Gewerkschaftsbund Graubünden

12. März 2015

Fachkräftemangel / Bildungsoffensive

Martina Munz, Nationalrätin

Fachkräftemangel

- Problem seit MEI hoch aktuell
- Personenfreizügigkeit stopfte das Loch
- Mangel ist hausgemacht

- **Ungenutztes Potenzial**
- **Ausbildung wurde vernachlässigt**

Ungenutztes Potenzial

MEI als Chance nutzen!

Ü50

Vernachlässigte Bildung
Pflegeberuf: Grundausbildung

- Seit 2006: ca. 5-6’000 pro Jahr → 1’800 zu wenig
- 1/3 des Fachpersonals → Ausbildung im Ausland
- 4’500 Jugendliche abgewiesen (FaGe/FaBe)

→ rund

Lücke: v.a. Zusatzausbildung
→ heute nur 2/3 des Bedarfs

Arztberuf ist weiblich geworden

1/3 ÄrztInnen mit ausländ. Abschluss
(Spitäler: 40%)

836 Abschlüsse in der Schweiz
1’300 Abschlüsse wären nötig

Gesundheitswesen:
Ausbildung → 200 Millionen jährlich

Fachkräfteinitiative

2011: Fachkräfteinitiative

2013: Situationsanalyse/ Massnahmenbericht

2014: Arbeiten intensiviert

Massnahmenpaket – 4 Bereiche

1. Höherqualifizierung → Ausbildungsfinanzierung
2. Beruf und Familie → Anschubfinanzierung Kita
3. Verbesserung ältere Arbeitnehmende → ???
4. Innovation → Ersatz Fachkräfte durch Technik

Bilanz: ☹ ☹ ☹

Projektorganisation

SRF TAGESSCHAU
Rémy Hübschi
Johann Schneider-Ammann
André Simonazzi
Canon

Fachkräfteinitiative

Frauen und Flüchtlinge sollen mehr arbeiten

19.9.2014, 14:30 Uhr

Empfehlen 6 Twittern 3 +1 0

Fachkräfte-Initiative

Ständerat erhöht den Druck auf Schneider-Ammann

23.9.2014, 19:32 Uhr

Donnerstag
5. März 2015

Zuwanderung: Bund zeigt Kantonen Schlupflöcher auf

Um die Drittstaatenkontingente zu schonen, sollen junge Ausländer als Stagiaires angestellt werden.

Lohndumping / Saisonnierstatut / Umgehung MEI

Mögliche Massnahmen

- Bildungsoffensive
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Verweildauer im Beruf

Hohe Kosten!

Nachholbildung

600’000 Personen Sek II - Abschluss

Potenzial rund 1/4 → 125’000 Personen

- **Angebote für Erwachsene**
- **Validierung von Leistungen**
- **Lebenshaltungskosten**

Arbeitsmarktfähigkeit Ü50

- Sozialhilfequote von Ü50 → steigt
- Wiedereinstieg ü50 → ist schwierig

Massnahmen

- Weiterbildung betriebsintern
- Arbeitskosten: t

Arbeitgeber in Pflicht nehmen

- **Nicht am Pensionsalter schrauben**
- **Keinen Kündigungsschutz**

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

- **Zahlbare Kitas**
- **Öffentliche Tagesschulen**
- **Familienfreundliche Arbeitszeitmodelle**

Erwerbsquote steigern

- jede 2. Frau arbeitet Teilzeit → 1 Mio Frauen
- 220’000 Frauen → höheres Pensum
- 100’000 Frauen arbeiten nicht → Bereitschaft
- 3/4 dieser Frauen sind gut ausgebildet

10% Pensen-Erhöhung
→ 30’000 Vollzeitstellen

Arbeit muss sich lohnen

Zahlbare Betreuungsangebote

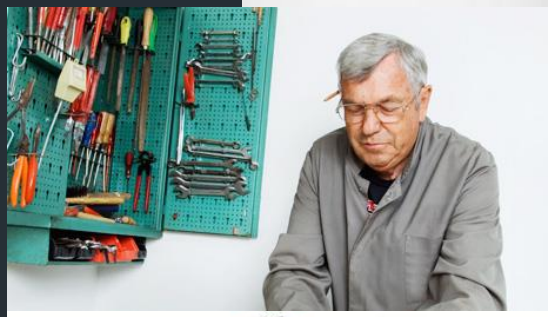
Belastung / Verweildauer im Beruf

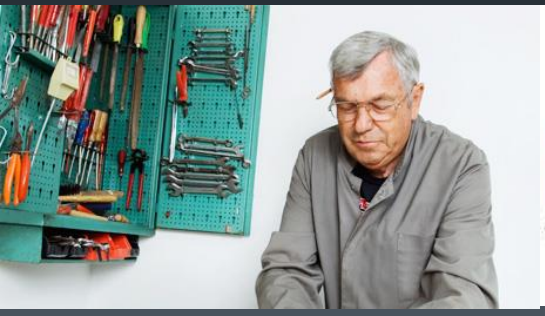
- Verweildauer: 6 Jahre
- Arbeitszeitmodelle
- Belastung auf 100% Job

Sparen kann kontraproduktiv sein

Fazit

- Bildungsoffensive
  - Nachholbildung / Validierung
  - Weiterbildung → Ü50
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Belastung



Fachkräftemangel als Chance nutzen

Vielen Dank