

Alexandre Schmidt
Gemeinderat der Stadt Bern

Franziska Hügli Kästli
Unternehmerin, Muri b. Bern

Rezepte gegen den Arbeitskräftemangel

Von Franziska Hügli Kästli und Alexandre Schmidt, Nationalratskandidaten

Das inländische Arbeitskräftepotenzial besser nützen; dies ist eine zentrale Aufgabe für die nächsten Jahre, denn uns gehen die Arbeitskräfte aus. Kreative Ideen und neue Flexibilität sind angesagt. Von Unternehmen genauso wie von den Arbeitnehmenden und der Politik. Wir, Franziska Hügli Kästli und Alexandre Schmidt, Nationalratskandidaten, liefern Denkanstösse für einen breit angelegten Dialog. Und konkrete, schnell umsetzbare Rezepte. Als langjährige Arbeitgeber wissen wir, wovon wir sprechen – und dass es Energie braucht, neue Wege zu gehen und Skepsis zu überwinden. Aber Freiheit ist uns lieber als Regulierung oder realitätsfremde Rezepte und deshalb sind wir überzeugt, dass es sich lohnt, diese Wege zu beschreiten.

In einigen Branchen ist der Arbeitskräftemangel heute schon akut – und er verschärft sich. Denn in den nächsten zehn Jahren werden gemäss Schätzungen rund eine Million Arbeitskräfte pensioniert, während aufgrund der demografischen Entwicklung nur rund eine halbe Million junge Menschen nachrücken. Automation und neue Technologien werden zwar auch künftig dafür sorgen, dass es für gewisse Tätigkeiten weniger Menschen braucht. Doch die Lücke wird dadurch nicht geschlossen.

Es ist also an der Zeit, nicht mehr nur Probleme zu wälzen, sondern diese zu lösen; und zwar auf Stufe Unternehmen genauso wie in der Politik und seitens der Arbeitnehmenden.

Die Flexibilität der Arbeitskräfte in der Schweiz ist bemerkenswert und trägt massgeblich zum Erfolgsmodell Schweiz bei. Aber weitere Anpassungen tun Not, damit der Wohlstand in der Schweiz erhalten bleibt. Fangen wir also jetzt an, konkrete Ideen zu diskutieren und sukzessive umzusetzen, damit alle Anspruchsgruppen mitreden können und Zeit haben, sich auf Veränderungen einzustellen. Und nehmen wir das, was wir sofort tun können, auch schnell in Angriff.

Unsere «Rezepte gegen den Arbeitskräftemangel» sind Denkanstösse für die Arbeitgeber und Arbeitskräfte genauso wie für die Politik. Und sie sind gleichzeitig unser Wahlversprechen. Wer uns wählt, setzt auf zwei Köpfe, welche die Entwicklungen im Arbeitsmarkt prägen wollen und können – mit langjähriger Erfahrung und vielfältigem Horizont. Zum Wohle aller. Denn Beschäftigung schafft Wohlstand. Und Wohlstand sichert die Zukunft. Ohne zusätzliche Bürokratie und Regulierung, sondern mit dem gemeinsamen Willen aller Akteure, auch diese Herausforderung mit Zuversicht zu meistern – **aus Liebe zur Schweiz.**

Unsere Rezepte an konkreten Beispielen

- **Eigenständigkeit statt Standardisierung**
- **Offenheit statt Stereotypen**
- **Flexibilität statt Regulierung**

Eigenständigkeit statt Standardisierung

Die Standardisierung und Normierung hat überall Einzug gehalten – auch in der Personalarbeit. Doch wie differenzieren sich Unternehmen heute von der Konkurrenz? In vielen Fällen nicht mit dem eigentlichen Produkt oder der angebotenen Dienstleistung, sondern mit einer klaren Kommunikation übergeordneter Werte und den fähigen und motivierten Menschen, die für die Organisation tätig sind.

Das Unternehmen – nicht nur die Produkte – attraktiv positionieren

Viele Unternehmen stellen hervorragende Produkte her oder bieten tolle Services. Doch abgesehen vom Kundenkreis weiss dies oft niemand. Gerade KMUs, denen oft weder viel Geld noch Zeit zur Verfügung steht, sollten die heute meist günstigen Kommunikationsmittel wie Internet und soziale Medien für einen Auftritt nutzen, der nicht nur Produkte und Dienstleistungen beschreibt, sondern auch die Werte des Unternehmens transportiert und zeigt, wer dahinter steckt. Gerade die Jungen und die Frauen wollen wissen, für wen sie arbeiten.

- + *Zusätzliches Reservoir an Bewerbern*
- + *Identität und Loyalität im Betrieb werden gestärkt*

Neuer Typ Arbeitsvertrag «Eltern schulpflichtiger Kinder»

Viele Eltern wollen ihre Kinder durch die Schulzeit begleiten, wären zugleich aber hochmotiviert, eine Arbeitsstelle anzunehmen. Dafür braucht es einen neuen Typ Arbeitsvertrag für Eltern schulpflichtiger Kinder. Die Arbeitszeiten richten sich nach den Möglichkeiten dieser Arbeitnehmenden. So ist ein Erscheinen am Arbeitsplatz wenn immer möglich vom Beginn und Ende des Schulunterrichts abhängig. Arbeitsferien dauern falls nötig so lange wie die Schulferien. Die Arbeitnehmenden tragen die finanziellen Konsequenzen, erhalten aber die nötige Flexibilität am Arbeitsplatz.

- + *Zusätzliches Reservoir an Bewerbern*
- + *Dankbarkeit der Mitarbeitenden führt zu besonderem Einsatz und hoher Loyalität*

Netzwerke und Prozesse statt Hierarchie

Je grösser ein Unternehmen, desto ausgeprägter in der Regel die Hierarchie. Doch junge und ältere Menschen und auch Frauen legen in der Regel wenig Wert auf klassische Karrieren. In Zukunft werden sich Netzwerkorganisationen oder solche, die im Rahmen einer Prozessorganisation die Wertschöpfungskette abbilden, stärker etablieren. Teilen statt Herrschen wird wichtiger und Unternehmen tun gut daran, sich rechtzeitig mit diesen Organisationsformen auseinanderzusetzen.

- + *Neue Weiterentwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende*
- + *Teilzeitmitarbeitende und ältere Mitarbeitende erhalten neue Möglichkeiten*
- + *Jüngere Mitarbeitende integrieren sich besser*
- + *Karriereplanung erfolgt inhaltlich und nicht positionsbezogen*

Mitarbeitende sind die beste Visitenkarte

Die eigenen Mitarbeitenden prägen den Ruf eines Unternehmens entscheidend. Beim Kunden, bei den Lieferanten, im Bekannten- und Freundeskreis, in Weiterbildungskursen, im Militär. Organisationen haben also ein vitales Interesse, ihre Multiplikatoren so zu fordern und zu fördern, dass auf allen Ebenen neue und positiv geprägte Kontaktmöglichkeiten entstehen. Auch wenn es darum geht, Mitarbeitende zu rekrutieren.

- + *Neues Potenzial an Mitarbeitenden*
- + *Arbeitnehmende identifizieren stärker*

Kontinuierliche Weiterbildung

In einer sich schnell verändernden Welt ist kontinuierliches Lernen ein entscheidender Wettbewerbsvorteil. Für die Mitarbeitenden selber und auch für die Organisation. Dieses Lernen bezieht sich nicht nur auf die rein fachliche Ebene in der Weiterbildung, die oft extern absolviert wird und in Diplomen mündet. Auch interne Weiterbildung hält die Mitarbeitenden fit.

- + *Zusammenhalt in den Teams steigt und Identifikation mit den Zielen nimmt zu*
- + *Weiterbildung ist Wertschätzung und steigert die Loyalität*
- + *Kontinuierliche Weiterbildung bedeutet Arbeitsmarktfitness*

Wissen, wer wo steht

Führungskräfte entwickeln im Alltag mit Mitarbeitenden oft konkrete Vorstellungen über deren Entwicklungsmöglichkeiten. Manchmal geben aber Mitarbeitende nicht alle ihre Talente und Wünsche preis, weil sie sich nicht getrauen, sich nicht exponieren möchten oder die Zeit dazu nicht richtig ist. Es lohnt sich deshalb sehr, die Mitarbeitenden permanent abzuholen und nicht einfach der eigenen Vorstellung zu folgen.

- + *Neue Wege für die langfristige Personalplanung*
- + *Ständiger Dialog sorgt für sachorientiertes Klima und Planbarkeit*
- + *Wer ernst genommen wird, identifiziert sich und bleibt länger*

Offenheit statt Stereotypen

In dieser anspruchsvollen und erst noch hektischen Zeit bewegen wir uns gerne dort, wo wir das Terrain kennen – um Komplexität zu reduzieren. Wir verstärken damit Glaubenssätze, verschliessen uns aber gleichzeitig vor neuen Entwicklungen und einer gewissen Kreativität. Offenheit kann neue Arbeitskräftepotenziale erschliessen.

Keine Diplomititis bei Stellenausschreibungen

Im Zuge der allgemeinen Diskussionen um den Fachkräftemangel und unter dem Eindruck der zunehmenden Komplexität werden die Stelleninserate immer überfrachteter: Mit Diplomen und Qualifikationen. Insbesondere in administrativen Berufen wird oft übertrieben. Es lohnt sich, genau zu überlegen, welche Qualifikationen es wirklich braucht, auch menschliche, und zur Kenntnis zu nehmen, dass Schulen nur ganz selten schon den perfekten Mitarbeitenden ausspucken.

- + *Neue Möglichkeiten in der Personalrekrutierung*
- + *Arbeitnehmende sind nicht überqualifiziert und bleiben länger*
- + *Weiterbildung erfolgt entlang der Bedürfnisse im Unternehmen*
- + *Langeweile durch Überqualifikation wird vermieden*

Neue Modelle für ältere Mitarbeitende

Dass Mitarbeitende ab Alter 50 fürchten müssen, zum alten Eisen zu gehören und als erste um den Job bangen, wenn die Zeiten härter werden, ist wirtschaftlich, gesellschaftlich und politisch eine bedenkliche Entwicklung. Denn meist sind ältere Mitarbeitende nicht nur wegen ihrer grossen Erfahrung ein Plus. Sie sind auch überaus loyal, lassen die Ellbogen am Körper und geben ihr Wissen gerne weiter, wenn sie spüren, dass ihnen dies nicht zum Nachteil gereicht. Eine sorgfältige Karriereplanung für älter werdende Mitarbeitende, in welcher die Stellung in der Hierarchie, die Lohnentwicklung und die prozentuale Verfügbarkeit (Bogenkarrieren) ehrlich und offen diskutiert werden, öffnet für alle Beteiligten neue Möglichkeiten.

- + *Offener Dialog führt zu guten Lösungen für ältere Mitarbeitende und den Betrieb*
- + *Ältere Mitarbeitende sind hervorragende Coaches für jüngere und Einsteiger*
- + *Kontinuierliche und konstruktive Auseinandersetzung mit Einsatzmöglichkeiten hält fit*

Potenzial von Menschen mit Behinderungen ausschöpfen

Die Schule macht es vor: Die Einschulung von Kindern mit Behinderungen erfolgt zunehmend in der Volksschule. Der Erfolg lässt sich sehen, denn sie erreichen vielfach dieselben, genauso guten Abschlüsse wie nicht behinderte Kinder. Trotz gleicher Ausbildung reagiert der Arbeitsmarkt noch immer mit Zurückhaltung. Mit dem Fokus auf Ressourcen statt auf körperliche Defizite werden aber Arbeitseinsätze an vielen Orten denkbar.

- + *Neues Reservoir an potenziellen Mitarbeitenden.*
- + *Der Arbeitgeber übernimmt gesellschaftliche Verantwortung*
- + *Die Diversität unter den Mitarbeitern nimmt zum Wohle der Organisation zu*
- + *Die Zufriedenheit in Teams mit behinderten Menschen nimmt zu*
- + *Traum vom eigenständigen Leben für Menschen mit Behinderungen wird möglich*

Flexibilität statt Regulierung

Die Vielfalt der Lebensläufe nimmt zu, die technologische Entwicklung ermöglicht neue Möglichkeiten in der Arbeitswelt und trotzdem wird mittels Regulierung immer stärker alles über einen Leisten geschlagen. Wir plädieren für mehr Flexibilität und eine stärkere Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse von Unternehmen und Arbeitnehmenden.

Individuelle Regelungen statt Reglemente für alle

Unter dem Eindruck der allgemeinen Regulierungswut nimmt die Regulierung in vielen Unternehmen auch innerbetrieblich zu. Das gleiche Personalreglement für alle, die exakt gleiche Spesenregelung, identische Prozesse, wenn es um Weiterentwicklungsmassnahmen geht. Und das in einer Zeit, in der die individuellen Entfaltungsmöglichkeiten für die Menschen so wichtig sind wie nie zuvor. Individualität, soweit gesetzlich erlaubt, lohnt sich in der Personalführung, denn Mitarbeitende erleben dies als Wertschätzung.

- + *Mitarbeitende bleiben länger, weil ihre Bedürfnisse befriedigt werden*
- + *Neue Freiheiten und individuelle Entfaltung führt zu verantwortungsvollem Verhalten*
- + *Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird gewährleistet*



**LISTE
11**

Franziska Hügli Kästli

lic.rer.pol., Unternehmerin, Muri b. Bern

«Mit Wirtschaftskompetenz und Lösungsideen zum Ziel»

Als Ökonomin mit einer langen Geschäftsleitungskarriere, als selbständige Unternehmerin, als Verwaltungsrätin von KMUs, als Promotorin für die Unterstützung von KMUs mit Pensionskassengeldern, als Programmleiterin für den Diplomlehrgang für KMU-Verwaltungsräte von Rochester-Bern, als ehrenamtliche Stiftungsrätin und als Honorar-dozentin an Hochschulen weiss ich, wo der Schuh drückt. Aufgrund meiner langjährigen, vielfältigen Erfahrungen bin ich gut gerüstet, mich für sichere Arbeitsplätze, weniger Bürokratie und gesicherte Sozialwerke einzusetzen. www.franziskahuegli.ch



**LISTE
11**

Alexandre Schmidt

Gemeinderat der Stadt Bern, Bern

«Probleme lösen statt wälzen»

Erwirtschaften vor Verteilen – Privat vor Staat – Freiheit vor Gleichmacherei; Nach diesen Überzeugungen handle ich. Aus meiner Regierungserfahrung weiss ich zugleich um die Bedeutung des Arbeitens über die Parteigrenzen hinweg. Schliesslich erwartet die Bevölkerung von uns Politikern, dass wir Probleme lösen statt wälzen, Antworten liefern statt Fragen offen lassen. 1970, Gemeinderat der Stadt Bern, Ehemann und Vater von zwei Söhnen. Ehemaliger Direktor der Eidg. Alkoholverwaltung und persönlicher Mitarbeiter von zwei Bundesräten www.alexandreschmidt.ch

Im ganzen Kanton 2x auf Ihre Liste!

Durchmischte Teams statt Einheitsbrei

Weil unsere Gesellschaft und damit in der Regel auch die Kunden eines Unternehmens sehr vielfältig sind, lohnt es sich, Vielfalt auch im Innern abzubilden. Eine gute Durchmischung hinsichtlich Alter, Geschlecht und Herkunft bildet das Spektrum besser ab als eine einheitliche, vordergründig schlagkräftige Truppe.

- + *Besser durchdachte und abgestimmte Entscheide*
- + *Reservoir bei Rekrutierungen zu*
- + *Vielfalt bereichert und schärft Fähigkeit zur Kommunikation*

Homeoffice und Teilzeit nicht verteufeln

Teilzeitarbeit für Mütter und Väter sowie Homeoffice sind in vielen Unternehmen zu Reizwörtern geworden. Denn Teilzeitarbeit erhöht den Planungs- und Kommunikationsaufwand und verteuert womöglich auch die Büroinfrastruktur. Und setzt betreffend Verfügbarkeit grosses gegenseitiges Vertrauen voraus. Gerade in KMUs, in welchen pro Aufgabe oft nur eine Person arbeitet, erhöht sich die Komplexität sprunghaft. Doch es lohnt sich sehr, diese Flexibilität einzuführen.

- + *Loyalität von Mitarbeitenden steigt*
- + *Wiedereinsteigerinnen oder Teilzeit arbeitende Mütter bringen neue Erfahrungen ein*
- + *Koordination, Planung und Kommunikation sind überall im Betrieb gewinnbringend*

Volle Flexibilisierung des Rentenalters

Das heute starre Rentenalter mit automatischer Beendigung des Arbeitsverhältnisses entspricht nicht mehr den heutigen Möglichkeiten. Eine volle Flexibilisierung hielte ältere Menschen länger im Arbeitsprozess. Eine solche Regelung bedingt spätestens ab Alter 60 einen regelmässigen Dialog zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden über die gemeinsame Zukunft. Arbeitsverträge endeten bei Erreichen der vollen Rentengrenze nicht mehr automatisch, sondern liefen so lange und in der Form weiter, wie es die Arbeitnehmenden und Arbeitgeber gemeinsam aushandeln.

- + *Arbeitnehmenden bleiben länger im Arbeitsprozess*
- + *Dank konstantem Dialog sind sie motiviert und sehen Perspektiven*
- + *Persönliche Lebensumstände werden berücksichtigt*

Steine für Selbständigkeit aus dem Weg räumen

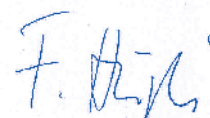
Viele Menschen in der Schweiz hätten auf dem Arbeitsmarkt einiges zu bieten und bleiben trotzdem unsichtbar. Sie möchten sich nicht fix in ein Unternehmen einbinden lassen, wären aber gerne bereit, ihre Arbeit flexibel und auf eigene Rechnung anzubieten. Weil die Hürden zur Anerkennung einer selbständigen Tätigkeit in der Schweiz sehr hoch sind, sehen sie davon ab. Würden diese Hürden tiefer gelegt, indem etwa gegenüber der AHV nicht mehr mindestens drei verschiedene Kunden nachgewiesen werden müssten und indem für diese Menschen unbürokratische Vorsorgelösungen möglich würden, die den schwankenden Einkommen Rechnung tragen, öffnete sich ein neues Reservoir an motivierten, eigenverantwortlichen und unternehmerisch denkenden temporären Mitarbeitenden.

- + *Unternehmer können bei Bedarf Unternehmer einstellen und die Kosten variablisieren*
- + *Interimsmanagement bei einem Kunden und neue Flexibilität schaffen neue Möglichkeiten*

Vorsorgelösungen an neue Realitäten anpassen

Die heutigen Möglichkeiten in der zweiten Säule sind wenig geeignet, die Flexibilisierung und die auch von Arbeitnehmenden gewünschte Individualisierung abzubilden. Eine Umstellung aller Pensionskassen auf das Beitragsprimat ist sicherzustellen. Zu wenige Pensionskassen bieten zudem heute individuelle Anlagepläne für die Versicherten an, obwohl die Lebensrealitäten und die finanziellen Umstände der Versicherten sehr unterschiedlich sind. Und schliesslich wäre es an der Zeit, die freie Pensionskassenwahl zu diskutieren und den Pensionskassen zu ermöglichen, externe Versicherte aufzunehmen. Das entkoppelt Arbeit und Vorsorge.

- + *Flexiblere Vorsorgelösungen erleichtern Personalplanung*
- + *Individuellere Ansparmöglichkeiten und Risikoprofile bilden Lebensumstände ab*
- + *Bogenkarriere und Arbeitsunterbrüche für Familienzeit werden weniger bestraft*



Franziska Hügli Kästli



Alexandre Schmidt

Im ganzen Kanton 2x auf Ihre Liste!

FDP
Die Liberalen

LISTE
11

**Eine starke Berner
Vertretung
im Bundeshaus.
FDP.Die Liberalen**

Nationalratswahlen 2015
www.fdp-be.ch

