

Druckversion

Url: http://www.focus.de/jobs/bewerbung/tid-6974/stellensuche_aid_67997.html

28.07.07, 09:36

[Drucken](#)

Stellensuche

Gute Zeiten für „alte Hasen“

Viele Berufserfahrene tun sich mit Bewerbungen schwer, weil ihre vergilbten Zeugnisse nur wenig über ihre Erfahrung und ihr Können aussagen.

Von FOCUS-Online-Autor Bernhard Kuntz

Wie bewerbe ich mich erfolgreich? Zu diesem Thema gibt es viele [Ratgeber](#). Sie wenden sich aber fast alle an Schulabgänger und Hochschulabsolventen. Sucht man hingegen [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 Karl Müller-Siebers, Präsident der Fachhochschule für die Wirtschaft (FHDW) in Hannover.



Für Berufserfahrene gibt es kaum Bewerbungsratgeber

Einem frischgebackenen Betriebswirt stehen noch alle Wege offen. Er kann sich bei Klein- und Großunternehmen bewerben, beim Arbeitgeberverband oder bei einer Gewerkschaft, als Controller in der Autoindustrie oder als Salesman bei einer Versicherung. „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 leicht vergilbt. „Sie sagen wenig über ihre aktuellen Fähigkeiten aus“, stellt Personalberater Frank Adensam aus Ludwigsfelde fest. „Auch weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz neue Aufgabenfelder hineinwachsen.“ Aus dem ehemaligen Elektro- wurde ein Vertriebsingenieur, aus dem promovierten Chemiker ein Betriebsleiter.

Den richtigen Zeitpunkt erkennen

Ein weiterer Unterschied: Für alleinstehende Singles, die nach dem Studium den ersten Job suchen, ist es relativ egal, ob ihre Stellensuche sie nach Berlin oder München verschlägt.

Anders ist dies bei Berufserfahrenen mit Kind und Kegel. Trotzdem müssen auch sie sich oft bundesweit bewerben, „denn je spezialisierter und qualifizierter ihre bisherigen Aufgaben waren, umso seltener sind Jobs vor Ort, die ihrem Profil entsprechen – speziell in schlechten Zeiten“, betont Adensam.



Berufstätige mit Kindern sind bei einem Stellenwechsel weniger flexibel

Aktuell boomt jedoch die Konjunktur. Deshalb sollten berufserfahrene Arbeitnehmer gerade jetzt darüber nachdenken, ob der richtige Zeitpunkt gekommen ist, eine neue Stelle zu suchen. Ein Grund hierfür ist: Ein Student, der seine Diplomarbeit schreibt, weiß genau: „In neun Monaten habe ich mein Diplom. Also sollte ich allmählich [Bewerbungsfotos](#) machen.“ Solch deutliche Signale, dass die Zeit reif für eine Neuorientierung ist, gibt es bei Berufstätigen oft nicht, sagt Georg Kraus, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner in Bruchsal. „Meist sind die Signale eher schwach.“ Zum Beispiel: Der Chef gibt neue, knifflige Aufgaben an Kollegen. Oder die erhoffte [Gehaltserhöhung](#) bleibt aus. Oder die vakante Bereichsleiterstelle wird extern besetzt.

Die berufliche Sackgasse

Fragt man berufserfahrene Arbeitnehmer, die in einer [beruflichen Sackgasse](#) stecken, ob diese Entwicklung überraschend kam, dann gestehen viele: „Nein. Diese Entwicklung war absehbar. Ich wollte sie aber nicht wahrhaben.“ Die Hauptursache hierfür laut Personalberater Adensam: „Wenn Berufserfahrene sich beruflich neu orientieren, müssen sie häufig ihre gesamte Lebensplanung überdenken.“ Deshalb verharren sie oft bei ihrem aktuellen Arbeitgeber, bis im Extremfall die [Kündigung](#) auf ihren Tisch flattert.

Know-how und Erfahrung dokumentieren

Ein Problem vieler älterer Stellensucher bei Bewerbungen ist: Sie können ihre Kompetenz nur schwer belegen, weil ihre 15 oder 20 Jahre alten Diplome wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

„Und Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die ausgeübten Tätigkeiten“, betont Müller-Siebers. Außerdem schenken viele Personaler ihnen wenig Vertrauen. Schließlich weiß niemand, ob der Bewerber wirklich spitze ist oder ob der alte Arbeitgeber das Zeugnis nur deshalb so positiv formulierte, um sich die [Abfindung](#) zu sparen.



„Alte Hasen“ müssen ihre Erfahrungen dokumentieren

Hier helfen oft Beschreibungen, welche Probleme der Bewerber bei seinem bisherigen Arbeitgeber löste. „Sind in ihnen kurz und prägnant die Aufgabenstellung, Herausforderungen und Problemlöseschritte skizziert, macht dies die Kompetenz deutlich“, betont Personalberater Adensam. Zuweilen hilft auch ein [Kompetenzcheck](#) neutraler Dritter. Solche Checks bieten neben privaten Anbietern auch einige Arbeitsämter an. Bei ihnen ermitteln Experten mit den Betroffenen deren Stärken und für welche Aufgaben sie sich eignen. Dies wird ihnen in einem Gutachten attestiert, das Stellensucher ihren Bewerbungsunterlagen beilegen können. Es veranlasst Personalleiter oft, sich intensiver mit der Bewerbung zu befassen.

10 Tipps für die Stellensuche

Berufserfahrene müssen bei der Jobsuche anders vorgehen als Frischlinge. Ein Stellenwechsel sollte sorgfältig geplant und Angebote genau geprüft werden. 10 Tipps von Managementberater Frank Adensam:

1. Entwerfen Sie rechtzeitig für sich eine neue berufliche Perspektive, wenn erste Signale auf eine Gefährdung Ihrer Stelle hinweisen oder Ihnen eine berufliche Sackgasse droht – sei es bei Ihrem momentanen oder einem anderen Unternehmen.



Erfahrene Arbeitnehmer sollten nicht das erstbeste Angebot annehmen

2. Analysieren Sie, welche Aufgaben und Probleme Sie bei Ihrer beruflichen Tätigkeit lösen und welche Fähigkeiten Sie dabei zeigten – vielleicht ergibt sich daraus sogar eine neue Perspektive bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber.

3. Wenn nicht, bedenken Sie bei der Stellensuche: Dies ist zumindest ein Teilzeitjob. Planen Sie für diesen „Job“ feste Arbeitszeiten ein und richten Sie sich zu Hause einen festen „Arbeitsplatz“ ein.

4. Arbeitszeugnisse sagen wenig über die realen Kompetenzen von Menschen aus. Erstellen Sie deshalb ein Kompetenzprofil von sich, das auch Ihre persönlichen Eigenschaften berücksichtigt.

5. Verfassen Sie „Projektbeschreibungen“ der zentralen Aufgaben, die Sie in Ihrem alten Job lösten, nach folgendem Schema: Was war die Aufgabenstellung? Welche Herausforderungen waren damit verbunden? Welche Maßnahmen wurden ergriffen? Was wurde erreicht? Welche Fähigkeiten habe ich dabei gezeigt?

6. Ermitteln Sie, welches Wissen Sie haben, das auch für andere Branchen interessant ist.

7. Präsentieren Sie sich neuen Arbeitgebern nicht als Bittsteller, sondern als Problemlöser. Denken Sie daran, dass Sie ihnen etwas Besonderes zu bieten

haben – nämlich Erfahrung.

8. Reagieren Sie nicht nur auf Stellenanzeigen. Versenden Sie auch Initiativbewerbungen – jedoch erst nachdem Sie ermittelt haben, welches Wissen, welche Erfahrungen in dem Unternehmen gefragt sind.

9. Umgehen Sie möglichst die Personalabteilungen. Richten Sie Ihre Bewerbungen an die Leiter der relevanten Fachabteilungen. Sie können meist besser einschätzen: Können wir den Bewerber aufgrund seiner speziellen Erfahrung gebrauchen?

10. Sagen Sie nicht sofort Ja zum ersten Stellenangebot. Prüfen Sie vorab: Wie ist die Ertragslage des Unternehmens? Praktiziert es eine Hire-and-fire-Politik? Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden?

Bewerbungsstrategien für Berufserfahrene

Bei den Checks wird meist auch die Bewerbungsstrategie der Stellensucher erörtert. Dies ist wichtig, denn oft bewerben sich „alte Hasen“ wie Berufsanfänger.

Beginnt ein **Anschreiben**: „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals ihren Lebenslauf zu schildern, ist das schon bei Berufsanfängern nicht besonders elegant. Bei Berufserfahrenen wird so eine **Bewerbung** jedoch keinesfalls verziehen. Von ihnen erwarten die Betriebe konkretere Aussagen, warum sie sich ausgerechnet bei ihnen bewerben und warum sie wertvolle Mitarbeiter wären – zum Beispiel, weil sie Erfahrung mit bestimmten Produktionsverfahren haben. Oder weil sie schon mehrere Großprojekte mit Kunden und Lieferanten gemanagt haben. Oder weil sie bereits für den Vertrieb komplexer Dienst- und Serviceleistungen verantwortlich waren.



Von Berufserfahrenen erwarten Personaler konkretere Aussagen in der Bewerbung

Solche speziellen Fähigkeiten sollten ältere **Wechselwillige** bei sich ermitteln, um sich anschließend gezielt bewerben zu können. Keinesfalls sollten sie das erstbeste **Stellenangebot** annehmen, gemäß der Devise „Hauptsache, ich habe einen neuen Job“, warnt Personalberater Adensam. Vielmehr sollten sie vorab prüfen: Wie ist die Ertragslage des Unternehmens? Praktiziert es eine Hire-and-fire-Politik? Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden? Außerdem sollten sie auf ein Gespräch mit ihrem künftigen Vorgesetzten bestehen. Sonst ist die Gefahr groß, dass sie ein halbes Jahr später erneut eine Stelle suchen – dieses Mal aber nicht freiwillig.

[Drucken](#)