

SONDERVERÖFFENTLICHUNG

JOBWECHSEL

„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.

Fast alle Bewerbungsratgeber wenden sich primär an 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 oder Jurist stehen noch fast alle Wege offen. „Andererseits 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 Druckerschwärze 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 bundesweit 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 be-



Arbeitszeugnisse gehören in die Bewerbungsmappe. Allerdings ist für viele Personaler die Beurteilung des alten Arbeitgebers kaum maßgebend.

Archivfoto: dpa

ruflichen Perspektive naht. „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 Müller-schön aus Starzein.

Gefahr nicht verdrängen

Auch Managementberaterin Barbara Liebermeister aus Frankfurt betont: „Hört die Signale.“ 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.

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 Ar-

beitszeugnisse 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.

Erfahrungen analysieren

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 aus Bruchsal.

Insgesamt gilt: Von „alten Hasen“ erwarten Unternehmen aussagekräftigere Bewerbungen als von Berufsanfängern. Von Berufserfahrenen erwarten die Betriebe präzisere Aussagen darüber, warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären.