

Chancengleichheit im Kontext Fachkräftemangel

Hindernisse und Hilfestellungen
aus Unternehmenssicht

Nina Gilgen, HEKS Fachstelle Soziale Integration



HEKS macht Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zum Thema

Nationale Kampagne 2013-2018

- Zusammen mit SVA und Gewerbeverbänden
- Plakatkampagne
- Publikationen „Chancengleichheit zahlt sich aus“
- Website mit 10 Tipps www.gleiche-chancen.ch
- Regionale Events mit Unternehmen
- Studie «Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung des inländischen Fachkräftepotentials» B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung.(Veröffentlichung April 2015)

Fachkräftemangel und aktuelle Strategien

- **Wirtschaftswachstum** (500'000 neue Arbeitsplätze)
- **Demographischer Wandel** (Babyboomer gehen in Rente)
- **Fachkräftemangel** (2014 : 260'000)
- **Hauptstrategie der Unternehmen: Rekrutierung ausländischer Fachkräfte**
- **Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative**
- **Zahlreiche Initiativen** zur besseren Nutzung des inländischen Fachkräftepotentials

Inländische Potentiale theoretisch erkannt

Erwerbslose, Unterbeschäftigte, Nichterwerbstätige und Überqualifizierte

- Jugendliche u. junge Erwachsene 34'000
- Alternde und ältere (55 – 64) 96'000
- Niedrig Qualifizierte 33'000
- Gut Qualifizierte 149'000

Zahlen siehe Umsetzungskonzept zur Masseneinwanderungsinitiative:

<http://www.ejpd.admin.ch/dam/data/bfm/eu/fza/personenfreizuegigkeit/umsetz-mei/konzept-umsetz-d.pdf>

Hindernisse Jugendliche

- Qualifikations- oder Kompetenzdefizite
- Mangelnde Motivation
- Hoher Einarbeitungs- und Betreuungsaufwand
- Gefahr Imageverlust



Hilfestellungen

- Vertiefte Eignungsprüfung (Probetage und Praktika)
- Vorselektion / Vermittlung
- Externes Coaching
- Aufarbeitung Defizite Sozialkompetenz



Hindernisse ältere MigrantInnen

- Gesundheitliche Beeinträchtigungen
- Geringere Leistungsfähigkeit
- Hohe Lohnforderungen
- Qualifikationsdefizite
- Tiefe Belastbarkeit



Hilfestellungen

- Aufarbeitung Bildungsdefizite (insb. neue Medien)
- Sprachförderung
- Finanzielle Zuschüsse



Hindernisse niedrig qualifizierte MigrantInnen

- Mangelnde Sprachkenntnisse
- Qualifikations- und Kompetenzdefizite
- Administrativer Mehraufwand
- Erhöhtes Konfliktrisiko



Hilfestellungen

- Sprachkurse (intern/externe)
- Deutsch als Betriebssystem
- Probeeinsätze / Vermittlung
- Aufarbeitung Bildungsdefizite
- Trainings zu transkultureller Kompetenz



Hindernisse gut qualifizierte MigrantInnen

- Mangelnde Sprachkenntnisse
- Nichteinschätzbarkeit der Qualifikationen
- Administrativer Mehraufwand
- Erhöhtes Konfliktrisiko



Hilfestellungen

- Sprachförderung
- Interpretationshilfen zu ausländischen Diplomen
- Orientierungskurse zu Arbeitswelt Schweiz
- Trainings zu transkultureller Kompetenz und Diversity



Fazit

- Potentiale sind teilweise erkannt
- Verschiedene erprobte Massnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration liegen vor
- Eine Frage der Umsetzung
Problemdruck noch zu gering
- Es braucht eine Sensibilisierungsoffensive für:
 - die Anliegen des Diskriminierungsschutzes
 - die Stärkung des Diversity-Ansatzes
 - die Stärkung des gesetzlichen Diskriminierungsschutzes

Lassen Sie sich inspirieren...

**Auch in sozialen Organisationen
und in der Verwaltung sind
MigrantInnen untervertreten oder
von Dequalifikation betroffen...**



Die HEKS-Studie «Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential»

Eine Befragung von Arbeitgebern zur Rekrutierung von älteren Erwerbspersonen, sozial benachteiligten Jugendlichen, Niedrigqualifizierten sowie Hochqualifizierten aus Drittstaaten

kann ab 20. April 2015 auf www.gleiche-chancen.ch heruntergeladen werden!

Kontakt bei Fragen zur Kampagne

Nina Gilgen, Fachstelle Soziale Integration

nina.gilgen@heks.ch 044/360 88 44