

Jobsuche

Wenn berufserfahrene Arbeitnehmer eine neue Stelle suchen

Von Frank Adensam, ADENSAM Die Personalberater GmbH



19.08.2010 – So manchem älteren Mitarbeiter bleibt es nicht erspart, auch im fortgeschrittenen Alter sich noch einmal um einen neuen Job zu bemühen. Doch das fällt den meisten sehr schwer. Sie sind ortsgebundener und die Bewerbungsunterlagen sind alles andere als aktuell. Erst recht wenn die Signale einer drohenden Kündigung nicht erkannt wurden und ältere Arbeitnehmer arbeitslos geworden sind, fällt es ihnen schwer, selbstbewusst als Bewerber aufzutreten.

(2 Bewertungen)

Wie bewerbe ich mich erfolgreich? Zu diesem Thema gibt es viele Ratgeber. Doch sie wenden sich fast alle 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. 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**.

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 – unter anderem, weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz **neue Aufgabenfelder** hineinwuchsen.

Warnsignale wahrnehmen

Ein weiterer Unterschied: Für Alleinstehende, die nach dem Studium den ersten Job suchen, ist es relativ egal, ob die Stellensuche sie nach Hamburg 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.

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 Diplomarbeit schreibt, weiß genau: „In sechs Monaten habe ich mein Diplom. Also sollte ich allmählich Bewerbungsfotos machen.“ Solche **harten 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.

Gefahr nicht verdrängen

Fragt man ältere Arbeitslose, ob ihre Kündigung „überraschend“ kam, dann gestehen viele: „Die Entlassung war absehbar.“ Sie verdrängten die Bedrohung jedoch – aus verständlichen Gründen. Ältere Arbeitnehmer wissen meist: Wenn ich meine Stelle verliere, muss ich meine **gesamte Lebensplanung überdenken**. Deshalb kann die Empfehlung an sie nur lauten: Achtet die Signale, anstatt die Augen zu verschließen. Denn Personalleitern 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. Hinzu kommt: Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die ausgeübten Tätigkeiten. Außerdem schenken viele Personaler ihnen wenig Vertrauen. Denn niemand weiß, 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. 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. Von ihnen erwarten die Betriebe **präzise Aussagen** darüber, warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären.

Spezielle Kenntnisse ermitteln

Aussagen über sich zu machen, fällt vielen berufserfahrenen Bewerbern 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. Sie beachten jedoch nicht, dass die Unternehmen unterschiedliche Strukturen und Kulturen haben. Folglich haben sie auch spezifische Probleme und Verfahren, diese zu lösen. Und dies bedeutet wiederum: Sie brauchen auch **unterschiedliche Mitarbeiter**.

Hierfür ein Beispiel: Fach- und Führungskräfte in mittelständischen Familienbetrieben benötigen in der Regel eine breitere Qualifikation als Konzern-Mitarbeiter, 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. Daraus folgt: Ein Stellensucher, der in einem eher kleinen Familienbetrieb arbeitet, kann dies beim Bewerben in die Waagschale werfen – auch bei Großunternehmen, die ihre Organisation in kleinere, flexiblere Einheiten untergliedern möchten. 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.

[Bild: Bernd_Leitner - Fotolia.com]

(2 Bewertungen) [Artikel bewerten](#)

Über den Autor





Frank Adensam

Frank Adensam ist Inhaber der ADENSAM Die Personalberater GmbH, die auf die Arbeitsfelder New- und Outplacement sowie Executive Placement spezialisiert ist.

ADENSAM Die Personalberater GmbH
Rathausplatz 10–12
67059 Ludwigshafen

Telefon 0621/59895-0
E-Mail anfrage@adensam.de
Web www.adensam.de

Weitere Artikel des Autors

Personalabbau: Kündigungen fair gestalten »

Aufhebungsverträge: Einvernehmliche Kündigungen als Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen »

Jobverlust: Eine hohe Abfindung hat nicht nur Vorteile »

Kündigungsgespräche: Wie Sie schlechte Nachrichten am besten überbringen »

Viel Aufwand, wenig Aussagekraft: Erfüllt das Arbeitszeugnis noch seinen Zweck? »