

Bewerbung mit Barrieren

Nur wenige Ratgeber beschäftigen sich mit der Situation älterer Fach- und Führungskräfte

STUTTGART. Wie bewerbe ich mich erfolgreich? Zu diesem Thema gibt es viele Ratgeber. Sie wenden sich aber fast alle an (Hoch-)Schulabgänger. Sucht man hingegen Ratgeber für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, dann lautet das Ergebnis weitgehend „Fehlanzeige“.

Nur wenige Ratgeber beschäftigen sich mit der Situation dieser Kräfte. „Dabei ist die Ausgangslage von berufserfahrenen Stellensuchern und Newcomern sehr verschieden“, betont Prof. Karl Müller-Siebers, Präsident der Fachhochschule für die Wirtschaft (FHDW) in Hannover. Einem frisch gebackenen Betriebswirt stehen 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 frisch gebackenen 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, Ludwigshafen, nüchtern fest. „Auch weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz neue Aufgabenfelder hineinwachsen.“

Ein weiterer Unterschied: Für 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.

Aktuell boomt jedoch die Konjunktur. Deshalb sollten berufserfahrene Arbeitnehmer gerade jetzt darüber nachdenken, ob der richtige Zeitpunkt gekommen ist, eine neue Stelle zu suchen. Diesen verpassen viele. Deutliche Signale, dass die Zeit reif für eine Neuorientierung ist, gibt es bei Berufstätigen oft nicht, betont Dr. Kraus, Geschäftsführer der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, Bruchsal. „Meist sind die Signale eher schwach.“

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.“

Ein Problem vieler älterer Stellensucher beim Sich-Bewerben ist: Sie können ihre Kompetenz nur schwer bele-



Intensives Einstellungsgepräch: Alte Zeugnisse sagen wenig über aktuelle Fähigkeiten aus

Foto: Imago

gen, weil ihre 15 oder 20 Jahre alten Diplome wenig über ihr aktuelles Können aussagen. „Und Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die ausgeübten Tätigkeiten“, betont Prof. Müller-Siebers.

Hier helfen oft Beschreibungen, welche Probleme der Bewerber bei seinem bisherigen Arbeitgeber löste. „Sind in ihnen kurz und prägnant die Aufgabenstellung, Herausforderungen

und Lösungen skizziert, macht dies die Kompetenz deutlich“, betont Adensam. Zuweilen hilft auch ein Kompetenz-Check neutraler Dritter. Solche Checks bieten außer 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 Bewer-

ungsunterlagen beilegen können. Es veranlasst Personalleiter oft, sich intensiver mit der Bewerbung zu befassen.

Bernhard Kuntz