

## Wiedereingliederung für Arbeitnehmende Ü50

**Das Damoklesschwert geistert in sehr vielen Köpfen herum. Ab 50 wird es sehr schwierig bis unmöglich, eine neue Stelle zu finden. Wir zeigen auf, dass beide Seiten, Arbeitnehmende und Arbeitgeber ihren Teil beitragen können, dass diese Befürchtungen nicht eintreffen.**

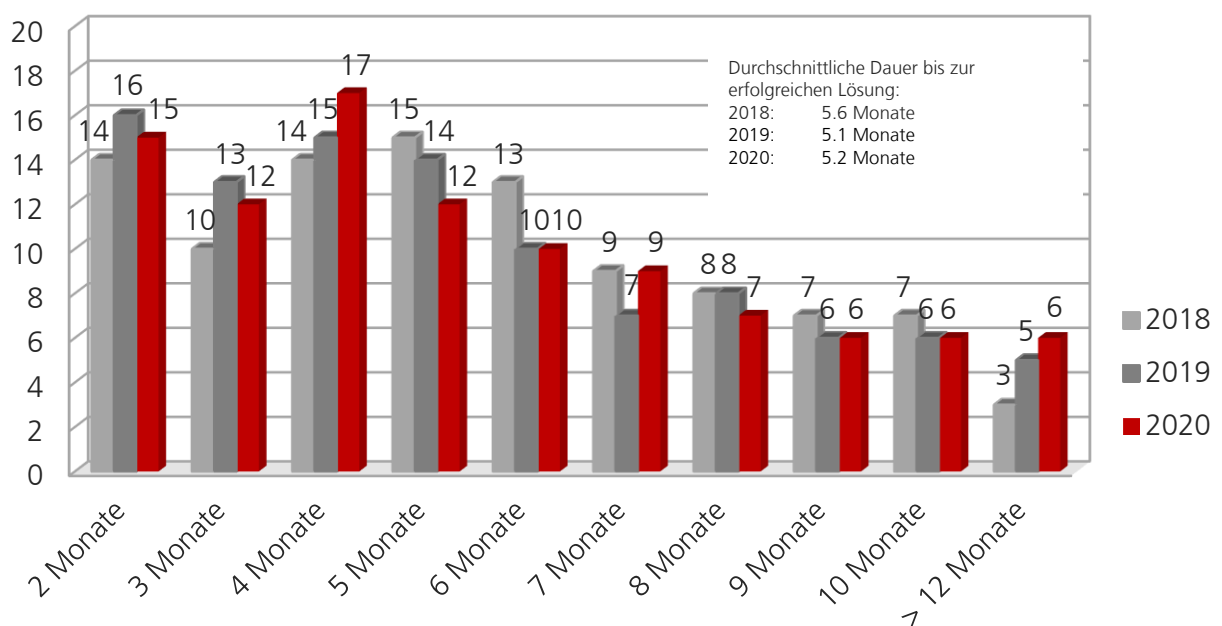
Die Corona-Pandemie hat seit Ausbruch auch den Arbeitsmarkt in der Schweiz beeinflusst. Viele Unternehmen mussten reorganisieren oder sogar Personal entlassen. Darunter waren auch viele Mitarbeitende Ü50. Einige von diesen Betroffenen dürfen oder durften während der beruflichen Neuorientierung auf die Unterstützung in der Form eines Outplacements zählen. Sehr oft fällt schon in der ersten Sitzung des Outplacement-Programms die Aussage des Ü50-Mitarbeitenden «Ich finde ja in meinem Alter sowieso keinen Job mehr». Das ist sehr bedenklich, rüttelt auf, stimmt aber so gar nicht. Dieser Artikel soll die erfolgreiche Wiedereingliederung der Ü50 Arbeitnehmende beleuchten und ist auch als Plädoyer für diese Altersgruppe gedacht.

Arbeitnehmende Ü50 werden sehr oft fälschlicherweise und zu schnell abgestempelt:

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

Das sind Unkenrufe, die es zu korrigieren gilt. Die Erfahrungen zeigen, für Arbeitnehmende Ü50 dauert die Suche nach einer beruflichen Anschlusslösung in der Regel länger (6 bis 12 Monate) und die Suchstrategie ist oft auch anders priorisiert.

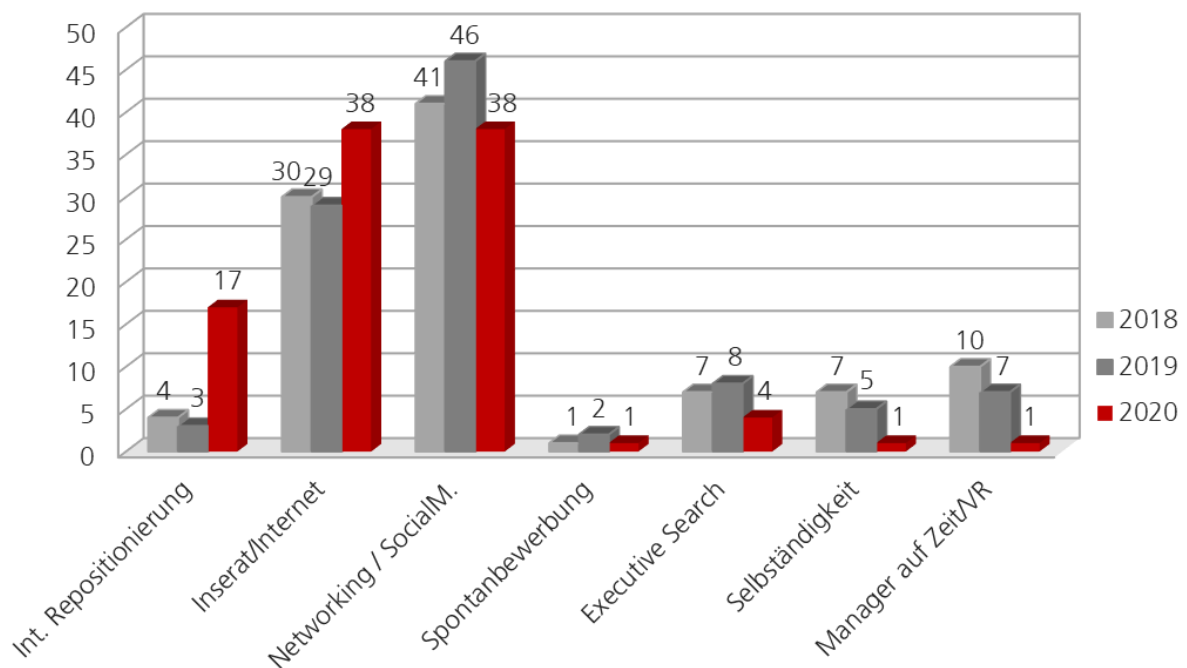
### 1. Dauer eines Outplacements in Monaten bis zur erfolgreichen Lösung 2018 – 2020 in %



Welche Erfolgsfaktoren seitens Arbeitnehmende erleichtern denn nun die Wiedereingliederung?

- 1) **Eigenmarke ICH:** Sich seines Wertes, 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, wo Erfahrung zählt. Nicht in Konkurrenz mit jungen und unerfahrenen Arbeitnehmenden treten. Diese Zielprofile vermindern auch die Gefahr der Verzettelung. 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, 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 Arbeitssuchende praktisch nur gewinnen. Er darf seinen Kontakten aber nicht die Verantwortung übertragen, ihm eine neue Stelle zu suchen. Es geht hier vor allem darum, den verdeckten Stellenmarkt transparenter zu machen und an hilfreiche Informationen zu gelangen.

## 2. Wie die neue Stelle gefunden wurde 2018 – 2020 in %



- 7) **Überzeugende Selbstpräsentation:** Die Eigenmarke ICH selbstsicher und überzeugend vertreten und präsentieren. Konkrete Beispiele aufzeigen, über Erfolge reden. Authentisch auftreten.
- 8) **Wollen statt müssen:** Hungrig, 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. Digitalisierung sollte keine abschreckende Wirkung haben; siehe Social Media.
- 10) **Intakte Gesundheit:** Körperliche, mentale, psychische und geistige Fitness.

Diese zehn Erfolgsfaktoren helfen den Arbeitnehmenden Ü50 aktiv, möglichst schnell die passende Anschlusslösung zu finden. Wie oben schon gesagt, es dauert eventuell etwas länger und bei den Suchstrategien werden gewisse Instrumente wie das persönliche Netzwerk noch wichtiger.

Jetzt sollten wir aber noch die Seite Arbeitgeber betrachten. Auch sie können bei der erfolgreichen Wiedereingliederung der Gruppe Ü50 beitragen, resp. sie können einen aktiven Beitrag leisten, dass diese Wiedereingliederung gar nicht nötig ist.

Welche Massnahmen können nun Arbeitgeber treffen?

- 1) Arbeitnehmende Ü50 so lange wie möglich im Arbeitsprozess behalten
- 2) Die grossen Vorteile der Gruppe Ü50 sehen und nicht nur die Nachteile
- 3) Führungskräfte als Personalentwickler, kontinuierliches offenes und ehrliches Feedback
- 4) Job-Rotation oder Job-Enrichment forcieren
- 5) Weiterbildung als Teil des Vergütungssystems betrachten
- 6) Entwicklungsmodelle & Fördermassnahmen an Lebensphase anpassen
- 7) Diversity (nicht nur weiblich/männlich) einführen und auch «leben»

Ein oben genannter Punkt ist, dass die Firmen vor allem die Vorteile der Ü50-Gruppe sehen sollten. Und da gibt es einige: Diese Gruppe ist an einem langfristigen Engagement interessiert, kann auf langjährige (Lebens)-Erfahrung zurückblicken, behält oft bei hektischen Situationen den Überblick und besitzt dabei die nötige Gelassenheit.

Zusammenfassend ist zu sagen, der Zug für die Arbeitnehmenden Ü50 ist überhaupt nicht «abgefahren». Mit einer positiven Einstellung, einem strukturierten Vorgehen sowie einer Prise Glück sollte einer erfolgreichen beruflichen Wiedereingliederung nichts im Wege stehen.

Gerne stehe ich Ihnen für weitere Informationen zur Verfügung.



**Mark Schneider**

Geschäftsstellenführer Zug & Luzern / Partner / Mitglied der GL

Grass & Partner AG

Tel. 041 361 61 88

Tel. 041 727 87 87

[luzern@grassgroup.ch](mailto:luzern@grassgroup.ch)

[zug@grassgoup.ch](mailto:zug@grassgoup.ch)

### Über Grass & Partner

Grass & Partner AG ist das führende Unternehmen im Trennungsmanagement auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe in der Schweiz. Das Out- oder Newplacement-Coaching basiert auf folgenden vier Prinzipien:

1. Es ist ein klar strukturierter Prozess mit offener, transparenter Kommunikation über einen definierten Zeitraum oder bis zum erfolgreichen Start in einer neuen Position oder in die Selbstständigkeit.
2. In intensiver und fordernder Zusammenarbeit, gesteuert durch den persönlichen Berater, werden die Kandidaten – aufbauend auf der Kenntnis ihres Potenzial-Portfolios – schrittweise darauf vorbereitet, sich selbst im Arbeitsmarkt zu positionieren und zu vermarkten.
3. Die persönlichen Grass & Partner-Berater sind erfahren und bewährt. Sie alle kennen die Unternehmensrealität durch eigene, mehrjährige Praxis in Managementfunktionen.
4. Auf der Basis eines engen Vertrauensverhältnisses können Kandidaten nicht nur auf das fundierte Know-how des persönlichen Beraters, sondern auch auf das weitläufige Grass & Partner-Netzwerk in der Wirtschaft zugreifen.

Grass & Partner unterstützt jährlich über 500 Persönlichkeiten auf Geschäftsleitungs- und Kaderstufe sowie Fachspezialisten auf ihrer neuen Jobsuche und dafür wird durchschnittlich sechs Monate für das Outplacement bis zur erfolgreichen Lösung aufgewendet.

Grass & Partner verfügt über Standorte in Zürich, Basel, Bern, St. Gallen, Zug, Luzern sowie über Kooperationspartner in Genf und Lausanne mit internationaler Ausrichtung. Weitere Informationen: [www.grassgroup.ch](http://www.grassgroup.ch)