

AUSBILDUNG UND BERUF



Kompetenz transparent machen

Ältere Arbeitnehmer sollten bei Bewerbung auf spezielle Fähigkeiten und Erfahrungen setzen

(Donaukurier)

Von Steffi Schmah

Wo und soll ich mich bewerben? Diese Frage zu beantworten fällt älteren Arbeitnehmern, die eine neue Stelle suchen, oft schwer – auch weil ihre schon vergilbten Zeugnisse meist wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

Sucht man im Buchhandel 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 im Arbeitsmarkt sehr verschieden“, betont Alexander Walz, Personalberater aus Stuttgart. Einem frischgebackenen Betriebswirt oder Jurist 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 Druckerschwärze oft noch fast 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.“

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.



Bereits erfahrene Arbeitnehmer tun sich oft schwer, wenn sie sich neu bewerben müssen. Ein Problem dabei: Ihre Zeugnisse sind oft schon älter und sie tun sich schwer, ihre Kompetenz zu belegen. Auch genießen sie bei der Bewerbung und im Vorstellungsgespräch nicht mehr den „Welpenschutz“ der Berufseinsteiger.

Foto: Thinkstock

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 aus Starzeln.

Fragt man ältere Arbeitslose, ob ihre Kündigung überras-

chend 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 Stelle 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.

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 Problemlöse-schritten skizziert, macht dies die Kompetenz transparent“,

betont Unternehmensberater Georg Kraus aus Bruchsal.

Insgesamt gilt: Von „alten Hasen“ erwarten Unternehmen aussagekräftigere Bewerbungen als von Berufsanfängern. Schreiben Berufseinsteiger im Anschreiben „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals kurz ihren Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen. Von Berufserfahrenen erwarten die Betriebe präzisere Aussagen darüber, warum sie sich bewerben und wertvolle Mitarbeiter wären.

Diese Fragen zu beantworten, fällt vielen berufserfahrenen Bewerbern schwer. Denn sie wissen nicht: Welche „Pfund“ 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. Also 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. 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. DK