

I LIKE
50 PLUS

50 PLUS – ZUG ABGEFAHREN?

Aber nein doch! Aufspringen ist angesagt!

Von Vera Sohmer. Wer über 50 ist und seine Stelle verliert, fasst auf dem Arbeitsmarkt nur schwer wieder Fuss. Warum das Alter bei der Jobsuche ein Risiko ist, und wie man seine Chancen dennoch intakt hält.

«Die Angst sitzt mir im Nacken», sagt der 55-jährige Martin Kupferschmidt (Name geändert). Nicht auszudenken, würde er noch einmal seine Stelle verlieren. Im Mai 2008 wurde der Banker im Zuge grösserer Umstrukturierungen arbeitslos und nach eineinhalb Jahren ausgesteuert. Aber er konnte sich nicht überwinden, Sozialhilfe zu beantragen. Also zehrte er vom Ersparten, häufte Schulden an. Noch einmal könnte er sich das nicht leisten. Er würde, sagt er, zum Sozialfall werden. Mit seiner Angst ist Kupferschmidt nicht allein. Im Kollegenkreis gehe es vielen so, auch jenen, die allmählich auf die 50 zugehen. Laut sage das freilich keiner. Wie käme es bei Vorgesetzten an, derartige Bedenken und Selbstzweifel zu äussern.

Neue Chance – schlechtere Bedingungen. Nur dank intensiver Beziehungspflege konnte Martin Kupferschmidt wieder eine Stelle finden – er hielt Kontakt zu einem ehemaligen Chef, stieg bei seiner alten Bank wieder ein. Aufgrund seiner Erfahrung und seiner verschiedenen Einsatzgebiete liessen sich neue Aufgaben für ihn finden. Allerdings zu schlechteren Bedingungen. Er arbeitet nicht mehr als Führungskraft, sondern als Fachspezialist. Was heisst: 30 Prozent weniger Verdienst und Aufgaben, bei denen er seine Stärken nicht ausspielen kann. «Das ist sehr schade, immerhin aber habe ich Arbeit.» Martin Kupferschmidts Beispiel zeigt: Dass Schweizer Firmen grundsätzlich keine Älteren nehmen, stimmt nicht. Aber finden diese wieder einen Job, müssen sie oft zurückbuchstabieren. Und höhere Erwartungen erfüllen. Bewirbt sich beispielsweise ein Verkaufsleiter, hat er durch seinen perfekten Auftritt und seine tadellosen Umgangsformen zu überzeugen. Er muss wissen, wie der Markt läuft, der Kunde tickt. Aus diesem Erfahrungsschatz muss er schöpfen, diese Trümpfe ausspielen, selbstbewusst und bestimmt. Tut er es nicht, hat er das Nachsehen. Und der Jüngere macht den Stich.

Falsche Bescheidenheit. Sich verkaufen, damit tun sich ältere Bewerber und Bewerberinnen schwer, sagt Susann Mösle-Hüppi, Geschäftsführerin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld (siehe Interview auf Seite 6). Der Verein coacht hoch qualifizierte Arbeitslose im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft SECO. Die Älteren pflegen gute, alte Tugenden, üben sich in Bescheidenheit und Zurückhaltung. Und wenn sie sich anpreisen, dann unter Wert nach dem Motto: «Ja, das habe ich auch schon einmal gemacht.» Und was tut man bei zwei vergleichbaren Produkten? Nicht einmal unbedingt das günstigere nehmen, sondern jenes, das besser beworben wird. Die Jungen beherrschen die Selbstvermarktung gut. Sie sind zudem forsch und fahren auch mal die Ellbogen aus, um sich gegen die Mitbewerber durchzusetzen. Was bei Älteren erschwerend hinzukommt: Ihre letzte Bewerbung liegt nicht selten 10 bis 15 Jahre zurück. Rosige Zeiten waren es damals, denn häufig

konnten Arbeitnehmende unter mehreren Stellen wählen. Heute hingegen weht auf dem Arbeitsmarkt allen ein rauer Wind ins Gesicht – ob jung oder alt. Der Schweiz geht es wirtschaftlich gut. Aber für Unternehmen ist die internationale Konkurrenz härter geworden. Auf Marktänderungen müssen sie blitzschnell reagieren.

Qualifikation den neuen Bedürfnissen anpassen. Schnelligkeit wird auch von neuen Mitarbeitenden verlangt. Lange Einarbeitungszeiten, das war gestern. Noch vor ein paar Jahren hat eine gewisse Ausbildung gereicht, man hat sich «on the job» weitere Fertigkeiten angeeignet und konnte sich so innerhalb einer Firma hocharbeiten – bis in die Führungsetage. Heute hingegen müssen neue Mitarbeitende sofort einsetzbar sein, ein Profil haben, das passt. «Hoffnungslos ist es für jene, die zwar gut, aber falsch ausgebildet sind», sagt Tino Senoner. Er hat letzten Sommer den Bereich «50plus» der Stiftung Speranza übernommen und dokumentiert darüber hinaus seit 2004 das Rekrutierungsverhalten von Schweizer Firmen. Keine Chance haben auch Fachleute auf einem veralteten oder ausgelagerten Gebiet. Was fängt eine Firma mit einem Top-Spezialisten an, den sie nirgends mehr einsetzen kann? Dessen Berufsbild verschwunden ist, wie in der sich rasant veränderten IT-Branche? Oder dessen Zuständigkeitsbereich ins Ausland verschoben wurde, wie das gesamte Backoffice einer Bank? Laut Schätzungen könnten 50'000 bis 60'000 Personen über 50 eine Stelle haben, würden sie die richtige Qualifikation mitbringen. Oder vielmehr: Hätten sie ihr Know-how rechtzeitig auf die veränderten Marktbedürfnisse angepasst. Spätestens ab 35 sollte man sich alle drei bis fünf Jahre fragen: Welche Arbeitsfelder haben Zukunft? Ist mein Profil morgen noch gefragt? Wenn nein: Was muss ich tun, um arbeitsmarktfähig zu bleiben? Vielen Berufsleuten fehle das Bewusstsein dafür. «So wie es an gutem Coaching und geeigneten Weiterbildungskonzepten mangelt», sagt Tino Senoner. Dass 50-plus-Leute häufiger entlassen werden als Jüngere, auch dafür gibt es keinen eindeutigen Beleg. Aber: Wenn Ältere ihre Stelle verlieren, haben sie massive Probleme, etwas Neues zu finden. Mehr als 40 Prozent der Langzeitarbeitslosen sind über 50 – und von der Aussteuerung bedroht. Dieses Problem, sagen Fachleute, hat sich zugespitzt in den letzten Jahren und dürfte sich noch verschärfen. Für Martin Kupferschmidt ist es unbegreiflich, dass nicht auf die Stärken älterer Arbeitnehmender und insbesondere arbeitsloser Kaderleute gebaut wird – sie beispielweise einsetzt in der Nachwuchs-Ausbildung. Ihre Fähigkeit anzapft, vernetzt zu denken oder konzeptionell zu arbeiten. «Wir lassen wertvolles Potenzial brachliegen. Und verkennen die Tatsache, dass wir uns das auf Dauer nicht leisten können.»

Vera Sohmer arbeitet als freie Journalistin und schreibt unter anderem für die «Handelszeitung» und den «Beobachter».

GEMEINSAM FÜR GUTES DESIGN



Die Frage. «Warum fehlt es an ästhetisch ansprechenden Produkten, sinnvollen Dienstleistungen und praktischen Interieurs im Alter? Wie lassen sich unsere Ressourcen ein Leben lang einsetzen, damit wir im hohen Alter den Anschluss zu jüngeren Generationen nicht verlieren? Kann Design eine Brücke zwischen den Generationen schlagen?» Diesem Thema nahmen sich die Jungdesigner Debora Biffi (oben links) und Benjamin Moser (rechts) 2008 an, als sie die Senior Design Factory gründeten.

Die Idee. Die Ressourcen alter Menschen in Designprozesse zu integrieren, damit aktiv den Austausch unter den Generationen zu fördern und sich den Herausforderungen der alternden Gesellschaft anzunehmen.

Die Vision. In Zukunft will die Senior Design Factory noch vermehrt auf Produkte, Raumnutzungen und Dienstleistungen fokussieren, die auf hohe Lebensqualität und Selbstbestimmung im Alter ausgerichtet sind. Die Jung- und Senioren-Designer geben in Workshops, Referaten, Kooperationen und in der Ausführung von Designleistungen ihr Know-how weiter.

www.senior-design.ch

«ÄLTERE ARBEITNEHMENDE MÜSSEN IHREN MEHRWERT BETONEN»

Von Vera Sohmer. Ältere haben es in der Hand, sich als attraktive Arbeitnehmende zu präsentieren, sagt Susann Möhle-Hüppi, Geschäftsführerin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld.

Was sollten über 50-Jährige beachten, wenn sie sich auf eine Stelle bewerben? Sie sollten ihren Mehrwert gegenüber Jüngeren betonen, etwa, dass sie den gesamten wirtschaftlichen Zyklus kennen, nicht nur einen Teil davon. Dass sie Erfahrung haben im Umgang mit Mitarbeitenden, Lieferanten, Kundinnen. Dass sie wissen, was bei Krisen zu tun ist. Wichtig ist auch, aktiv dranzubleiben, anstatt sich zu stark auf Headhunter zu verlassen.

Ist es so möglich, eine gleichwertige Stelle zu finden? Das ist nicht die Regel. Bewerber und Bewerberinnen müssen sich oft mit einem tieferen Niveau zufrieden geben. Sie erledigen zum Beispiel Projektarbeit statt Führungsaufgaben, müssen eine schlechtere Bezahlung in Kauf nehmen. Für besonders gut Qualifizierte heisst es, sich vom bisherigen Werdegang zu verabschieden.

Und das gelingt? Speziell, wenn die Kündigung unerwartet war, tun sich viele schwer, die Ausgangslage zu akzeptieren. Eine weniger anspruchsvolle Stelle bedeutet manchmal aber auch: weniger Stress – was allerdings häufig erst nach langem Zögern als mögliche Qualität erkannt wird.

Was bringt es, sich neu zu positionieren, wenn man aufgrund seines Alters ohnedies gleich aus dem Bewerbungsverfahren fliegt? Das ist für Stellensuchende die falsche Frage. Die richtige wäre: Wie richten sie sich aus, damit sie trotz oder gerade wegen ihres Alters erfolgreich sind?

Und wie tun sie es? Indem sie ihr berufliches Wissen erhalten und gezielt erweitern. Ein gutes Netzwerk pflegen. Ängste und Vorbehalte gegenüber Älteren aufgreifen und dagegen argumentieren. Und schliesslich auch Chancen erkennen: Ein kleines Mandat kann sich als Türöffner erweisen.

Sich nach erfolgloser Stellensuche selbstständig machen – ist das eine Alternative? Es darf keine Notlösung sein, sondern gelingt nur gut geplant und zu Ende gedacht. Wenn überhaupt, dann empfiehlt sich Selbstständigkeit am ehesten kombiniert mit einer Teilzeitstelle.

Susann Möhle-Hüppi ist Geschäftsleiterin des Vereins FAU – Fokus Arbeit Umfeld. Der FAU ist seit 1995 in der Betreuung und Weiterbildung von qualifizierten Erwerbslosen tätig. Im Fokus seiner Arbeit stehen individuelle Lösungen für die Stellensuchenden. www.fau.ch

fau



5 GUTE GRÜNDE
50 PLUS

**Wir lassen uns nicht behindern!
Denn wir Älteren sind den
Jungen in vielen Belangen um
Nasenlängen voraus. Wir sind
Arbeitgebenden gegenüber
loyaler, wir verstehen kom-
plexere Zusammenhänge, wir
sind zuverlässiger, stabiler
und verantwortungsbewusster.**

ERFAHRUNG VERSUS TEMPO

Von Corinne Baumgartner & Nicolas Burger. Jede Generation hat ihre Vorzüge – und das kommt auch in der Arbeitswelt zum Tragen. Längst haben Altersforschung und Entwicklungspsychologie bewiesen, dass abnehmende Schnelligkeit und Flexibilität von älteren Mitarbeitenden durch Lebenserfahrung und geübte Strategien kompensiert werden. Wichtig ist, altersdurchmischte Teams für die Stärken und Schwächen der jeweils anderen Generation zu sensibilisieren.

Der demografische Wandel verschiebt die Altersverteilung der erwerbstätigen Bevölkerung; heute schon ist die Hälfte der Arbeitnehmenden älter als 45, Tendenz steigend. Wichtiges Know-how droht verloren zu gehen. Der Nachwuchs stagniert. Der Wirtschaft fehlen Arbeitskräfte, gemäss TravailSuisse im Jahr 2030 bis zu 400 000. Insbesondere gut qualifizierte Mitarbeitende müssen erhalten werden – bis zur Pensionierung. Und der Fachkräftemangel muss durch die Rekrutierung von älteren Mitarbeitenden abgedeckt werden.

Klischees über Bord werfen. Die älter werdende Arbeitnehmerschaft stellt uns vor neue Herausforderungen – nicht zuletzt stehen uns altersbezogene Klischees im Weg: «Ältere Mitarbeitende sind langsam, vergesslich, unflexibel und weiterbildungsresistent.» Entgegen diesem Mythos des «ständigen Abbaus» zeigt die Hirnforschung: Graue Zellen arbeiten ebenso gut wie junge – ja, sie können sogar manches besser. Altersforschung und Entwicklungspsychologie haben längst bewiesen, dass abnehmende Fähigkeiten über Lebenserfahrung und Strategien kompensiert werden. Einen Überblick über die wichtigsten Veränderungen gibt die Darstellung auf der rechten Seite.

Stärken und Schwächen. Vorzüge jeder Generation kommen den Unternehmen zugute. Unternehmen profitieren bei jüngeren Mitarbeitenden insbesondere vom geübten und natürlichen Umgang mit neuen Technologien und der damit verbundenen, ständigen Erreichbarkeit. Allgemein lassen sich Junge noch mehr gefallen und sind bereit, weniger gute Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen. Nicht zuletzt sind sie günstiger. Ältere Mitarbeitende verfügen über ein langjähriges soziales Netzwerk und sind wichtige Träger von Erfahrung. Sie wissen viel und haben sich das nötige Know-how längst angeeignet. Diesem verdankt der Betrieb die grössere Ruhe und Gelassenheit älterer Mitarbeitenden. Sie üben bekanntlich einen positiven Einfluss auf die gelebte soziale Unterstützung und das Arbeitsklima aus. Für Unternehmen

entscheidend sind die wachsende Loyalität und das zunehmende Commitment, was sich unter anderem in weniger Kurzabsenzen und geringerer Fluktuation äussert.

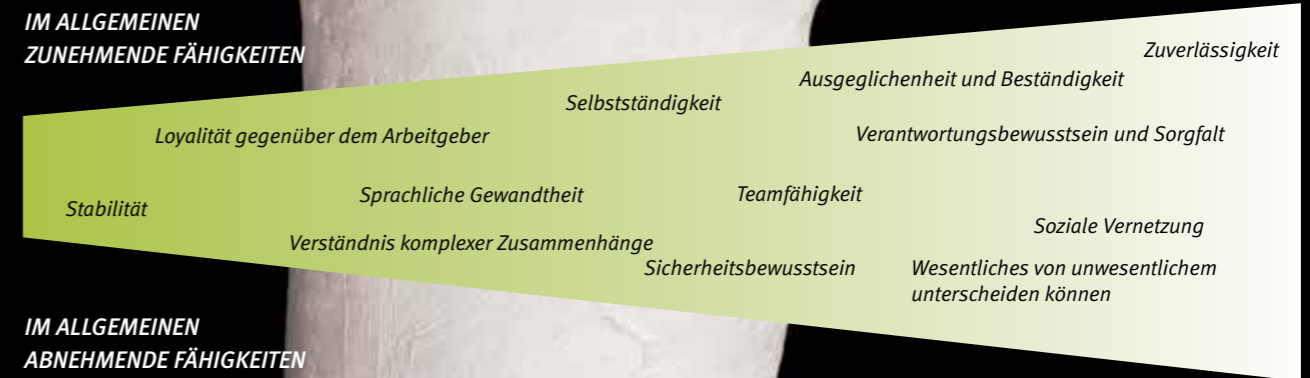
Verständnis zwischen Generationen aktiv fördern. Eine Durchmischung, sofern diese sorgfältig geplant ist, ist ein Gewinn für alle Beteiligten. Altersdurchmischte Teams fördern Kreativität und soziale Unterstützung. Um von den Vorteilen der Altersdurchmischung und den Stärken jeder Generation optimal profitieren zu können, sollten Unternehmen nicht nur die Durchmischung von Teams anstreben, sondern die Betroffenen gleichzeitig über den Mehrwert der unterschiedlichen Altersgruppen aufklären. Denn: Die Unterschiede in Kultur und Mentalität können sich auch in Konflikten entladen. Nur wenn das gegenseitige Verständnis aktiv gefördert und der Nutzen von den Teammitgliedern gesehen wird, gelingt die angestrebte Leistungssteigerung. Nur über unmittelbare Zusammenarbeit erfolgt der personen- gebundene Erfahrungs- und Know-how-Transfer. Dank sorgfältiger Planung wird die Altersdurchmischung zum Gewinn für Mitarbeitende und Organisation.



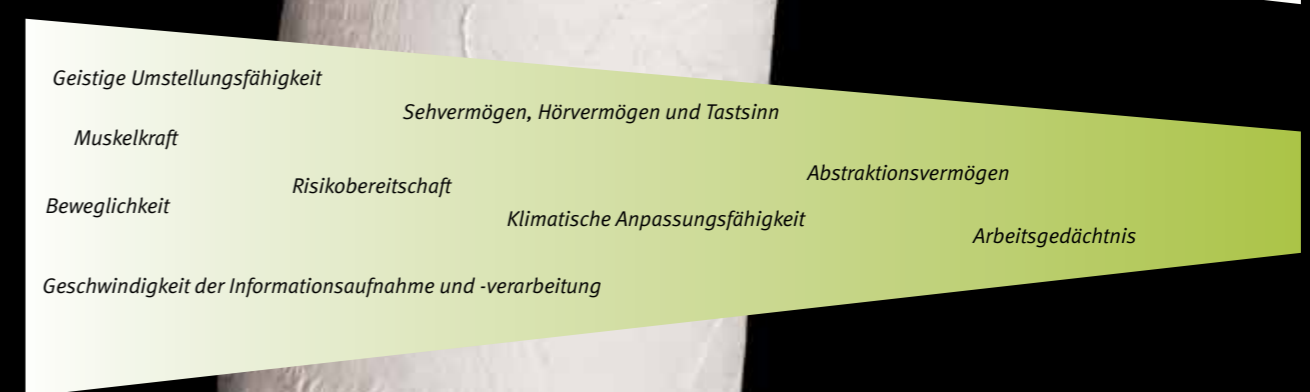
Corinne Baumgartner, lic. phil. | Arbeitspsychologin, und **Nicolas Burger**, lic. phil. | Arbeits- und Organisationspsychologe, sind Gründungsmitglieder und geschäftsführende Partner der Conaptis GmbH. Das Unternehmen mit Sitz in Zürich hat sich auf die Beratung im Bereich «Betriebliches Gesundheitsmanagement» spezialisiert. Die Dienstleistungen von Conaptis beinhalten Organisationsberatung, Training und Coaching für Unternehmen sowie Angebote für Privatpersonen. Conaptis unterstützt Unternehmen und Mitarbeitende dabei, die wachsenden Anforderungen und Belastungen am Arbeitsplatz zu meistern.
www.conaptis.ch

POTENZIAL VON 50 PLUS

IM ALLGEMEINEN ZUNEHMENDE FÄHIGKEITEN



IM ALLGEMEINEN ABNEHMENDE FÄHIGKEITEN



BEWERBUNGSTIPPS FÜR 50 PLUS



Von Naomi Bogerd. Bewerberinnen und Bewerber im Alter von 50plus haben es im Bewerbungsprozess oft schwer. Die meist erfahrenen Fachkräfte haben sich häufig erst wenig mit dem Thema Bewerben auseinandergesetzt – vielfach dadurch bedingt, dass sie bereits seit mehreren Jahren beim selben Unternehmen tätig sind. Nur wer ein Stelleninserat zu analysieren weiss, seine Vorteile kennt und seine Bewerbung fachmännisch erstellt, wird eine passende Stelle finden.

Vorteile der Stellensuchenden im Alter 50plus sind, dass sie über Erfahrungen verfügen, die junge Mitbewerber und Mitbewerberinnen häufig nicht mitbringen. Denn erfahrene Mitarbeitende über 50 ...

- ... sind aufgrund des grösseren und breiteren Fachwissens besonders wertvoll
- ... machen weniger Fehler aufgrund grosser Berufserfahrungen
- ... sehen über die Grenzen hinaus, denken vernetzt und komplex
- ... bewältigen Aufgaben mit einem grossen Verantwortungsbewusstsein
- ... entscheiden aufgrund der fundierten Berufserfahrungen mit mehr Bedacht und rationaler
- ... haben aufgrund ihrer Lebenserfahrung eine höhere Problemlösekompetenz
- ... verfügen aufgrund der Berufserfahrung über ein grosses Netzwerk
- ... haben die Familienplanung abgeschlossen
- ... sind standhaft und wechseln den Job nicht sofort, wenn ihnen mal etwas nicht gefällt
- ... wissen, was sie wollen und können, und kennen ihre Grenzen
- ... haben innere Ruhe und Gelassenheit
- ... verfügen über eine gute Flexibilität im Umgang mit Computern und dem Internet, wenn sie sich aktiv damit befassen oder um Weiterbildungen gekümmert haben

Lebenslauf

Für einen Lebenslauf machen folgende Inhalte Sinn:

- *Personalien* → vollständig angeben
- *sympathisches Foto* → vorzugsweise schwarz-weiss
- *Kompetenzen* → kurz und knapp in fünf Zeilen erwähnen
- *alle Berufserfahrungen* → in chronologisch umgekehrter Reihenfolge beschreiben, davon die letzten zehn Jahre mit: Stellenbezeichnung, Firma, 4 bis 5 wichtigsten Aufgaben
- *Weiterbildungen* → auflisten, jedoch nur diejenigen, die für die Stelle relevant sind oder eine Lücke bei den Berufserfahrungen erklären
- *Sprachkenntnisse* → auflisten und mit einem Level benennen (nach den Europäischen Sprachniveaus, siehe Box rechts)

- *alle IT-Kenntnisse* → auflisten und dazu seinen Kenntnislevel angeben
- *Hobbys* → sollen Interesse wecken und zeigen, dass man ein Teamplayer ist
- *Referenzen* → IMMER schreiben, dass diese im Interview bekannt gegeben werden
- zudem können Bewerberinnen und Bewerber auf einer zusätzlichen Seite ihr Kompetenzprofil erstellen, mit einer Auflistung der fachlichen und persönlichen Kompetenzen

Tipps für die Online-Bewerbung

Früher verschickte man seine Bewerbungsunterlagen per Post. Dies ist heute nur noch erwünscht, wenn es im Stelleninserat explizit verlangt wird. Ansonsten wird eine Bewerbung online verschickt. Doch wie geht man dabei vor?

1 Stellenanalyse

Zuerst das Stelleninserat analysieren; passt das eigene Profil auf die Stelle, ruft man die Firma an, um sein Interesse zu bekunden. Wenn die Verantwortlichen Zeit haben, werden sie wissen wollen, weshalb man auf die Stelle passt. Deshalb sollte man sich gut vorbereiten und seinen Lebenslauf in Kurzform im Kopf parat haben.

2 Dossier erstellen

Den Bewerbungsbrief erstellen (maximal 1 Seite) und in einem PDF abspeichern. Den Lebenslauf auf das Stelleninserat anpassen (maximal 3 Seiten) und ebenfalls in einem PDF abspeichern. Arbeitszeugnisse und Diplome in chronologisch umgekehrter Reihenfolge digitalisieren und in je einem PDF abspeichern.

3 Dokumentengrösse

Das PDF-Dossier sollte 2 Megabyte (MB) nicht überschreiten.

4 E-Mailadresse

Die E-Mailadresse sollte den Vor- und/oder Nachnamen enthalten. Bitte keine Fantasienamen verwenden.

5 Anschreiben

Das E-Mail-Anschreiben sollte kurz, prägnant, formal einwandfrei und individuell sein.

6 E-Mail-Versand

Versenden Sie die E-Mail mit der Bewerbung von Ihrem privaten Computer. Senden Sie sich zuerst immer selbst eine E-Mail mit der Bewerbung und den Dateien, um sicherzustellen, dass die Bewerbung einwandfrei beim Empfänger ankommt.

7 Anruf

Rufen Sie das Unternehmen wenige Tage nach der Online-Bewerbung an, um sich zu vergewissern, dass man Ihre Unterlagen öffnen und lesen konnte.

EMPFEHLUNGEN

- Bleiben Sie aktiv und behalten Sie Ihre eigene Marktkonformität mittels Weiterbildungen auf dem neusten Stand.
- Suchen Sie den persönlichen Kontakt zu den Firmen, indem Sie telefonisch Vorabklärungen machen oder nach dem Einreichen der Bewerbung anrufen. Ist in einem Stelleninserat keine Telefonnummer angegeben, sind Anrufe nicht erwünscht.
- Suchen Sie allenfalls einen Coach auf, um Ihre Strategie für die Suche nach einer neuen Stelle festzulegen.
- Erhalten Sie sich Ihre Motivation, denn jedes Unternehmen stellt lieber motivierte Mitarbeitende an.
- Nutzen Sie Ihr eigenes Netzwerk für die Stellensuche.
- Versenden Sie auch Initiativ-Bewerbungen an Unternehmungen, die Sie spannend, für Sie passend finden und über die Sie recherchiert haben.
- Zeigen Sie im Bewerbungsschreiben Ihre Motivation und Ihren Mehrwert für das Unternehmen auf.

HILFREICHE LINKS

CV-Check/Auskünfte zu Bewerbungsfragen (für Mitglieder kostenlos) und Bewerbungstrainings/Coachings (zu Vorzugspreisen)
 → www.kvz.ch/laufbahnkarriereberatung
 Pocket Guide 3 «Richtig Bewerben» → www.kvz.ch/pocketguide
 Europäische Sprachniveaus → goo.gl/k6UC9E



Naomi Bogerd, Cert. Integral Coach und in Ausbildung zur dipl. Personalleiterin NDS, verfügt über mehr als 15 Jahre Berufserfahrung in KMU's und internationalen Grossunternehmen. Über sieben Jahre konnte sie als Personalberaterin und -leiterin Erfahrungen sammeln und war für einen der grössten Personaldienstleister tätig. Dank dieser Erfahrung in der individuellen Begleitung von kaufmännischem Personal sowie den absolvierten Weiterbildungen im Bereich Human Resources berät sie interessierte KVZ-Mitglieder mit Freude und grossem Engagement.