

## Flexibilisierung des Arbeitsmarktes

**Ende September lud die Schweizer Kader Organisation SKO zum 2. SKO-LeaderCircle Plus in Zürich. Ganz den aktuellen Debatten in Wirtschaft und Politik entsprechend, widmete sich die Veranstaltung dem Fachkräftemangel in der Schweiz. Oder vielmehr den Lösungen zur Problematik, welche zunehmend ihre Spuren in der Schweizer Wirtschaft hinterlässt. Im Vordergrund stand die Notwendigkeit, ein flexibles und fortschrittliches Personalmanagement aufzubauen, das den Einstieg von jenen Gruppen wie Frauen und Senioren erleichtern sollte, die zur Reduktion des Fachkräftemangels beitragen können.**

Laut Kareen Vaisbrot, Leiterin des Bereichs Arbeitgeberpolitik beim Schweizerischen Verband der Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie Swissmem, fehlt es der MEM-Branche unter anderem an technischen Fachkräften, Technikern, Informatikern, Maschinisten und Ingenieuren. Zudem beschäftigen diese mehr ältere Mitarbeiter als andere Branchen und unterdurchschnittlich viele jüngere Arbeitnehmer. Lediglich durch Neuausbildungen, so Vaisbrot, lasse sich der Fachkräftemangel nicht decken. Zusätzlich wies sie auch auf den geringen Frauenanteil von 25 Prozent in der MEM-Industrie hin. Es brauche somit eine neue Strategie, aber auch ein Umdenken: es müssen mehr Frauen angesprochen, mehr Teilzeitstellen angeboten und die Führungspensionierungen reduziert werden.

Wie wichtig die Einbindung von Frauen und älteren Menschen in den Arbeitsmarkt ist, scheint mittlerweile unbestritten zu sein. Doch viel eher standen am Anlass der SKO die Rolle des Personalwesens und die Notwendigkeit von Veränderungen im Personalmanagement im Vordergrund. Diese sollen es ermöglichen, genau diese Zielgruppen als Arbeitnehmer zu reaktivieren, in welchem man grosses Potential in der Reduzierung des Fachkräftemangels sieht. Flexibilität war deshalb das Stichwort von Jürg Eggenberger der SKO und Rolf Zemp von der Zebeco Beratung Coaching. Eine erhöhte Flexibilität im Personalmanagement solle es erlauben, den Anforderungen gerecht zu werden, die der technologische, ökonomische, soziale und kulturelle Wandel herbeiführe. Hierzu gehören unter anderem flexible Arbeitsmodelle und -zeiten wie Teilzeit, Jobsharing oder Home-Office sowie Temporärarbeitskräfte, aber auch konsequente Weiterbildungspolitik sowie eine Rekrutierungspraxis, welche nicht gewisse potentielle qualifizierte Arbeitnehmer gleich zu Beginn ausschliesst. Zudem müsse das Potential einer generationenübergreifenden Zusammenarbeit aktiver gefördert werden, welche auch einem Know-How-Verlust entgegenwirke. Start-up Unternehmen beispielsweise greifen gerne auf das Potential und das Know-How zurück, das ältere Mitarbeiter mitbringen.

Laut einer an der Konferenz thematisierten Studie haben von 200 KMUs nur gerade 49 keine Strategie, um mit dem sie konfrontierenden Fachkräftemangel umzugehen. Die heutige Zeit erfordere ein Umdenken und Mut zu einer neuen Strategie: zur Personalplanung 3.0, des modernen „Work-force Mangements“.

Hierzu braucht es jedoch noch viel Arbeit. Mehrmals thematisierten die Tagungsteilnehmer jedoch, dass schlussendlich immer noch ein grosser Graben zwischen den Worten und den Taten der Firmen besteht, wenn es darum geht, die notwendigen Rahmenbedingungen zu schaffen, die es erlauben würden, ungenutztes Potential proaktiv und flexibel einzusetzen.

J. Cunti für Visberg AG  
15.10.2015