

Stellensuche mit 50+

Stellensuchende über 50 haben es schwer, einen neuen Job zu finden. Weshalb ist das so, und was können ältere Personen tun, um sich dennoch erfolgreich zu bewerben? Beat Lutz, Leiter und Inhaber der Lutz & Partner AG Human Resources Bern, zeigt Gründe für die Schwierigkeiten der über 50-Jährigen auf und gibt Tipps für die erfolgreiche Bewerbung.

Beat Lutz

Menschen über 50 sind nicht häufiger arbeitslos als jüngere Arbeitnehmende. Im Gegenteil: Schweizweit liegt die Arbeitslosenquote der Generation 50 plus unter dem Wert der 25- bis 49-Jährigen. Wenn sie jedoch einmal ihren Job verlieren, ist es für ältere Personen deutlich schwieriger, wieder eine Stelle zu finden. Dies spiegelt sich in den Zahlen zur Langzeitarbeitslosigkeit wider: Die über 50-jährigen Arbeitnehmenden machen mehr als 40 Prozent der Langzeitarbeitslosen aus. Ältere Stellensuchende finden deutlich seltener eine neue Stelle als junge und sind zudem länger auf Jobsuche. In gewerblichen Berufen sind die Eingliederungschancen für ältere Stellensuchende besonders schlecht. Ältere Personen mit tiefem Einkommen und Hilfsfunktionen haben deutlich mehr Mühe, einen Job zu finden, als Personen mit höherem Verdienst und solche mit Kader- oder Fachfunktionen. Aber auch ältere Gutverdienende und Gutasgebildete sind nicht vor längerer Stellenlosigkeit gefeit. Neulich erzählte mir ein 56-jähriger Kandidat, dass er in den letzten zwölf Monaten über 270 Bewerbungen versandt und über 50 Bewerbungsgespräche geführt habe, bis er nun wieder einen Job als CFO gefunden habe.

Einseitig Qualifikation

Ältere Stellensuchende haben es nach wie vor schwer. Woran liegt das? Da sind zum einen die Vorurteile der Arbeitgeber: Viele von ihnen glauben, Stellensuchende über 50 seien überqualifiziert, hätten zu hohe Lohnvorstellungen, seien zu wenig belastbar und flexibel, besässen nicht mehr genug Erfolgshunger und Biss und die Sozialkosten seien zu hoch. Aufgrund dieser Vorurteile landen zahlreiche Bewerbungsdossiers oftmals noch vor genauer Prüfung auf dem Absagenstapel. Zum anderen bringen Stellensuchende über 50 oft die falschen Qualifikationen mit. Sie verfügen zwar häufig über eine grosse Arbeitserfahrung, ihr Profil ist aber stark auf den früheren Arbeitgeber zugeschnitten. Oft haben sie jahrelang in derselben Funktion im gleichen Betrieb gearbeitet. Für Stellen in einer neuen Branche oder Funktion sind sie deshalb zu einseitig qualifiziert. Der neue Arbeitgeber müsste in Einarbeitung und Umschulung investieren. Dafür setzen Unternehmen aber lieber auf junge Mitarbeiter.

Fehlendes Bewerbungs-Know-how

Ein weiteres Hindernis bei der Stellensuche kann unter Umständen auch die fehlende Übung beim Bewerben sein. Ältere Stellensuchende sind es oft nicht mehr gewohnt, einen Lebenslauf zusammenzustellen, ein Begleitschreiben zu formulieren und sich im Bewerbungsgespräch gut zu verkaufen. Kein Wunder, wenn die letzte Bewerbung



Beat Lutz, Lutz & Partner AG
Human Resources, Bern

25 Jahre zurückliegt! Wer bei der Bewerbung aus der Übung geraten ist, sollte sein Dossier einer kompetenten Person aus dem Bekanntenkreis zeigen und Bewerbungsgespräche üben. Auch ein professionelles Bewerbungscoaching bei einer Fachstelle (Out- und Newplacement-Berater) kann eine lohnende Investition in die Zukunft sein.

Keine falsche Bescheidenheit

Bescheidenheit ist ein edler Charakterzug, aber im Bewerbungsverfahren nicht immer von Vorteil. Ältere Bewerber sollten ihre Stärken – zum Beispiel langjährige, fachspezifische Erfahrung – klar hervorheben. Sie sollten ihrem Vis-à-vis die Möglichkeit geben, ihre Stärken rasch einmal erkennen und beurteilen zu können. Aber Achtung: Selbstbewusst auftreten heisst nicht besserwisserisch, behrend oder selbstgefällig zu sein!

Gezielt Schwerpunkte setzen

Nur wer seine Fähigkeiten und Stärken kennt, kann sich erfolgreich präsentieren. Ich empfehle Stellensuchenden, in einer Standortbestimmung alles zusammenzutragen, was sie einmal geleistet und erreicht haben, und ihre Fähigkeiten – auch die Softskills – aufzulisten. Je nach Stelle, für die sie sich bewerben, können sie dann gezielt Schwerpunkte setzen. Bewerber über 50 sollten ihre Erfahrungen, ihr spezialisiertes Fachwissen und ihr grosses berufliches und persönliches Netzwerk hervorheben. Weitere Stärken von reiferen Angestellten sind in der Regel Verantwortungsbewusstsein, Zuverlässigkeit und Loyalität. Sie können komplexe Situationen oft besser einschätzen und fallen nicht mehr so schnell in unnötige Hektik. Sie gehen Projekte besonnener und gelassener an. Zudem wechseln sie den Job wahrscheinlich nicht mehr und sind bezüglich Arbeitszeiten oftmals flexibler als Personen mit Familie oder kleinen Kindern.

Mein Mehrwert

All diese Vorzüge sowie die Erfahrung und das Wissen eines Bewerbers sind wertvoll.

Was den Arbeitgeber aber letztlich wirklich interessiert, sind der Nutzen, den ein Mitarbeiter dem Unternehmen mit seiner Erfahrung bringt, und die Resultate, die er mit seinem Wissen und Können erzielt. Bewerber sollten sich deshalb vor einem Gespräch gut über das Unternehmen informieren – mit Broschüren, Geschäftsberichten, übers Internet oder direkt bei Brancheninsidern – und sich überlegen, wie und was sie mit ihren Fähigkeiten zum Unternehmungserfolg beitragen können. Die Personalverantwortlichen sollen merken, dass der Bewerber sich überlegt hat, was die Unternehmung braucht – und dass er das auch liefern kann.

Netzwerken, netzwerken, netzwerken

Ältere Stellensuchende verfügen meist über ein grosses Netzwerk, das bei der Stellensuche sehr wertvoll ist. Denn interessante Jobs werden oft gar nicht ausgeschrieben, sondern über Bekannte vermittelt. Weit über die Hälfte der Stellensuchenden über 50 findet den neuen Job aufgrund ihres persönlichen Netzwerkes und nicht anhand öffentlicher Stellenausschreibungen! Es lohnt sich deshalb, sein Netzwerk gezielt zu aktivieren, Bekannte zu kontaktieren und mit möglichst vielen Leuten über die Jobsuche zu sprechen. Konkret heisst das: Zum Hörer greifen, E-Mails schreiben, sich auf einen Kaffee verabreden und seine Jobsuche auf Xing und LinkedIn zum Thema machen.

Spontan bewerben, aber richtig

Bei der Stellensuche kann es sich lohnen, Branchen und Arbeitsgebiete in Erwägung zu ziehen, die nicht direkt mit der eigenen Ausbildung und Erfahrung übereinstimmen. Eine gewisse Verwandtschaft oder Querverbindung zur ehemaligen Stelle sollte aber zumindest bestehen. Auch Spontanbewerbungen sind nach wie vor ein gutes Mittel, um auf sich aufmerksam zu machen, ohne in der Flut der Bewerbungen unterzugehen. Es macht jedoch keinen Sinn, einen Standardbrief an alle möglichen Unternehmen zu schicken. Soll eine spontane Bewerbung nicht im Altpapier landen, muss sie wie jede andere Bewerbung seriös vorbereitet und individuell verfasst sein. Es gilt aufzuzeigen, weshalb man gerade bei Unternehmung X arbeiten will und was man konkret zum Erfolg beitragen kann.

LUTZ & PARTNER AG

HUMAN RESOURCES

Lutz & Partner AG
Steinerstrasse 41
Postfach 167
3000 Bern 15
Tel. 031 350 00 10
welcome@lutzpartner.ch
lutz@lutzpartner.ch

