bis 2040 von 31% auf 44%
 - BL: von 38% auf 53%
- Der Seniorenquotient steigt bis 2040 von 9% auf 15%
 - BL: von 12% auf 20%

Altersquotient:
Anzahl 65+ / Anzahl 20-64
Seniorenquotient:
Anzahl 80+ / Anzahl 20-64

Bevölkerungsentwicklung & Arbeitsangebot Schweiz

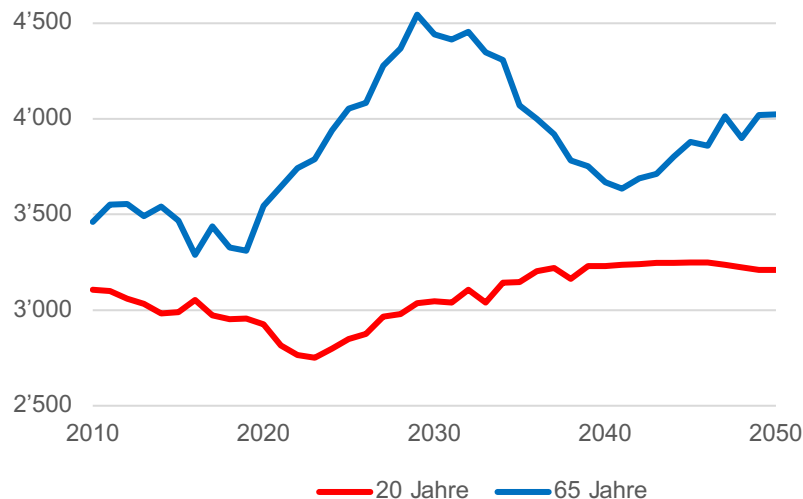


Quelle: BFS Bundesamt für Statistik (Januar 2021)

Bereits seit 2019 Jahr
gibt es in der Schweiz
weniger
Arbeitsmarkteintritte
als Austritte.
Die Schere öffnet sich
stark.

Im Kanton Baselland

BL Entwicklung Arbeitsangebot



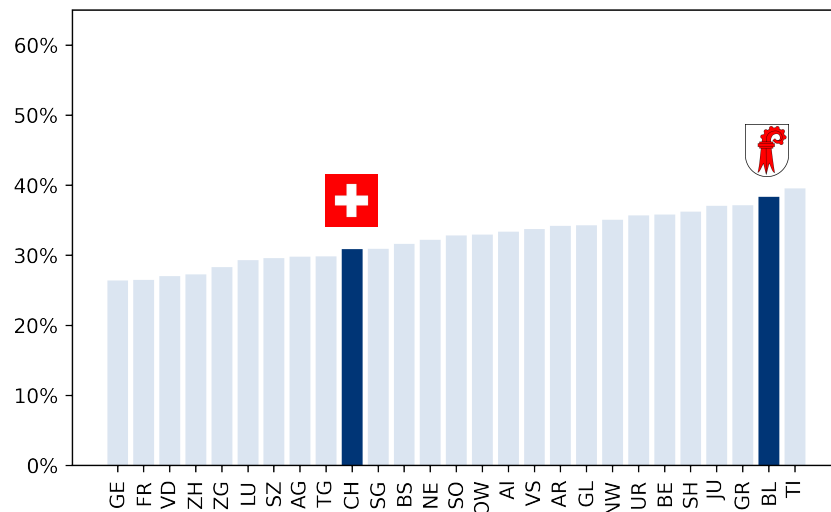
Quelle: BFS Bundesamt für Statistik (Januar 2021)

Im Kanton Baselland ist das schon seit 2005 der Fall. Die Differenz steigt rasant und wird wohl auch in Zukunft so bleiben.

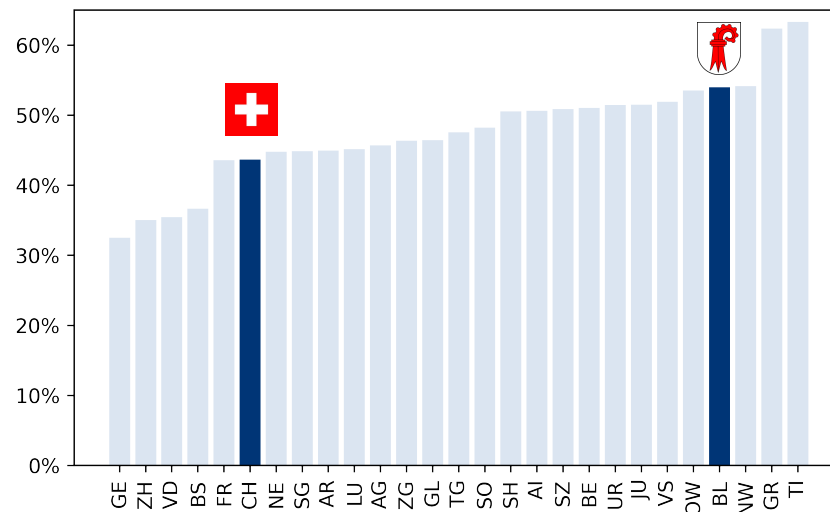
Altersquotient In den Kantonen

Wie alt ist das Baselbiet im kantonalen Vergleich?

Altersquotient 2020



Altersquotient 2040



Quelle: BFS Bundesamt für Statistik – Demografik AG, Basel (April 2022)

Wir müssen unsere Konzeption von Alter anpassen

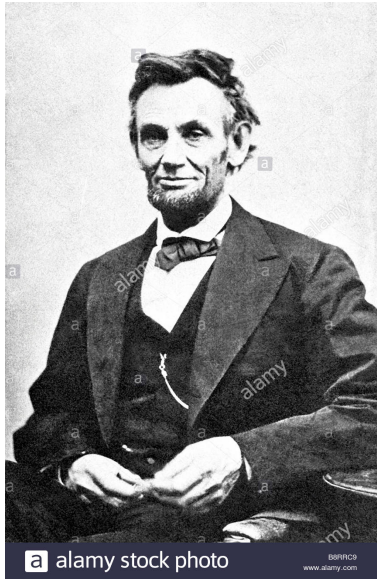


Albrecht Dürers Mutter mit 63
Jahren (1514) kurz vor ihrem Tod



Die Schauspielerin Sophia Loren
mit 63 Jahren (1997)

Wir müssen unsere Konzeption von Alter anpassen



Abraham Lincoln (1809-1865)
Letztes Foto



Daniel Craig, 50 Jahre (2018)

.... und weitere bekannte Beispiele

Bob Dylan hat 2020 mit **79** Jahren ein neues Album herausgebracht.



Joe Biden hat 2021 US-Präsidentschaft mit **78** angetreten.



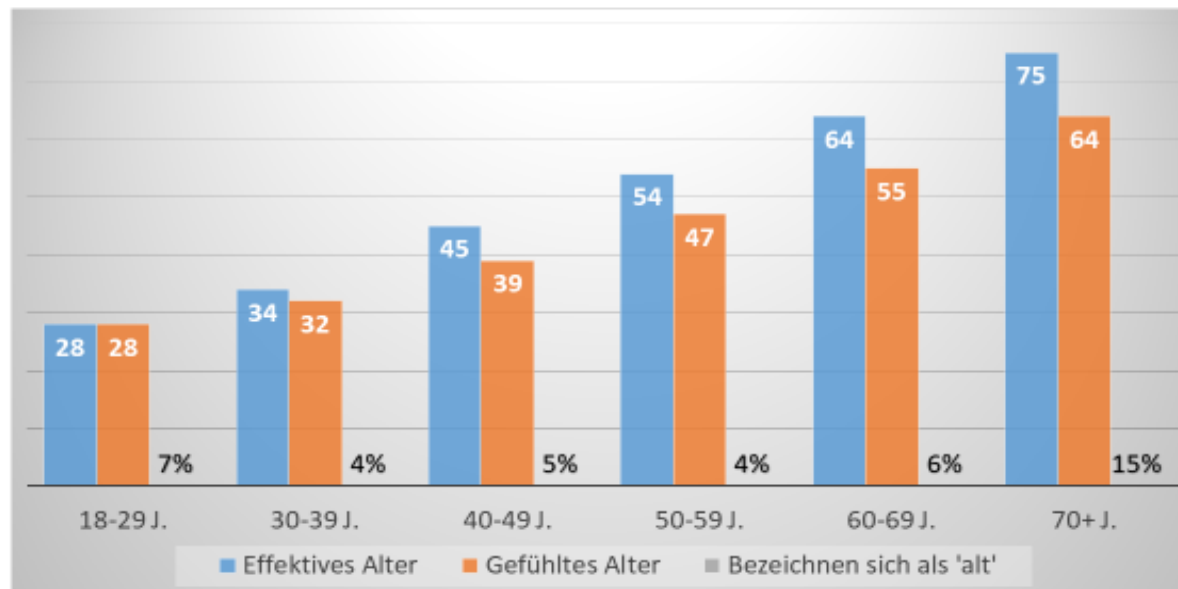
Seine Finanzministerin Janet Louise Yellen ist **75**

Tom Brady gewann 2021 den Super Bowl mit **43**

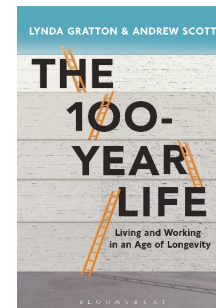
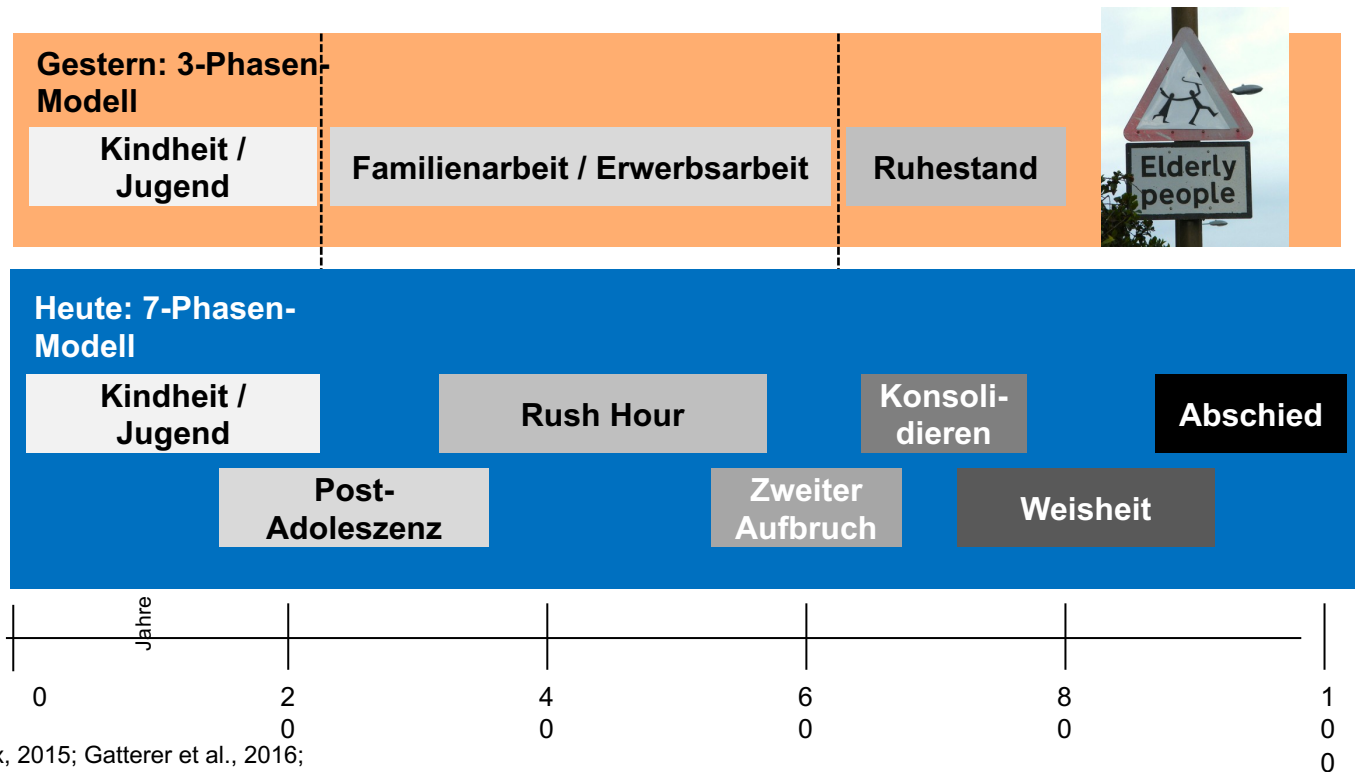


Effektives und gefühltes Alter 2018/2019

(Berner Generationenhaus, Altersbilder der Gegenwart, Bern 2019)



Alte und neue Bilder des Lebens





Die Arbeitswelt verändert sich –

Beobachtete Trends (Auszug aus «Die Zukunft der Arbeit» Zukunftsinstitut Matthias Horx)

- **Digitalisierung** - Das weltweite Datenvolumen verdoppelt sich alle zwei Jahre. Berufe entstehen, die sich auf den Umgang mit Big Data spezialisieren. Es entstehen zahlreiche neue Felder und Berufe.
- **Mobilität und Dezentralisierung** - Statt festem Arbeitsplatz, Notebook und Smartphone. Gearbeitet wird von überall.
- **Flexibilität** - Gewinnt an Bedeutung. Flexibilität bei der Arbeitsgestaltung, bei Veränderungen. Keine starren Arbeitszeiten. Mehr Selbstorganisation wird gefordert. Work-Life Integration.
- **Einwanderung** - Die Gesellschaft wird vielfältiger. Interkulturelle Kompetenzen und Sprachen werden gefragte Fähigkeiten.
- **Personalisierung** - Krankenhäuser werden zu Gesundheitsfabriken. Sportkleidung, die Gesundheit und Körperfunktion überwachen. Berufe, die diese Produkte entwerfen, werden entstehen.
- **Sicherheit** – Wir schwanken zukünftig zwischen dem Bedürfnis nach Sicherheit und dem nach Freiheit hin- und her. Wir wollen alles teilen, jede Information mitbekommen, von überall Zugriff haben – doch unsere Privatsphäre schützen. Es entstehen Berufe, die sich spezialisieren auf die Kontrolle über private Daten.
- uvm....

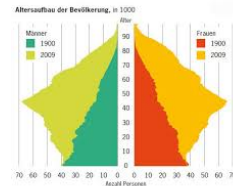
Was spricht gegen eine Weiterentwicklung im Erwerbsleben – auch ab 55?

Viel Erfahrung und Kompetenz

Trotz **langjähriger Berufserfahrung** wird älteren Bewerbern/Bewerberinnen oftmals **weniger zugetraut**.

Was ist zu tun, um ein Mindset zu gewinnen, welches dem «**Potential 50plus**» gerecht wird, den **Generationenmix** stärkt und den **Generationendialog** fördert?

Vorurteile und unbewusste Fehlannahmen abbauen



Strategische Planung

Der Fachkräftemangel wird sich massiv verschärfen. Massnahmen müssen jetzt eingeläutet werden

Personalbedarf ermitteln

- Wie viele Mitarbeiter/-innen werden wir benötigen?
- Wie viele Mitarbeiter/-innen werden wir haben?
- Wie viele Mitarbeiter/-innen müssen wir einstellen?

Kompetenzbedarf ermitteln

- Welche Kompetenzen brauchen wir in Zukunft?
- Wie identifizieren wir die richtigen Talente?
- **Wie behalten wir das Wissen in der Firma?**

Personalangebot antizipieren

- Wie wird sich der «War for Talents» weiterentwickeln?
- **Wie bleiben/werden wir attraktive Arbeitgebende?**

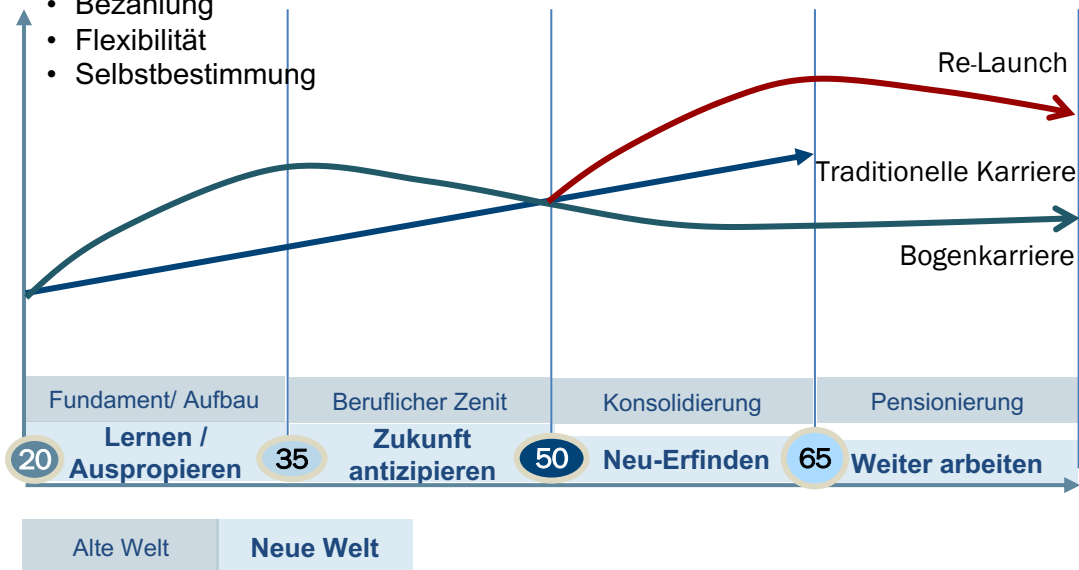
Massnahmen entwickeln

- Ist der Fachkräftemangel hausgemacht?
- Kann er durch Schulungen entschärft werden?
- **Haben wir eine innovative und altersintegrative Kultur?**

Neue Arbeitsmodelle

Lebenslanges arbeiten, lernen, neu-erfinden

- Arbeitszufriedenheit
- Status
- Bezahlung
- Flexibilität
- Selbstbestimmung

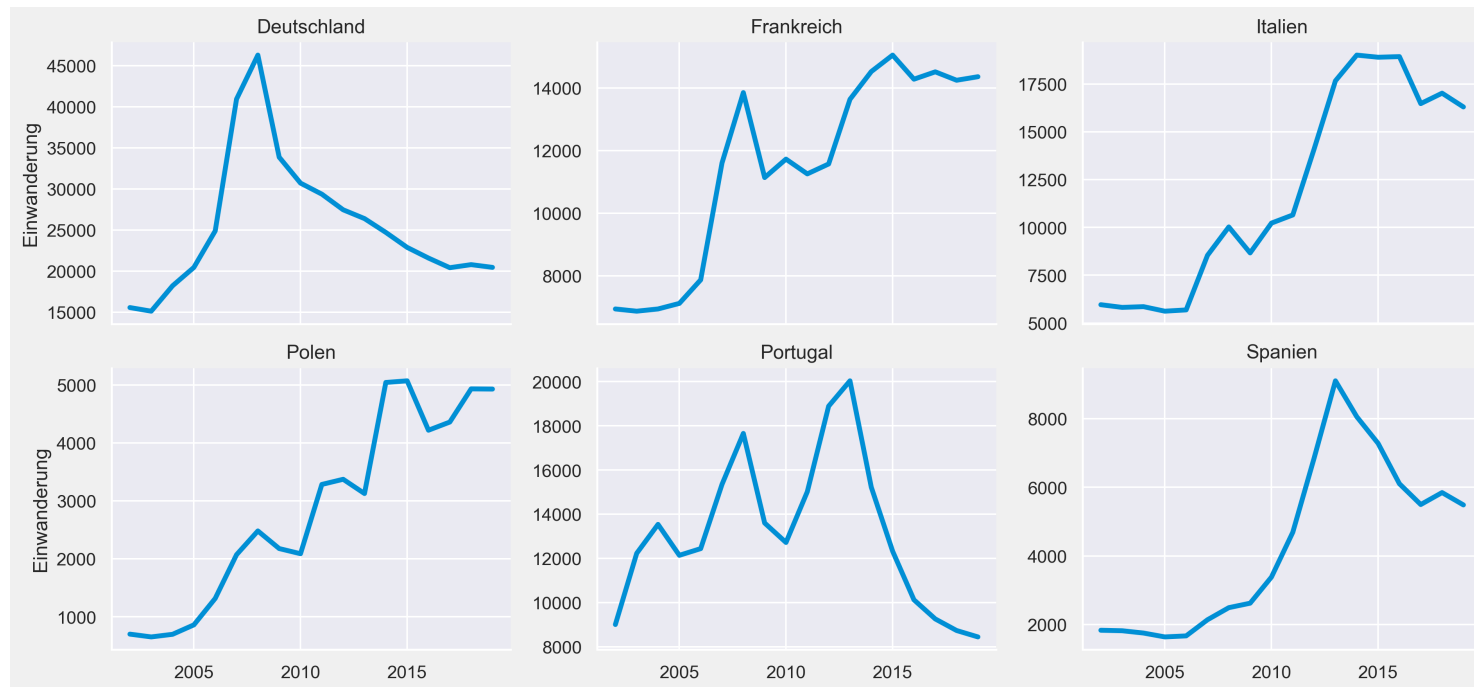


Quelle: Demografik AG, Basel (April 2022)

- Kulturveränderung als gemeinsame Vision
- Gemeinsame Vision in der Geschäftsleitung und funktionsübergreifende Kollaboration
- Innovative Strategien, Chancen und Verantwortlichkeiten bei der «goldenen Generation»
- Das Wohl der Mitarbeitenden als Produktivitätstreiber, weg von der Quantität der Präsenzzeit hin zur Qualität der Ergebnisse

Ausländische Fachkräfte in der Schweiz

Die Zuwanderung aus fast allen EU-Ländern ist rückläufig



Das Potential ausschöpfen – wie geht das noch?

RAVplus Arbeitgeberservice – die Personal und -Stellenvermittlung der Baselbieter RAV



- Melden Sie uns einfach Ihre offenen Stellen über arbeit.swiss / Job-room
- Sie erhalten von uns rasch Vorschläge von passenden Kandidatinnen und Kandidaten
- Und dann entscheiden Sie, welche Person sie kennenlernen möchten

Zuschüsse

EP Einstiegspraktikum
EAZ Einarbeitungszuschuss

Einstiegspraktikum ü50 – 2 bis höchstens 3 Monate

Vereinfacht den Einstieg in eine reale Stelle, wenn die formalen Qualifikationen nicht mehr dem neusten Stand entsprechen

Arbeitgebende Firma

- hat eine offene Stelle langfristig zu besetzen
- will den Stellensuchenden ü50 eine Chance geben
- beabsichtigt eine Anstellung nach dem Einstiegspraktikum (EP)
- stellt ein Praktikumszeugnis aus, falls es zu keiner Weiterbeschäftigung kommt

Vorgehen

Der Arbeitgebende muss keinen Anstellungsvertrag erstellen. Die Arbeitslosenversicherung bezahlt weiter.

Einarbeitungszuschuss EAZ – Sonderregelung ü50 bis 12 Monate

Unterstützung für **Arbeitgebende** bei der Einstellung von Kandidaten, die eine anspruchsvollere Einarbeitung benötigen. Der **Zusatzaufwand** wird durch eine Mitbeteiligung an den **Lohnkosten** durch die **ALV** ausgeglichen.

Im Durchschnitt beträgt der ALV-Beitrag mind 50% vom Bruttolohn

Arbeitgebende Firma

- Abschluss Arbeitsvertrag (Monatslohn orts- und branchenüblich)
- Einarbeitungsplan ist einzureichen, Einarbeitung mit Begleitung ist gewährleistet

Vorgehen

- Spätestens 10 Tage vor Stellenantritt **Gesuch** inkl. Unterlagen einreichen (Arbeitsvertrag von beiden Parteien unterzeichnet, allg. Vertragsbedingungen, Einarbeitungsplan)

Facetten einer neuen Arbeitswelt



Lebenslanges Lernen



Altersintegratives Arbeitsumfeld

Anreizkompatibles Rentensystem



Ansprechpartnerin für weitere Fragen

Daniela Visintin
Netzwerkkoordinatorin «Potential 50plus»

daniela.visintin@bl.ch

T 061 552 07 74