

Eine neue Stelle suchen - wie und wann?

Wenn die Arbeitszeugnisse längst nicht mehr aktuell sind

Die Konjunktur brummt. Entsprechend gut sind zurzeit für Berufserfahrene die Chancen, eine neue, attraktive Stelle zu finden. Doch vielen Stellensuchern fällt das Bewerben schwer - 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 „Fehl-anzeige“. Nur wenige Ratgeber streifen ihre Situation. „Dabei ist die Ausgangslage von berufserfahrenen Stellensuchern und ‚Newcomern‘ sehr verschieden“, betont Prof. Dr. 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 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, Ludwigshafen, nüchtern fest. „Auch 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.

Den richtigen Zeitpunkt erkennen

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. 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. 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, betont Dr. Kraus, Geschäftsführer einer



Wenn Berufserfahrene sich neuorientieren, müssen sie häufig ihre gesamte Lebensplanung überdenken. Deshalb verharren sie oft viel zu lange bei demselben Arbeitgeber, obwohl sie schon längst innerlich gekündigt haben.

Foto: picturealliance

bekannteten Unternehmensberatung 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 viele: „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 Kündi-

gung 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 Prof. Müller-Siebers. Außerdem schenken viele Personalierer 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.

Know-how und Erfahrung 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 Adensam. Zuweilen hilft auch ein Kompetenz-Check 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.

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 - 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.

Solche speziellen Fähigkeiten sollten ältere Wechselwillige bei sich ermitteln, um sich anschließend gezielt zu 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.

Bernhard Kuntz