

Ältere Arbeitnehmer sind gefragt

Eine 5 auf dem Rücken und auf Stellensuche? Nicht einfach. Doch immer mehr Firmen erkennen den Wert von älteren Mitarbeitenden.



Andrea Söldi



Marion Nitsch

Heutzutage bleiben die meisten Menschen bis über das Pensionsalter hinaus gesund und leistungsfähig. Doch wer mit über 50 seine Stelle verliert, hat es meist schwer, nochmals etwas Neues zu finden. Zwar liegt die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe tiefer als bei den Jüngeren. Bei der Jobsuche ziehen Grauhaare aber

häufig den Kürzeren. Die Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmern halten sich hartnäckig.

Zum Beispiel haben sie den Ruf, weniger flexibler und häufiger krank zu sein als ihre jüngeren Konkurrenten. «Das ist ein weitverbreitetes Klischee», sagt Regina Regenass, Geschäftsführerin des WDA Forums (World Demographic & Ageing Forum), das sich mit dem

demografischen Wandel befasst. Wissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass die meisten 55-Jährigen noch stark an Veränderungen interessiert sind und die Kreativität erhalten bleibt. «Viele möchten etwas Neues anpacken und geben in diesem Lebensabschnitt nochmals richtig Gas», weiss Regenass. Frauen haben dann mehr Zeit zur Verfügung, weil die Kinder bereits selbst-

BESSERE CHANCEN DANK SPEZIALPORTALEN

Bewerbungsdossiers von Menschen mit Jahrgang 67 und älter schaffen es in den wenigsten Personalabteilungen unter die Favoriten. Doch langsam erkennen mehr und mehr Unternehmen den Wert der älteren Generation. Einige davon schalten ihre Inserate auf einer Stellenplattform, die sich explizit an über 50-Jährige wendet.

Das Portal work50.ch ist seit einem guten Jahr online. «Diese Menschen verfügen über enorm viel Wissen und Erfahrung, sowohl für die Arbeit als auch im sozialen Umgang», betont Initiant Samuel Stalder. Der Jungunternehmer aus Winterthur ist zwar selber erst 35, hat aber in seinem familiären Umfeld erfahren, wie schwierig die Stellensuche sein kann, wenn die Pensionierung näherrückt.

Bereits rund 50 Unternehmen inserieren auf der Plattform, darunter so bekannte wie das Universitätsspital Zürich, die Bundesverwaltung, Ikea, die Securitas Gruppe und die Thurgauer Kantonalbank, aber auch zahlreiche KMU. Für Stellensuchende ist das Angebot umsonst. Sie haben zudem die Möglichkeit, auf der Webseite einen Lebenslauf zu hinterlegen, den Personalverantwortliche abrufen können. Davon machen bereits gegen 3000 Personen Gebrauch. An die 30 000 Personen schauen sich monatlich die ausgeschriebenen Stellen an. Das Interesse sei gross, freut sich Samuel Stalder. Nicht bekannt ist ihm jedoch, wie viele Menschen über das Portal bereits fündig geworden sind.

www.work50.ch

Ein weiterer Player im Segment 50 plus ist die Firma Visberg. Sie vermittelt Jobs an Personen über 50. Damit man berücksichtigt wird, ist eine Registrierung nötig. Wer ein Abonnement löst, bekommt danach regelmässig Angebote per Mail. Dafür bezahlt man monatlich 19 Franken. In den ersten zwei Monaten konnte das Startup bereits acht Personen zu einem Job verhelfen. «Gute Chancen haben Gesundheitsfachleute, Lehrer und Menschen mit Ausbildungen in anderen Dienstleistungsberufen sowie Kandidaten mit guter Weiterbildung und Sprachkenntnissen», sagt Geschäftsleiter Juerg Zimmermann. Schwieriger sei es im Bankenwesen und in der Informationstechnologie.

www.visberg.ch



«Ich schickte 50 Bewerbungen ab»:

Karin Ranstrand (57), Projektleiterin Personalabteilung bei Ikea

Als die Kinder ausgeflogen waren, wollte Karin Ranstrand beruflich nochmals voll einsteigen. Doch mit 56 war das nicht so einfach, wie sie sich das vorgestellt hatte. «Ich schickte bestimmt 50 Bewerbungen ab und erhielt in der Regel nicht einmal eine Antwort», sagt Ranstrand. Wenn sie nachfragte, hiess es meist, sie habe das falsche Profil. «Mir war klar, dass damit gemeint war, ich sei zu alt», ärgert sich die gebürtige Schwedin, die seit 2004 in der Schweiz lebt. Während der Familienphase hatte die Projektleiterin teilweise selbstständig gearbeitet und einen Bachelor-Abschluss erworben.

Auf die vakante Stelle bei Ikea wurde sie über eine Bekannte aufmerksam. Im Januar konnte sie den Job in der Personalabteilung antreten, wo sie in ein zeitlich begrenztes Projekt eingebunden ist. «Danach werde ich mich innerhalb der Firma neu orientieren müssen», ist sie sich bewusst. Doch Angst macht ihr das nicht. «Ich finde es super, dass ich mich weiterentwickeln kann», sagt Ranstrand. Wenn ihr die Arbeit weiterhin so viel Spass macht, möchte sie bis zur Pensionierung das Vollzeitpensum beibehalten.

Beim schwedischen Möbelhaus ist man sich der Vorzüge von älteren Mitarbeitenden bewusst. «Alter spielt bei Ikea keine Rolle bei der Besetzung von Rollen und Funktionen», sagt Ina Rhöös von der Personalabteilung. Man achte darauf, dass der Personalbestand möglichst die gesamte Gesellschaft abbilde. Bei Berufen wie den Küchenplanern seien langjährige Erfahrungen ein grosser Vorteil, betont Rhöös. Und auch im Einrichtungshaus sei es wünschenswert, dass die Kunden Mitarbeitenden verschiedenen Alters begegnen, welche ihre Bedürfnisse nachvollziehen können.

Zu Schwierigkeiten könne eine längere Absenz vom Erwerbsleben führen, räumt die Personalverantwortliche ein. Dies sei aber nicht vom biologischen Alter abhängig. Und für die Höhe des Lohns sei bei Ikea nicht das Alter ausschlaggebend, sondern Qualifikation und Erfahrung. Geschätzt würden allgemein gute Sozialleistungen wie zum Beispiel 28 Ferientage oder Entgegenkommen des Arbeitgebers bei Betreuungspflichten von Kindern und Angehörigen. ✕



«Langsam zurückfahren»:

Rolf Kaspar (65), Bauingenieur beim Tiefbauamt der Stadt Zürich

Rolf Kaspar war ziemlich überrascht, als ihm vor acht Jahren spontan ein neuer Job angeboten wurde. Während der letzten 30 Jahre hatte der Bauingenieur selbstständig gearbeitet und ein eigenes Büro aufgebaut. Nun interessierte sich das Tiefbauamt der Stadt Zürich für sein Know-how. «Ich erörtere mit meiner Frau die Vor- und Nachteile einer Anstellung», blickt der 65-Jährige zurück.

Von einem Wechsel versprachen sich die beiden vor allem mehr Lebensqualität. Bisher hatte Kaspar so manches Wochenende durchgearbeitet und sich manchmal Sorgen gemacht, wenn die Auftragslage etwas einbrach. Bei der Stadt genoss er die regelmässigen Arbeitszeiten. Ein Jahr vor Erreichen des Pensionsalters konnte er sein Pensum auf 90 Prozent reduzieren. Mittlerweile arbeitet er noch 60 Prozent. «Langsam zurückfahren ist besser als von hundert auf null», findet Kaspar. Die Arbeit sei spannend. Der erfahrene Fachmann leitete Projekte wie das Kunstobjekt Hafenkran sowie die Verkehrsberuhigung am Röschibachplatz im Quartier Wipkingen.

Vor seinem endgültigen Ruhestand will er noch das Konzept für die Lärmschutzwände zu Ende bringen.

Dass das Tiefbauamt gezielt Arbeitskräfte über 50 rekrutiert, hat mit dem ausgetrockneten Arbeitsmarkt im Bauingenieurwesen zu tun. Gerade in diesem Bereich sei man auch auf ältere Spezialisten angewiesen, erklärt Bruno Nauer, Leiter der Personalabteilung. «Häufig gelingt es ihnen, gute, pragmatische Lösungen und Kompromisse zu erarbeiten.» Die meisten übernehmen gern Patenfunktionen für neue Mitarbeitende und fördern ihre jüngeren Berufskollegen als Mentoren. In einzelnen Fällen würden Ältere Defizite beim Umgang mit dem Computer oder dem modernen Projektmanagement aufweisen, räumt Nauer ein. Dann gelte es, die Wissenslücken mit gezielter Weiterbildung zu füllen.

Die Stadt sei generell offen für Mitarbeitende über 50, betont Nauer. Auch bei Berufen, die keinen Mangel an Bewerbern verzeichnen, sofern sie nicht körperlich anstrengend sind. «Wir wünschen uns gut durchmischte Teams.»

✕

ständig sind. Und die Absenzen wegen Krankheit oder Unfall seien bei allen Altersklassen etwa gleich, betont die 62-Jährige. Während Ältere manchmal etwas länger brauchen, um sich von einer Krankheit zu erholen, haben Jüngere mehr Sportunfälle oder fallen wegen familiärer Verpflichtungen aus – zum Beispiel wegen der Betreuung eines kranken Kindes.

WENIGER JUNGE RÜCKEN NACH

Ein Handicap der Ü-50-Generation ist jedoch, dass sie den Arbeitgeber meist teurer zu stehen kommen. Einerseits ist man sich hierzulande gewohnt, dass die Löhne mit zunehmendem Alter stetig steigen. Dennoch seien viele auch bereit, eine Lohneinbusse in Kauf

zu nehmen, wenn sie dafür nochmals eine spannende Herausforderung annehmen können, weiss Regenass. An-

«Immer mehr Unternehmen erkennen, dass eine gute Durchmischung ihrer Teams Sinn macht.»

derseits nehmen die Beitragssätze für die Pensionskasse zu. Dieses Problem müsste eine künftige Rentenreform angehen. Wirksame Lösungen sind jedoch noch nicht in Sicht.

Neue Chancen für ältere Arbeitnehmende zeichnen sich hingegen mit dem Inländervorrang ab, mit dem der Bundesrat die Zuwanderung aus dem Ausland reduzieren will. Zudem werden die Unternehmen auch wegen der Bevölkerungsentwicklung immer mehr auf die Generation 50 plus angewiesen sein: Sie wird in den nächsten Jahren wachsen, während bei den jüngeren ein Einbruch bevorsteht.

Erste Veränderungen zum Positiven seien also bereits im Gang, stellt Regina Regenass fest: «Immer mehr Unternehmen erkennen, dass eine gute Durchmischung ihrer Mitarbeitenden Sinn macht – sowohl vom Geschlecht, als auch der Nationalität und dem Alter her.» X

ANZEIGE



Das *neue* Seminarprogramm ist da!

Meine Seminare[®].ch

Auszug aus dem breiten Seminarprogramm

- Das digitale Büro
- Businessplan
- Tools und Modelle für den Führungsalltag
- Interviewtechnik
- Excel-Formeln im Berufsalltag
- Arbeitsrecht
- Kreativitätstechniken
- Digitale Projekte führen

...und viele weitere Seminare!

MeinBildungspartner[®]

KV ZÜRICH
BUSINESS SCHOOL
WEITERBILDUNG

Nochmals durchstarten

Welche Voraussetzungen braucht es, um erfolgreich durch die zweite Hälfte des Arbeitslebens zu kommen? Antworten darauf gibt der neue Ratgeber des Kaufmännischen Verbandes.

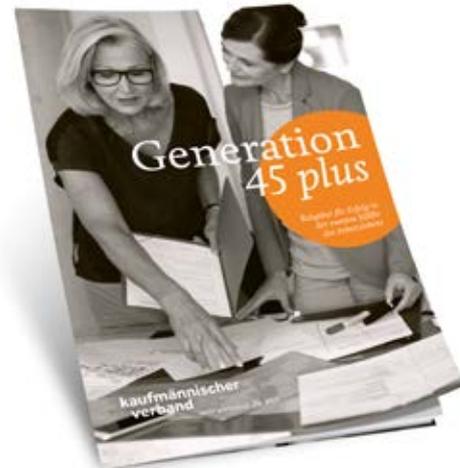
Berufstätige im Alter zwischen 45 und 55 stellen sich häufig die Frage, was sie mit den verbleibenden Jahren in ihrem Arbeitsleben noch anfangen wollen. Für viele von ihnen dürfte klar sein: Nicht mehr so weiter wie bisher – aber was dann? Hier setzt der neue Ratgeber «Generation 45 plus» des Kaufmännischen Verbandes ein.

Wer sich neu orientieren will, tut gut daran, eine Standortbestimmung vorzunehmen. Im entsprechenden Kapitel finden sich Anleitungen und Hilfsmittel zur Analyse von Stärken und Schwächen, aber auch von möglichen Gefahren. Die Leserinnen und Leser werden angeleitet, ein Ziel zu definieren sowie die Umsetzung zu planen. «Wenn man weiss, wo man sich aktuell befindet und wohin man will, lässt sich auch der Weg erfolgreich beschreiten», schreibt der Autor Patrick Kummer.

Auf die Standortbestimmung und Planung folgt die Umsetzung. Im Kapitel «Realisierung» finden sich kon-

krete Hinweise zur Umsetzung der geplanten Vorhaben und zum Umgang mit Konflikten. Hier gibt es Inputs zur beruflichen Neuorientierung, zu Weiterbildungen, persönlichen Entwicklungsmassnahmen und zur Frage, wie man sich auf dem Arbeitsmarkt optimal präsentiert.

Die Arbeitswelt verändert sich gerade in sehr hohem Tempo, unter anderem durch die Digitalisierung. Anforderungen an Berufstätige nehmen zu und verlangen nach immer mehr Flexibilität. Im einleitenden Kapitel geht der Autor auf die aktuellen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt ein und zeigt, welche Skills in Zukunft gefragt sein werden. Zur zweiten Arbeitshälfte gehört auch die Vorbereitung auf die Pensionierung. Der Ratgeber gibt einen Überblick über die verschiedenen Pensionierungsmodelle und greift die Frage nach den Vor- und Nachteilen eines Renten-beziehungsweise Kapitalbezugs auf. Anhand einer Checkliste zeigt er,



Generation 45 plus
Ratgeber für Erfolg in der zweiten Hälfte des Arbeitslebens.
Hg.: Kaufmännischer Verband, 2017.
Bezug: kfmv.ch/ratgeber. Für Mitglieder kostenlos (sonst 18 Franken).

was es im Vorfeld der Pensionierung alles zu beachten gibt. Ergänzt wird der Ratgeber mit diversen Arbeitsmitteln zum Herunterladen.

«Ich wollte einen praxisbezogenen und anwendungsorientierten Ratgeber schreiben, dabei kam mir meine Tätigkeit als Laufbahn- und Karriereberater beim Kaufmännischen Verband Bern zugute», sagt Patrick Kummer. ✕

ANZEIGE

SERVICES CONSULTING ENGINEERING DATACENTERS

Eine zuverlässige IT ist heute ein Muss und bestimmt zentral über den Geschäftsnutzen jedes Unternehmens. Da die IT jedoch meistens nicht zu deren Kernkompetenzen gehört, sollten die anspruchsvollen und vielfältigen Aufgaben sinnvollerweise an einen kompetenten IT Partner übertragen werden. Zahlreiche Kunden aus den unterschiedlichsten Branchen verlassen sich darum täglich auf die langjährige Erfahrung und die ausgewiesenen Spezialisten von iSource. Einige wichtige Leistungen im Überblick:

- ICT Outsourcing für KMU mit Managed Cloud Services aufbauend auf den Architekturbereichen IT-Infrastruktur (IaaS), Anwendungsplattformen (PaaS) und Business-Applikationen (SaaS)
- Integration von Cloud- und Private-Cloud-Angeboten für den Desktopbereich (DaaS)

- Transparente Abrechnung der effektiv bezogenen Leistungen
- Sichere Datenhaltung in der Schweiz durch den Betrieb von drei Hochverfügbarkeits-Rechenzentren
- Konzeption, Realisierung und Betrieb von hochverfügbaren und Disaster-Recovery-fähigen Lösungen
- Professionelle Beratung in den Bereichen Business-Impact-Analyse (BIA), Business-Continuity-Planung und -Management

iSource AG | Sägereistr. 24 | 8152 Glattbrugg
Tel. 044 809 97 00 | www.isource.ch

ISOURCE
YOUR IT HEARTBEAT



«Immer wieder gewechselt»:

Lukrecija Blattmann (55), Informatikerin bei Swisscom

Informatiker und Informatikerinnen sind gesucht. Und trotzdem fällt es manchen älteren Berufsvertretern schwer, sich im Arbeitsmarkt zu behaupten. Nicht so Lukrecija Blattmann. «Ich habe immer wieder die Stelle gewechselt und musste nie länger als zwei Monate suchen», betont die 55-Jährige, die seit diesem August in der IT-Sicherheitsabteilung der Swisscom arbeitet. «Digitale Technologien haben mich schon immer interessiert», sagt die Quereinsteigerin. Als sie jung war, gab es noch kein entsprechendes Studium. Deshalb eignete sie sich ihr Wissen kontinuierlich in diversen Weiterbildungen an. Während sie zu Beginn ihrer Laufbahn noch mit EDV-Lochkarten hantierte, erwarb sie 2002 das internationale Zertifikat zur Netzwerktechnikerin. Als ihre beiden Kinder selbstständiger wurden, konnte sie sich wieder voll ihrem Beruf widmen.

Bei Swisscom fühlt sich Blattmann im Arbeitsalltag aussergewöhnlich gut betreut. Bereits der Bewerbungsprozess sei sehr persönlich verlaufen, sagt sie. Blattmann schätzt zudem die längere Kündigungsfrist von

fünf Monaten, die ab 55 gilt. In ihrem Team sei sie zwar die Älteste, sagt die qualifizierte Fachfrau. «Doch das ist kein Thema. Wir haben alle das gleiche Ziel.»

Das Unternehmen rekrutiere seine Mitarbeitenden generell diskriminierungsfrei, also ohne Rücksicht auf Alter, Geschlecht, Herkunft oder weitere Faktoren, stellt Mediensprecherin Sabrina Hubacher klar. «Engagement und Leistungsbereitschaft sind grundsätzlich keine Altersfrage.» Wesentlich für eine nachhaltige Motivation und Produktivität sei eine gute Einführung.

An den über 50-Jährigen schätzt der Telekommunikationskonzern, dass sie in vielen Situationen unaufgeregter handeln als ihre jüngeren Kollegen. «Aufgrund ihrer grossen Erfahrung kennen sie die Abläufe bereits bestens und haben mehr Überblick», sagt Hubacher. Spezifische Mängel aufgrund des Alters sieht sie keine. «Swisscom erwartet von sämtlichen Mitarbeitenden, dass sie Selbstverantwortung für die eigene Entwicklung übernehmen, gegenüber Neuem flexibel bleiben und kontinuierlich dazulernen.»

✕