

«POTENZIAL 50PLUS» – Die Kampagne sensibilisiert Arbeitgeber und die Öffentlichkeit für die Qualitäten von Stellensuchenden über 50.

Qualifikation vor Alter



Reinhard, Monika und Hans Ulrich sind Botschafter der Aargauer Kampagne «Potenzial 50plus». Im besten Alter suchen sie eine Stelle.

Ende Oktober lächelten Reinhard, Monika, Hans Ulrich und drei weitere Stellensuchende von Plakatwänden in den Aargauer Zentren. Sie sind Botschafter für die Kampagne «Potenzial 50plus», die der Kanton Aargau lanciert hat. Die Zahl hinter den Namen, die man zuerst für ihr Alter hält, entpuppt sich als Anzahl Jahre der Berufserfahrung. Monika ist eine erfahrene Sachbearbeiterin, Reinhard Verkaufsleiter und Hans Ulrich IT-Systemingenieur. Sie alle suchen schon über ein Jahr eine Stelle und sind damit langzeitarbeitslos. Vielen über 50-jährigen Stellensuchenden geht es ähnlich. Obwohl sie einen gutgefüllten Rucksack mit Wissen, Erfahrung und Weiterbildungen mitbringen, können sie sich nur selten vorstellen und sind überdurchschnittlich lang auf Stellensuche. Über 50-jährige fanden 2012 nach durchschnittlich 379 Tagen eine Arbeit, 25-bis 49-jährige nach 238 Tagen und 15- bis 24-jährige nach 141 Tagen.

Potenzial darf nicht brachliegen

«Das Ziel der Kampagne ist es, die Chancen der älteren Stellensuchenden zu erhöhen und damit die Dauer ihrer Stellensuche zu verkürzen», sagt Regierungsrat Urs Hofmann. Das Potenzial von älteren Stellensuchenden darf angesichts des akuten Fachkräftemangels und der gegenwärtigen demografischen Entwicklung nicht brachliegen. Die meisten Vorurteile gegenüber Stellensuchenden 50plus wurden längst wissenschaftlich entkräftet. Viele Faktoren sprechen für ihre Anstellung: – Ältere Mitarbeitende besitzen einen wertvollen Schatz an Wissen und Erfahrung. Dies gilt sowohl für die Arbeit als auch für das Miteinander. Dank ihrer Berufs-

erfahrung wissen sie, wie sie Probleme schnell lösen können. – Eine deutsche Studie mit Daten aus 8500 Betrieben hat gezeigt, dass die Produktivität eines Unternehmens bei einem signifikanten Anteil von älteren Mitarbeitenden hoch ist. Eine gute Mischung von Jung und Alt ist wichtig für einen Betrieb.

– Ältere Mitarbeitende bleiben einem Unternehmen häufig treu, sind verlässlich und loyal. – Viele Mitarbeitende über 50 haben schon oft schwierige Situationen erlebt und gemeistert. Sie können in stressigen Situationen gelassen bleiben und die richtigen Entscheidungen treffen. – Studien haben gezeigt, dass Ältere genauso veränderungswillig sind wie Jüngere. – Die Zufriedenheit mit den Arbeitsinhalten, die Motivation und die

Identifikation mit dem Unternehmen nehmen bei älteren Mitarbeitenden zu.

Innovation verlangt Erfahrung

Als NichtEinstellungsgrund werden immer wieder die hohen Personalkosten für ältere Mitarbeitende genannt. «Dabei sind viele Ältere bereit, Lohnempüssen in Kauf zu nehmen», sagt Urs Hofmann. Der Outplacement-Berater Toni Nadig aus Zürich betont, wie wichtig Erfahrung ist. Man müsse eine Tätigkeit 10 000 Stunden tun, bis man sie perfekt ausüben könne. Etwa zehn Jahre brauchen es, bis man die meisten Situationen schon mal erlebt hat. «Dann kann ich in meine Trickkiste greifen und 90 von 100 Fällen lösen», sagt Toni Nadig. Er findet es falsch, Innovation und Erfahrungswissen gegenüber auszuspülen. Für ihn ist

klar: «Echte Innovation verlangt Erfahrung.» Junge und ältere Mitarbeitende bringen diverse Qualitäten in ein Unternehmen ein. Die unterschiedlichen Perspektiven sind wichtig. Ein Grund mehr für Unternehmen, sich Stellensuchende 50plus genauer anzuschauen. Urs Hofmann sagt: «Die Kampagne ist erfolgreich, wenn möglichst viele Arbeitgeber einem älteren Bewerber oder einer älteren Bewerberin eine Chance geben.»

Maria-Monika Ender, Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau

LINK
www.potenzial50plus.ch.

Unter Telefon 0800 49 50 51 können sich Unternehmen im Aargau melden, die eine freie Stelle zu besetzen haben und sich für Stellensuchende 50plus interessieren.

NACHBILDUNG – probIP in Schlieren unterstützt junge Erwachsene mit Potenzial, eine berufliche Grundbildung nachzuholen.

«Nie zu spät für eine Grundbildung!»

Junge Erwachsene ohne berufliche Grundausbildung stossen auf der Suche nach einer Anstellung oft auf verschlossene Türen. Sie verlieren auch bei einem Stellenabbau vergleichsweise rasch ihre Anstellung. Zudem sind Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund der fehlenden beruflichen Grundbildung oftmals eingeschränkt. Da erstaunt es nicht, dass einige die fehlende Ausbildung nachholen möchten. Ein Kaum zu überwindendes Hindernis ist dabei der zu erwartende Lehrlingslohn, der die Lebensunterhaltskosten oftmals nicht annähernd decken würde.

probIP DUAL als Chance

Erwerbslose im Alter zwischen 20 und 25 Jahren, die im Kanton Zürich wohnhaft und beim RAV angemeldet sind, haben in so einer Situation die Möglichkeit, sich bei probIP für den Kurs DUAL anzumelden. DUAL ermöglicht einen über die Arbeitslosenkasse finanzierten Ausbildungszusatz, um so eine nicht abschliessende Lehre zu beenden und abzuschliessen. Der Ausbildungszusatz und die damit einhergehende schulische und persönliche Unterstüt-



Giuseppe Campa durfte bei der AMAG Retail als erwachsener Lernender schon früh Verantwortung übernehmen.

für einen erfolgreichen Lehrabschluss durchzuführen. Um dies zu überprüfen, durchlaufen die Teilnehmenden ein mehrstufiges Abklärungsverfahren. Dabei müssen sich die Teilnehmenden insgesamt sieben Thagierungen stellen. Die Gründe für ein Ausscheiden aus DUAL sind vielfältig: Sie liegen bei zu geringen schulischen Leistungen, dem Fehlen von wichtigen Schlüsselkompetenzen, ungenügenden Deutschkenntnissen, gesundheitlichen Beeinträchtigungen, aber auch beim Mangel an Lehrstellen im be-

Auf dem Weg zur erfolgreichen Berufselehre

Der Ablauf von DUAL sieht folgendermassen aus: Innerhalb der ersten zwölf Wochen (Modul I) setzen sich die jungen Erwachsenen kritisch mit ihren Kompetenzen und möglichen Berufsfeldern auseinander. In den darauffolgenden acht Wochen werden die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Ausbildung in der Praxis überprüft (Modul II). Die Teilnehmenden müssen sich während eines Praktikums im potenziellen Lehrbetrieb beweisen und der Zusatzbelastung von

durch das Praktikum weitere Entscheidungsgrundlagen für die Thagierung gewinnt, kann der Betrieb die Kandidatinnen und Kandidaten vertieft überprüfen. Da die Teilnehmenden in dieser Zeit über die Tagelder der Arbeitslosenkasse finanziert werden, entstehen für den Betrieb keine Kosten.

Die erfolgreichen Absolventinnen und Absolventen beginnen schliesslich eine berufliche Grundbildung (Modul III) und erhalten während der gesamten Ausbildung schulische, persönliche und finanzielle Unterstützung. Der Betrieb bezahlt dabei den normalen Lehrlingslohn und erhält mit probIP einen fachkundigen Ansprechpartner für die Auszubildenden. Durch die abgeschlossene Ausbildung erschaffen sich die Teilnehmenden schliesslich eine gute Voraussetzung, um sich eine sichere Zukunft aufzubauen und senken dadurch die Wahrscheinlichkeit, dass eine erneute Anmeldung bei der regionalen Arbeitsvermittlung nötig wird.

Nathalie Wismer, probIP Berufsintegrations-Programme

ZAHLEN & FAKTEN

Arbeitslosenquote steigt auf 3,1 Prozent

Gemäss den Erhebungen des Staatssekretar für Wirtschaft/SECO waren Ende Oktober 133 443 Arbeitslose bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) eingeschrieben. sind 2371 mehr als im Vormonat. Somit sind die Arbeitslosenquote von 3 auf 3,1 Prozent Berichtsmonat. Gegenüber dem Vorjahr erheben sich die Arbeitslosigkeit um 7907 Personen, sind 6,3 Prozent. Die Jugendarbeitslosigkeit bis 24-jährige) verringert sich um 926 Personen auf 19 211 (-4,6 Prozent). Im Vergleich zum Jahresmonat entspricht dies einem Rückgang um 236 Personen (-1,2 Prozent). Insgesamt sind 188 536 Stellensuchende registriert, mehr als im Vormonat. Gegenüber der Vorperiode stieg diese Zahl damit um 10 004 Personen (+5,6 Prozent). Die Zahl der bei den gemeldeten offenen Stellen verringert sich 1253 auf 12 982 Stellen.

Solidaritätsprozent per 2014 in Kraft

Der Bundesrat setzt die Gesetzesänderung der Deplattonierung des Solidaritätsprozent Arbeitslosenversicherung (ALV) per 1. Januar 2014 in Kraft. Um die ALV rascher zu entscheiden, wird künftig auch für Lohnanteile von resliöhnen über 31 500 Franken ein Beitragumfang von 1 Prozent erhoben. Mit der 4. revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVTG) wurde per 1. Januar 2011 zur Entscheidung der ALV ein Solidaritätsprozent eingeführt. Dieses Beitragsprozent wird auf nichtversicherten Lohnanteilen zwischen 126 000 und 311 000 Franken erhoben. Das Solidaritätsprozent fällt, wenn die ALV ihre Schulden abgebaut und ihr Eigenkapital abzüglich des Betriebkapitals mindestens 0,5 Milliarden Franken erreicht hat. Am 21. Juni 2013 hat das Parlament Gesetzesänderung zur Deplattonierung der Solidaritätsprozent und damit der Aufnahme der Obergrenze von 31 500 Franken zugestimmt. Die Referendumsfrist ist am 10. Oktober ungenutzt abgelaufen. Die Gesetzesänderung für die Deplattonierung wird per 1. Januar in Kraft gesetzt. Das Solidaritätsprozent wird zur Hälfte von den beitragspflichtigen Arbeitnehmern und Arbeitnehmenden finanziert. Disätzlichen Abgaben sind gering, so dass 1 negativen Auswirkungen erwartet werden

Europaweit das beste Verhältnis zum Chef

Europaweit betrachtet sind die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ganz zufrieden mit ihren Chefs: Durchschnittlich 70 Prozent geben an, ein «insgesamt gutes» Verhältnis zu ihren Vorgesetzten zu haben. Die verbleibenden 30 Prozent hingegen beklagen sich über ihre Beziehung, nach oben. Bei zwei vollen tein dieser rund 30 Prozent tut es richtig Sie leiden regelrecht unter der Beziehung wünschen sich einen anderen Boss. Die Befragten geben an, dass durch das schlechte Verhältnis am Arbeitsplatz ihre Arbeit in Mitteleuropa gezogen wird. Dies bestätigt eine europaweit durchgeführten Umfrage von jobs.ch und Network1.

LEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBENDE



Die folgenden RAV-Dienstleistungen sind nicht nur für Stellensuchende, sondern ebenso für Arbeitgeber gratis abrufbar:

- Vermittlung von Stellensuchenden
- Schnelle und professionelle Vorselektionen geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten
- Beratung in arbeitsmarktlichen Belangen
- Einfaches Verfahren zur Meldung offener Stellen
- Aufnahme der Stellen in die gesamtschweizerischen Datenbank der RAV sowie auf Wunsch in S und/oder Teletext/www.treffpunktarbeit.ch
- Zusammenarbeit mit privaten Stellenvermittlern

Die Adressen der RAV findet man:

- im Internet unter www.treffpunktarbeit.ch
- unter Teletext: SF2, Seite 430 ff.

– bei der Gruppe Vollzugsunterstützung (Rechtsberatung + Grundlagen) des Staatssekretar für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (SECO), Effingerstr. 31–35.