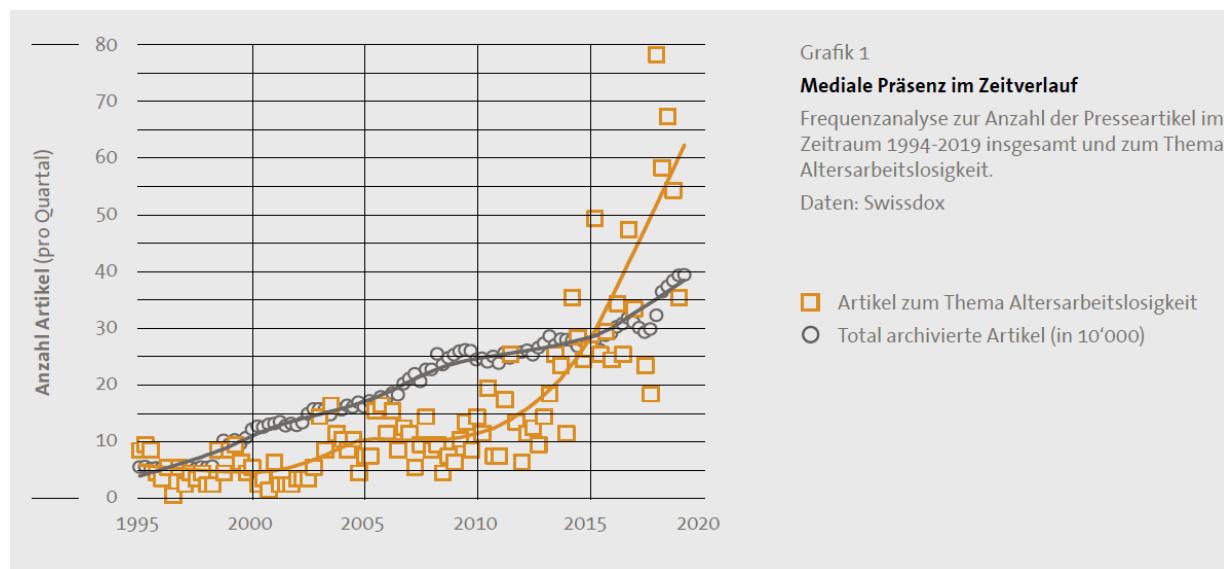


## Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchende

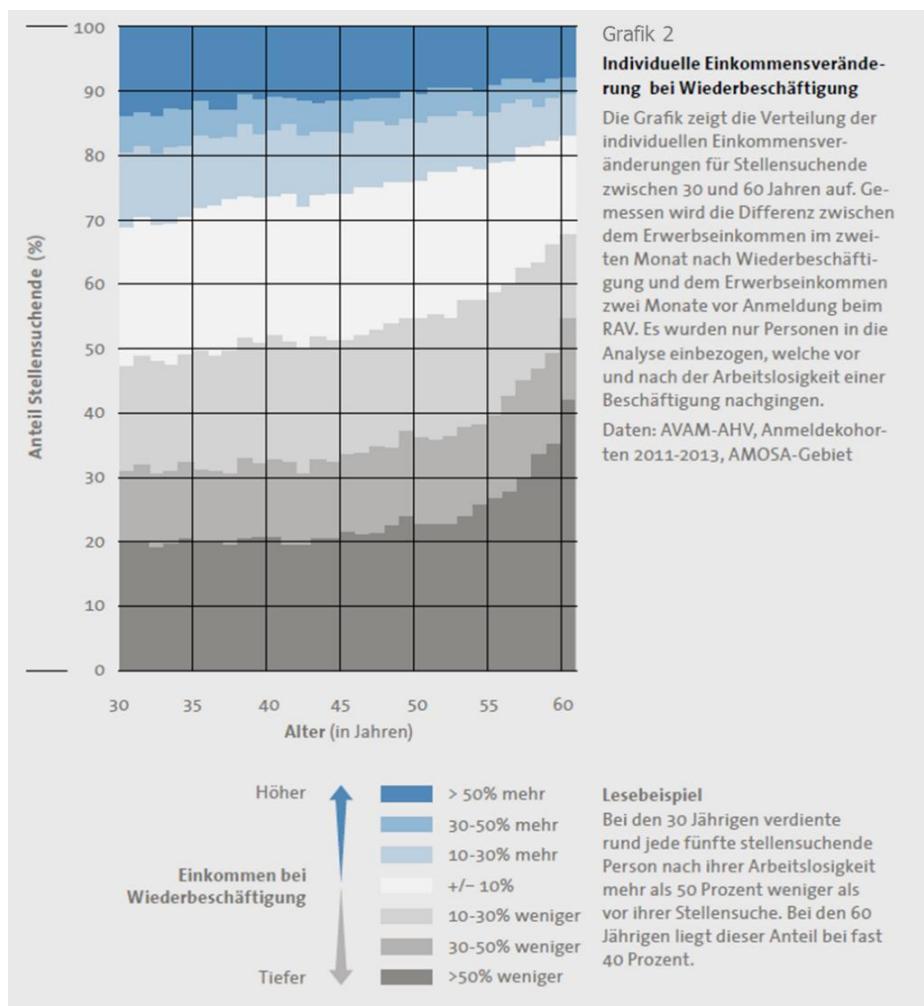
### Der demografische Wandel verändert den Arbeitsmarkt und rückt die Stellung der älteren Arbeitnehmenden zunehmend ins Zentrum.

Mit dem laufenden Ausscheiden von geburtenstarken Jahrgängen - den sogenannten *Babyboomer* - aus dem Arbeitsmarkt, wird sich die Fachkräftennachfrage in den kommenden Jahren akzentuieren. Um diesen zusätzlichen Bedarf zu decken, gewinnt eine möglichst hohe Erwerbsbeteiligung von über 50-Jährigen an Bedeutung. Diese Entwicklung stellt auch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren vor neue Herausforderungen. Denn mit dem wachsenden Anteil über 50-jähriger an der Erwerbsbevölkerung steigt auch der Anteil älterer Stellensuchender. Seit einigen Jahren nimmt das Thema Altersarbeitslosigkeit auch in den Medien und in der Politik einen zunehmend wichtigen Platz ein. Seit 2013 hat die mediale Berichterstattung zu diesem Thema stark zugenommen (siehe Grafik 1).



### Erwerbseinbussen nach einer Arbeitslosigkeit nehmen mit steigendem Alter klar zu.

In der öffentlichen Wahrnehmung wird die Situation von älteren Erwerbspersonen im Arbeitsmarkt häufig als erschwert wahrgenommen. Tatsächlich verlieren ältere Arbeitnehmende aber nicht häufiger ihre Stelle als Jüngere. Doch einmal arbeitslos haben ältere Erwerbspersonen oft mehr Mühe als jüngere, sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren: Sie sind im Durchschnitt länger auf Stellensuche und haben ein höheres Risiko ausgesteuert zu werden. Dies ist häufig mit dauerhaften Einschnitten in die Erwerbsbiografien verbunden. Die Studie zeigt: Erwerbseinbussen nach einer Arbeitslosigkeit nehmen mit steigendem Alter zu. Diese Einbussen lassen sich zu einem Teil dadurch erklären, dass nicht alle nach einer Arbeitslosigkeit überhaupt wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Doch auch wenn der Fokus ausschliesslich auf Personen gerichtet wird, die wieder eine Beschäftigung aufgenommen haben, so bleibt die Erkenntnis dieselbe: Stellensuchende müssen mit steigendem Alter häufiger Einkommenseinbussen in Kauf nehmen – sei es, weil sie eine Arbeitsstelle zu einem tieferen Arbeitspensum oder zu einem tieferen Lohn antreten (siehe Grafik 2). Dadurch, dass ältere Erwerbspersonen mehr Mühe bekunden nach einer Arbeitslosigkeit wieder Tritt zu fassen, gewinnt auch die Arbeitslosenversicherung mit zunehmendem Alter an Bedeutung als Sicherheitsnetz und wichtige Stütze für das Gesamteinkommen.



### Hohe Bildungsanforderungen stellen eine Herausforderung für alle Altersklassen dar.

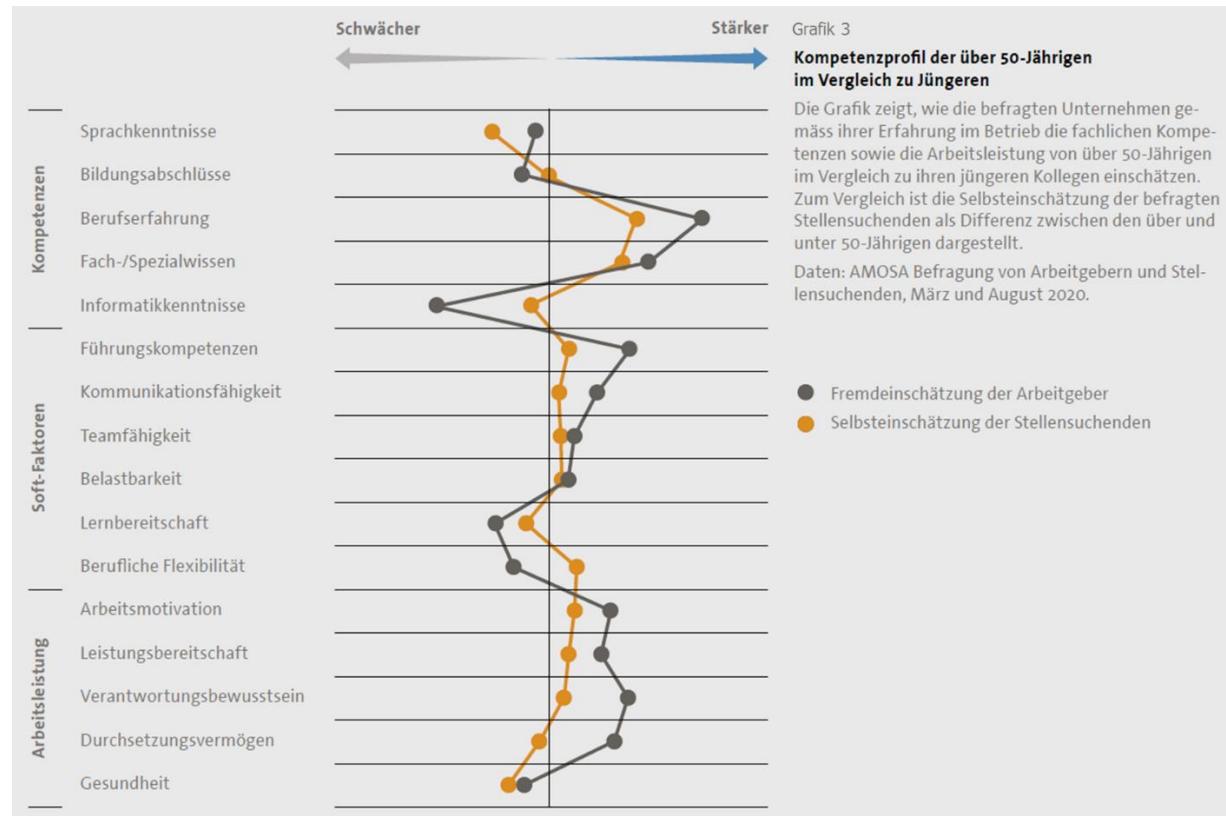
Die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führen auch zu neuen Anforderungen an die Stellensuchenden. Gerade für Ältere, die sich teilweise nach langer Zeit das erste Mal wieder auf dem Arbeitsmarkt beweisen müssen, ist dies eine Herausforderung. Konkrete Altersangaben sind heutzutage zwar eine Seltenheit in Stelleninseraten, aber der Anforderungskatalog im Bereich der sozialen und fachlichen Kompetenzen ist in den letzten Jahren immer umfangreicher geworden. Neben digitalen Skills werden heutzutage insbesondere Teamfähigkeit, Flexibilität und Motivation immer mehr gefordert. Aus Sicht der Arbeitgeber erfüllen ältere Erwerbspersonen jedoch gerade die Anforderungen an Softfaktoren sehr gut. Einzig bezüglich Flexibilität und Lernbereitschaft besteht Aufholbedarf.

Eine Herausforderung für Stellensuchende aller Altersklassen stellen die hohen Bildungsanforderungen auf dem Arbeitsmarkt dar. Mehr als jede fünfte bei einem RAV gemeldete Person arbeitete zuvor als Hilfsarbeitskraft. Entsprechende Stellen sind auf dem Arbeitsmarkt jedoch selten ausgeschrieben. Gesucht werden vor allem intellektuelle oder wissenschaftliche Fachkräfte und Spezialisten. Um auf dem Arbeitsmarkt fit zu bleiben, sind Höherqualifizierungen und Weiterbildungen daher essenziell. Es zeigt sich, dass bei älteren Stellensuchenden die letzte Weiterbildung länger zurückliegt und häufig aus stellenbezogenen Gründen besucht wurde. Jüngere Stellensuchende geben hingegen eher arbeitsmarktbezogene Gründe für ihre letzte Weiterbildung an, beispielsweise um sich von der Konkurrenz abzuheben.

### Trotz hoher wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit, schätzen ältere Stellensuchende ihre Stellenchancen pessimistisch ein.

In der von AMOSA durchgeführten Befragung von Stellensuchenden zeigt sich, dass ältere Stellensuchende ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen als überwiegend positiv einschätzen (Siehe Grafik 3). Neben Berufserfahrung und Fachwissen werden auch Soft-Skills sowie

Arbeitsmotivation, Leistungsbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein als Stärken angesehen. Die letzten drei Bereiche wurden dabei von den durch AMOSA befragten Arbeitgebern als die wichtigsten Kriterien im Rekrutierungsprozess genannt. Trotz dieser guten Ausgangslage, herrscht bei älteren Stellensuchenden eine wenig positive Sicht vor: Die Chancen eine Stelle zu finden, werden als gering eingeschätzt. Auch nimmt mit dem Alter der Glaube an die eigene Selbstwirksamkeit in der Stellensuche stark ab. Dabei wird das eigene Alter als Hauptgrund für die Schwierigkeiten in der Stellensuche gesehen und als häufigste Ursache für Stellenabsagen.



### Die Arbeitgeber sehen viele Stärken und vereinzelte Defizite.

Neben der Sicht der Stellensuchenden wurde auch die Sicht der Arbeitgeber in einer Befragung untersucht. Die meisten Arbeitgeber berichten von mehrheitlich positiven Erfahrungen mit über 50-Jährigen und sehen kaum Hemmnisse zur Rekrutierung von älteren Stellensuchenden. Im Gegenteil: Das längerfristige Engagement von älteren Stellensuchenden wird von den meisten Arbeitgebern als wichtigen Rekrutierungsanreiz genannt. Höhere Lohnnebenkosten, mögliche Arbeitsausfälle oder Bedenken bezüglich der Passung in die Teamstruktur werden von den wenigsten Unternehmen als problematisch angesehen. Einzig die Lohnerwartungen werden von rund einem Drittel der Unternehmen als potenzieller Knackpunkt betrachtet. In der Selbstauskunft sind ältere Stellensuchende hingegen bereit auf deutlich mehr Lohn zu verzichten als jüngere. Auch die empirischen Daten stützen dies. So nimmt bei älteren Personen der berufliche Status nach der Stellensuche häufiger ab, als dies bei jüngeren der Fall ist.

*„Der Wert der über 50-Jährigen müsste mehr thematisiert werden. Sie haben deutlich mehr Erfahrung und sind in der Regel auch loyaler. Es gibt viel zu viele unbegründete Vorurteile.“*

Anonymes Zitat aus der Arbeitgeberbefragung von AMOSA, August 2020.

Die fachlichen und persönlichen Kompetenzen werden von den Arbeitgebern sehr ähnlich eingeschätzt wie von den Stellensuchenden selbst (Siehe Grafik 3). Auch sie schätzen ihre ältere Belegschaft in den für die Rekrutierungspraxis so wichtigen Bereichen Arbeitsmotivation, Leistungsbereitschaft und

Verantwortungsbewusstsein stärker als jüngere ein. Die grössere Berufserfahrung und das Fachwissen von älteren Personen werden von den Arbeitgebern ebenfalls anerkannt. Die Arbeitgeber sehen aber auch einzelne Defizite. So werden die Informatikkenntnisse von Älteren als schlechter eingeschätzt als bei ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen. Des Weiteren identifizieren sie Aufholbedarf bei der Lernbereitschaft und der beruflichen Flexibilität.

**Die AMOSA-Kantone verfügen bereits über ein breites Instrumentarium um der erschwertes Lage älterer Stellensuchender gerecht zu werden.**

Aus den Resultaten der Studie lassen sich einige zentrale Handlungsfelder ableiten, welche bei den verschiedenen involvierten Akteuren – Stellensuchende, Arbeitgebende und Behörden – ansetzen. Der Abgleich mit den bestehenden Massnahmen und Programmen für ältere Stellensuchende hat gezeigt, dass die Arbeitsmarktbehörden bereits über diverse Instrumente verfügen, um Stellensuchende bei ihrer Reintegration in den Arbeitsmarkt gezielt und bedarfsoorientiert zu unterstützen. Themen wie Selbststigmatisierung, (Re-)Aktivierung von beruflichen Netzwerken und gezielte Förderung von Kompetenzen werden in zahlreichen Coaching-Angeboten, Mentoring-Programmen und Bewerbungs- und Fachkursen angegangen. Dennoch wird punktuell ein zusätzlicher Handlungsbedarf identifiziert. Dies betrifft zum einen den Bereich der digitalen Agilität älterer Stellensuchender. Mehrere Kantone haben bereits begonnen, ihr Angebot an arbeitsmarktlichen Massnahmen zur Förderung von ICT-Skills zu stärken. Ein weiterer wichtiger Handlungsbereich betrifft das Engagement der Arbeitgeber. Für eine erfolgreiche Integration von älteren Stellensuchenden bedarf es der Bereitschaft und Offenheit der Arbeitgeber, diese auch einzustellen. Ein verstärkter Fokus auf die Beratung und Vermittlung von älteren Stellensuchenden, eine aktive Pflege und ein Ausbau von Arbeitgeberkontakten oder gezielte Informations- und Sensibilisierungskampagnen können dabei eine wichtige Rolle spielen. Die Studie zeigt ferner: Sowohl der Arbeitsmarkt, als auch die Arbeitgebenden fordern von den Stellensuchenden berufliche Flexibilität. Gerade bei Geringqualifizierten stehen beruflichen Umorientierungen jedoch oft die hohen Bildungsanforderungen des Arbeitsmarktes im Weg. Dabei tritt die Frage nach Umschulungen und Höherqualifizierungen von Stellensuchenden in den Fokus. Gefordert sind dabei sowohl die Betroffenen selbst, als auch die Arbeitgeber und die öffentliche Hand. Diese Herausforderungen gilt es gemeinsam anzugehen.

*„Mehr denn je zeigt uns auch die aktuelle Corona-Krise, dass auf dem Arbeitsmarkt nur erfolgreich sein kann, wer flexibel bleibt. Höherqualifizierungen und Umschulungen gewinnen deshalb immer mehr an Bedeutung.“*

Thomas Buchmann, Vorsitzender des Steuerungsausschusses und Leiter Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau

**Infobox: Online-Umfragen bei Stellensuchenden und Arbeitgebenden**

Die Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA wurde beauftragt, die Herausforderungen und Chancen für ältere Stellensuchenden aus verschiedenen Perspektiven zu beleuchten. Dafür wurden im März und August 2020 Online-Umfragen bei Stellensuchenden und Arbeitgebenden durchgeführt. Bei der Stellensuchendenbefragung handelt es sich um eine Zufallsstichprobe, die sich aufgrund des Covid-19 Lockdowns auf zwei Wellen verteilt hat. Schlussendlich konnten die Antworten von 743 Stellensuchenden in die Analyse miteinbezogen werden. Die Arbeitgeberbefragung richtete sich an Unternehmen in den AMOSA Kantonen, welche in der Vergangenheit bereits mit den kantonalen Arbeitsmarktbehörden in Kontakt waren. Die finale Stichprobe umfasst 297 Unternehmen.