

Wenn alte Hasen auf Stellensuche gehen

Wer schon einige Jahre Berufserfahrung besitzt, muss sich anders bewerben als ein Anfänger

Sich erfolgreich um eine neue Stelle bewerben – das fällt älteren Arbeitnehmern oft schwer. Auch, weil ihre schon vergilbten Zeugnisse meist wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

Von Andreas Lutz

Für fast alle Bewerbungsratgeber gilt: Sie wenden sich primär an (Hoch-)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 Dr. Hans-Werner Luippold, Personalberater aus Frankfurt.

Einem frischgebackenen Betriebswirt oder Informatiker 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.“ Dies schränkt ihr mögliches Arbeitsfeld ein.

Wichtig: Warnsignale rechtzeitig wahrnehmen

Hinzu kommt: Während auf den Diplomen der frischgebackenen Hochschulabsolventen die Druckerschwärze oft noch feucht ist, sind die Zeugnisse ihrer älteren Berufskollegen meist schon vergilbt. „Sie sagen wenig über ihre aktuellen Fähigkeiten aus“, stellt der Personalberater Alexander



Der Stellenmarkt in Zeitungen ist eine Fundgrube auch für berufserfahrene Jobsuchende. Foto: regio.press

Walz, Stuttgart, nüchtern fest. „Auch weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz neue Aufgabenfelder hineinwachsen.“

Ein weiterer Unterschied: Für Singles, die den ersten Job suchen, ist es 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 bundesweit bewerben, „denn je spezialisierter und qualifizierter ihre bisherigen Aufgaben waren, umso rarer sind die Jobs, die ihrem Profil entsprechen“, betont Walz.

Deshalb sollten gerade ältere Arbeitnehmer genau darauf achten, wann der Zeitpunkt für das Entwickeln einer neuen beruflichen Perspektive naht. Diesen verpassen viele. Ein Grund hierfür ist: 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“, erläutert Luippold.

Fragt man ältere Arbeitslose, ob ihre Kündigung „überraschend“ kam, dann gestehen viele: „Sie war absehbar.“ Sie verdrängten die Bedrohung jedoch. Aus verständlichen Gründen, wie der Frankfurter Coach Dr. Kai Hoffmann betont: „Ältere Arbeitnehmer wissen meist: Wenn ich meine Stelle verliere, muss ich meine gesamte Lebensplanung überdenken.“

Deshalb lautet sein Tipp für Berufstätige: Hört die Signale, statt die Augen zu verschließen. Denn Personalleiter sind Bewerber, die noch eine Stelle haben, meist gewogener, als Bewerber, 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.

Erfahrungen analysieren und transparent machen

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 Personalberater Walz. Außerdem schenken viele Perso-

naler ihnen wenig Vertrauen. 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 Luippold. Insgesamt gilt: Von „alten Hasen“ erwarten Unternehmen aussagekräftigere Bewerbungen als von Berufsanfängern.

Schreiben letztere in ihren Anschreiben „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals kurz ihren Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen. Anders ist dies bei berufserfahrenen Bewerbern. Von ihnen erwarten die Betriebe präzise Aussagen darüber, warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären.

Diese Fragen zu beantworten, fällt berufserfahrenen Bewerbern oft schwer. Unter anderem, weil sie nicht wissen: 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 Personalberater Luippold.

Ein Beispiel: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Familienbetrieben benötigen in der Regel eine breitere Qualifikation als Konzern-Mittelbetrieben gibt es nicht so viele Spezialisten zum Delegieren von Aufgaben. Außerdem dürfen sich ihre Mitarbeiter nicht „zu schade“ sein, auch mal Briefe einzutüten.

Spezielle Fähigkeiten sind wichtig für Bewerbungen

„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 Karriereberater Hoffmann. Solche speziellen Fähigkeiten und Erfahrungen sollten ältere Arbeitsuchende bei sich ermitteln, damit sie sich gezielt bewerben können. Denn, dass sie berufserfahrene Experten sind, sollte sich auch in ihrem Vorgehen beim Bewerben widerspiegeln.