

# Demographie und Arbeitsaussichten

Die Demographie befasst sich mit der Bevölkerungsentwicklung. Statistisch werden Geburtenzahl, Sterblichkeitsrate, Aus- und Einwanderung erfasst und ausgewertet. Aufgrund der ermittelten Zahlen können Prognosen für die künftige Bevölkerungsstruktur gemacht werden.

## Demographie und Arbeitskräfte

Die Veränderungen der Bevölkerungsstruktur werden in den kommenden Jahren bewirken, dass der Anteil der über 50-jährigen unter den Erwerbstätigen auf rund 31 % ansteigen wird. Gleichzeitig wird die Zahl der Erwerbstätigen abnehmen, weil die Babyboomer-Generation in Pension geht und die nachfolgenden Generationen durch geburtenschwache Jahrgänge gekennzeichnet sind. Es handelt sich um ein Phänomen, das in allen westlichen, «modernen» Gesellschaften anzutreffen sein wird. Das bedeutet, dass kaum Ersatz aus den meisten Ländern, denen wir Personenfreizügigkeit gewähren, zur Verfügung stehen wird.

## Entwertung der älteren Mitarbeitenden

In den vergangenen Jahren sind viele Unternehmungen den wirtschaftlichen Flauten mit Umstrukturierungen und der Frühpensionierung oder Entlassung älterer Mitarbeiter (50Plus) begegnet. Abgesehen vom unbedachten Verlust an Know-how und Erfahrungen haben diese Massnahmen das Klischee des defizitären älteren Mitarbeitenden gefestigt. Ob der Trend zur Verjüngung der Belegschaften inzwischen gebrochen ist, kann nicht einfach festgestellt werden, aber es gibt Anzeichen, dass Kräfte sich um Sensibilisierung für diese Entwicklungen bemühen. Auch die Schweizerischen Arbeitgeberverbände haben die Situation erkannt und bemühen sich um Information ihrer Mitglieder.

## Zwang zur Rückbesinnung auf ältere Mitarbeitende

Die Unternehmen werden sich mit neuen Strategien und Massnahmen auf künftige Entwicklungen einstellen müssen. Menschen werden in besserer Verfassung älter. Sie bleiben je nach Branche, individueller Tätigkeit und Abnutzung länger leistungsfähig. Sie könnten, wenn sie denn gefragt wären, dem Arbeitsmarkt, dem zunehmend Rekrutierungsprobleme prognostiziert werden, länger zur Verfügung stehen. Die Politik versucht dem mit dem Anheben des Pensionierungsalters beizukommen. Zu diskutieren wäre die individuelle, flexible Pensionierung ohne künstliche Altersgrenzen.

## Wie sieht es im Alltag aus?

Der obige Text stammt aus einer Semesterarbeit im Nachdiplomstudium «Gerontologie • Lebensgestaltung 50Plus» an der Berner Fachhochschule BFH, geschrieben im Jahre 2005. Wie erleben Stellensuchende um 50 und bis 60 heute im Jahre 2008 die Situation auf dem Markt? Die Eindrücke als Laufbahn-Coach sind natürlich nicht repräsentativ. Doch fällt auf, dass sich viele der Kundinnen und Kunden in diesem Alterssegment mit gemischten Gefühlen auf dem Arbeitsmarkt bewegen. Dass gut Gebildete, mit gesuchtem Fachwissen Zuversicht äussern, wundert nicht und ist berechtigt. Menschen, die sich längere Zeit nicht weitergebildet haben, die nicht genau das anzubieten haben, was gerade gefordert wird, die eher im oberen Bereich der erwähnten Altersgruppe liegen, tun sich

oft schwer. Ihre häufig genannten Befürchtungen, nicht mehr gefragt zu sein, abgeschoben zu werden, scheinen sich jeweils zu bestätigen.

Die Aussicht, aufgrund der demographischen Entwicklung als ältere Mitarbeitende wieder vermehrt gefragt zu sein ist meist kein Trost, denn die Entwicklung steht in ihrem weiteren Ausmass erst bevor. Die Menschen sind aber heute am Suchen. Zudem wenden sie zu Recht ein, dass auch künftig viel von der konjunkturellen Entwicklung abhängt.

## Aufforderung zur Laufbahn- und Lebensgestaltung

Die Arbeitnehmenden, auf welche die Aussicht zusätzlicher Arbeitsjahre zukommt aufgrund von Bestrebungen um die Erhöhung des Rentenalters, werden sich vermehrt mit der Gestaltung lebenswerter neuer Perspektiven auseinandersetzen müssen. Vielen dieser Menschen fehlen aber heute Bilder, Mut, Instrumente und oft die Musse um ihr Leben kreativ und eigenständig neu zu gestalten.

Ständige Reflexion, eine lebendige, bewusste Laufbahn- und Lebensgestaltung unterstützen die Ausrichtung im Arbeitsmarkt und ebenso die Stellensuche. Dass an Arbeitsuchende heute hohe Ansprüche gestellt werden, an das Vorgehen, an zeitgemässe Bewerbungsunterlagen, ist mittlerweile allseits bekannt. Und doch erzählen Personalfachleute regelmässig, sie wünschten sich ein besseres Niveau der Bewerbungen.

Zur Laufbahngestaltung und Stellensuche gehören darum eine wertschätzende und realistische Wahrnehmung der eigenen Erfahrungen und Kompetenzen und zudem eine verkaufswirksame Darstellung davon.

Die Erfahrungen des Autors mit gut ausgebildeten Fachleuten über 50, die nicht mit gravierenden Handikaps auf Stellensuche waren, sind positiv. Die meisten haben über kurz oder lang wieder eine Aufgabe gefunden.

Man kann darum, wenn jemand Unterstützung sucht, in guten Treuen, den Besuch einer öffentlichen oder privaten Berufs- und Laufbahnberatungsstelle empfehlen.

Juli 2012 Peter Gisler