

Firmen gestalten das Rentenalter flexibler

REGION SPEZIELLE ARBEITSMODELLE WIRKEN DEM FACHKRÄFTEMANGEL ENTGEGEN

Junge Fachkräfte sind rar. Hiesige Unternehmer reagieren unter anderem darauf, in dem sie Sorge zu den älteren Mitarbeitern tragen. Immer mehr zum Thema wird auch das Arbeiten über das Pensionsalter hinaus.

Verlieren ältere Arbeitnehmer die Stelle, haben sie oft grosse Mühe, wieder Arbeit zu finden. Kürzlich hatte Bundesrat Johann Schneider-Ammann zu einem runden Tisch mit Vertretern der Kantone und der Sozialpartner geladen. Das Ziel war Wege zu finden, um ältere Arbeitnehmer besser in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Besser ist es natürlich, dass ältere Arbeitnehmer gar nicht erst in die Situation kommen, wieder eine neue Stelle suchen zu müssen, und so in

«Wir erachten einen gesunden Generationen-Mix als Vorteil.»

MADELEINE STÖCKLI
FINANZCHEFIN B. BRAUN MEDICAL AG

den Ruhestand entlassen werden können, dass es für beide, für das Unternehmen und den Arbeitnehmer, stimmt.

Wirtschaftsminister Schneider-Ammann hatte im vergangenen Herbst den Medizinalproduktehersteller B. Braun Medical AG besucht. Aus gutem Grund: dem internen Modell der in Sempach domizilierten Firma «Perspektiven 50+». Damit will B. Braun Medical ein flexibles Rentenalter ermöglichen. Das kann etwa heissen, dass ein Arbeitnehmer mit 60 das Pensum drosselt und dafür über das Pensionsalter hinaus weiterarbeitet.



Schrittweise in Rente gehen: Auch Unternehmen der Region machen dies je länger je mehr möglich. FOTO RAINER STURM/PIXELIO.DE

Dadurch besteht auch genügend Zeit für die Nachfolgeregelung.

Aktiv suchen und selber ausbilden
Langjährige bewährte Kräfte im Unternehmen zu halten ist das eine, frische Fachleute zu finden das andere. Denn aufgrund der demografischen Entwicklung rücken immer weniger junge Fachkräfte nach. Durch die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative könnte sich der Mangel noch verschärfen. Auch hier ist B. Braun aktiv. «Wir bewegen uns auf Plattformen von Hochschulen und Universitäten und sind offen für Bachelor- und Masterarbeiten», sagt Madeleine Stöckli, Finanzchefin der B. Braun Medical AG. Nicht selten entstünden

darus Anstellungen. Neben Online-Portalen wolle das Unternehmen in Zukunft auch Social Media für die

«Die tägliche Zufriedenheit erreicht man nicht mit einer Banküberweisung.»

ANDREAS KORNER
LEITER HUMAN RESOURCES SPZ

Rekrutierung von jungem, gut qualifiziertem Personal nutzen. Das Schweizer Paraplegiker-Zentrum (SPZ) verfolgt einen weiteren Ansatz,

wie man dem Fachkräftemangel entgegenwirken kann. «Die nachhaltigste Nachwuchssicherung ist das Ausbilden eigener Fachkräfte», sagt Andreas Korner, Leiter Human Resources beim SPZ. «Wir sind in diesem Bereich sehr aktiv, beispielsweise in der Pflege.» Bei der externen Rekrutierung setze man insbesondere auf das Internet und auf das persönliche Netzwerk von Vorgesetzten und Mitarbeitenden, ergänzt er.

Bei den älteren Arbeitnehmern hält das SPZ grundsätzlich an den vorgesehenen Pensionierungsaltern fest. Andreas Korner sagt aber, dass die Grenzen zunehmend aufweichen. «Ja, wir haben auch Mitarbeitende, die auf unsere Anfrage hin länger bei uns arbeiten.»

Erfahrung als wichtiges Kapital

Die Wichtigkeit der älteren Arbeitnehmer streichen beide Unternehmen hervor. «Auf die Erfahrung von älteren Mitarbeitenden möchten und können wir nicht verzichten», hält Andreas Korner fest. In die gleiche Kerbe schlägt Madeleine Stöckli von der B. Braun Medical AG. «Die Erfahrung der Mitarbeitenden ist für uns wertvoll. Wir erachten einen gesunden Generationen-Mix als Vorteil.» Auch Andreas Korner sagt, dass das Zusammenspiel von Erfahrung und neuen Ideen besonders bereichernd sei. Entsprechend Sorge tragen die Unternehmen zu ihren Mitarbeitern. Korner nennt Beispiele: «Ältere Mitarbeitende profitieren von zusätzlichen Ferien und können von gewissen Dienstpflichten ausgenommen werden.» Auch passten hier die Möglichkeiten, sich vorzeitig oder teilpensionieren zu lassen, gut ins Bild. Generell würden auch gleitende Arbeitszeiten, Homeoffice und Jobsharing ebenfalls genutzt.

Gute Unternehmenskultur

Madeleine Stöckli fügt an, dass B. Braun marktconforme Löhne zahle und mit Anreiz-Programmen oder unentgeltlichen beziehungsweise verbilligten Sachleistungen weiter zur Motivation und zum Verbleib der Mitarbeiter im Unternehmen beitrage. «Wir stellen zudem fest, dass die Werte des Unternehmens, insbesondere auch die Nachhaltigkeit, eine andere Bedeutung erhalten haben, und dass dies auch von jungen Mitarbeitern geschätzt wird.» Auch für Andreas Korner ist klar: «Der Lohn muss fair sein.» Die tägliche Zufriedenheit erreiche man aber nicht mit einer Banküberweisung, sondern mit erfüllender Arbeit, motivierenden Perspektiven, intakten Teams und wertschätzender Führung. **GERI WYSS**

Anzeigen

HANDIMALS
Bodypainting der ganz besonderen Art
5. bis 16. Mai 2015

LIVE HAND PAINTING

Am **Samstag 9. Mai 2015** performt der Künstler **Guido Daniele** live im Emmen Center – um 12.30 und 14.30 Uhr.

KINDERBASTELN

6. bis 9. Mai 2015

KINDERSCHMINKEN

11. bis 16. Mai 2015

Weitere Informationen unter www.emmencenter.ch



40
JAHRE

EMMEN CENTER
Shopping erleben

ÖFFNUNGSZEITEN: MO/DI/DO 9–18.30 Uhr
MI/FR 9–21 Uhr • SA 8–16 Uhr • www.emmencenter.ch



Erste Hilfe für Menschen mit letzter Hoffnung.

MEDECINS SANS FRONTIERES
ÄRZTE OHNE GRENZEN

Postfach, 8032 Zürich, Tel. 044 385 94 44, Fax 044 385 94 45
www.msf.ch, kontakt@zurich.msf.org, PK 12-100-2

25 JAHRE
IN DER SCHWEIZ

Ja, ich möchte mehr über die Arbeit von Médecins Sans Frontières erfahren. Bitte senden Sie mir:
 Jahresbericht Spendeunterlagen

Name/Vorname _____
Strasse _____
PLZ/Ort _____
E-Mail _____