

Mehrwert der Ü50er erkennen

Über 50-jährige Stellensuchende haben es schwerer im Arbeitsmarkt. Die grundsätzliche Frage stellt sich, ob die gängigen Vorurteile gegenüber Ü50 ihre Berechtigung haben. Was bringt es Unternehmen, diese Vorurteile abzubauen? Ein Praxisdialog mit der Career-Management-Firma Schluchter, Licci & Partner AG.

Inwiefern sind Ü50 auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt?

Gabriela Licci: Schlagzeilen wie: «Arbeitsmarkt Ü45 – zu alt für den Job, zu jung für die Rente» spiegeln die allgemein vorhandenen «Bias», das heisst, die unbewusste Voreingenommenheit gegenüber älteren Arbeitnehmenden, sehr anschaulich wider. Über die Jahre hat sich das Thema unter der Bezeichnung Ü50 etabliert und mittlerweile zu einer Stigmatisierung geführt. Die Schwierigkeiten, im Alter einen neuen Job zu finden, werden vor allem ab Ü55 grösser.

Haben Arbeitgeber gegenüber Ü50 Vorurteile?

Allgemein verbreitete Vorurteile wie «Ü50 kosten zu viel, sind nicht mehr lernbereit und den digitalen Herausforderungen nicht gewachsen» entsprechen keinem zeitgemässen Altersbild und werden auch durch Forschungsergebnisse nicht gestützt. In der Outplacement-Beratung stellen



Gabriela Licci, Partnerin und Mitinhaberin, Schluchter, Licci & Partner AG

wir zunehmend fest, dass gut qualifizierte Ü50 durchaus lernbereit und digital affin sind und so zu Interviewterminen kommen. Auch bei unseren Assessments zeigt sich, dass Ü50 mit ihrem Potenzial mit jüngeren Kandidaten locker mithalten oder sogar besser abschneiden.

Welchen Mehrwert haben Ü50?

Um den Wert eines Mitarbeitenden für die Unternehmung zu eruieren, ist in erster Linie die Haltung, der Wille und die Qualifikation des Individuums zentral und nicht das Alter. Zudem bele-

gen diverse Studien, dass sich ein Altersmix im Team positiv auf dessen Leistung auswirkt. Ü50 mit langer Führungserfahrung haben viele Krisen gemeistert, Probleme gelöst und vermeiden für das Unternehmen damit Kosten oder sparen massiv Zeit.

Was können Ü50 besser machen?

Erfolgreiche Ü50 können ihren Mehrwert und ihre beruflichen Vorstellungen darlegen. Stellensuchende unterschätzen oft die Bedeutung persönlicher Kontakte. Gemäss aktuellen Statistiken (ACF) finden aber über 45 Prozent einen Job über ihr persönliches Netzwerk. Wer zudem kontinuierlich in Weiterbildung investiert, erhöht seine Chancen am Arbeitsmarkt. Weiterbildung ist keine Frage des Alters, sondern eine effektive Form, um bei Veränderungen mitzuhalten und seine Employability zu verbessern. *cp*

Zur Firma

Die Schluchter, Licci & Partner AG mit Sitz in Basel, Zürich, Schaffhausen und Zug fokussiert mit über 15 Jahren Erfahrung auf Life-Cycle Outplacement®, Pit Stop®, Assessment und Executive Coaching.
Kontakt: [schluchterlicci.ch](https://www.schluchterlicci.ch)