

«Was kann ich und was will ich?»

BEOBSACHTER-RATGEBER «50 PLUS – NEUORIENTIERUNG IM BERUF. CHANCEN ERKENNEN UND MIT ERFAHRUNG PUNKTEN»

Über 50-Jährige finden heute kaum mehr eine neue Stelle? Stimmt so nicht, sagt Brigitte Reemts Flum*, die zusammen mit Toni Nadig den Beobachter-Ratgeber «50 plus – Neuorientierung im Beruf» veröffentlicht hat. Es gelte jedoch, mit den Erfahrungen zu punkten und gezielt ein Netzwerk aufzubauen.



Brigitte Reemts, die Diskussion «Über 50 und arbeitslos» geistert als Schreckensgespenst seit einigen Monaten durch die Medien. Wie sieht die Situation wirklich aus?

Ich denke, die gefühlte Bedrohung ist grösser als die faktische Bedrohung. Nur hilft das erst mal nicht, wenn man überraschend, vielleicht nach vielen Jahren des Einsatzes bei einem Unternehmen, die Kündigung erhält. Da bricht erst einmal eine ganze Welt zusammen.

Studien zeigen klar: Mit über 50 Jahren sinkt das Risiko, gekündigt zu werden. Die Arbeitslosenquote liegt bei diesem Alter unter den statistischen Werten. In der Schweiz haben mit 71 Prozent der über 55-Jährigen sehr viele eine Stelle: Wo liegt denn das Problem?

Das Problem liegt darin, dass gerade für Ältere oft nicht nur die aktuelle Stelle verloren geht, sondern auch ein Teil der eigenen Identität, nämlich die Arbeit, auf die man stolz ist, bei einem Unternehmen, dem man sich zugehörig fühlte. Diese Kränkung zu verdauen braucht Zeit, und das ist auch der Grund, warum Ältere – und auch das ist ein Fakt – länger für die Arbeitssuche brauchen.

Weiter steht fest: Ältere Arbeitnehmer sind nicht öfter krank, sind offener gegenüber Veränderungen im Betrieb, haben bessere Beziehungen zu den Arbeitskollegen, sind weniger mit der Familie absorbiert und sind genau so produktiv und lernen gleich schnell wie Jüngere. Haben demnach vor allem Personal- und Firmenchefs ein Problem, Leute über 50 einzustellen? Ich mache nicht diese Erfahrungen. Jede Woche unterschreiben Beratungsklienten – fast alle über 50 Jahre – Arbeitsverträge. Allerdings wird man in diesem Alter nicht mehr für sein Potenzial eingestellt, sondern für das, was man unmittelbar beitragen kann. Wenn Sie sich um eine Arbeit bewerben, die auch ein 30-Jähriger machen kann, wird man voraussichtlich den 30-Jährigen einstellen. Wenn Sie sich aber um eine Tätigkeit bemühen, wo es Ihre Kenntnisse, Erfahrungen, Branchennetzwerk etc.

«Da bricht zuerst einmal eine ganze Welt zusammen.»



Weniger ist mehr: Wer sich gezielt um Stellen bewirbt, hat grössere Erfolgschancen.

FOTO KEYSTONE/MARTIN RÜTSCHI

braucht, hat der Jüngere weniger Chancen. Nur sollten Sie dafür erst einmal exakt wissen, was Sie können und wollen, und dies auch artikulieren können. Und dann «ich biete» zu Ihrer Haltung machen, nicht «ich suche»; man muss bei der Bewerbung den Mehrwert fürs Unternehmen hervorheben.

Auch die Begründung, die Sozialbeiträge seien höher, scheint kaum ein ausschlaggebendes Kriterium zu sein ...

Früher war vielleicht dieses Argument noch zutreffend (Pension mit 60, Leistungsprimat etc.). Ich halte das heute für ein vorgeschobenes Argument, um sich nicht wirklich damit auseinandersetzen zu müssen, wo es bei der eigenen Suchstrategie vielleicht noch hakt. Ich habe noch nie erlebt, dass man einen gut qualifizierten 50-Jährigen nicht einstellt, weil die Sozialbeiträge für das Unternehmen teuer kommen.

Bei welchen Berufen ist ein Wechsel mit über 50 besonders schwierig – wo gehts einfacher?

Wir befinden uns in einem immer schneller werdenden technologischen und strukturellen Wandel. Immer mehr Jobs werden

in billigere Länder verlagert oder automatisiert bzw. digitalisiert. Der Anteil der Jobs im Dienstleistungssektor liegt heute bereits bei fast 75 Prozent, dies zulasten der produzierenden Industrie. Auch hat

ein 'Anforderungsschiff' stattgefunden, es wird immer mehr Aus- und Weiterbildung verlangt. Schwierig wird es demnach vor allem für Menschen, die ungelernt sind oder sich in ihrem Berufsbild lange nicht weitergebildet haben. Berufe, die es noch gab, als 50-Jährige ihre Berufslaufbahn starteten, wie beispielsweise Automechaniker, gibt es heute in dieser Form nicht mehr. Andere Bereiche wie die Informatik haben solche Entwicklungssprünge gemacht, dass ein Wiedereinstieg ohne qualifizierte Weiterbildung sehr schwierig wird. Besonders einfach ist es in Dienstleistungsberufen wie z.B. Pflege. Aber auch technisch-handwerkliche Berufe wie Elektriker, Sanitäre, Heizungsinstallateure etc. sind gesucht. Wir arbeiten vor allem im Kaderbereich und stellen dort fest, dass auch erfahrene Führungskräfte gut einen Wiedereinstieg finden.

Ältere Menschen sind hingegen länger auf der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle. Was ist für Über-50-jährige Menschen wichtig, wenn sie freiwillig oder zwangenermassen auf Jobsuche sind?

Das Wichtigste ist, erst einmal eine Standortbestimmung zu machen: was kann ich, was will ich und in welchem Umfeld und in welchen Branchen kann ich mein Wissen und meine Erfahrung am besten einbringen?

Wie geht man am besten vor?

Nachdem man sich über seine Zielsetzung im Klaren ist, sollte man sich mit der eigenen Positionierung auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen: Welche Unternehmen kommen für mich überhaupt in Frage, ist mein Lebenslauf auf meine Zielposition abgestimmt, wie «verkaufe» ich mich am besten? Wie kann ich persönliche Kontakte nutzen?

Welche Fehler sollte man vermeiden?

Sich in grosser Zahl auf Stellen zu bewerben, die nur zu einem kleinen Teil mit dem eigenen Profil übereinstimmen. Ich höre immer wieder, dass Leute 500 Bewerbungen geschrieben, ohne je ein Vorstellungsgespräch zu bekommen. Das tut weh, das ist mir klar. Aber: Niemand kann 500 sinnvolle Bewerbungen verschicken. Und es ist viel besser, zehn wirklich gut überlegte und recherchierte Bewerbungen zu verfassen, als sein Dossier überall hinzuschicken.

Wer kann einem helfen? – die Regionalen Arbeitsvermittlungstellen RAV sind ja nicht selten überlastet und sammeln vor allem Bewerbungsbögen ...

Ein RAV-Berater oder -Beraterin hat sehr viele Leute aus den unterschiedlichsten Bereichen zu betreuen. Daher sind seine Möglichkeiten begrenzt. Aber gerade für Ältere gibt es verschiedene, arbeitsmarktliche Unterstützungsmassnahmen, die sinnvoll

sind und durch das RAV vermittelt werden. Natürlich macht es auch Sinn, sich extern beraten zu lassen, um den Prozess strukturiert und professionell anzugehen und in der schwierigeren Situation einen Sparringpartner an der Seite zu haben.

Sollte man sich schon mit 30, 40 Jahren Gedanken machen, wo man beruflich mit 50 stehen will – oder bringt eine solche Planung in diesen unsicheren Zeiten wenig?

Ich denke, das bringt sogar sehr viel. Je schneller sich alles verändert, desto wichtiger ist es, diese Veränderungen eigenverantwortlich zu beobachten und sich zu überlegen, welche Auswirkungen das auf die eigene, berufliche Situation haben könnte. Aktuell wird beispielsweise die Digitalisierung aller Büroarbeiten massiv vorangetrieben. Kaufmännische Mitarbeitende können sich bereits jetzt ausrechnen, dass sich ihr Berufsfeld in einigen Jahren komplett wandeln wird. Da macht es doch durchaus Sinn, sich zu überlegen, wie man die Weichen stellen möchte, oder?

ROLAND STIRNIMANN

*Brigitte Reemts ist Philosophin und Germanistin (FU Berlin) mit langjähriger Management- und Führungserfahrung im Versicherungswesen. Sie ist seit 2001 in der Outplacementberatung tätig; seit 2007 als Partnerin und Mitinhaberin der Dr. Nadig + Partner AG.

Neuer Ratgeber für die Neuorientierung

BEOBSACHTER Wer sich als über 50-jähriger freiwillig oder unfreiwillig beruflich neu orientiert, sollte wissen, wohin er sich bewegen will – und genügend Zeit einplanen. Der neue Beobachter-Ratgeber «50 plus – Neuorientierung im Beruf» ist in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Kaderorganisation (SKO) und der «Handelszeitung» entstanden und ist ein praktischer Reiseführer auf dem Weg in den Neubeginn.

Eine berufliche Neuorientierung braucht klare Ziele. Nicht Aktion, sondern Reflexion steht im Vordergrund. Eigene Fähigkeiten, Stärken, Kenntnisse und Wünsche müssen definiert werden. Wie baut man ein (Business-)Netzwerk auf? Wie sieht kluges Selbstmarketing aus? Wie recherchiert man gezielt im Arbeitsmarkt? Brigitte Reemts Flum und Toni Nadig, zwei erfahrene Beratungsprofis, geben Antwort und führen professionell und einfühlsam durch die verschiedenen Etappen der Neuorientierung. Die beiden Autoren liefern detaillierte Hintergrundinformationen und gehen auf die gesellschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt ein. Dazu geben sie praktische Tipps und versorgen Neuorientierende mit hilfreichen To-do-Elementen wie Checklisten, Fragebögen und Vorlagen – für einen gut geplanten Start in die berufliche Veränderung. **RS**

Reklame

SONNTAG 17. APRIL OFFEN

9:00 bis 17:00 Uhr

alle Neuheiten auf
www.moebel-portmann.ch

Erspielen Sie bis zu
Zusatz-Rabatt **6%**

**MÖBEL
PORTMANN**
Wohnideen aus Schöpfheim

Mit ganzem Herzen Fachhändler

Donnerstag Abendverkauf bis 21.00 Uhr | Montagmorgen geschlossen
Telefon 041 484 14 40 | www.moebel-portmann.ch
Kostenlose Lieferung, Montage und Entsorgung

