

Arbeitswelt Rund 30 000 über 50-Jährige sind in der Schweiz auf Stellensuche

«50 plus» soll und darf kein Handicap mehr sein

Je dünner die Luft auf dem Arbeitsmarkt wird, desto zahlreicher spriessen die Beratungsdienstleistungen für über 50-Jährige, die von einem Stellenabbau betroffen oder bedroht sind. Fachleute rechnen damit, dass zurzeit in der Schweiz über 30 000 Personen dieser Alterskategorie eine Neubeschäftigung suchen – querbeet durch alle Hierarchiestufen hindurch. Und mit klar steigender Tendenz, denn die massiven, bereits kommunizierten branchenübergreifenden Abbaurunden dürften auch die reiferen Jahrgänge treffen. Ohnehin werden sie firmenintern oft dem alten Eisen zugeordnet, das jüngeren, unverbrauchten Kräften Platz zu machen hat.

Ohnmacht, Verzweiflung

So ist es zu begrüssen, dass sich zahlreiche Instanzen – privatwirtschaftliche Beratungsunternehmen, Stiftungen, staatliche Stellen, Berufsinformationszentren (BIZ), Sozialpartner, Kirchen – dieser Herausforderung widmen und Hilfe, Empfehlungen und Ratschläge anbieten. Wer diese Hilfspakete schnürt, spürt die bei vielen Betroffenen vorherrschende Ohnmacht und Verzweiflung. «Oft werden sie bei Abbaurunden nicht einmal angehört oder konsultiert. Viele Arbeitgeber kommunizieren nicht offen und sortieren die über 50-Jährigen einfach aus», so skizziert Markus Blättler die momentane Situation. Blättler leitet bei der Stiftung Speranza die Deutschschweizer Zentralstelle von «Passerelle 50plus». Ursprünglich «nur» gedacht für die Integration Jugendlicher in den Arbeitsprozess, hat die Stiftung angesichts zunehmender Probleme älterer Arbeitnehmer den Aktionsradius ausgedehnt und das Angebot «Jobintegration Passerelle 50plus» kreiert. Es fokussiert einerseits auf motivierte Stellensuchende und will andererseits Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) der Kantone, Sozialdiensten der Gemeinden sowie anderen Institutionen bei der Umsetzung ihres Leistungsauftrages beistehen.

Gleichzeitig appelliert die Stiftung an die gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Vernunft der Wirtschaftsakteure. Blättler plädiert für nichts Geringeres als einen neuen Denkansatz und eine neue strategische Ausrichtung der Unternehmen mit entsprechender Ausstrahlung auf die Personalpolitik. «Es kann doch nicht sein, dass man ständig über Fachkräftemangel jammert und gleichzeitig über 50-jährige, hochqualifizierte Mitarbei-

ter auf die Strasse stellt.» Deren Weiterbeschäftigung sei ein probates Mittel gegen personelle Engpässe und erlaube eine sinnvolle Nutzung des wertvollen, sonst brachliegenden Humankapitals.

Wie aber können die Betroffenen auf dem schwieriger gewordenen Arbeitsmarkt auftreten? Was lässt sich ausspielen und als Unique Selling-Proposition in die Waagschale werfen? Ein altersgerechtes Bewerbungsmanagement basiert insbesondere auf einer nüchternen Selbstanalyse: Wo liegen meine besonderen Fähigkeiten, wo meine Schwächen? Wie lautet meine Werte- und Motivationsstruktur? Welches Unternehmen passt optimal zu meinem Profil, meinen Erfahrungen, Kompetenzen, zu meinen Lebensmotiven? Angehörige der Generation 50 plus müssen zur eigenen Marke avancieren, sich entsprechend vermarkten und selbstbewusst gegen andere «Labels» auftreten.

Wer sich bei professionellen Coaches umhört und sich nach entsprechenden Tipps für Stellenbewerber erkundigt, erfährt neben viel Selbstverständlichem und Banalem auch Bedenkenswertes. So wird beispielsweise zu einem persönlichen Gesundheitsmanagement geraten. Der Bewerber soll also auch visuell fit auftreten, zwar nicht als Spitzenathlet, aber sichtbar in guter Form, gepflegt und aktiv, wobei die Körperhaltung viel aussagt über die Geistesverfassung gerade in einer Stresssituation wie dem Vorstellungsgespräch.

Unisono legen Personalvermittler der Generation 50 plus ans Herz, die bestehenden privaten Netzwerke inklusive Vereinszugehörigkeiten auszu-schöpfen und zielgerichtet zu pflegen, selbst bei momentan intakt scheinenden Berufsaussichten. In jedem Fall gilt es für Entlassene der Stigmatisierungsgefahr die Stirn zu bieten, um nicht in eine gefährliche Opferrolle zu rutschen. Auch das Aufspüren und Nutzen der vielen zielgruppenspezifischen Netzwerke und Institutionen gehört ins Aufgaben-Portfolio jener, die sich im härter gewordenen Arbeitsmarkt neu positionieren wollen – oder müssen. Überhaupt soll man die Initiative ergreifen und nicht auf die Reaktion einzelner Firmen warten, sondern sich bei all jenen Unternehmen melden, die dem eigenen Wunschprofil entsprechen, selbst wenn gerade keine offenen Stellen vorhanden sind. Zudem wird das Üben von Bewerbungsgesprächen empfohlen, wenn möglich unter Einsatz einer Videokamera, da-

mit der Kandidat anschliessend notwendige Verbesserungen im Auftritt vornehmen kann.

Im Rahmen der Selbst- und Marktanalyse gilt es, illusionslos die Erfolgsaussichten an der Arbeitsfront auszuloten – und die Schlussfolgerung zu ziehen, dass für den Wiedereinstieg mehr denn je Flexibilität und Offenheit für alles gefragt sind. Wer sein berufliches Erfahrungswissen erneuert in den Wirtschaftskreislauf einbringen und der drohenden Marginalisierung enttrinnen will, wird auch mit der Binsenwahrheit konfrontiert, dass einzig und allein lebenslanges Lernen – insbesondere in der zweiten Lebenshälfte – der rasanten Erosion der Wissens-Halbwertszeit vorbeugt.

Gefragte Flexibilisierung

Dabei sind die Rahmenbedingungen für einen Wiedereinstieg gar nicht so schlecht. Nach Ansicht von Ruth Derer Balladore vom Schweizerischen Arbeitgeberverband suchen die Unternehmen erfahrene, qualifizierte Mitarbeitende, die zur eigenen Marke geworden sind: «Dann ist auch rasch klar, über welches Spezialwissen diese Kandidaten verfügen und ob es zum Anforderungsprofil der offenen Stelle passt. Herrscht optimale Übereinstimmung, kommt es zur Win-win-Situation.» Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) wiederum engagiert sich laut Sprecher Thomas Zimmermann dafür, «dass die Arbeitnehmer trotz teilweise sinkender Leistungsfähigkeit bis zum ordentlichen Rentenalter zu angemessenen Bedingungen erwerbstätig sein können». Via Gesamtarbeitsverträge und Gesetze erstrebt der SGB verbesserte berufliche Rahmenbedingungen für Erwerbstätige ab 50 Jahren. So wurde etwa in der Bauwirtschaft ein Modell für den frühzeitigen Altersrücktritt implementiert, das dereinst auch für andere Branchen Gültigkeit erlangen könnte. So oder so braucht es eine zunehmende Flexibilisierung – am Arbeitsplatz wie in den Köpfen.

Werner Knecht