

# STELLEN SONNTAG

## Damit das Alter kein Killerkriterium wird

Bis zu 60 000 Personen über 50 könnten eine Stelle haben – Experten fordern gezieltes Coaching

Wer über 50 ist und seine Stelle verliert, fasst auf dem Arbeitsmarkt nur schwer wieder Fuss. Warum das Alter bei der Jobsuche ein Risiko ist.

VON VERA SOHMER

Liegen Dutzende von Bewerbungen auf dem Tisch, entscheidet oft das Alter in der ersten Runde. Oder anders gesagt: Es wird zum Killerkriterium. Warum, können sich auch jene nicht recht erklären, die entscheiden müssen. Es schwingt etwas Diffuses mit. «Ist die Auswahl gross, nehme ich lieber einen Jüngeren, weil ich ihm mehr Power zutraue», sagt der Chef einer Werbeagentur. «Ältere Bewerber betrachten wir mit einer gewissen Skepsis», bestätigt ein Anwalt mit eigener Kanzlei, obschon er selbst auf die 60 zugeht. Eine 55 Jahre alte Sekretärin am Empfang? Was macht das denn für einen Eindruck?

Vorurteile, die Tino Senoner nicht interessieren. Senoner hat vor mehreren Monaten den Bereich «50 plus» der Stiftung Speranza übernommen. Er dokumentiert darüber hinaus seit 2004 das Rekrutierungsverhalten von Schweizer Firmen. Demnach werden 50-plus-Leute nicht häufiger entlassen als jüngere, zumindest gibt es dafür keinen eindeutigen Beleg. Aber: Wenn Ältere ihre Stelle verlieren, haben sie massive Probleme, etwas Neues zu finden. Mehr als 40 Prozent der Langzeitarbeitslosen sind über 50 – und von der Aussteuerung bedroht. Dieses Problem, sagen Fachleute, hat sich zugespitzt in den letzten drei Jahren und dürfte sich noch verschärfen.



Ältere Arbeitnehmer sehen sich zunehmender Skepsis ausgesetzt. KEYSTONE

Dass Firmen grundsätzlich keine Personen über 50 nehmen, auch dies stimmt nach Senoners Beobachtungen nicht. Aber will jemand eine Stelle, sind die Erwartungen viel höher. Bewirbt sich ein älterer Verkaufsleiter, hat er durch seinen perfekten Auftritt und seine tadellosen Umgangsformen zu überzeugen. Er muss wissen, wie der Markt läuft, der Kunde tickt. Aus diesem Erfahrungsschatz muss er schöpfen, diese Trümpfe ausspielen, selbstbewusst und bestimmt. Er sollte seinen Mehrwert gegenüber jüngeren betonen.

**SICH VERKAUFEN**, damit tun sich Ältere schwer, sagt Susann Mösle-Hüppi, Geschäftsführerin des Vereins FAU, Fokus Arbeit Umfeld. Dieser coacht hoch qualifizierte Arbeitslose im Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft, Seco.

Reifere Semester pflegen gute, alte Tugenden, üben sich in Bescheidenheit und Zurückhaltung. Und wenn sie sich anpreisen, dann unter Wert nach dem Motto: «Ja, das habe ich auch schon einmal gemacht.» Und was tut man bei zwei vergleichbaren Produkten? Nicht einmal unbedingt das günstigere nehmen, sondern jenes, das besser beworben wird. Die Jungen beherrschen die Selbstvermarktung gut. Sie sind forsch und fahren die Ellbogen aus.

Was erschwerend hinzukommt: Lange Einarbeitungszeiten, das war gestern. Noch vor ein paar Jahren hat eine gewisse Ausbildung gereicht, man hat sich «on the job» weitere Fertigkeiten angeeignet und konnte sich so innerhalb einer Firma hocharbeiten bis in die Führungsetage. Heute hingegen müssen Neue sofort einsetzbar sein, ein passge-

naues Profil haben. Bitter ist es deshalb für jene, die zwar gut, aber falsch ausgebildet sind. Oder für Fachleute auf einem veralteten oder ausgelagerten Gebiet. Was fängt eine Firma an mit einem Topspezialisten, den sie nirgends mehr einsetzen kann, dessen Berufsbild verschwunden ist, so wie in der sich rasant veränderten IT-Branche?

**LAUT SCHÄTZUNGEN** könnten 50 000 bis 60 000 Personen über 50 eine Stelle haben, würden sie die richtige Qualifikation mitbringen. Oder vielmehr: Hätten sie ihr Know-how rechtzeitig auf die veränderten Marktbedürfnisse angepasst. Karriere-Coaches raten: Spätestens ab 35 sollte man sich alle drei bis fünf Jahre fragen: Welche Arbeitsfelder haben Zukunft? Ist mein Profil morgen noch gefragt? Wenn nein: Was muss ich tun, um arbeitsmarktfähig zu bleiben? Vielen Berufsleuten fehlt das Bewusstsein dafür. «So wie es an gutem Coaching und geeigneten Weiterbildungskonzepten mangelt», sagt Tino Senoner.

Susann Mösle-Hüppi empfiehlt Älteren: Selbst aktiv bleiben und sich nicht zu stark auf Headhunter verlassen. Und Chancen ergreifen, mögen sie auch nicht erscheinen. Ein kleines Mandat kann sich als Türöffner zum neuen Job erweisen. Allerdings müssen Bewerber und Bewerberinnen oft ein tieferes Niveau in Kauf nehmen. Sie erledigen zum Beispiel Projektarbeit statt Führungsaufgaben, und dies bei schlechterer Bezahlung. Für besonders gut Qualifizierte heisst es, sich vom bisherigen Werdegang zu verabschieden.

Neue Plattformen für ältere Stellensuchende: [www.save50plus.ch](http://www.save50plus.ch) und Verein FAU – Fokus Arbeit Umfeld: [www.fau.ch](http://www.fau.ch)

Wenn Sie gerne ...



... den Dingen auf den Grund gehen.

personal  
beratung  
betriebs  
wirtschaft

p4b.ch

p4b

Weil Sie mehrWert sind.

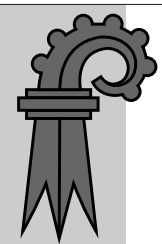
# jetzt

**excellent4**  
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN AG

zu finden auf

**a-z-jobs.ch**

Arbeiten in der Nordwestschweiz.



**Viele Berufe.  
Ein Arbeitgeber.**

Die **Gewerlich-industrielle Berufsfachschule Liestal (GiB Liestal)** gehört organisatorisch zur Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion Kanton Basel-Landschaft (BKSD). Mit rund 1'800 Lernenden und über 100 Lehrpersonen ist die GiB Liestal ein Kompetenzzentrum für die berufliche Grundbildung und Weiterbildung in einer ganzen Palette unterschiedlicher Berufe. Für die Führung dieser mittelgrossen Berufsfachschule suchen wir auf August 2014 oder nach Vereinbarung eine/n

### Rektorin / Rektor

Sie sind verantwortlich für die Leitung des Schulbetriebes in pädagogischer, personeller und organisatorischer Hinsicht. Zudem erwarten wir von Ihnen, dass Sie mit der schweizerischen Berufsbildungslandschaft vertraut sind und ein gutes Netzwerk zu den staatlichen Behörden sowie den Lehrbetrieben der umliegenden Industrie- und Gewerbebetriebe aufbauen und pflegen.

Für diese anspruchsvolle Tätigkeit setzen wir hohe Persönlichkeits-, Sozial- und Führungskompetenz und -erfahrung voraus.

Für erste telefonische Rückfragen steht Ihnen der Präsident des Schulrates, Herr Hanspeter Hauenstein, Telefon 061 552 28 88, zur Verfügung. Absolute Diskretion ist selbstverständlich.

Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann senden Ihre Bewerbung schriftlich oder per E-Mail an

**Herrn Ueli Agustoni**  
Leiter Stab Personal BKSD  
Rheinstrasse 31  
4410 Liestal  
(bksd-personaldienst@bl.ch)



**GFELLER CONSULTING & PARTNER AG®**

Consultants in Search and Recruitment

seit 1977

Unsere Mandantin ist ein unabhängiges, erfolgreiches und überregional ausgezeichnet positioniertes Ingenieur-Unternehmen. Ihre Haupttätigkeit ist die Erbringung von hochwertigen Dienstleistungen im Tiefbau, in der Raumplanung sowie in den Bereichen Umwelt, Gewässerschutz und Hochbau. Im Zuge der Nachfolgeplanung und des Wachstums, beauftragt uns die Geschäftsleitung mit der Suche einer durchsetzungsstarken Persönlichkeit (Dame oder Herr) als

### Projektleiter / Stv. Geschäftsleiter Ingenieurdienstleistungen

#### Ihre Hauptaufgaben

Als Projektleiter führen Sie die Ihnen übertragenen Projekte der Abteilungen Tiefbau, Raumplanung und Umweltschutz nach betriebswirtschaftlichen Grundsätzen. Sie nehmen massgebend Einfluss auf Projektentwicklung und Ausführungsplanung. Sie sind verantwortlich für die Kundenbetreuung und die Einhaltung der Bauqualität und Termine. Sie vertreten das Unternehmen sowie die GL nach aussen und führen interne und externe Projektteams konsequent und fair.

#### Ihr Profil

Sie verfügen über eine Ausbildung als dipl. Bauingenieur ETH/FH, dipl. Kulturingenieur ETH oder Master Bauingenieurwesen und haben Projekterfahrung im Tiefbau oder Verkehrswesen. Sie bringen Erfahrung im Umgang mit MS-Office und CAD mit, haben Durchsetzungsvermögen und Entscheidungsfreude, sind selbstständig und teamfähig.

#### Ihre Zukunft

Sie erwartet eine interessante, abwechslungsreiche und ausbaufähige Stelle in einem motivierten, dynamischen Team mit moderner Infrastruktur. Entsprechend Ihrem persönlichen Engagement eröffnen sich Ihnen interessante Entwicklungsmöglichkeiten.

#### Ihr nächster Schritt

Senden Sie Ihre Bewerbung mit Lebenslauf, Foto, Zeugnissen und Diplomen unter dem Vermerk «JUO/06/14» an den Beauftragten, Herrn Dr. Jürgen Oswald, Partner. Tel. Vorabklärung: Mo–Fr 08.00 – 17.00 Uhr. Unsere Diskretion ist seit 1977 sprichwörtlich.

#### Geschäftsstelle

Martin Disteli-Strasse 26, CH-4600 Olten  
Tel. +41 (0)62 396 40 87, juergen.oswald@gcp.ch

Weitere Karriereangebote finden Sie auf [www.gcp.ch](http://www.gcp.ch)

ISO 9001:2008  
CERTIFICATE