ÄLTERE ARBEITNEHMENDE – Fachkräftemangel einerseits und gut qualifizierte, ältere Stellensuchende andererseits: Das können die Unternehmen tun, um ihre eigenen Probleme zu lösen.

Das Know-how anzapfen

Es muss nicht immer Jung sein: Unternehmen tun gut daran, auch stellensuchenden Fachkräften über 50 Jahren eine Chance zu geben.

Vom Modell der Lebensarbeitsstelle hat sich unsere moderne Arbeitswelt zum grössten Teil verabschiedet. Das trifft auch für Schweizer KMU zu. Arbeiten und Aufgaben werden in Projekten strukturiert, die Belegschaft flexibilisiert, und für neue oder bestehende Geschäftsprozesse müssen immer schneller die geeigneten Fach- und Führungskräfte gefunden und eingesetzt werden. Die Arbeitnehmenden sehen sich einer neuen, flexibleren und schnelllebigeren Arbeitswelt gegenüber, die eine besondere Mobilität am Arbeitsmarkt fordert. Stellenwechsel sollten möglichst reibungslos von einer in die andere Stelle geschehen. Doch das ist nicht immer so. Auch hochqualifizierte Fach- und Führungskräfte aus dem sogenannten MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) und spezialisierte Handwerker und Techniker können in die Stellenlosigkeit geraten und müssen womöglich mit einem längeren Suchprozess rechnen. Besonders trifft das Stellensuchende, die über 50 Jahre und älter sind. Dem gegenüber stehen dann die Aussagen, dass die Schweizer Unternehmen mit dem anhaltenden Fachkräftemangel zu kämpfen haben und HR-Verantwortliche dies als die grösste Herausforderung der Zukunft ansehen. Dies geht unter anderem aus der Arbeitgeberstudie «Recruiting Trends 2012 Schweiz» von monster.ch hervor.

Wie geht das zusammen? Auf der einen Seite wird der Fachkräftemangel beklagt, und auf der anderen Seite suchen gut qualifizierte Fachkräfte nach einer neuen Aufgabe. Doch die gleiche Studie zeigt auch, wie die Unternehmen Lösungen vorantreiben. Zum einen mit der Rekrutierung im Ausland und zum anderen mit neuen Ideen für das Altersmanagement. Unter dieser Überschrift stehen unter anderem Aktivitäten, um ältere Fach- und Führungskräfte im Unternehmen zu halten, die Zusammenarbeit in altersgemischten Teams zu fördern und auch Empfehlungen zur Rekrutierung von Mitarbeitenden im Alter von 50 + .

Mit dem demografischen Wandel in der Schweiz geht eine Trendwende des Bewerberpools einher: In Zukunft werden sich immer mehr ältere Fach- und Führungskräfte bei den Unternehmen bewerben. Grossunternehmen setzen sich mit dieser Entwicklung bereits intensiv auseinander und KMU folgen.

Grosses Potenzial

Ein grosses Potenzial finden sie bei stellensuchenden Fach- und Führungskräften im Alter von 50 + . Sie bringen nicht nur ihr Fachwissen und die Erfahrung mit, sondern vielmals auch eine hohe Bereitschaft, sich effizient und nachhaltig in neue Gebiete einzuarbeiten. Sie können Arbeitsabläufe oft schneller erledigen, weil sie durch ihren enormen Wissens- und Erfahrungsvorsprung neue Informationen schnell in vorhandene integrieren können. Gerade während der Zeit der Stellensuche haben sich viele Fach- und Führungskräfte intensiv mit ihren Kompetenzen und Fähigkeiten auseinandergesetzt und mit neuen, gezielten Aus- und Weiterbildungen flankierend erweitert. Die Verknüpfung von langjähriger Arbeitserfahrung mit hoher Lernbereitschaft bei älteren Fach- und Führungskräften, ihre Reflexion während der Stellensuche und die daraus resultierende Klarheit, wo das Expertenwissen in den nächsten Jahren eingesetzt werden soll, sind die Garantien für nachhaltiges Wirken am neuen Arbeitsplatz. Ein weiterer Vorteil ist, dass stellensuchende Fach- und Führungskräfte zeitlich sofort einsetzbar sind und oftmals auch bereit sind, in befristeten Projekten ihre Fähigkeiten einzusetzen.

Breite Erfahrung und viel Wissen

Der anhaltende hohe Fachkräftemangel in der Schweiz ist eine Tatsache. Eine der Antworten und ein Teil der Lösung für ein Unternehmen mit einer vakanten Stelle kann im Einzelfall das Bewerbungsdossier einer stellensuchenden Fachkraft 50 + sein. Es lohnt sich, genauer hinzusehen, wenn die Bewerbung einer älteren Fachperson eintrifft. Oftmals finden Rekrutierungsverantwortliche darin neben breiter Erfahrung auch aktuelles Wissen, eine hohe Lernbereitschaft und Motivation für Neues. Eben das macht eine Fachkraft aus und hört nicht bei der Altersgrenze 45 oder 50 auf, sondern wird ergänzt durch die nachweislich höhere emotionale Intelligenz im Vergleich zu Jüngeren. Dies können sich die Unternehmen in den altersgemischten Teams sehr erfolgreich zunutze machen.

Ulrike Clasen, Gründerin und Geschäftsführerin Netzwerk Kadertraining GmbH

LINK

www.kadertraining.ch