

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe, SKOS
Band: 117 (2020)
Heft: 2

Artikel: Ältere Arbeitslose : mit Präzision und Passion zur neuen Stelle
Autor: Gerber, Regine
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-914172>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 18.02.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Ältere Arbeitslose: Mit Präzision und Passion zur neuen Stelle

REPORTAGE Ältere Erwerbslose haben es schwer auf dem Arbeitsmarkt. Das Programm Tandem 50 plus im Aargau hilft ihnen bei der Stellensuche. Vielfach ist das Erkennen des eigenen Potenzials der Schlüssel zum Erfolg.

Es war eine schwierige Lebensphase für Erich Camenisch. Er befand sich in einer privaten Krise, als auch noch die Kündigung kam. Der damals 55-Jährige fiel in ein tiefes Loch. Er schrieb zwar Bewerbungen, bekam aber Absage um Absage. «Ich konnte mich über Monate zu nichts mehr motivieren», sagt der Aargauer.

Schwer vorstellbar, wenn man Erich Camenisch heute anschaut: Mit strahlendem Gesicht und voller Energie erzählt er, wie er diesen März – kurz vor der Aussteuerung – eine neue Anstellung gefunden hat. «Die Stelle passt haargenau zu meinem Profil», sagt der 57-Jährige, «und sie ist sogar noch einmal ein Karriereschritt.» In einem grossen Unternehmen der Lebensmittelindustrie hat er eine Leitungsstelle gefunden. Nun führt er ein Team von 10 Mitarbeitenden. Seiner Freude tut keinen Abbruch, dass er fast zeitgleich zum Stellenantritt wegen der Corona-Krise ins Home Office wechseln musste. Rückblickend sagt Camenisch über die Zeit der Stellensuche: «Die Hindernisse waren vor allem in meinem Kopf.» Er habe selber geglaubt, sein Alter sei ein Problem. Gleichzeitig habe er potenzielle Arbeitgeber oft mit der Vielzahl und Breite seiner Berufserfahrungen überfordert.

Präzise Bewerbung ist entscheidend

Diese Einschätzung teilt Frankpeter Himmel. Als freiwilliger Mentor coachte er Erich Camenisch im Rahmen des Programms Tandem 50 plus (s. Kasten). Das Mentoring war für Camenisch der Wendepunkt in seiner Stellensuche. Er sagt: «Frankpeter Himmel half mir, mich neu zu sortieren.»

Himmel, der sich auch beruflich auf die Beratung von älteren Stellensuchenden spezialisiert hat, erlebt es häufig, dass Personen über 50 zu viele Erfahrungen und Kompetenzen in ihre Bewerbung packen

TANDEM 50 PLUS – UNTERSTÜTZUNG BEI DER STELLENSUCHE

Tandem 50 plus Kanton Aargau ist ein Mentoring-Angebot, bei dem Stellensuchende über 50 von freiwillig engagierten Mentorinnen und Mentoren bei der Rückkehr in den Arbeitsmarkt unterstützt und begleitet werden. Während vier Monate coachen die berufserfahrenen und in der Arbeitswelt gut verankerten Persönlichkeiten ihre Mentees dabei, eine neue Stelle zu finden. 2019 waren in dem im Auftrag vom Kanton geführten Programm 87 Tandems unterwegs: 35 Frauen und 52 Männer mit einem Durchschnittsalter von 56 Jahren. 80 Prozent der Programmteilnehmenden fanden wieder eine Stelle, über die Hälfte einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Das Programm Tandem 50 plus gibt es auch in den Kantonen Baselland, Schaffhausen und St. Gallen.

www.tandem-ag.ch

«Die Passion für das, was man tut oder tun will, ist viel wichtiger als das Alter.»

wollen. Dabei zähle, was für alle Stellensuchenden wichtig ist, bei älteren Personen doppelt, sagt er. «Präzision ist das Wichtigste – die Qualifikationen müssen passen.» Daneben müssen die Erfahrungen aber auch neu präsentiert werden. «Ich helfe, eine Storyline in die Bewerbung zu bringen», sagt der Mentor.

Nebstdem, dass Frankpeter Himmel beim Erstellen eines zeitgerechten Dossiers und bei der Analyse des Arbeitsmarktes hilft, macht er mit seinen Mentees beispielsweise Interview- und Social Media Training. «Manchmal ist es aber genauso wichtig, einfach zuzuhören und die Person im richtigen Moment aufmuntern oder herausfordern zu können», sagt der Bewerbungsspezialist. Frankpeter Himmel weiss, wovon er spricht. «Ich bin selber mit über 50 arbeitslos geworden und kenne das tiefe Loch, das die einfachsten Erledigungen zum unüberwindbaren Hindernis werden lässt.»

Dass es für Personen über 50 generell schwieriger ist, eine Stelle zu finden als für jüngere (s. Kasten), verschweigt Himmel nicht. «Dennoch bin ich überzeugt», sagt er, «dass die Passion für das, was man tut oder tun will, viel wichtiger ist als das Alter.»

Auf Chancen fokussieren

Begeisterung für sein Metier hätte auch Markus Suter genug. Er ist ebenfalls Teilnehmer des Programms Tandem 50 plus und aktuell Mentee von Frankpeter Himmel. Der 59-jährige Berufstrainer hat zuletzt als Geschäftsführer eines grossen Sportvereins gearbeitet. Aktuell führt er ein Trainingscenter, das er schon früher als Hobby betrieb. Mit Blick auf seine Altersvorsorge müsse er aber einen Ergänzungsjob oder Mandate finden, sagt Suter und fügt an: «Der Arbeitsmarkt in der Sportbranche ist jedoch – auch wegen Corona – völlig stagniert.» Markus Suter schildert



Über 50-jährige Arbeitslose haben es oft nicht einfach, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuss zu fassen.

Bild: Keystone

seine Erfahrung im Bewerbungsprozess völlig anders als Erich Camenisch. «In meinem Alter hat man auf herkömmlichem Weg kaum eine Chance. Meine Kompetenzen werden nicht wahrgenommen», sagt er. In der Regel würden Absagen erfolgen und diese untergraben schleichend das Selbstvertrauen.

Dank seiner wöchentlichen Gespräche mit Frankpeter Himmel bleibt Suter dennoch motiviert. Zusammen versuchen sie neue Wege bei den Bewerbungen einzuschlagen. «Ich muss mich auf meine Chancen fokussieren», sagt Suter. In seinem Fall sei das etwa die Flexibilität, dass verschiedene Tätigkeiten und Erwerbsmodelle in Frage kommen. Daher wird auch der Aufbau seiner Teilzeitselbstständigkeit als Gesundheitstrainer für Menschen über 50 weiter vorangetrieben.

Fehlende Weiterbildung

Um das Bewusstsein des eigenen Potenzials und die Stärkung des Selbstbewusstseins geht es in den Tandem-Gesprächen immer wieder. «Oft braucht es jemanden, der einem den Spiegel vorhält», sagt Brigitte Basler, Programmleiterin von Tandem 50 plus Kanton Aargau. Die Men-

DIE SITUATION VON ÄLTEREN ERWERBSLOSEN

Das Risiko, arbeitslos zu werden, ist bei älteren Arbeitnehmenden unterdurchschnittlich. Die Arbeitslosenquote der Personen ab 50 Jahren ist niedriger als jene der 25- bis 49-jährigen. Aber: Wer arbeitslos wird, hat es schwieriger, wieder in der Arbeitswelt Fuss zu fassen. Auffallend ist, dass mit dem Alter die Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt. Entsprechend sind ältere Personen bei den Langzeitarbeitslosen übervertreten. Häufig müssen ältere Personen Kompromisse eingehen, wenn sie eine neue Stelle finden. Sie müssen Lohneinbussen, tiefere Funktionen oder mehrere Teilzeitbeschäftigungen in Kauf nehmen. Gründe für die Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, können etwa mangelnde berufliche Ausbildung, überholte Qualifikationen oder gesundheitliche Einschränkungen sein.

Informationen:

- www.seco.admin.ch → Arbeit → Arbeitslosenversicherung → Arbeitslosigkeit → Ältere Arbeitslose
- www.skos.ch → Publikationen → Positionen → 2018 → Alternativen zur Sozialhilfe für über 55-Jährige

tees müssten die Bereitschaft haben, sich auf einen Begleitprozess einzulassen.

Basler erzählt aber auch von konkreten Hindernissen, die älteren Personen bei der Stellensuche im Weg stehen können. «Mich erstaunt immer wieder, dass viele unserer Programmteilnehmenden seit dem ersten Bildungsabschluss kein «Schulhaus» mehr von innen gesehen haben», sagt sie. Nebst der fehlenden Weiterbildung sei auch mangelnde Bereitschaft auf der Karriereleiter oder beim Salär einen Schritt rückwärts zu machen, regelmässig ein Thema.

Probleme ortet Brigitte Basler aber auch in der Denkweise mancher Arbeitgeber. Die Vorurteile gegenüber Personen über 50 würden lauten: unflexibel, nicht mehr up to date, schwer ffügbar oder zu gut qualifiziert. Basler sagt: «Hier ist eine klare Haltung der Arbeitgeber nötig, jemanden über 50 einstellen zu wollen.» Sei dies aus Gründen der Teambzusammensetzung, weil genau die berufliche Sozialisation dieser Generation erwünscht ist, oder einfach, weil Menschen über 50 sehr viel Potenzial mitbringen. ■

Regine Gerber