

## Arbeitsmarktpolitische Studie zur Vermittlung von Erwerbslosen im Alter 40+

**Summary:** Erwerbslose im Alter 40+ machen einen überwiegenden Anteil im Klientel der Personaldienstleister aus. Dabei gibt es spezifische Herausforderungen für ältere Erwerbslose. Dazu besteht ein großer Bedarf an speziell auf diese Gruppe zugeschnittenen Vorbereitungsmaßnahmen, die einer Bewerbung vorausgehen sollten. Dieses Thema wird aufgrund des demografischen Wandels zukünftig noch mehr an Bedeutung gewinnen.

### Umfrage (siehe Anlage)

#### Das Institut

Die Befragung wurde vom *Institut für zukunftsorientierte Lebens- und Berufsplanung* in Köln durchgeführt.

Das Institut wurde 1995 von Silvia M. Lüthy mit der Zielsetzung gegründet, berufstätige Erwachsene aus allen Branchen in den Kernbereichen der Softskills „Kommunikation und Konfliktmanagement“ zu trainieren und zu qualifizieren. Durch Personal Coaching wird eine besondere Effektivität der Work-Life-Balance erreicht.

Das Ziel der Befragung war es, aus den Erfahrungen der „Profis vor Ort“, die in täglichem Kontakt mit der Gruppe der Erwerbslosen im Alter 40+ stehen, ein Konzept zur Verbesserung der Wiedereinstiegschancen dieser Menschen zu erarbeiten. Hierbei sollte auch regionalen Gegebenheiten Rechnung getragen werden.

#### Teilnehmer der Befragung

Die Befragung richtete sich an Personaldienstleister aus den Bereichen Personalvermittlung, Outplacement und Zeitarbeit im Großraum Köln, Bonn, Düsseldorf und Aachen. Aus der Vielzahl der Unternehmen wurden 60 Kandidaten ausgewählt.

Nach einer schriftlichen Vorankündigung wurden die Teilnehmer gebeten, an einem kurzen Telefoninterview teilzunehmen.

Von den angesprochenen Unternehmern waren 78% bereit, an der Umfrage teilzunehmen,

lediglich 22% lehnten eine Teilnahme ab. Das weist auf die hohe Kommunikationsbereitschaft in dieser Branche hin. (Abbildung 1)

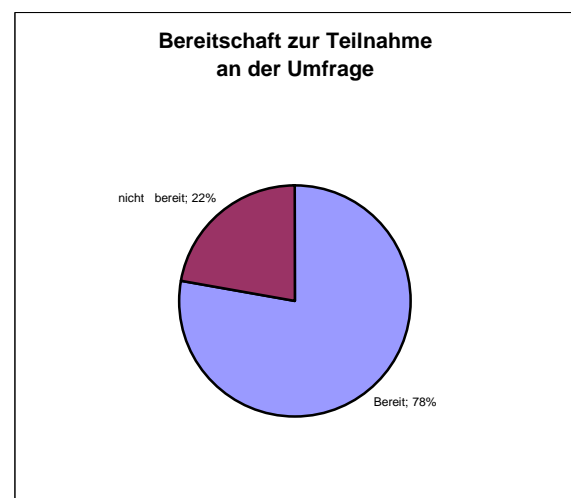


Abbildung 1

### Kontakt der befragten Personaldienstleister zur Gruppe der Arbeitssuchenden im Alter 40+

#### Anteil der Menschen im Alter 40+ am Klientel der Personaldienstleister

Die Zielgruppe der Menschen über 40 Jahren macht einen Großteil der Klienten in der befragten Gruppe aus. Auch wenn detaillierte Zahlen schwer zu ermitteln waren, gaben die befragten Unternehmen aus ihrem subjektiven Empfinden heraus an, dass bei 69% der Unternehmen Menschen ab 40 Jahren mit über 40 % einen Großteil des Klientels ausmachen. (Abbildung 2)

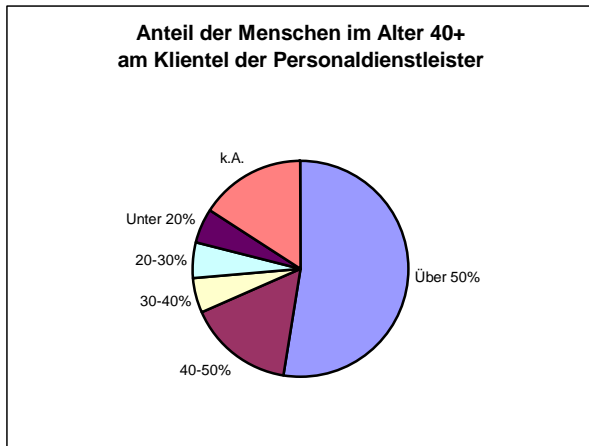


Abbildung 2

### Interesse an Menschen im Alter 40+ als Zielgruppe

Das erklärt deutlich das große Interesse der Personaldienstleister an dieser Zielgruppe. Lediglich gut 10% der Befragten gaben an, wenig oder kein Interesse an dieser Zielgruppe zu haben. Dies waren in der Regel Zeitarbeitsfirmen, die vornehmlich auf jüngeres Personal setzen. (Abbildung 3)

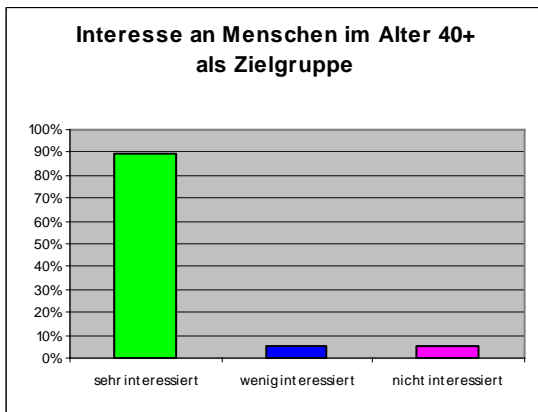


Abbildung 3

## Erfahrungen mit dieser Gruppe

### Besondere Herausforderungen für Menschen ab 40

Angesprochen auf die besonderen Herausforderungen für Menschen dieser Altersgruppe beim Wiedereinstieg in den

Beruf nannten 23% an erster Stelle mangelnde Akzeptanz bei den Arbeitgebern, die immer noch jüngere Bewerber bevorzugten. An zweiter Stelle wurden mit gut 19% fehlende aktuelle Fach- bzw. Sprachkenntnisse genannt. An dritter Stelle lagen mit gut 16% zu hohe Lohnvorstellungen, gefolgt von fehlender Flexibilität bzgl. Wohnort und Einsatzort. (Abbildung 4)

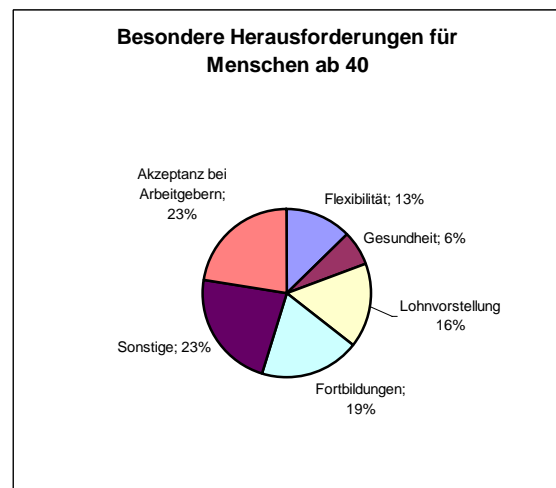


Abbildung 4

### Besonderes Potential der Gruppe 40+

Als besondere Stärken der untersuchten Gruppe wurden mit großem Abstand die große Berufs- (46%) und Lebenserfahrung (25%) genannt, die die Bewerber in die Lage versetzen, auch in Stresssituationen zuverlässig und besonnen zu agieren. (Abbildung 5)

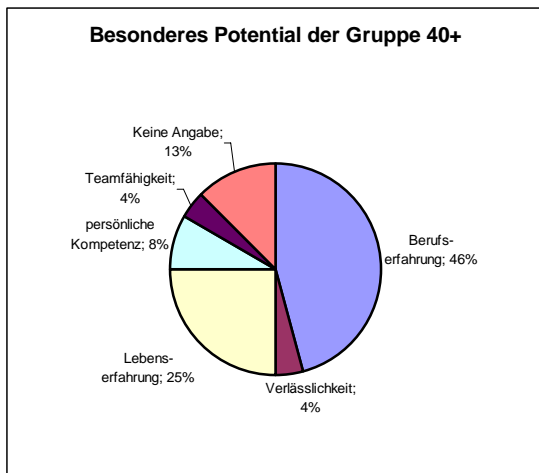


Abbildung 5

### Durchschnittliche Vermittlungsdauer

Die Vermittlung von Bewerbern im Alter 40+ wurde von der überwiegenden Mehrheit der Befragten als schwieriger angesehen. So mussten sie bei den Arbeitgebern deutlich mehr Überzeugungsarbeit leisten. Zusätzlich mussten viele Bewerber intensiv auf die Bewerbung vorbereitet werden. Insgesamt gaben über 58% der Befragten an, für die Vermittlung eines Arbeitslosen dieser Zielgruppe etwa 3-6- Monate zu benötigen. Gut 16% der Befragten hielten Erwerbslose ab 50 für nicht mehr vermittelbar. (Abbildung 6)

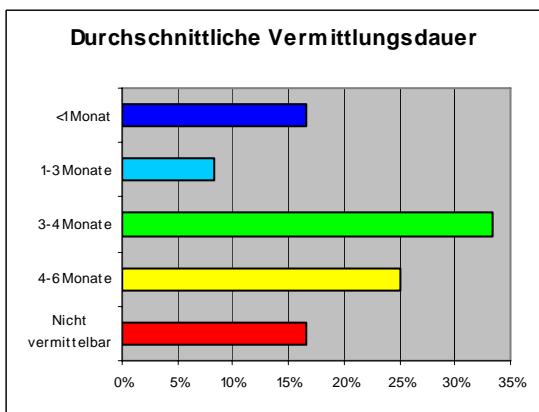


Abbildung 6

### Branchen, in die vermittelt wird

Kaufmännische Berufe scheinen nach den Angaben der Personaldienstleister eher vermittelbar zu sein.

Allerdings fiel auf, dass es dort sehr stark auf das „Kerngeschäft“ der Befragten ankommt. Während einzelne Dienstleister angaben, dass es für sie äußerst schwierig sei, Ältere in kaufmännischen Berufen unterzubringen, gaben andere an, dass dies kein Problem sei, es jedoch fast unmöglich wäre, gewerbliche Berufe zu vermitteln. (Abbildung 7)

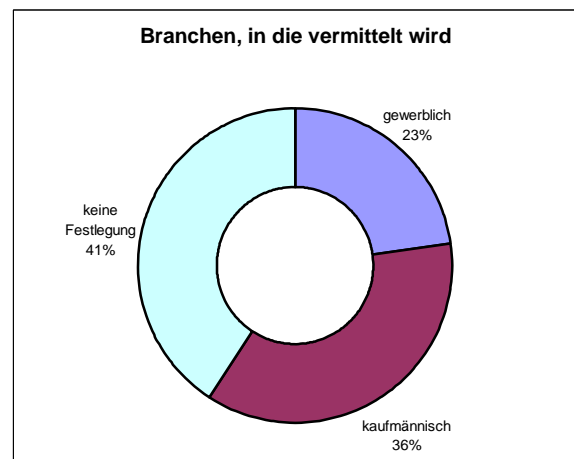


Abbildung 7

### Spezielle Angebote für diese Gruppe

#### Als sinnvoll erachtete, spezielle Fortbildungen

Wenn es um spezielle Fortbildungen für ältere Erwerbslose geht, so hält die überwiegende Mehrheit der Befragten (48%) ein individuelles Coaching für sinnvoll. Danach folgten ein gezieltes, spezifisches Bewerbungstraining (22%) und Sprachkurse (11%), letztere vornehmlich im kaufmännischen Bereich. Viele Bewerber mussten zuerst einmal in die Verfassung gebracht werden, sich erfolgreich bewerben zu können. Hier spielen auch psychosoziale Faktoren eine entscheidende Rolle.

Ebenfalls 11% der Befragten sahen keinen Bedarf für spezielle Fortbildungen für diese Gruppe.

Interessant ist auch, dass Umschulungen im klassischen Sinne für diese Zielgruppe als völlig ungeeignet erachtet werden. Nach Abschluss der Umschulung fehle den Älteren die notwendige Berufserfahrung, die ihnen einen Wettbewerbsvorteil gegenüber jüngeren Mitbewerbern verschaffen würde. Insgesamt wurde Wert auf die Betrachtung gelegt, dass allein individuelle Fortbildungen wirklich hilfreich sind. Sehr vehement wandten sich die Personaldienstleister gegen „Standardqualifizierungen nach dem Gießkannenprinzip“. (Abbildung 8)

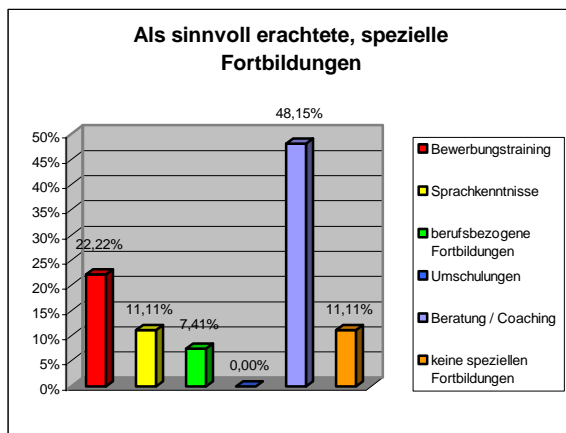


Abbildung 8

### Von Personaldienstleistern angebotene, spezielle Fördermaßnahmen

Obwohl es vielfältigen Bedarf für spezielle Trainingsmaßnahmen gibt, bieten nur vergleichsweise wenige Personaldienstleister eigene, gezielte Fortbildungen an. 42% der Befragten bieten überhaupt keine eigenen, speziellen Fördermaßnahmen an. (Abbildung 9)

Die Ursache hierfür ist darin zu sehen, dass derlei Angebote von den Bewerbern nur äußerst zögerlich angenommen werden, besonders dann, wenn die Kosten selbst zu tragen sind. Bei öffentlich geförderten Maßnahmen ist das Honorar für die Lehrkräfte derart gering ist, dass ein Geschäft „nur über Masse“ machbar ist.

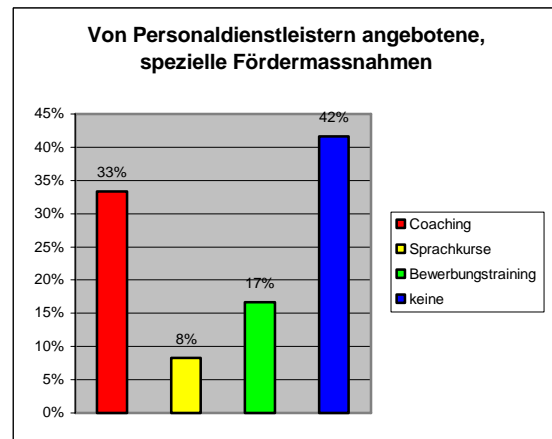


Abbildung 9

### Erwünschte Unterstützung

Angesprochen auf eine gewünschte Unterstützung von dritter Seite nannten über 45% der Personaldienstleister an erster Stelle genauere Informationen über mögliche Fördermaßnahmen seitens der Bundesagentur für Arbeit.

Mehr als jeder dritte Befragte (36%) würde sich über vorbereitende Maßnahmen für eine erfolgreiche Bewerbung freuen, wenn sie denn zielgruppenspezifisch angeboten würden. (Abbildung 10)

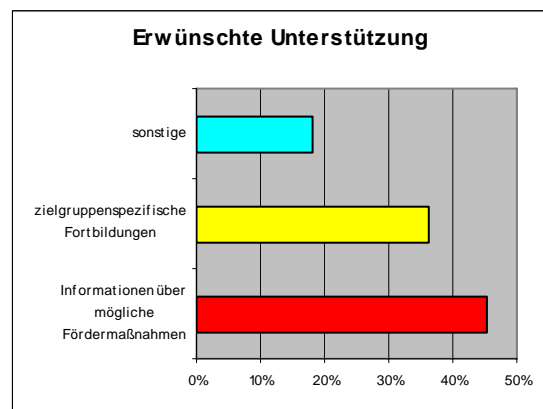


Abbildung 10

### Staatliche Förderungen zur Einstellung älterer Erwerbsloser

Nach den derzeitigen staatlichen Förderungen befragt, befand die überwiegende Mehrheit von gut 81% den Förderstand von der Höhe her als ausreichend. 12,5% der Profis waren sogar der Meinung, dass die Förderungen zu hoch seien und somit Eigeninitiative der Erwerbslosen behindern würden.

Als effektivste Fördermaßnahme zur Einstellung wurde überwiegend das „Kombilohnmodell“ genannt, welches aber bei den Unternehmen zu wenig bekannt sei. Ebenso fehlen Informationen über weitere staatliche Fördermaßnahmen wie „Perspektiven 50+“. (Abbildung 11)

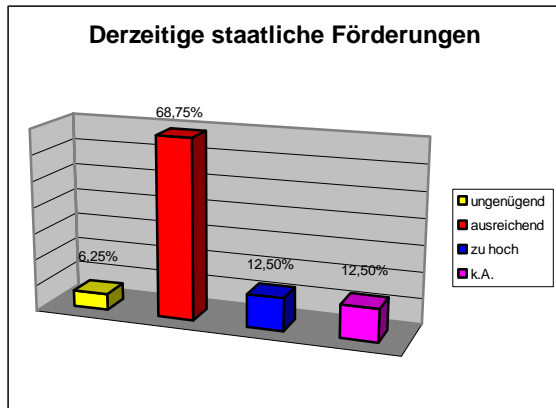


Abbildung 11

## Zukunftsperspektiven für diese Gruppe

### Zukunftsprognose

Insgesamt sehen die meisten Befragten die Marktchancen für ältere Arbeitslose Zukunft besser. Dies liegt nach Aussage der Personalvermittler an der derzeitigen Konjunktur und dem kommenden demografischen Wandel. (Abbildung 12)

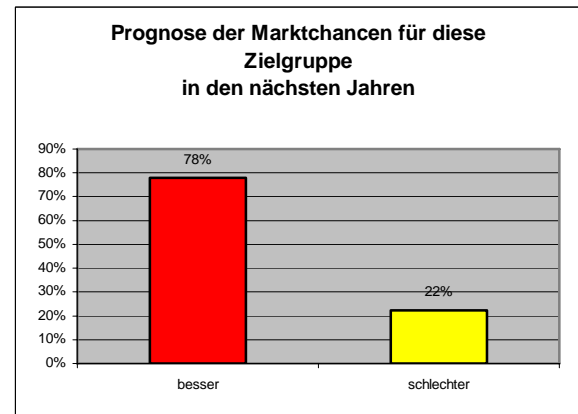


Abbildung 12

## Fazit:

Nach der vorherrschenden Meinung der befragten Personaldienstleister in der Region Köln, Bonn, Düsseldorf und Aachen ist das Alter nicht das wichtigste Kriterium, das einer erfolgreichen, zügigen Vermittlung entgegensteht. Qualifizierte Facharbeiter werden in jedem Alter vermittelt. Hier kommt es auf energiegelasse Ausstrahlung, selbstbewusstes Auftreten und hohe Motivation an.

Ältere Erwerbslose heben sich vor allem durch ihre große Berufserfahrung, ihre Lebenserfahrung und ihre höhere Belastbarkeit unter Stress erheblich von jüngeren Mitbewerbern ab. Bei weiblichen Kandidaten erhält zusätzlich die bereits abgeschlossene Familienplanung Gewicht.

Ein Hindernis für eine Einstellung sind oft unrealistische, individuelle Gehaltsvorstellungen, die sich am letzten Gehaltsniveau orientieren. Die Bereitschaft dort Abstriche zu machen, entsteht oftmals erst, wenn die Einstufung in SGB II /“Hartz IV“ droht.

Die Firmen möchten immer noch vorwiegend jüngeres Personal, auch wenn sie „am Markt“ nicht vorhanden sind. Die Informationen über Zuschussmöglichkeiten bei Einstellung älterer Mitarbeiter sind in den Firmen in unzureichendem Maße vorhanden. Hier wünschen sich die Personaldienstleister mehr Unterstützung seitens der Arbeitsagentur.

Die Vorbereitungskurse der Bundesagentur für Arbeit sind nicht auf die besonderen Bedürfnisse älterer Erwerbslose zugeschnitten und damit wenig effektiv.

Speziell im kaufmännischen Bereich fehlt es oft an aktuellen (englischen) Sprachkenntnissen und aktuellen Softwarekenntnissen.

Allgemein erscheint die selbst organisierte Weiterbildungsbereitschaft der Bewerber gering. Das erklärt sich aus daraus, dass zu Beginn der Arbeitslosigkeit der persönliche Bedarf oft noch nicht gesehen wird und später die finanziellen Möglichkeiten die Teilnahme an Fortbildungen erschweren.

Was gänzlich fehlt, sind Projekte, welche die psychosozialen Aspekte des Arbeitsplatzverlustes berücksichtigen und von diesem Ansatzpunkt aus die Erwerbslosen qualifizieren. Hier besteht ein sehr großer Bedarf, der sich auch erheblich auf den Bereich Gesundheit und Lebensqualität auswirkt.

Die Einstellung älterer Mitarbeiter ist nach Einschätzung der meisten Personaldienstleister ein Zukunftsthema. Es wird von den meisten Unternehmen aber noch nicht entsprechend gehandelt.

### **Kurzbeschreibung:**

**Projekt „Unternehmen Zukunft – Mit 40+ in den neuen Beruf durchstarten“ des Instituts für zukunftsorientierte Lebens- und Berufsplanung, Köln.**

„Unternehmen Zukunft“ ist ein umfassendes Angebot, das Menschen ab 40, ganzheitlich in den beruflichen Neustart begleitet. Es vermittelt Optimismus im Sinne von Lebensbejahung, Vertrauen und Hoffnung in die persönliche Zukunft.

Mit unserem Konzept tragen wir dazu bei, dass in unserer Gesellschaft positive Grundüberzeugungen verstärkt werden.

Für viele Menschen bedeutet die Arbeitslosigkeit einen massiven Einbruch ihres Selbstwertgefühls. Die Situation führt durch die Begleitumstände oft zu Verletzungen und Enttäuschungen. Häufig kommt es aufgrund der speziellen Lebenssituation auch zu Spannungen in den persönlichen Beziehungen. Traditionelle Aufgabenverteilungen kommen ins Wanken. Geregelter Abläufe, die früher Struktur und Orientierung gegeben haben, brechen weg.

Unser Konzept setzt genau an diesem Punkt, dem Selbstwertgefühl, an. Stimmt die eigene Wahrnehmung und ist der Selbstwert wieder hergestellt, ist die Motivation für einen erfolgreichen Wiedereinstieg in das Berufsleben die Folge, weil die Ausstrahlung authentisch ist. Der Biss es noch einmal "wissen zu wollen" ist wieder da. Das erfordert Zeit (mehrere Module), Geduld und Erfahrung mit der Zielgruppe (besondere Trainerauswahl) und finanziellen Einsatz, der sich auf jeden Fall lohnt.

*Unternehmen Zukunft* geht davon aus, dass für den gesunden Neubeginn Ihrer Klienten alle Lebensbereiche einbezogen werden müssen. Daher berücksichtigt das Konzept von Unternehmen Zukunft den gesamten Menschen in seinem Spannungsfeld von privatem, beruflichem und gesellschaftlichem Leben.



Kunibertsgasse 13  
50668 Köln  
Tel. 0221/ 17 34 21  
Fax 0221/ 170 40 06  
eMail: [info@unternehmen-zukunft.net](mailto:info@unternehmen-zukunft.net)

## **Anhang:**

Die Jungen werden rar, und die Belegschaften der Unternehmen werden in Zukunft ein höheres Durchschnittsalter haben. Bis 2015 wird es bis zu 14% weniger arbeitende Deutsche geben. In Deutschland erkennen 63% der befragten Unternehmen (500 Firmen aller Branchen und Größenordnungen wurden europaweit befragt) den demografischen Wandel der Gesellschaft als größte Herausforderung nach der Globalisierung.

Regionale Studien bestätigen „Für die Unternehmen ist die Klärung dieser Frage von hoher Bedeutung vor allem wegen der frühzeitigen Entwicklung von Personalstrategien.“

Aber der Bedarf ist klar: an die weniger werdenden guten jungen Leute heranzukommen, wird ein dramatisches Problem für viele Unternehmen. Aber nur mit Innovationen kann auf allen Ebenen - ökonomisch, organisatorisch und auf der persönlichen Ebene - die Produktivität erhöht werden.

Adecco Großaktionär Klaus Jacobs vertritt die These dass „Zeitarbeitsfirmen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels mit einem Angebot von hoch qualifizierten Arbeitskräften eine zunehmend wichtigere Rolle spielen werden. Wer das Thema am besten versteht, hat einen Wettbewerbs- und Renditevorteil.“ Die Zeitarbeitsbranche wird, laut Jacobs, „im nächsten Jahr überproportional wachsen. Eine Quote von 20% ist nicht unrealistisch. Im Gegensatz zu anderen Ländern ist der deutsche Markt unterentwickelt, etwa nur ein Viertel“.

Demografische Fitness in Firmen wird in Zukunft mit einem Indexfaktor belegt und gilt dann als vergleichbare Messgröße (DFX). An der Bremer Privatuniversität erforscht Professor Sven Völpel mit anderen Ökonomen und Psychologen die Auswirkungen der demografischen Entwicklung auf Firmen und spricht von „kristalliner Intelligenz“, die sehr stark auf Erfahrungswissen basiert. Diese Form der Intelligenz erreicht den Höhepunkt zwischen 50 und 60 Jahren. Firmen werden in Zukunft mehr auf diese Form der Intelligenz angewiesen sein.

Eine wichtige These ist: "Junge Menschen werden eher radikale Innovationen verursachen, während Ältere eher schrittweise Innovationen auslösen."

*Thesen entnommen aus der Zeitschrift "Euro am Sonntag" vom 29.04.2007, Artikel "Die Entdeckung des Alterns"*

## Anlage

### **Umfrage**

#### **Fragen zum Kontakt der Personaldienstleister zur Gruppe der Arbeitssuchenden im Alter 40+:**

- Wie hoch ist der Anteil der Menschen im Alter 40+ in Ihrem Klientel?
- Ist die Zielgruppe 40+ für Sie interessant? (z.B. finanziell oder imagemässig).

#### **Fragen zu Erfahrungen mit dieser Gruppe**

- Worin sehen Sie die größte Herausforderung bei der erfolgreichen Vermittlung dieser Menschen?
- Worin sehen Sie das größte Potential dieser Gruppe?
- Wie lange dauert es im Durchschnitt, bis Sie einen Menschen im Alter 40+ erfolgreich vermittelt haben?
- In welche Branchen vermitteln Sie diese Gruppe vornehmlich?

#### **Fragen zu speziellen Angeboten für diese Gruppe**

- Halten Sie spezielle Bewerbungstrainings, Fortbildungen und Beratungen/Coachings für Menschen im Alter 40+ für notwendig und sinnvoll?
- Bieten Sie für diese Gruppe spezielle Fördermaßnahmen an? Wenn ja, welche?
- Worin würden Sie sich bei dieser Gruppe mehr Unterstützung wünschen? Von wem?
- Wünschen Sie sich zusätzliche (staatliche) Fördermaßnahmen?

#### **Frage zu Zukunftsperspektiven für diese Gruppe**

- Wie sehen Sie diese Zielgruppe für die nächsten Jahre?