

50 und zu alt für den Arbeitsmarkt?

Kann sich die Wirtschaft diese Einstellung noch leisten?

Ein Rennen gegen die Zeit – die Arbeitslosenzahlen sinken zwar – nicht aber die Zahl derjenigen Stellensuchenden, die über 50 Jahre alt sind. Das war kürzlich von Frau Rita Fuhrer, Regierungspräsidentin, in der Tagespresse zu lesen.

Bereits in den nächsten Jahren, wenn nicht jetzt schon, fehlen in unserem Land qualifizierte Arbeitskräfte.

Geschlechts- und Altersstruktur

Ständige Wohnbevölkerung nach Alter gemäss dem mittleren Szenario

am Jahresende, in Tausend

	2010	2015	2020	2025	2030	2040	2050
Total	7692.3	7883.0	8002.8	8088.3	8142.9	8151.0	8060.7
0-19 Jahre	1595.0	1546.2	1521.0	1509.5	1495.4	1444.5	1397.4
20-39 Jahre	2024.4	2055.3	2038.9	1991.6	1931.1	1851.2	1828.4
40-64 Jahre	2741.0	2794.0	2817.2	2794.9	2729.6	2652.9	2586.2
65-79 Jahre	951.8	1067.9	1166.8	1252.6	1359.5	1424.3	1307.0
80 Jahre und älter	380.7	420.5	459.0	539.8	627.3	778.1	941.7

Quelle: SCENARIO

Es wird viel über dieses Thema geschrieben – in die Tat umgesetzt wird wenig. Wenn nicht ein Umdenken stattfindet, wird die Wirtschaft mit einem erheblichen Arbeitskräftemangel konfrontiert. Es muss nicht sein, sofern die Unternehmen sich diesem Thema stellen und neue Modelle für Ihre Mitarbeiter einführen. Die Personalpolitik muss grundsätzlich überdacht werden.

Von einem Workshop bei der ABB zum Thema Projekt: „Route 45plus“ habe ich folgende Gedanken mitgenommen.

Es wird vom Grundsatz der Chancengleichheit und Wertschätzung gesprochen. Wichtig ist der ABB auch, dass die Mitarbeitenden die Arbeitsmarktfähigkeit behalten. Diese wird immer wieder überprüft und mit gezielten Weiterbildungen angepasst. Vom Mitarbeiter wird erwartet, dass er Eigenverantwortung übernimmt. Was kann er sich zumuten, damit seine Work-Life-Balance im Gleichgewicht bleibt. Alle Arbeitsplätze wurden vor einigen Jahren mit einem neuen Lohnsystem bewertet. Das heisst, dass ein 30 und ein 55jähriger Mitarbeiter in der Entlohnung ohne sehr grosse Unterschiede entlohnt wird – was wiederum die Lohnkosten in Grenzen hält. Ebenso wurde ein neues System für die zweite Säule erarbeitet.

Gezielte Förderung und Weiterbildung von Mitarbeitenden zwischen 45 und 54 Jahren.

Zielsetzung der Organisation:

- Wertschätzung von Wissen und Erfahrung älterer Mitarbeitenden
- Ausschöpfung des Potenzials als Leistungsträger der Organisation

Die Mitarbeiter dieser Altersklasse werden zu einer freiwilligen Standortbestimmung (Kick off) eingeladen. Wichtig ist, dass dafür externe Berater eingesetzt werden, damit Offenheit entstehen kann. Das heisst, dass von diesem Workshop nicht's nach Aussen gelangt. In einem Follow up erarbeiten sich die Mitarbeiter neue Ziele und prüfen ihre Weiterentwicklungsmöglichkeiten um danach auch nötige Massnahmen zu planen. Zu diesem Zweck werden auch Lernpartnerschaften mit anderen Mitarbeitern gebildet.

Natürlich hat sich ABB auch den Gedanken über eine „Return of Investment“ gemacht, da für die Investition 45 plus Gelder in die Hand genommen werden müssen. Erfahrungen zeigen, dass sich diese Investitionen auszahlen.

Ein Credo von ABB ist, dass sie nie unzufriedene Mitarbeiter wollen. Unzufriedene Mitarbeiter haben vielleicht schon innerlich gekündigt, erbringen keine zufrieden stellende Arbeitsleistung mehr und fügen somit dem Unternehmen Schaden zu.

Mitarbeiter haben die Möglichkeit, sich während ihrer Anstellung mehr als einmal eine Schlaufe für eine Standortbestimmung zu begeben. Lebenslanges Lernen und Weiterbildung hat einen hohen Stellenwert.

Auch wurde das Thema Teilzeit-Beschäftigung angesprochen. Generell ist Teilzeit-Beschäftigung auch in einer Führungsposition möglich. Die Situation wird jedes Mal geprüft. Wenn alle Voraussetzungen für die Stellvertretung erfüllt sind, kann auch diesem Wunsch nachgekommen werden.

Teilzeitarbeit für Führungskräfte ist immer noch ein Kulturproblem. Es muss ein Umdenken stattfinden.

Neuausrichtung, Karriere mit 60

Mit 60 Jahren nochmals neu beginnen, eine Neuplanung der beruflichen Aktivitäten vornehmen, vorhandenen Ressourcen kennen und einsetzen. Die ABB unterstützt und fördert ihre Mitarbeitenden in diesem Sinne in ihrer beruflichen Weiterentwicklung. Erfahrung kann verschieden genutzt werden. Dies gilt für alle Berufsgruppen und Altersklassen.

Mitarbeitende des oberen Kaders scheiden automatisch im Alter von 60 Jahren aus und treten in eine eigens dafür geschaffene Partnerfirma über. Bis zur Pensionierung haben Mitarbeitende die folgende Möglichkeit:

Sie sind bis zur Pensionierung als Senior Consultant, hauptsächlich für ABB tätig.

Damit verbundene Ziele sind:

- Verjüngung des oberen Kaders
- Nutzung der Erfahrungen
- Schrittweiser Ausstieg

Wie wird generell in Unternehmen das Problem Mitarbeitende 50plus gelöst?

Ein Beispiel erzählt von einem RAV Berater:

„Zur Anmeldung kommt ein Mann, Mitte 50, gut qualifiziert, aus der Industrie. Kündigungsgrund „aus wirtschaftlichen Gründen“ – freigestellt. 6 Monate Monatsgehalt garantiert.

Nun, was heisst das für den Betroffenen? Eine Kündigung ist immer ein grosser Schock. Es braucht Zeit, bis er das Unfassbare fassen kann. „Doch nicht ich!“ „Weshalb denn gerade ich?“ Unterstützung und Verständnis werden helfen, dass Herr X sich wieder auf ein neues Ziel fixieren kann.

Wie aber findet Herr X mit 55 so schnell wieder eine passende Arbeitsstelle?

Das Karussell fängt an zu drehen. Bewerbungen verschicken – Absagen erhalten. So geht das unter Umständen monatelang, Während dieser Zeit geht leider viel Energie, die in Arbeit umgesetzt werden könnte, durch Stellensuche verloren. Ebenso schadet diese Situation dem Selbstwertgefühl und dem Selbstbewusstsein des Betroffenen.

Ein Unternehmen, das den Mitarbeitenden über 50 andere Wertmassstäbe entgegenbringt, das im Gegenteil das Know how auch in dieser Altersklasse fördert und unterstützt, hätte Herrn X unter Umständen nicht entlassen.

Es ist zu überlegen, ob ein Unternehmen die Weichen für eine andere Haltung gegenüber ihrer Belegschaft jetzt stellt, solange noch genügend gut qualifizierte Mitarbeitende auf dem Markt sind oder sich erst umorientiert, wenn auch diese wertvollen Mitarbeitenden fehlen.

Was braucht es für dieses Umdenken?

- Dieselbe Wertschätzung allen Mitarbeitenden aller Altersklassen gegenüber
- Mitarbeiterförderung ohne Altersbegrenzung
- Arbeitsmarktfähigkeit
- Offene Kommunikation
- Work-life-Balance erhalten
- Ev. Arbeitsplatzbewertung
- Berufliche Vorsorge
- Arbeitsgestaltung



Irene Meier, dipl. Organisationsberaterin BSO
JA-JOB Stellenvermittlung jung + alt
Projekt 50plus
www.ja-job.ch | info@ja-job.ch