

Die Pfunde der „alten Hasen“

Berufserfahrene Stellensucher sollten sich als Problemlöser präsentieren - Neutrales Kompetenz-Attest ist hilfreich

VON UNSEREM MITARBEITER
BERNHARD KUNTZ

► **Die Konjunktur brummt. Entsprechend gut sind zur Zeit für Berufserfahrene die Chancen, eine neue, attraktive Stelle zu finden. Doch vielen Stellensuchenden fällt es schwer, sich zu bewerben - auch, weil ihre vergilbten Zeugnisse oft wenig über ihr aktuelles Können aussagen.**

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 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) Hannover. „Einem frischgebackenen Betriebswirt stehen noch fast alle Wege offen.“ Er kann sich bei Klein- und Großunternehmen bewerben, beim Arbeitgeberverband, bei einer Gewerkschaft, als Controller oder als Vertriebsmann. „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.“

Zeugnisse ohne Aussagekraft

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 der Ludwigshafener Perso-

nalberater Frank Adensam fest. „Unter anderem, weil sie im Verlauf ihres Berufslebens oft in ganz neue Aufgabenfelder hineinwuchsen.“ Aus dem ehemaligen Elektro- wurde ein Vertriebsingenieur, aus dem promovierten Chemiker ein Betriebsleiter.

Ein weiterer Unterschied: Für allein stehende 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. 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 seltener sind Jobs, die ihrem Profil entsprechen - insbesondere in eher schlechten Zeiten“, betont Adensam.

Aktuell boomt jedoch die Konjunktur. Deshalb sollten berufserfahrene Arbeitnehmer gerade jetzt darüber nachdenken, ob für sie der richtige Zeitpunkt gekommen ist, eine neue Stelle zu suchen. Diesen verpassen viele. Ein Student, der seine Diplomarbeit schreibt, weiß genau: In neun Monaten habe ich mein Diplom. Also sollte ich allmählich Bewerbungsfotos machen lassen. So deutliche Signale, dass die Zeit reif für eine Neuorientierung ist, gibt es bei Berufstätigen oft nicht, betont 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.

Fragt man berufserfahrene Arbeitnehmer, die in einer beruflichen Sackgasse stecken, ob diese Entwicklung überraschend kam, dann gestehen vie-



Wer seit Jahren im Beruf steht, der weiß, wie der Hase läuft. Routiniers, die einen Arbeitsplatzwechsel oder den nächsten Karriereschritt anstreben, sollten bei der Bewerbung ihre in der Praxis erworbenen Fähigkeiten als Pluspunkte herauskehren.

—ARCHIVFOTO: BOLTE

le: „Nein. Diese Entwicklung war absehbar. Ich wollte sie aber nicht wahrhaben.“ Die Hauptursache hierfür laut 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.

Ein Problem vieler älterer Stellensucher beim Bewerben 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-Sie-

bers. Außerdem schenken viele Personalern 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.

Hier helfen oft Beschreibungen im Zeugnis, 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 transparent“, betont Adensam. Zuweilen hilft auch ein Kompetenz-Check neutraler Dritter. Solche Checks bieten neben privaten Anbietern auch ei-

nige 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 Arbeitssuchende ihren Bewerbungsunterlagen beilegen können. Es veranlasst Personalleiter oft, sich intensiver mit der Bewerbung zu befassen.

Bewerbungsstrategie ausfeilen

Bei den Checks wird meist auch die Bewerbungsstrategie der Stellensucher erörtert. Dies ist wichtig, denn oft bewerben sich „alte Hasen“ wie Berufsanfänger. Schreiben letztere in ihren Anschreiben „Mit Interesse las ich

Ihre Anzeige", um anschließend nochmals ihren Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen. Anders ist dies bei Berufserfahrenen. Von ihnen erwarten die Betriebe konkretere Aussagen, warum sie sich bei ihnen bewerben und warum sie wertvolle Mitarbeiter wären.

Diese Fragen zu beantworten, fällt vielen berufserfahrenen Bewerbern schwer. Sie wissen oft nicht, welche Pfunde sie in die Waagschale werfen könnten - außer ihrem Fach-Know-how und ihrer Branchenkenntnis. „Unternehmen haben aber unterschiedliche Strukturen und Kulturen. Auch ihre Marktposition divergiert. Deshalb stehen sie vor unterschiedlichen Herausforderungen. Also brauchen sie auch unterschiedliche Mitarbeiter", betont Kraus.

Ein Beispiel: Fach- und Führungskräfte von Klein- und Mittelbetrieben benötigen eine breitere Qualifikation als Konzern-Mitarbeiter, denn bei „den Kiemen" gibt es weniger Spezialisten zum Delegieren von Aufgaben. Zudem müssen ihre Mitarbeiter auch mal bereit sein, Briefe einzutüten. Gründe, warum viele Ex-Mitarbeiter von Großunternehmen in kleinen Betrieben und bei Mittelständlern scheitern. „Ein Stellensucher, der für ein kleines oder mittelständisches Unternehmen gearbeitet hat, kann aber just diese Fähigkeiten und Eigenschaften in die Waagschale werfen - auch bei Großunternehmen, die ihre Organisation in kleinere, flexiblere Einheiten untergliedern möchten", erläutert Adensam.

Solche speziellen Fähigkeiten sollten ältere Wechselwillige bei sich ermitteln, damit sie sich anschließend gezielt bewerben können. Denn dass sie berufserfahrene Experten sind, dies sollte sich auch in ihrem Vorgehen beim Bewerben widerspiegeln. Und keinesfalls sollten sie das erstbeste Stellenangebot annehmen, gemäß der Devise „Hauptsache, ich habe einen neuen Job", warnt 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. —*Merkzettel*

MERKZETTEL

10 Tipps für die Stellensuche

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.

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

3. Wenn nicht, planen Sie für die Stellensuche feste Zeiten ein und richten Sie sich zu Hause dafür einen festen „Arbeitsplatz" ein.

4. Arbeitszeugnisse sagen wenig über die realen Kompetenzen von Menschen aus. Erstellen Sie deshalb ein Kompetenzprofil, das auch Ihre 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, über welches Struktur- und Kulturwissen Sie verfügen, das auch für andere Branchen interessant ist.

7. Präsentieren Sie sich neuen Arbeitgebern als Problemlöser. Sie haben nämlich etwas Besonderes zu bieten - 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 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: Wie ist die Ertragslage des Unternehmens? Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden? (*Zusammengestellt von der Adensam Managementberatung, Ludwigshafen*)

Redaktion: Michael Wendel