

ut beschäftigt

ie Schweiz weist im Vergleich zu anderen ECD-Staaten eine der höchsten Erwerbsquoten bei den über 55-Jährigen auf. 2012 lag sie mit einer Beschäftigungsquote von 70,5 Prozent der 5- bis 64-Jährigen hinter Island (79,2 Prozent), Festsland (73,9 Prozent), Schweden (73,1 Prozent) und Norwegen (70,9 Prozent), jedoch fast 7 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt. Wie in den anderen OECD-Ländern haben erwerbslose ältere Menschen aber auch in der Schweiz deutlich schwerer als jüngere, wieder aus der Arbeitslosigkeit herauszukommen. Dies ist verstärkt der Fall bei Frauen und Personen mit niedrigem Bildungsniveau. Die OECD führt die heutigen guten Ergebnisse der Schweiz wesentlich auf günstige Bedingungen zurück. Im Vergleich zu vor zehn Jahren hätten sich die Anreize für längeres Arbeiten und die Beschäftigungsfähigkeit von älteren Arbeitskräften deutlich verbessert.

LINK

www.seco.admin.ch

LEISTUNGEN FÜR ARBEITGEBENDE RAV

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

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

Die Adressen der RAV findet man:

- im Internet unter www.treffpunkt-arbeit.ch
- unter Teletext, SF2, Seite 430 ff.
- bei der Gruppe Vollzugsunterstützung (Ressort Steuerung + Grundlagen) des Staatssekretariats für Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Arbeitslosenversicherung (SECO), Holzikofenweg 36, 3003 Bern, Tel. 031 325 32 64

terbildung – ist ein Angebot des SAH Zentralschweiz.

Team aus dem Dreifache vergrössert. Nun braucht es nicht mehr nur eine Einmannbelegung an der Rezeption,

ung. Einerseits für die Kundenkommunikation, andererseits die interne Kommunikation im Team.»

LINK

www.sah-zentralschweiz.ch

«**POTENZIAL50PLUS**» – Die Kampagne sensibilisiert Aargauer Arbeitgebende für die Qualitäten von Stellensuchenden im Alter von 50 Jahren und aufwärts.

Qualifikation ist wichtiger als Alter

Marc Koller sitzt im Bus in Wettingen und ist auf dem Weg zur Arbeit. Seine Augen bleiben an einem kleinen Plakat hängen. Ein Kopf, ein Name, eine Zahl: Rosa, 26. Die Frau sieht älter aus als 26. Bei der Zahl handelt es sich um die Jahre Berufserfahrung, liest Marc Koller. Mit den Plakaten mit dem Slogan «Die Qualifikation zählt, nicht das Alter» macht der Kanton Aargau auf das grosse Potenzial der über 50-jährigen Stellensuchenden aufmerksam. Marc Koller sucht gerade Verstärkung für das Start-up-Unternehmen Hotelcard AG und findet die Kampagne eine gute Sache. «Wieso nicht eine ältere Person einstellen, die über viel Erfahrung verfügt», denkt sich der Verkaufsleiter. Er meldet sich beim RAV Baden und wünscht ausdrücklich Kandidatinnen und Kandidaten im Alter über 50 Jahren. Er erhält vier passende Bewerbungsdossiers.

Eines davon gehört Evelyne Krachenfels, 56-jährig, gelernte kaufmännische Angestellte, die in ihrer Laufbahn schon verantwortungsvolle Positionen in der IT und im Verkauf innehatte. Bei ihrem letzten Arbeitgeber hatte ihr der neue Chef gekündigt. «Er ist einfach nicht mit mir warm geworden. Ich bringe gern meine Ideen ein und das fand er nicht bereichernd, sondern störend», sagt Evelyne Krachenfels. Nach viereinhalb Monaten Ar-



Rosa, 26: Eine der Botschafterinnen der Kampagne arbeitet nach über einem Jahr Stellenlosigkeit wieder als stellvertretende Verkaufsleiterin im Detailhandel.

beitslosigkeit hatte sie 60 Bewerbungen geschrieben. Eines Tages drückte ihr die RAV-Personalberaterin einen Zettel von Hotelcard AG in die Hand. «Ich habe mir das angeschaut, fand es spannend und habe mich gleich beworben», sagt sie. Hotelcard AG ermöglicht Übernachtungen in ausgewählten Hotels zum halben Preis, es funktioniert ähnlich wie ein Halbtax-Abonnement.

Das Unternehmen sucht einen Key Account Manager. Das Vorstellungsgespräch läuft gut. Schliesslich erhält Evelyne Krachenfels die Zusage. Sie entscheidet sich trotz Abstrichen beim Lohn für das Angebot. «Ich kann hier viele Ideen einbringen und die Strukturen mitaufbauen», sagt sie. Von den acht Teammitgliedern sind ausser ihr und einer weiteren Mitarbeiterin alle unter 35. «Wir sind die Oldies im Team», sagt Evelyne Krachenfels über sich und ihre 58-jährige Kollegin. Sie sei immer wieder überrascht, wie viele Fachkenntnisse, Ideen und Engagement auch die jungen Praktikanten und Praktikantinnen einbringen. «Es ist ein Geben und Nehmen zwischen Jung und Alt.»

Mehr Stellensuchende über 50 einstellen

Für Urs Schmid, Projektleiter der Kampagne im Aargauer Amt für Wirtschaft und Arbeit, könnte die Geschichte von Koller und Krachenfels nicht schöner sein. «Ich hoffe, dass ganz viele andere Personalverantwortliche und Chefs aufgrund der Kampagne die Bewerbungsdossiers der über 50-Jährigen genauer studieren und auch Stellensuchende über 50 einstellen.» Denn das ist das Ziel der Kampagne Potenzial 50plus, die der Kanton Aargau im Oktober 2013 gestartet hat. Das Prob-

lem: Menschen über 50 sind nicht häufiger arbeitslos als jüngere, aber wenn sie arbeitslos werden, brauchen sie im Durchschnitt über ein Jahr, bis sie wieder Arbeit finden. Dabei handelt es sich um ein riesiges Potenzial, das die Älteren mitbringen. Sie haben grosse Fachkenntnisse, viel Erfahrung und ein breites Netzwerk. Trotzdem halten sich viele Vorurteile gegenüber über 50-Jährigen. Sie seien nicht mehr flexibel, nicht auf dem neusten Wissensstand oder hätten Mühe mit jüngeren Vorgesetzten. Die meisten Vorurteile gegenüber älteren Mitarbeitenden wurden wissenschaftlich längst entkräftet. Teams mit jungen und alten Mitarbeitenden sind gar produktiver als Teams, die nur aus Jungen bestehen. Auch Marc Koller von Hotelcard AG überzeugt die Mischung von Jung und Alt: «Die älteren Semester sehen Dinge, die wir nicht sehen. Und wir werden auf Dinge aufmerksam, die die Älteren vielleicht nicht sehen.» Er empfiehlt jedem Betrieb, auf eine gute Altersdurchmischung zu achten und auch älteren Stellensuchenden eine Chance zu geben.

Maria-Monika Ender
Amt für Wirtschaft und Arbeit
Aargau

LINK

www.potenzial50plus.ch