

Artikel erschienen in der Zeitschrift „PANORAMA“ 5/2002

„Das Alter hinter den Stärken verstecken“

Über 40-jährige Stellensuchende sind bei Bewerbungen benachteiligt..., aber nicht chancenlos. Die Aussichten auf eine Anstellung lassen sich beeinflussen. Wer den Ursachen von Absagen auf den Grund geht, die eigenen Stärken „verkauft“ und für neue Situationen offen ist, verbessert seine/ihre Ausgangslage. Eine kompetente, ermutigende Beratung kann wesentliche Unterstützung leisten.

Meines Wissens haben die Personalberaterinnen und –berater in den RAV noch keinen Schutzheiligen oder –heilige. Wenn sie sich Gedanken machen sollten über einen solchen, dann hätte ich einen Vorschlag: Der heilige Augustinus, von dem das berühmte Gebet mit den drei Bitten stammen soll. Er bittet dort um die Kraft, das zu ändern, was man ändern kann, um die Gelassenheit, das anzunehmen, was man nicht ändern kann und um die Weisheit, die beiden voneinander zu unterscheiden. Diesen Bitten können sich vermutlich die meisten Personalberaterinnen und –berater in den RAV anschliessen.

Ist ein älterer Stellensuchender auch ein älterer Mensch?

Ist man mit 38, 45, 55, 65, 75 Lebensjahren ein älterer Mensch? Nicht unbedingt, aber ein älterer Stellensuchender bzw. Stellensuchende. Obwohl man bei der heutigen Lebenserwartung mit 40 gerade mal in der Mitte des Lebens steht und immer mehr von den jungen Alten - und meint die Pensionierten in den ersten zehn Jahren nach der Pensionierung – gesprochen wird. Bei der Stellensuche ist das anders. Auf dem Arbeitsmarkt gilt eine sehr spezielle Definition von „älter“. Älter ist man schon ab 38. Stellensuchende gegen 40 und darüber sind bei der Stellensuche spürbar bis massiv benachteiligt.

Die Statistik zeigt: die Älteren sind voll dabei

In der Schweiz ist die Beschäftigungsquote bei allen Altersstufen bis 60 Jahren etwa gleich hoch, mit zunehmendem Alter eher etwas steigend. Erst bei den über 60-Jährigen nimmt sie ab. Das macht hellhörig. Es ist somit mit Sicherheit nicht so, dass systematisch Leute über 40 oder 50 weniger beschäftigt bzw. entlassen werden. Die Statistik widerlegt das. Noch ein Zahlenvergleich: Während den ganzen Neunzigerjahren waren die Arbeitslosenquoten in der Schweiz in den Altersklassen ab 40 deutlich tiefer als für die 20 – 40-Jährigen. Ab dem Jahr 2000 sind die Arbeitslosenquoten für die 40 – 60-Jährigen etwa gleich wie die der 20 – 30-Jährigen, aber immer noch beträchtlich tiefer als jene der 30 – 40-Jährigen. Hingegen wird die Zeit der Stellensuche mit zunehmendem Alter immer länger.

Bei der Anstellung klemmt

Eines ist klar: Obwohl der Beschäftigungsgrad der Bevölkerung über 40 eher noch etwas höher ist als der der Jüngeren haben Stellensuchende ab etwa 38 gesamthaft mehr Schwierigkeiten eine Stelle zu finden als jüngere. Und mit zunehmendem Alter nehmen auch die Probleme überproportional zu. Das weist darauf hin, dass offenbar die Firmen einen Unterschied machen, ob jemand bei ihnen angestellt und über 40 ist, oder ob sich jemand über 40 auf eine offene Stelle meldet.

Die erste Hürde bei der Stellensuche ist die Tatsache, dass der Jahrgang ein Vorselektionsmerkmal ist. D.h. nach wie vor wird bei einer grösseren Anzahl Bewerbungen ziemlich bald nach dem Jahrgang ausgeschieden. Wer einmal auf der falschen Seite ist, der oder die ist weg vom Fenster, bzw. von der Chance, zu einem Gespräch eingeladen zu werden.

Fixierung aufs Alter mildern

Bereits die Überlegungen geben zwei Hinweise für die Stellensuchenden, die schon etwas länger auf der Welt sind:

1. Ältere Stellensuchende müssen die Aufmerksamkeit auf andere Merkmale richten, damit nicht das Alter so dominant ist. Hier liegt ein wichtiger Teil der Beratung. Welche Stärken hat jemand und wie kann diese bei einer besonderen Stelle wirkungsvoll in den Vordergrund gerückt werden.
2. Für alle Stellensuchende gilt es, für ältere ist es einfach noch wichtiger: am besten kommt man wieder in die Arbeitswelt wenn man drin ist. Was zuerst verwirrend tönt ist die Aufforderung, jede nur einigermaßen akzeptable Möglichkeit (ein sehr gutes Mittel sind Zwischenverdienste) zu nutzen, damit eine Firma einen kennen lernt. So bald eine Person ein Gesicht und nicht nur einen Jahrgang hat, ist die Situation wesentlich aussichtsreicher.

Was aber, wenn das auch nichts nützt und der Frust über die Erfolglosigkeit sowohl bei der Personalberaterin bzw. dem –berater wie bei dem oder der Stellensuchenden steigt. Ich habe dazu

Zwei Thesen, drei Punkte und eine Nachbemerkung.

These 1

Dass jemand über 40 in der Regel (auch nicht immer) damit rechnen muss, länger suchen zu müssen, ist unter den heutigen Verhältnissen nicht zu vermeiden. Aber das Alter allein genügt ganz selten als alleinige Erklärung. Wer auch bei längerer und intensiver Stellensuche keine Stelle findet, muss noch nach anderen Gründen suchen. Z. B. schätzt jemand seine Fähigkeiten richtig ein? Ist jemand bereit auch neues zu lernen? Spricht die Person bei den Bewerbungsgesprächen vor allem von den Eigenschaften, die für die einzustellende Firma nützlich sind?

Fazit: Ältere Stellensuchende dürfen sich nicht hinter dem Alter verstecken, sondern sie müssen das Alter hinter ihren Stärken verstecken. Das muss man ihnen manchmal auch deutlich sagen.

These 2

Jeder Mensch, der es bis zum RAV schafft und der gemäss AVIG vermittlungsfähig ist, hat reale Aussichten eine Stelle zu finden. Wer das nicht glaubt, mache zwei „Tests“. Wer bei einer Person glaubt, sie habe keine Chance, beginne einmal aufmerksam während einiger Tage auf dem Weg zur Arbeit oder anderen Gelegenheiten all die Leute anzuschauen, die zur Arbeit gehen. Es gibt immer solche mit noch schlechteren Voraussetzungen, die eine Stelle haben. Also. Der zweite „Test“ erlaube ich mir etwas salopp zu formulieren: Wer sich fragt, wo jemand, dem oder der man keine Chance gegeben hat, dennoch eine Stelle fand, der schaut am besten die Person an, die sie eingestellt hat.

Fazit: Die Arbeitswelt ist so vielfältig und alles andere als eine homogene oder heile Welt, es hat für fast alle Platz. Alle, die eine Weile in der Praxis arbeiten haben Situationen erlebt, in denen jemand eine Stelle fand, der oder dem man keine Chance gegeben hätte. Diese Beispiele gibt es immer wieder, und man muss sie jenen erzählen, die sagen, sie hätten keine Chance mehr.

Die folgenden drei Punkte sind absolut nicht neu. Sie bekommen jedoch eine zusätzliche Bedeutung, im Zusammenhang mit der Beratung von Personen, die lange keine Stelle finden, weil natürlich auch da gilt, dass der Erfolg viele Väter oder Mütter hat, der Misserfolg aber schnell nach Sündenböcken sucht. In solchen Fällen sind die folgenden Punkte wichtige Stützen.

1. Klare Spielregeln und Abmachungen

Möglichst grosse Klarheit erleichtert die Beratung generell gewaltig. Es muss von Beginn weg klar sein, welche Spielregeln gelten. Und - es mag banal klingen, ist es aber nicht - die Spielregeln müssen von beiden Seiten verstanden werden. Deshalb müssen sie auch dem Klienten, der Klientin entsprechend kommuniziert werden, lieber eine, die verstanden wird, als zehn, von denen die Klientin, der Klient keine Ahnung hat, was sie bedeutet. Wenn's über die Sprache nicht geht, dann halt über Zeichnungen. Das gleiche gilt für Abmachungen. Es empfiehlt sich, mit den expliziten Abmachungen sparsam umzugehen, dann aber konsequent darauf zu beharren. Ernst nehmen der Stellensuchenden heisst für mich zuerst und vor allem Spielregeln definieren, die verstanden werden können. Dass es dabei Leute gibt, die Spielregeln aus Prinzip „nicht verstehen“ liegt auf der Hand. Dafür stellt das AVIG ja auch Instrumente zur Verfügung.

2. Die Rollen klären.

Von Beginn weg muss klar sein, welche Rolle die oder der Beratende hat und welche die Klientin, der Klient. Es ist absolut unabdingbar, dass die Stellensuchenden wissen, dass sie die Agierenden und Entscheidenden sind und sie dabei von den Beratenden beraten und unterstützt werden. Das mit allen möglichen Mitteln, aber nicht mehr.

Wer keine Stelle findet, neigt dazu, von der Gegenseite immer mehr zu erwarten. Deshalb müssen die Rollen von Anfang an klar sein und immer wieder in Erinnerung gerufen werden.

3. Von den Stärken ausgehen

Beratung muss ermutigen, sonst geraten Beratende und KlientInnen in die Defensive. Jeder Mensch hat Stärken, die in der Arbeitswelt eingesetzt werden können, manchmal findet man sie lange nicht, oft sind sie der betreffenden Person auch nicht bekannt. Es ändert aber nichts daran, dass Arbeitgeber Leute aufgrund dessen einstellen, was sie können und nicht aufgrund dessen, was sie nicht können.

Ältere Menschen können lernen

Zum Schluss noch eine Bemerkung zu einem Vorurteil, von dem weder die Arbeitsmarktverwaltung als Ganzes, noch die Beratenden immer frei sind: Ältere Menschen könnten (fast) nicht mehr lernen. Die Forschung zeigt es eindeutig, ältere Menschen lernen anders, aber sie lernen praktisch gleichwertig wie Junge. Wenn jemand sagt, er oder sie könne in ihrem bzw. seinem Alter nicht mehr lernen, dann stimmt das nicht. Wenn jemand sagt, sie oder er könne so nicht lernen, dann heisst es genau hinschauen. Die Anpassung an die Art, wie ältere Menschen lernen ist wichtig. Sie nehmen nicht mehr so rasch auf und der Übergang vom Kurz- ins Langzeitgedächtnis ist aufwändiger. Wenn aber etwas einmal dort ist, besteht kein Unterschied mehr zu den Jungen. Ältere brauchen möglicherweise mehr Ermutigung, wichtig aber ist, dass nie ein Zweifel aufkommt, dass sie lernen können, dass sie lernen sollen und dass sie lernen müssen.