

ZHCM – Newsletter

01/2015

Zentrum für Human Capital Management der ZHAW



Inhalt



Editorial

Karriere: (k)eine Frage des Alters?

Sehr geehrte Leserinnen
Sehr geehrte Leser

*„Alter ist irrelevant, es sei denn,
du bist eine Flasche Wein.“*

Etwas pointiert drückt es Joan Collins aus, doch wir müssen uns gerade auch die Frage stellen, welche Rolle das Alter im Unternehmen wirklich spielt. Für die Unternehmensführung ist aus Sicht des Human Capital Management das Humankapital, sprich das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiter relevant – nicht das biologische Alter.

Lohnbänder, die bei einem Alter von 50 Jahren aufhören, zeugen nicht gerade von einer hohen Wertschätzung dieses Humankapitals. Sollten wir uns nicht mehr mit Employability und Kompetenzen beschäftigen anstatt mit Jahrgängen?

Darüber nachdenken, an welcher Stelle im Unternehmen die Kompetenzen der erfahrenen Mitarbeiter zum Unternehmenserfolg beitragen können anstatt mit zwanghaft bemühten Altersarbeitszeitmodellen die Seniorität zu einem Kostenfaktor zu reduzieren?

Wie immer, hoffen wir Sie finden Inspiration durch unsere Beiträge.

Mit besten Grüßen aus
Winterthur,

*Kuno Ledergerber
Leiter des Zentrums für
Human Capital Management*

Leitartikel

„Alte Mitarbeiter“ – keine
Frage des Jahrgangs!
Seite 2

Gastbeiträge

Mit „Silver Workers“
weiterhin erfolgreich sein
Seite 4

Über 50 und den Job
verloren – was nun?
Seite 6

Impulse für Ihr HC-Management

Demografisches und
Fachkräfte-Desaster – und
ausserdem
Seite 8

Forschung aktuell
Seite 10

Aktuelle Termine und Weiterbildungen

Seite 11

Zürcher Hochschule
für Angewandte Wissenschaften

Über 50 und den Job verloren – was nun?

„Zu alt, zu teuer, zu unflexibel! Jenseits der 50 hat man keine heute keine Chance mehr, eine neue Stelle zu finden“, so berichten die Medien regelmässig und erhalten damit die Aufmerksamkeit breiter Bevölkerungsgruppen. Das Thema interessiert auch deshalb, da die geburtenstarken Jahrgänge der Babyboomer nun die kritische Altergrenze von 50 Jahren erreicht haben. Aber entspricht dies auch den Tatsachen? Finden über 50jährige keine neue Stelle mehr, wenn sie ihre alte verloren haben?

Statistiken widerspiegeln eine andere Realität auf dem Arbeitsmarkt: Die Schweiz zählte 4.6 Mio. Erwerbstätige per Ende 2014, davon ist fast jeder Dritte über 50 Jahre. Jährlich wechseln im Durchschnitt 8% der Erwerbstätigen ihre Stelle und zählt man die Pensionierungen hinzu, so werden jährlich ca. 400'000 Stellen neu besetzt. 75% aller 50-64jährigen sind in der Schweiz noch erwerbstätig und die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe liegt mit 3.0% unter dem Gesamtdurchschnittswert von 3.5%.

Also doch kein Problem für die ältere Generation bei der Jobsuche? Unsere Erfahrung zeigt, dass auch Ältere gute Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben, allerdings muss die Stellensuche anders angegangen werden und dauert meist auch etwas länger als bei jüngeren Stellensuchenden.

Werte wie Loyalität und Sicherheit in der Arbeitsbeziehung sind der Generation 50+ wichtig und wenn man sich über Jahre voll für das Unternehmen eingesetzt hat, geht ein Stellenverlust oft einher mit einer starken Kränkung: Wut und Trauer sind häufige Reaktionen gepaart mit Selbstzweifeln und einem reduzierten Selbstwertgefühl. In dieser emotionalen Verfassung auf den Markt zu gehen und seinem gesamten Umfeld zu kommunizieren, wie schlimm das Unternehmen und der Vorgesetzte mit einem umgegangen sind und gleichzeitig um eine neue Stelle zu bitten, ist eine selten erfolgreiche Strategie.

Unsere Empfehlung nach einem Stellenverlust ist, erst einmal zur Ruhe zu kommen, das Erlebte zu verarbeiten und eine Standortbestimmung vorzunehmen: sich mit sich selbst und dem Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen. Hierbei sollte man sich zunächst überlegen: Was kann ich, was möchte ich und in welchem Umfeld und in welchen Branchen/Unternehmen kann ich mein Wissen, meine Fähigkeiten und Kompetenzen erfolgreich einbringen? Der Beizug eines externen Beraters bietet die Möglichkeit, diesen Prozess strukturiert und professionell anzugehen und einen unabhängigen Sparringpartner in dieser schwierigen Situation an seiner Seite zu haben.

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt und wer längere Zeit nicht mehr auf Stellensuche war, muss die Regeln des Arbeitsmarktes neu kennenlernen und seine eigene Positionierung auf dem Stellenmarkt definieren:

Der Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren stark gewandelt und wer längere Zeit nicht mehr auf Stellensuche war, muss die Regeln des Arbeitsmarktes neu kennenlernen und seine eigene Positionierung auf dem Stellenmarkt definieren.

Welche Unternehmen kommen potentiell für mich in Frage? Ist mein Lebenslauf abgestimmt auf meine Zielposition? Wie „verkaufe“ ich mich und meine Kompetenzen und Fähigkeiten am besten? Wie nutze ich mein Netzwerk am effektivsten und wie kann ich Social Media für meine Zwecke einsetzen?

Eine weitere wichtige Überlegung betrifft den Suchkanal: Wie und wo finde ich die für mich richtige Stelle? Bewerber ab einem gewissen Alter haben geringere Chancen auf dem offenen Stellenmarkt: die Stellen, die auf Jobportalen oder in den Printmedien ausgeschrieben sind, verfolgen meist eine jüngere Zielgruppe, die auf ein gewisses „Normprofil“ passt. Desillusioniert sind auch ältere Stellensuchende, die wie früher üblich „kurz ihren Stellenvermittler/Headhunter kontaktieren“, in der Hoffnung, der wird schnell eine Stelle für sie finden. Vermittler werden heute meist nur aktiv, wenn sie ein konkretes Suchmandat von einem Unternehmen haben. Als Kandidat Kontakt zu Vermitt-

lern aufzunehmen, ist daher meistens verschwendete Zeit – für den Vermittler wie auch den Bewerber.

Aber wie sollten dann über 50jährige suchen? Man vermutet, dass lediglich 25-30% aller Stellen auf dem offenen Stellenmarkt ausgeschrieben sind. Ein Grossteil der Stellen wird somit „unter der Hand“ vergeben. Um an diesen verdeckten Stellenmarkt zu gelangen, haben die über 50jährigen einen grossen Vorteil gegenüber jüngeren Konkurrenten: Sie verfügen über ein umfassendes berufliches Netzwerk, welches sie sich über die Jahre ihrer Berufstätigkeit aufbauen konnten. Dieses Netzwerk gilt es nun zu aktivieren und zu nutzen: Viel Zeit und Energie muss dabei in die gezielte Informationsbeschaffung und Kontaktaufnahme investiert werden, um so Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt zu erhalten. Auf diesem Markt können die individuellen Stärken und Fähigkeiten voll zum Tragen gebracht werden, ohne dass man sich an starren Standardprofilen messen lassen müsste. Voraussetzung dazu ist allerdings, dass man seine Fähigkeiten und Kompetenzen kennt und sie in Beziehung setzen kann zu den Aufgaben und Herausforderungen des potentiellen Arbeitgebers. Das Motto lautet nicht „Ich suche“, sondern: „Ich biete“!

Ein 50jähriger hat ein anderes Kompetenz-, Werte- und Neigungsprofil als ein 30jähriger und beide stehen somit am Arbeitsmarkt nur selten in direkter Konkurrenz zueinander. Während bei einem Jüngeren das Potential, die Flexibilität und die Lernfähigkeit im Vordergrund steht, punktet der Ältere mit seiner Erfahrung, Markt- und Kundenkenntnissen sowie strategischem Wissen. Fazit: Wird die Stellensuche überlegt, strukturiert und mit klarem Fokus angegangen und die altersspezifischen Besonderheiten berücksichtigt, haben auch über 50jährige gute Chancen auf dem heutigen Arbeitsmarkt!

Dr. Petra Bitzer

Partnerin bei Dr. Nadig + Partner AG