



## Arbeitslos im Alter? Vorbeugung und Realität

„Über 50-Jährige finden kaum einen Job“, titelte die NZZ am Sonntag am 23. Juni 2013. In der Tat ist der Tenor eindeutig: Wer mit 50 Jahren und mehr seinen Job verliert, der hat es schwer auf dem heutigen Arbeitsmarkt. Sorgen wegen der Zuwanderung von ausländischen Fachkräften und die Angst, durch einen Jüngeren ersetzt zu werden treiben zusätzlich die Unsicherheit an. Selbst in der öffentlichen Verwaltung hat die Angst die Stelle zu verlieren Einzug gehalten, seit New Public Management und privatwirtschaftliche Denkweise immer stärker Einfluss nehmen.

### Realitäten auf dem Arbeitsmarkt

Wie kann heute ein Arbeitnehmer in diesem Umfeld agieren und was ist Realität auf dem Arbeitsmarkt? Während im Juli 2013 3.1% Arbeitslose gemeldet wurden, waren in der Gruppe der 55- 64 Jährigen nur 2.5% arbeitslos. Es ist eine Tatsache, dass ältere Arbeitnehmende weniger häufig arbeitslos werden, als Jüngere. Die Jugendarbeitslosigkeit lag im Juli bei 3.1%. Wenn man sich die Erwerbstätigenzahlen vor Augen hält, stellt man fest, dass 54% der Erwerbstätigen bereits älter als 40 sind. Der grösste Anteil an Erwerbstätigen, nämlich 1'685'000, sind

zwischen 40 und 55 Jahre alt. Damit stellen ältere Arbeitnehmende den Grossteil der Schweizer Erwerbstätigen und sind damit unverzichtbar für unsere Wirtschaft.

Durch die Globalisierung steht der Schweizer Arbeitnehmende nicht mehr länger nur im Wettbewerb mit Kollegen aus derselben Stadt oder dem Kanton, wie es früher der Fall war. Er steht in Konkurrenz mit der ganzen Welt. Doch auch hier gilt es zu relativieren. Während Schweizer im Juli 2013 zu 2.2% arbeitslos waren, waren es Ausländer zu 5.4%. Bei 3% Arbeitslosigkeit spricht der Volkswirtschaftler von Vollbeschäftigung. De facto haben wir in der Schweiz eine reine

Sucharbeitslosigkeit. Ältere Arbeitnehmende sind aufgrund ihrer Erfahrung und ihres Wissens das Rückgrat jedes Unternehmens.

### Selbstmarketing

Wer Angst vor Jüngeren hat, verkauft sich schlecht. Ein junger Arbeitnehmer verkauft sein Potenzial, während ein älterer Arbeitnehmender seine Erfahrung verkauft. Er funktioniert im neuen Job rascher, braucht weniger Einführung, weiss wie mit Kunden umzugehen ist und kann seine Erfahrung ausspielen. Wer sich richtig vermarktet, wird nie in Konkurrenz zu einem Jüngeren stehen, der 20 Jahre weniger Berufserfahrung mitbringt.

### Grossunternehmen vs. KMU

Generell sollte man davon abkommen nur bei grossen und bekannten Unternehmen seine Zukunft zu suchen. Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden machen in der Schwei-

zer Wirtschaft lediglich 0.4% aller Unternehmen aus. Durch ihre Präsenz in den Medien, bewerben sich eine Vielzahl von Personen. Grossunternehmen sehen sich eher mit dem Problem konfrontiert, wie sie aus der Vielzahl der Bewerbungen die Besten aussortieren. Bei KMUs hingegen herrscht viel eher der viel beschriebene „War for Talents“. Der Grossteil der Schweizer Wirtschaft besteht aus kleinen und mittelgrossen Unternehmen. Diese bilden das Rückgrat der Schweizer Wirtschaft. Hinzu kommt, dass es sich ein KMU nur schwer leisten kann, einen Mitarbeitenden aus der EU oder EFTA einzustellen, geschweige denn aus einem Drittstaat. Die Rekrutierungskosten sind schlichtweg zu hoch. Umso mehr sind diese Unternehmen auf Mitarbeitende aus der Schweiz angewiesen, die möglichst rasch funktionieren und keine lange Einarbeitungsphase durch Mitarbeitende benötigen. Kriterien, die gerade ältere Arbeitnehmende mit grossem Know-how bestens erfüllen.

## Körperlich und geistig fit

Vor einer Kündigung ist leider niemand gefeit. Aber es gibt Möglichkeiten einer Kündigung vorzubeugen bzw. sich selbst „markttauglich“ zu halten. Ein wichtiges Instrument dazu ist lebenslanges Lernen. Leider nimmt gerade das Weiterbildungsbudget für ältere Arbeitnehmende in Unternehmen im Vergleich zu jüngeren Kollegen stark ab. Doch auch ein 50jähriger hat noch 15 Jahre zu arbeiten und ist obendrein nachweislich ein treuerer Arbeitnehmer als ein 25 Jähriger. Gerade deshalb lohnt es sich aus Unternehmenssicht in ältere Mitarbeitende zu investieren. Die Weiterbildungskosten sind durch die durchschnittlich längere Verweildauer des älteren Arbeitnehmers im Unternehmen besser investiert. Der nette Nebeneffekt einer Weiterbildung ist, dass man wieder lernt zu lernen und sich so geistig fit hält.

Daneben gehört auch die körperliche Fitness dazu. Wer nur noch schwitzt, wenn der Chef im Büro seine Runde dreht, der sollte schnell zusehen, dass er sich die Zeit nimmt für das Fitnessstudio, den Vita Parcours oder was einem gerade zusagt. Auch hier gilt: wichtig ist, dass man sich bewegt, nicht wie.

## Netzwerken

Das wichtigste Mittel, um markttauglich zu bleiben ist ein funktionierendes soziales Netzwerk. Hier lohnt es sich Zeit zu investieren und echtes Interesse an seinen Mitmenschen zu zeigen. Heute werden 10 Prozent aller Stellen nur

*„Über 50-Jährige finden kaum einen Job“, titelte die NZZ am Sonntag am 23. Juni 2013. Wer mit 50 Jahren und mehr seinen Job verliert, der hat es schwer auf dem heutigen Arbeitsmarkt*

über Mitarbeitende kommuniziert und auch über sie besetzt. Ganze 50% der Stellen werden zwar breit gestreut, aber dennoch über Mitarbeitende besetzt. Dies hat zwei entscheidende Vorteile für Unternehmen. Zum einen wird ein Mitarbeitender nur einen Kollegen empfehlen, von dem er absolut überzeugt ist und zum anderen spart das Unternehmen viel Geld, das es sonst für die Suche über Stelleninserate oder Personalberater ausgeben muss. Der Suchende hat den Vorteil, dass er meist nicht in Konkurrenz zu vielen anderen Bewerbern steht, wenn er proaktiv mit Entscheidungsträgern spricht und er lernt durch Netzwerken den Markt kennen. So erhält er Zugang zum verdeckten Stellenmarkt. Der verdeckte Stellenmarkt umfasst alle Stellen, die nicht in den Medien ausgeschrieben sind. Gründe für ein nicht Ausschreiben können vielfältig sein: noch kein Budget für die Stelle bewilligt, unmittelbare Kündigung eines Mitarbeitenden, Suche durchgeführt, aber niemand Passendes gefunden etc. In unserer Beratungspraxis finden mehr als 50% der Klienten eine neue Stelle über ihr Netzwerk. Wer also nicht netzwerkt und wartet, bis eine geeignete Stelle „vorbeischwimmt“, verlängert seine Suchdauer wesentlich oder läuft Gefahr tatsächlich nichts zu finden.

## Erfolg im Alter

Wer älter als 50 Jahre ist, gehört auf dem Arbeitsmarkt definitiv nicht zum alten Eisen. Erfahrung ist für Unternehmen und öffentliche Institutionen ein sehr wertvolles Gut. Wichtig ist, dass der Mitarbeitende geistig und körperlich fit

ist und sein Netzwerk laufend erweitert. Dann steht der Neuorientierung auch im Alter nichts im Wege. Und was heisst schon Neuorientierung im Alter. Als die AHV geschaffen wurde, lag die Lebenserwartung der Schweizer Männer bei 65. Heute liegt Sie bei 80 Jahren und steigt weiter. So verwundert es nicht, dass im

ersten Quartal 2013 145'000 Menschen über 65 weiter arbeiteten. Eine Zahl, die gegenüber der Vorjahresperiode um 8% zunahm. Unserer Wirtschaft geht es gut und wir brauchen qualifizierte Arbeitnehmende, insbesondere die Älteren.

## Kontakt

### Oliver Berger

Senior Consultant



### Dr. Nadig + Partner AG

Stampfenbachstrasse 48  
CH-8021 Zürich

Tel. +41 (0)44 365 77 88

Fax +41 (0)44 365 77 07

admin@outplacement.ch

www.outplacement.ch