

Fachaustausch "Arbeitsmarktintegration 50+"

Alter(n) und Arbeit

28. August 2018 / Urs Schmid



In den nächsten 10 Jahren...

fehlen 690'000 Erwerbstätige, pro Jahr 69'000
(bei 1,3 Prozent Beschäftigungswachstum)

Erreichen 1,1 Millionen
Babyboomer das Alter 65
Das sind 690'000 Erwerbstätige
(Jg. 1955 – 1964)

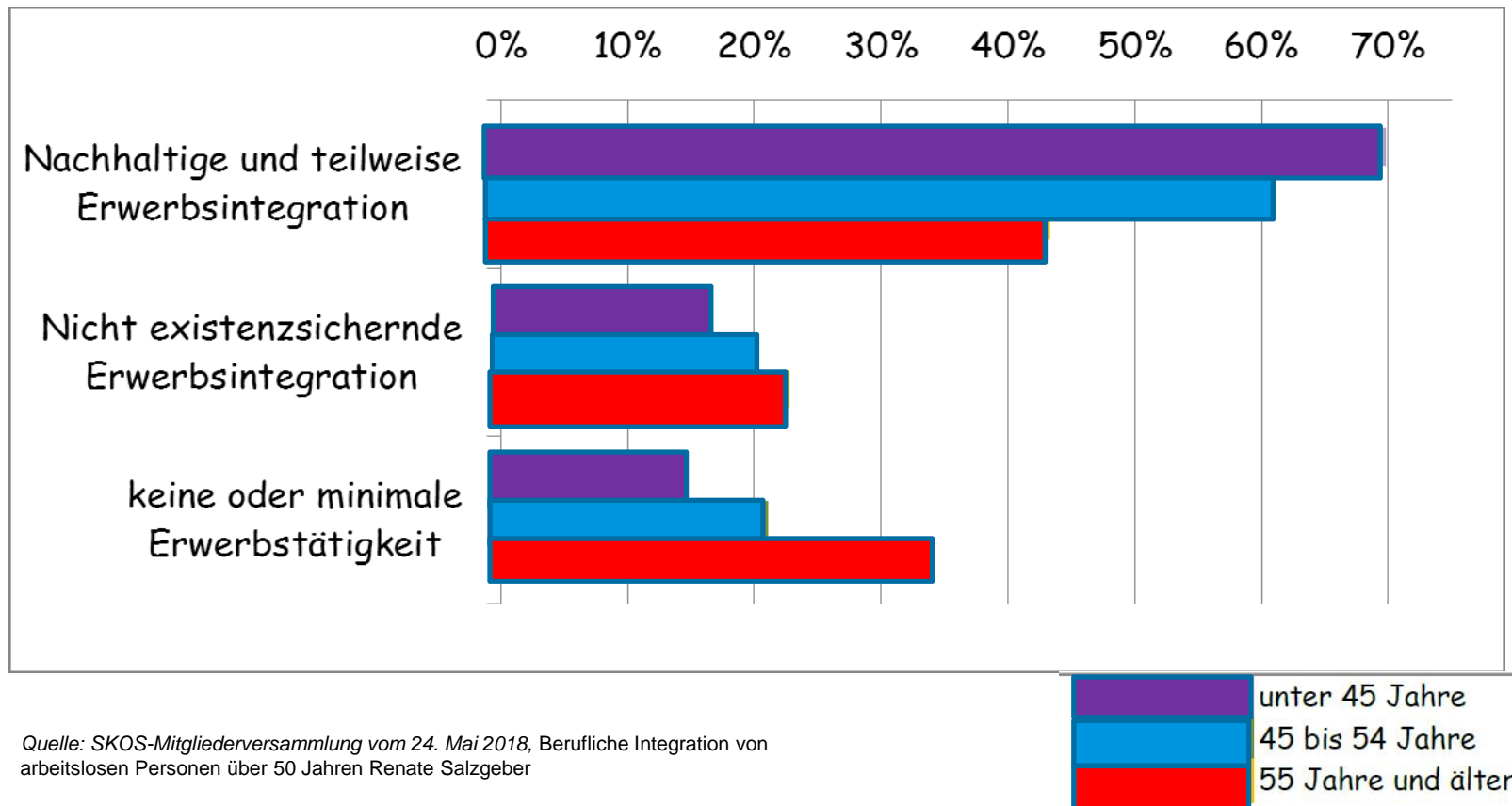


treten 480'000
Erwerbstätige in den
Arbeitsmarkt ein
Eintrittsalter durchschnittlich
20-Jährig mit zusätzlich
tieferer Vollzeiterwerbsquote

Quelle: UBS Outlook Schweiz, 3. Quartal 2017

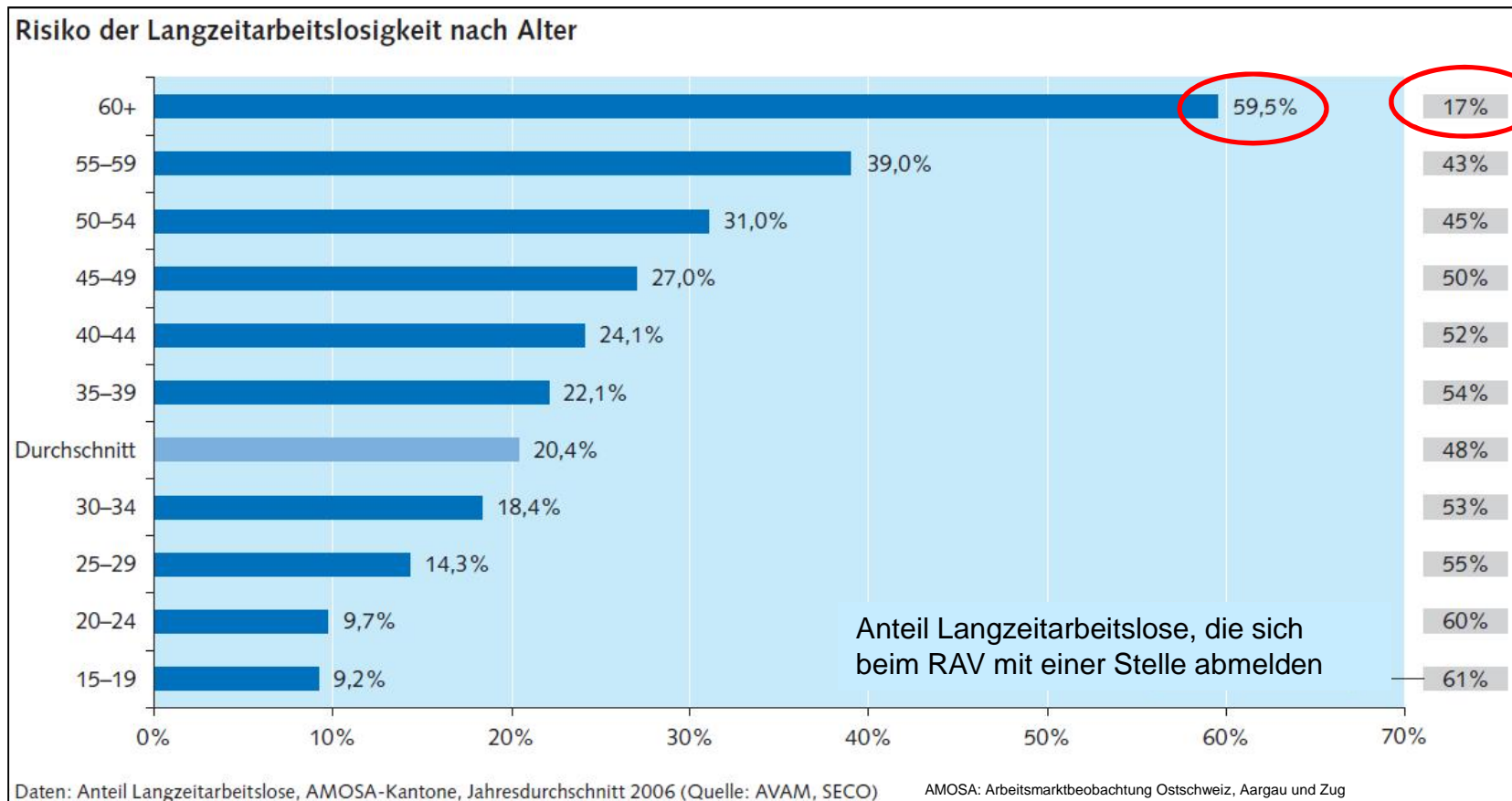
Erwerbsverlauf nach Arbeitslosigkeit

nach Altersgruppen, Beobachtung vom 31. bis 60. Monat nach ALE-Bezugsbeginn



Quelle: SKOS-Mitgliederversammlung vom 24. Mai 2018, Berufliche Integration von arbeitslosen Personen über 50 Jahren Renate Salzgeber

Alter als stärkster Risikofaktor für Langzeitarbeitslosigkeit



Merkmale welche die Integration beeinflussen

Langzeitarbeitslose weisen die stärksten Defizite auf bezüglich folgender Merkmale:

1. Physische Gesundheit
2. Realistische Einschätzung der eigenen Chancen auf dem Arbeitsmarkt
3. Motivation für die Stellensuche
4. Psychische Gesundheit
5. Belastbarkeit
6. Inhalt der Arbeitszeugnisse
7. Leistungsbereitschaft
8. Stabilität des Umfelds
9. Konfliktfähigkeit
10. Formelle Qualifikation bei Tätigkeiten im Suchbereich

Quelle: AMOSA, Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug, (2007), Langzeitarbeitslosigkeit Situation und Massnahmen

Faktoren einer erfolgreichen Stellensuche 50plus (1)

Potenzielle Determinanten für den Sucherfolg

- **Erwartung** hinsichtlich Jobchance spielt keine Rolle für den Sucherfolg
- Entscheidend sind Bewerbungszahl, die Lohnerwartungen und der Reservationslohn (Anspruchslohn)
- **Pessimistische Erwartungen** hinsichtlich **Lohn** stehen in einem positiven Zusammenhang mit der Abgangsrate in Beschäftigung
- **hohe Konzessionsbereitschaft**, insbesondere die Bereitschaft auch einen längeren Arbeitsweg in Kauf zu nehmen. Männer sind deutlich weniger konzessionsbereit als Frauen
- hohe **Motivation** zur Stellensuche sind entscheidend für den Sucherfolg

Quelle: Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung (Arni/Wunsch). SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 39 (4. 2014)

Faktoren einer erfolgreichen Stellensuche 50plus (2)

Potenzielle Determinanten für den Sucherfolg

- Ein hohes **Selbstvertrauen** und **Zufriedenheit** mit der Stellensuche wirken sich positiv auf die Abgangsrate in Beschäftigung aus
- Die Bewerbungsqualität (Bewerbungschancen) korreliert positiv mit der Abgangsrate, die Korrelation ist jedoch nicht signifikant. Das Bewerbungsknowhow scheint dagegen überhaupt keinen Einfluss auf die Abgangsrate zu haben
- eine **zielgerichtete Suche** über besonders erfolgversprechende Suchkanäle führt eher zum Erfolg als eine breite Suche nach dem Giesskannenprinzip über alle möglichen Kanäle

Quelle: Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung (Arni/Wunsch). SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik No 39 (4. 2014)

Das Gesicht des Alter(n)s hat sich in 504 Jahren verändert!



Die Schauspielerin Sophia Loren mit 63 Jahren (1997)



Albrecht Dürers Mutter mit 63 Jahren (1514) kurz vor ihrem Tod

Quelle: Bundesamt für Sozialversicherung 2011

Leistungsvoraussetzungen im Zusammenhang mit Älterwerden

Zunehmend

Lebens- und Berufserfahrung
betriebsspezifisches Wissen

Urteilsfähigkeit

Zuverlässigkeit

Besonnenheit

Qualitätsbewusstsein

Kommunikationsfähigkeit *

Kooperationsfähigkeit

Konfliktfähigkeit

Pflicht- und
Verantwortungsbewusstsein

Positive Arbeitseinstellung

Ausgeglichenheit und
Beständigkeit

Angst vor Veränderung

Gleich bleibend

Leistungs- und Zielorientierung

Systemdenken

Kreativität

Entscheidungsfähigkeit

Physische Ausdauer und
Psychisches Durchhaltevermögen (?)

Kooperationsfähigkeit **

Konzentrationsfähigkeit

Quelle: nach Bruggmann 2000, S. 25

* je nach Autor auch gleich bleibend

** je nach Autor auch zunehmend

Abnehmend

Körperliche Leistungsfähigkeit

Geistige Beweglichkeit

Geschwindigkeit der Informations-
verarbeitung

Kurzzeitgedächtnis

Risikobereitschaft

Aufstiegsorientierung

Lern- und Weiterbildungs-
bereitschaft

"Die Qualifikation zählt, nicht das Alter"

KANTON AARGAU

Adrian, 32
Jahre Berufserfahrung

Silvia, 21
Jahre Berufserfahrung

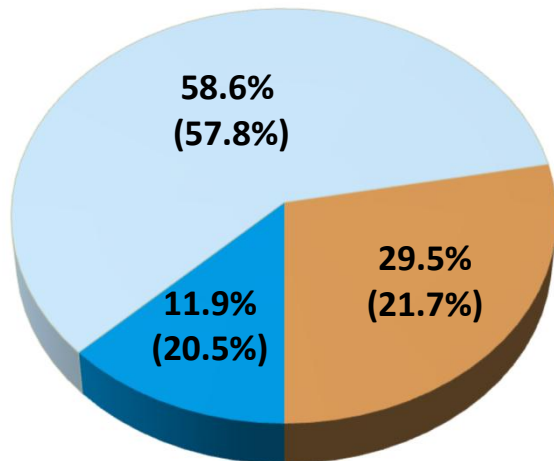
Marc, 35
Jahre Berufserfahrung

Die Qualifikation zählt, nicht das Alter.
Erfahren Sie, was Adrian, Silvia und Marc sowie weitere Stellensuchende über 50 zu bieten haben.
Werden Sie Mentorin oder Mentor beim Programm «Tandem 50plus»: potenzial50plus.ch

Kooperationspartner:
Berufungsstelle für Ausbildung
AGB
Transil
AGV
FIHK

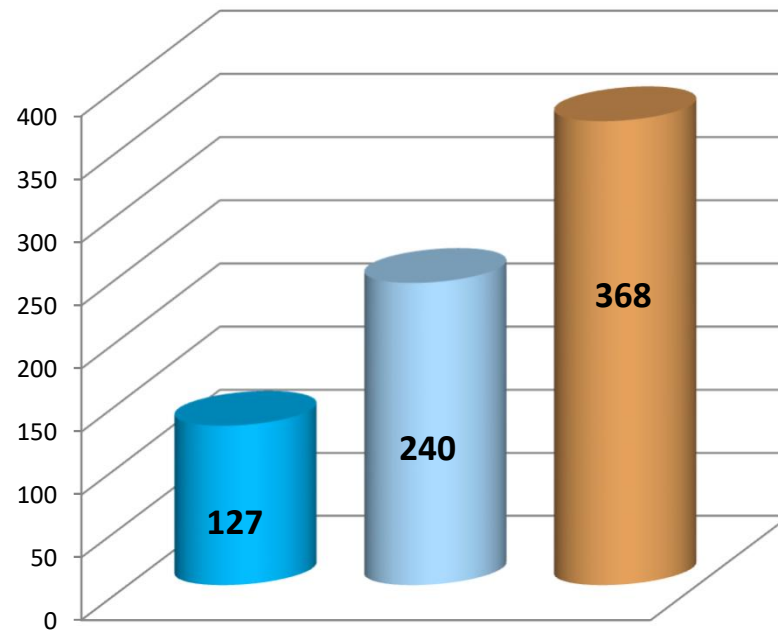
Die Suchdauer steigt mit dem Alter*

Anteile Stellensuchende 2017
(in Klammer 2004)



■ 15-24 Jahre ■ 25-49 Jahre ■ 50 Jahre plus

Dauer der Stellensuche in Kalendertagen 2017



■ 15-24 Jahre ■ 25-49 Jahre ■ 50-65 Jahre

* Die Angaben beziehen sich auf den Kanton Aargau

Quelle: AWA Aargau, Lambda 2018

Altersstereotypen im Arbeitskontext

Die Kategorisierung von Personen aufgrund ihres Alters führt zur Aktivierung von **Altersstereotypen**:

- **Ältere Arbeitnehmende** werden als weniger anpassungsfähig, resistenter gegenüber Veränderungen, als weniger energisch und als weniger fit wahrgenommen. Zusätzlich wird ihnen weniger Potenzial für Entwicklung zugesprochen und es wird erwartet, dass sie geringere Arbeitsleistung erbringen
- **In der Personalauswahl** können solche Altersstereotype zu Diskriminierung von älteren Arbeitnehmenden führen

Quelle: Michel Kaufmann, Ringvorlesung FHNW Olten, 3.4.2017

Altersinformationen in der Personalauswahl

Das Alter einer Person kann abgeleitet werden von ...

- dem **chronologischen Alter** einer Person (d.h. Geburtsdatum) welches den entsprechenden Altersstereotypen aktiviert und zu Altersdiskriminierung in der Personalauswahl führen kann
- der **Facial Age Appearance** (alterstypisches Aussehen) einer Person, welches ebenfalls Stereotypen aktivieren kann, da Personen mit jüngeren Gesichtsmerkmalen mehr **positive Eigenschaften** zugeschrieben werden (z.B. körperliche und kognitive Fitness) dadurch zu Altersdiskriminierung in der Personalauswahl führen kann

Quelle: Michel Kaufmann, Ringvorlesung FHNW Olten, 3.4.2017

Facial Age Appearance



Quelle: Michel Kaufmann, Ringvorlesung FHNW Olten, 2017

Fazit des Forschungsprojektes:

Die **Facial Age Appearance** spielt eine entscheidende Rolle in der Einstellungswahrscheinlichkeit und trägt zur **Altersdiskriminierung bei der Personalauswahl** bei.

- **Zugrundeliegender Mechanismus:** Älter aussehende Bewerbende hinterlassen einen negativeren ersten Eindruck in Bezug auf ihre Fitness, der dazu führt, dass sie bei der Einstellungsentscheidung benachteiligt werden.
- Deshalb würde die Verwendung von anonymisierten Bewerbungsverfahren die Altersdiskriminierung mindern

Quelle: Michel Kaufmann, Ringvorlesung FHNW Olten, 2017

Fazit für die Integration 50plus

- das eigene Altersbild beeinflusst die Beratung der Stellensuchenden 50plus
- Coaching und intensivere Beratung *steigern die Effizienz der Stellensuche*: es wird nicht mehr gesucht, aber gezielter und erfolgreicher
- Stellensuchende 50plus übernehmen häufig Vorurteile der Arbeitgebenden im Sinne einer "Self fulfilling prophecy"
- Ein gut gepflegtes Netzwerk ist ein wichtiger Treiber bei der Stellensuche 50plus
- Die Qualifikation zählt nicht das Alter