

Berufliche Neuorientierung

Wiedereingliederung für Ü50-Arbeitnehmende

Ab 50 eine neue Stelle zu finden, wird sehr schwierig bis unmöglich. Diese Meinung geistert in sehr vielen Köpfen herum. Wir zeigen auf, wie beide Seiten – Arbeitnehmende und Arbeitgeber – ihren Teil beitragen können, um diese Befürchtungen nicht eintreffen zu lassen.

Von Mark Schneider

Seit Ausbruch der Coronapandemie ist auch der Arbeitsmarkt in der Schweiz davon betroffen. Viele Unternehmen waren gezwungen, zu reorganisieren oder sogar Personal zu entlassen. Dazu gehörten auch viele Arbeitnehmende im Alter von 50 aufwärts. Einige der Betroffenen dürfen oder durften während der beruflichen Neuorientierung auf die Unterstützung in Form eines Outplacements zählen. Bereits in der ersten Sitzung des Outplacement-Programms fällt sehr oft die Aussage der Ü50-Betroffenen, «in meinem Alter finde ich sowieso keinen Job mehr». Diese Äusserung ist sehr bedenklich und rüttelt auf. Die Aussage stimmt so in keiner Weise. Dieser Beitrag soll die erfolgreiche Wiedereingliederung der Ü50-Arbeitnehmenden beleuchten und ist zugleich als Plädoyer für diese Altersgruppe gedacht.

U.a. mit folgenden Vorurteilen sind Ü50-Arbeitnehmenden konfrontiert:

- Sie sind zu teuer
- Sie sind sehr oft überqualifiziert
- Sie finden sich in der digitalen Welt nicht zurecht
- Sie sind nicht genug flexibel und zu langsam

Das sind Unkenrufe, die es zu korrigieren gilt. Die Erfahrungen zeigen: für Ü50-Arbeitnehmende dauert die Suche nach einer beruflichen Anschlusslösung zwar in der Regel länger (6 bis 12 Monate), doch dank angepasster Suchstrategie ist diese trotzdem oft qualitativ erfolgreich.

Welche Erfolgsfaktoren seitens Arbeitnehmender erleichtern die Wiedereingliederung?

1. **Eigenmarke ICH:** Sich seines Werts, der Kompetenzen und Stärken, aber

auch der Grenzen bewusst zu sein. Eine Standortbestimmung hilft sehr, zu reflektieren, zu hinterfragen und schlussendlich diese Eigenmarke zu bilden und zu definieren. Je klarer das Profil dabei wird, desto einfacher ist es danach, die richtigen Stossrichtungen zu finden.

2. **Flexibilität:** Alternativen bezüglich Branche, Arbeitsort, Gehalt oder Zusatzleistungen überlegen. Den Tatsachen nüchtern ins Auge sehen, in Vorleistung gehen.
3. **Klare Ziele und Fokus:** Was suche ich genau? Wo bin ich der/die Richtige, wo nicht? Genau definierte Zielprofile bezüglich möglicher Tätigkeiten helfen, die spätere Suchstrategie zu definieren. Tätigkeiten auswählen, bei denen Erfahrung zählt. Nicht in Konkurrenz zu jungen und unerfahrenen Arbeitnehmenden treten. Diese Zielprofile vermindern zudem die Gefahr der Verzettlung. Eventuell auch eine Bogenkarriere in Betracht ziehen.
4. **Positive Ausstrahlung:** Gesunde Selbstsicherheit, sich selbst Priorität einräumen, mit sich im Reinen sein, sich seiner Stärken und Kompetenzen bewusst sein (Eigenmarke ICH).

5. **Aktivität:** Alle Kanäle, welche in der Suchstrategie definiert wurden, auch aktiv bewirtschaften. Sich nur im offenen Stellenmarkt (Inserate) zu bewegen, reicht nicht. Sich und die eigene Wertschöpfung sichtbar machen.

6. **Netzwerken:** Rund 70% der möglichen offenen Stellen befinden sich im verdeckten Stellenmarkt. Diese Stellen sind noch nicht oder werden gar nicht offen inseriert. Es geht darum, eigene Kontakte zu pflegen, neue Kontakte aufzubauen und Informationen über diesen verdeckten Stellenmarkt einzuholen. Social Media wie LinkedIn oder XING helfen, das Netzwerk zu bearbeiten und auch zu vergrössern. Diese Kanäle dienen aber auch dazu, für andere (wie z.B. Firmen) sichtbar zu sein. Beim Netzwerken kann der Arbeitsuchende praktisch nur gewinnen. Jedoch darf er seinen Kontakten nicht die Verantwortung übertragen, für ihn eine neue Stelle zu finden. Hier geht es vor allem darum, den verdeckten Stellenmarkt transparenter zu machen und an hilfreiche Informationen zu gelangen.

7. **Überzeugende Selbstpräsentation:** Die Eigenmarke ICH selbstsicher so-

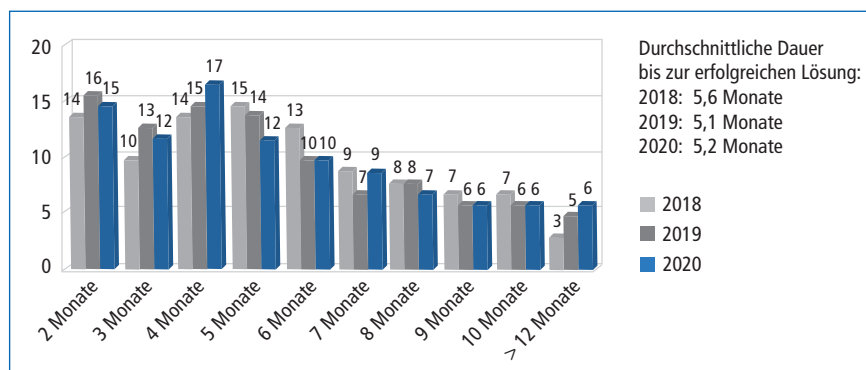


Abbildung 1: Dauer eines Outplacements bis zur erfolgreichen Lösung (2018–2020 in Prozent)

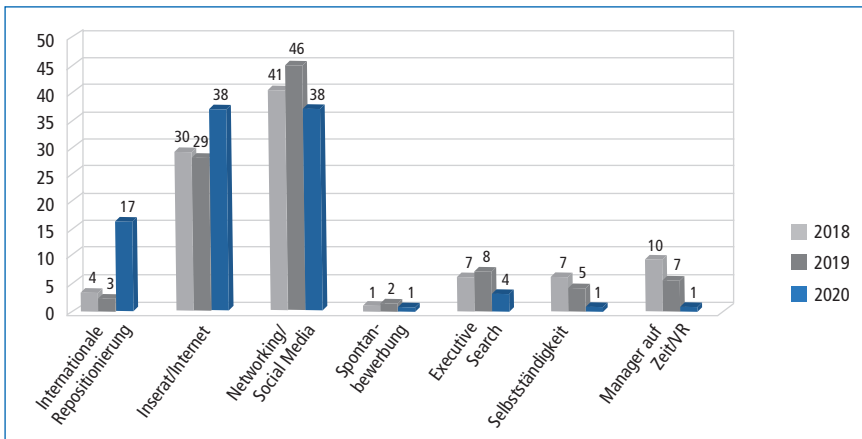


Abbildung 2: Wie die neue Stelle gefunden wurde (2018–2020 in Prozent)

wie überzeugend vertreten und präsentieren. Konkrete Beispiele aufzeigen, über Erfolge reden. Authentisch auftreten.

8. **Wollen statt müssen:** Hungrig und wissbegierig sein. Einen Beitrag leisten wollen und nicht müssen. Eigenverantwortung aufzeigen. Langfristigkeit und Interesse kommunizieren.
9. **Employability erhalten:** Auf dem Stand der Technik sein, Weiterbildungen absolvieren, Learning Agility (aktiv Möglichkeiten für persönliches Wachstum und Entwicklung suchen). Digitalisierung sollte keine abschreckende Wirkung haben; siehe Social Media.
10. **Intakte Gesundheit:** Körperliche, mentale, psychische und geistige Fitness.

Diese zehn Erfolgsfaktoren helfen insbesondere (aber nicht nur) den Ü50-Arbeit-

nehmenden, aktiv und möglichst schnell die passende Anschlusslösung zu finden. Es dauert eventuell etwas länger, doch mit den angepassten Suchstrategien, wie zum Beispiel dem Aktivieren des persönlichen Netzwerks, kommt man sehr wohl zur erfolgreichen Neuorientierung. Auf der anderen Seite können die Arbeitgebenden bei der erfolgreichen Wiedereingliederung der Ü50-Mitarbeitenden ihren Beitrag leisten, indem eine Wiedereingliederung erst gar nicht nötig wird.

Welche Massnahmen können Arbeitgebende treffen?

1. Ü50-Arbeitnehmende so lange wie möglich im Arbeitsprozess behalten.
2. Die Vielzahl der Vorteile der Ü50-Gruppe sehen und nicht nur die Nachteile.
3. Führungskräfte als Personalentwickler etablieren; kontinuierliches, offenes und ehrliches Feedback.

4. Job-Rotation und Job-Enrichment vortreiben.
5. Weiterbildung als Teil des Vergütungssystems betrachten.
6. Entwicklungsmodelle und Fördermassnahmen an Lebensphase anpassen.
7. Alters-Diversity (nicht nur auf das Geschlecht bezogen) einführen und auch «leben».

Vor allem die Vorteile der Ü50-Gruppe sollte ein Unternehmen sehen. Und da gibt es einige: Diese Gruppe ist an einem langfristigen Engagement interessiert, kann auf langjährige (Lebens-)Erfahrung zurückblicken, behält bei hektischen Situationen oft den Überblick und besitzt dabei die nötige Gelassenheit. Nicht zuletzt zeigt diese Altersgruppe sehr wohl ein grosses Interesse an der Digitalisierung und ist zudem lernwillig. Zusammenfassend ist zu sagen: der Zug für die Ü50-Arbeitnehmenden ist noch lange nicht «abgefahren». Mit einer positiven Einstellung, einem strukturierten Vorgehen sowie einer Prise Glück sollte einer erfolgreichen beruflichen Neuorientierung nichts im Wege stehen!



Mark Schneider ist seit 2015 bei Grass & Partner und seit 2019 Geschäftsführer Region Zentralschweiz. Er hat langjährige Erfahrungen im Marketing, Management, Executive Search und in der Beratung. Er ist spezialisiert auf alle Themen des Trennungsmanagements (z.B. Outplacement), Standortbestimmung, Karriereberatung sowie Führungs-Assessment und -Coaching.

26%

der Unternehmen schreiben ihre Stelleninserate SEO-optimiert aus.



Warum sich der Aufwand für Sie lohnt und wie es ganz einfach klappt, erfahren Sie im White Paper von Careerplus. Jetzt kostenlos downloaden unter careerplus.ch/white-paper/stelleninserate