

Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende

Ältere Stellensuchende sind häufig mit erschwerten Bedingungen auf dem Stellenmarkt konfrontiert und eine Arbeitslosigkeit ist für viele Stellensuchende mit dauerhaften Erwerbseinbussen verbunden. Lernbereitschaft, berufliche Flexibilität und der Aufbau und Erhalt von arbeitsmarkt-relevanten Kompetenzen sind Schlüsselfaktoren für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt. Dies sind die Ergebnisse einer aktuellen Studie der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA im Auftrag von zehn Kantonen zur Situation von älteren Stellensuchenden im Arbeitsmarkt.

Dauerhafte Erwerbseinbussen nach Arbeitslosigkeit

Eine Arbeitslosigkeit ist für viele Stellensuchende ein einschneidendes Ereignis. Ältere Arbeitnehmende verlieren zwar nicht häufiger ihre Stelle als jüngere, benötigen aber in der Regel länger, bis sie nach einem Stellenverlust im Arbeitsmarkt wieder Fuss fassen können. Für viele Betroffene ist eine Arbeitslosigkeit mit dauerhaften Erwerbseinbussen verbunden. Gerade ältere Stellensuchende haben häufig Mühe, ihr früheres Einkommen zu halten – sei es, weil sie sich frühzeitig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen oder weil sie eine Arbeitsstelle mit tieferem Lohn oder Arbeitspensum antreten. Die Arbeitslosenversicherung erfüllt eine wichtige soziale Sicherungsfunktion und trägt dabei den erschwerten Bedingungen älterer Stellensuchender Rechnung.

Positive Wahrnehmung der Arbeitsmarktfähigkeit aber negative Einschätzung der Stellenchancen

AMOSA hat im März und August 2020 rund 750 Stellensuchende zu ihrer Arbeitslosigkeit und Stellensuche befragt. Die Stellensuchenden wurden gebeten, ihre Kompetenzen und Fähigkeiten im Hinblick auf die Anforderungen im Arbeitsmarkt zu beurteilen. In Bezug auf ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen stellen sich ältere Stellensuchende ein gutes Zeugnis aus. Trotz dieser positiven Wahrnehmung ihrer eigenen Arbeitsmarktfähigkeit beurteilen ältere Stellensuchende ihre Stellenchancen deutlich pessimistischer als jüngere. Ihre Einflussmöglichkeiten auf eine erfolgreiche Bewerbung schätzen sie entsprechend geringer ein als Jüngere und fühlen sich in ihrer Stellensuche häufiger ratlos und resigniert.

Viele Stärken und vereinzelt Defizite

Dabei wird die positive Einschätzung der Arbeitsmarktcompetenzen älterer Erwerbspersonen auch von den Arbeitgebern geteilt. Gefragt nach den fachlichen Kompetenzen, den Softskills sowie der Arbeitsleistung ihrer über 50-jährigen Mitarbeitenden beurteilte eine Mehrheit der rund 300 von AMOSA befragten Betrieben ihre ältere Belegschaft im Vergleich zu deren jüngeren Kolleginnen und Kollegen positiv. Besondere Stärken sehen die Arbeitgeber in der beruflichen Erfahrung und im Fachwissen von älteren Erwerbspersonen. Aber auch in Bezug auf diverse Softfaktoren – wie beispielsweise Führungserfahrung, Verantwortungsbereitschaft oder Durchsetzungsvermögen – schätzen die Arbeitgeber ihre ältere Belegschaft stärker ein als die Jüngeren. Leichte Defizite nehmen die Arbeitgeber hingegen in Bezug auf die Informatikkenntnisse, die Lernbereitschaft und die berufliche Flexibilität ihrer über 50-jährigen Mitarbeitenden wahr.

Punktuelle Handlungsbedarf in geteilter Verantwortung

Der Handlungsbedarf beim Thema der älteren Erwerbspersonen und Stellensuchenden wurde politisch erkannt. Mit den 2021 in Kraft tretenden Überbrückungsleistungen und den verbesserten Möglichkeiten zum Verbleib in der Pensionskasse für ältere Arbeitslose sowie dem Impulsprogramm des Bundes zur besseren Wiedereingliederung von schwer vermittelbaren und älteren Stellensuchenden bestehen verschiedene Ansatzpunkte, um der erschwerten Situation von Älteren Rechnung zu tragen. Darüber hinaus verfügen alle AMOSA-Kantone über ein breites Instrumentarium an spezifischen Kursen, Coaching-Angeboten und Mentoring-Programmen, um Stellensuchende aller Altersklassen bei ihrer Reintegration gezielt und bedarfsorientiert zu unterstützen.

Dennoch identifizieren die AMOSA-Kantone punktuellen Handlungsbedarf. Die fortschreitende Digitalisierung verändert die Kompetenzanforderungen im Arbeitsmarkt immer rascher. Verschiedene Kantone sind daran, ihr Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen vermehrt auf ICT-Skills auszurichten. Der rasante Wandel auf dem Arbeitsmarkt erhöht auch die Anforderungen an die Integration von Stellensuchenden. Die steigenden Bildungsanforderungen bedeuten für Arbeitssuchende aller Altersklassen eine grosse Hürde. Um insbesondere die Integrationschancen von Geringqualifizierten zu erhöhen, tritt deshalb die Frage nach Umschulungen und Höherqualifizierungen von Stellensuchenden vermehrt in den Fokus. Gefordert sind dabei sowohl die Betroffenen selbst, als auch die Arbeitgeber und die öffentliche Hand. Diese Herausforderungen gilt es im Verbund anzugehen.

Die Studie «Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende» kann ab dem 10. Juni 2021 unter www.amosa.net heruntergeladen werden oder als Druckversion gratis bestellt werden.

Was ist AMOSA?

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Arbeitsmarktbehörden der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA zusammengeschlossen. AMOSA untersucht im Auftrag der Arbeitsmarktbehörden der Mitgliedkantone arbeitsmarktrelevante Fragestellungen und erarbeitet Entscheidungsgrundlagen zur Optimierung und strategischen Weiterentwicklung der Vollzugspraxis in den Mitgliedkantonen.

Für weitere Informationen heute 10. Juni 2021 zwischen 10:00 – 12:00 Uhr:

Dr. Katharina Degen

Leiterin AMOSA

Telefon: 043 259 43 88

E-Mail: kontakt@amosa.net

Webseite: www.amosa.net