



„Alter Hase“ sucht neue Stelle

Älteren Arbeitnehmern fällt es oft schwer, sich erfolgreich um neue Stellen zu bewerben – denn ihre schon vergilbten Zeugnisse sagen meist wenig über ihr aktuelles Können aus.

Text: Andrej Winter

Fast alle Bewerbungsratgeber wenden sich primär an Hoch- bzw. Schulabgänger. Sucht man hingegen einen Ratgeber für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, dann lautet das Ergebnis weitgehend: Fehlanzeige. Nur wenige Ratgeber streifen ihre Situation. „Dabei ist die Ausgangslage von berufserfahrenen Stellensuchern und Newcomern sehr verschieden“, betont Alexander Walz, Personalberater aus Stuttgart. Einem frischgebackenen Betriebswirt stehen noch fast alle Wege offen. „Anders ist dies bei Stellensuchern, die schon zehn oder gar 20 Jahre Berufserfahrung haben. Bei ihnen sind die beruflichen Weichen gestellt.“ Das schränkt ihr mögliches Arbeitsfeld ein. Hinzu kommt: Während auf den Diplomen der frischgebackenen Hochschulabsolventen die Druckerchwärze oft noch feucht ist, sind die Zeugnisse ihrer älteren Berufskollegen meist schon vergilbt. „Sie sagen wenig über ihr aktuelles Können aus“, stellt Walz nüchtern fest. „Denn im Verlauf ihres Berufslebens wuchsen sie oft in ganz neue Aufgabenfelder hinein.“

Alarmsignale wahrnehmen

Ein weiterer Unterschied: Für Singles, die den ersten Job suchen, ist es meist relativ egal, ob die Stellensuche sie nach Berlin oder München verschlägt. Anders ist dies bei Berufserfahrenen mit Kind und Kegel. Sie müssen bei der Wahl des Arbeitsortes mehr bedenken. Trotzdem müssen gerade sie sich oft bundes-

weit bewerben. „Denn je spezialisierter und qualifizierter ihre bisherigen Aufgaben waren, umso rarer sind die Jobs, die ihrem Profil entsprechen“, betont Walz. Deshalb rät er gerade älteren Arbeitnehmern, genau darauf zu achten, wann der Zeitpunkt für das Entwickeln einer neuen beruflichen Perspektive naht. Diesen verpassen viele. Denn ein Student, der seine Bachelor- oder Masterarbeit schreibt, weiß genau: „In sechs Monaten ist mein Studium beendet. Also sollte ich allmählich Bewerbungsfotos machen.“ So harte Signale, dass die Zeit reif ist, sich neu zu orientieren, gibt es bei Berufstätigen oft nicht. „Meist sind die Signale eher schwach. Zum Beispiel: Der Chef gibt wichtige Aufgaben plötzlich einem Kollegen. Oder die versprochene Gehaltserhöhung bleibt aus“, erklärt der Unternehmensberater Albrecht Müllerschön.

Gefahr nicht verdrängen

Fragt man ältere Arbeitslose, ob ihre Kündigung überraschend kam, dann gestehen viele: Sie war absehbar. Sie verdrängten die Bedrohung jedoch. Aus nachvollziehbaren Gründen, wie die Managementberaterin Barbara Liebermeister aus Frankfurt betont: „Ältere Arbeitnehmer müssen, wenn sie ihre Stelle verlieren, oft ihre gesamte Lebensplanung überdenken.“ Deshalb lautet ihr Tipp für Berufstätige: „Hört die Signale statt die Augen zu verschließen.“ Denn Personalleiter sind Bewerbern, die noch eine Steile haben,

„meist gewogener als Bewerbern, die bereits das Kainsmal ‚arbeitslos‘ ziert.“ Hinzu kommt: Je mehr Zeit zum Bewerben bleibt, umso größer ist die Chance, im Umkreis eine Stelle zu finden. Zudem agieren (Noch-)Jobinhaber selbstbewusster.

Kompetenz nachweisen

Ein Problem vieler älterer Stellensucher: Sie können ihre Kompetenz nur schwer belegen. Denn ihre 15 oder 20 Jahre alten Diplome sagen wenig über ihr aktuelles Können aus. „Und Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die ausgeübten Tätigkeiten“, betont Berater Walz. Zudem schenken viele Personaler ihnen wenig Vertrauen. Denn sie wissen nicht, ob der alte Arbeitgeber das Zeugnis so positiv formulierte, um die Abfindung zu sparen, oder weil der Bewerber wirklich spitze ist. Hier helfen oft Beschreibungen, welche Probleme der Bewerber bei seinem alten Arbeitgeber löste. „Sind in ihnen kurz und prägnant die Aufgabenstellungen nebst Problemlöseschritten skizziert, macht dies die Kompetenz transparent“, betont Unternehmensberater Dr. Georg Kraus. Insgesamt gilt: Von „alten Hasen“ erwarten Unternehmen aussagekräftigere Bewerbungen als von Berufsanfängern.

Zum Unternehmen passend

Warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären, fällt vielen berufserfahrenen Bewerbern schwer zu erklären. Denn sie wissen nicht: Welche „Pfunde“ kann ich in die Waagschale werfen? Sie verweisen oft nur auf ihr fachliches Know-how und ihre Branchenkenntnis. „Unternehmen haben aber auch unterschiedliche Strukturen und Kulturen. Deshalb haben sie auch spezifische Probleme und Verfahren, diese zu lösen. Folglich brauchen sie auch unterschiedliche Mitarbeiter“, erklärt Müllerschön. Ein Beispiel: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Betrieben benötigen meist eine breitere Qualifikation als Konzernmitarbeiter, denn in Klein- und Mittelbetrieben gibt es nicht so viele Spezialisten zum Delegieren von Aufgaben. Außerdem dürfen sich ihre Mitarbeiter nicht „zu schade“ sein, auch mal Briefe einzutüten. „Ein Stellensucher, der in einem kleinen Familienbetrieb arbeitet, kann just dies beim Bewerben in die Waagschale werfen – auch bei Großunternehmen, die ihre Organisation in kleinere, flexiblere Einheiten untergliedern möchten“, erläutert Liebermeister. Solche speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen sollten ältere Arbeitssuchende bei sich ermitteln, damit sie sich gezielt bewerben können. Denn, dass sie berufserfahrene Experten sind, sollte sich auch in ihrem Vorgehen beim Bewerben widerspiegeln.