

Hopfenweg 21
PF/CP 5775
CH-3001 Bern
T 031 370 21 11
info@travailsuisse.ch
www.travailsuisse.ch

Ältere Arbeitnehmende fühlen sich ausgegrenzt

Am 25. April 2017 findet die dritte Nationale Konferenz zum Thema „ältere Arbeitnehmende“ statt. Travail.Suisse, der unabhängige Dachverband der Arbeitnehmenden, begrüsst diese Konferenz, obschon sie weder über gesetzliche Regelungen entscheiden kann, noch über finanzielle Mittel verfügt. Aber sie hilft mit, das Problembewusstsein für das Thema zu schärfen und Aktivitäten auf den verschiedensten Ebenen auszulösen.

Ein tiefer Unmut über die Arbeitsmarktsituation der älteren Arbeitnehmenden ist weitverbreitet und wird gespeist von Gefühlen und Erfahrungen der Diskriminierung¹. Wer nach 55 erwerbslos wird, bekommt es mit gesellschaftlichen Abstiegsängsten und Furcht vor finanziellen Engpässen im Alter zu tun, aber auch mit einem Arbeitsmarkt, in dem ältere Arbeitnehmende klar schlechtere Karten haben als die jüngeren Mitbewerberinnen und Mitbewerber. Zwar ist es nicht ausgeschlossen, auch nach 55 den Weg in den Arbeitsmarkt zurückfinden. Es ist aber doch erstaunlich, wie auch gut qualifizierte Personen oft grösste Mühe haben, überhaupt zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Es ist daher positiv, dass auf regionaler, kantonaler oder branchenspezifischer Ebene verschiedenste Initiativen entstanden sind und zukünftig noch entstehen, die durch Sensibilisierung, Weiterbildung und vor allem durch Coaching ältere Arbeitssuchende unterstützen. Ebenso wichtig sind aber auch präventive Massnahmen, die älteren Arbeitnehmenden helfen, gar nicht erst aus dem Arbeitsmarkt herauszufallen.

Präventive Massnahmen sind wichtig

Ältere Arbeitnehmende sind, wie alle anderen Arbeitnehmenden auch und übrigens auch alle Arbeitgeber, an ihrem Arbeitsplatz mit vielfältigen wirtschaftlichen, gesellschaftlichen und technologischen Veränderungen konfrontiert. Sie sind, ebenfalls wie alle anderen auch, darauf angewiesen, dass sie die Veränderungen meistern können. Dazu müssen sie selber bereit sein, Herausforderungen anzupacken, aber auch die Möglichkeit erhalten, zu lernen - sei dies am Arbeitsplatz oder in einer Aus- oder Weiterbildung.

Immer wichtiger für eine berufliche Karriere werden Standortbestimmungen, insbesondere in der Mitte des Erwerbslebens. Sie ermöglichen einen Überblick über die aktuelle berufliche Situation mit Blick auf sich selber wie auch auf das Umfeld. Sie zeigen auf, wo die eigenen Stärken liegen und wo neue Kompetenzen erworben werden müssen. Standortbestimmungen sind daher hilfreiche Instrumente, um eine Weiterbildung gezielt zu planen oder auch ein Mitarbeitergespräch vorzubereiten. Es ist daher sinnvoll, wenn die Arbeitgebenden Standortbestimmungen ihrer Mitarbeitenden unterstützen und sie als Grundlage für eine Karriereförderung ab der Mitte des Erwerbslebens verwenden. Karrieren

¹ http://gfs-zh.ch/wp-content/uploads/2016/12/gfs-z%C3%BCrich_Befragung-zum-Thema-%C3%A4ltere-Arbeitnehmende.pdf

können dabei als horizontale, vertikale oder auch als Bogenkarrieren definiert werden. Wichtig ist, dass man weiss, wohin man miteinander gehen möchte, und die entsprechenden (Bildungs-)Massnahmen ergreift.

Motivation und weniger Dequalifizierungen

Betriebe, die so vorgehen, schaffen die Voraussetzungen für motivierte ältere Arbeitnehmende und für Mitarbeitende, die weniger mit einer Dequalifizierung zu kämpfen haben. Zugleich nehmen diese Betriebe die demografische Situation ernst. Angesichts des sich Jahr für Jahr verstärkenden Fachkräftemangels ist es sinnvoll, nicht nur in die Jungen, sondern frühzeitig auch in die in 10 bis 15 Jahre älteren Mitarbeitenden zu investieren. Sie werden in den nächsten Jahren wichtige Stützen der Wirtschaft sein, auf die nicht verzichtet werden kann.

Bruno Weber-Gobet, Leiter Bildungspolitik Travail.Suisse