

Erfolgreich auf Jobsuche

Es geht langsam wieder aufwärts in der deutschen Wirtschaft. Das spürt teilweise auch das Gastgewerbe. Vielleicht ist ja jetzt die richtige Gelegenheit, einen Neustart zu versuchen.

Text: Bernhard Kuntz



Auf Jobsuche zu gehen, fällt vielen Menschen schwer. Wie bewerbe ich mich erfolgreich? Zu diesem Thema gibt es zahlreiche Ratgeber. Sie wenden sich aber fast alle an (Hoch-)Schulabgänger.

Sucht man hingegen Unterstützung für berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, dann lautet das Ergebnis oft: »Fehlanzeige«. 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 in einem Kettenhotel. „Andererseits sind dies bei Stellensuchern, die schon 10 oder gar 20 Jahre Berufserfahrung haben. Bei ihnen sind die beruflichen Weichen gestellt. Dies schränkt ihr mögliches Arbeitsfeld ein.“

Verschiedene Ausgangspositionen

Hinzu kommt: Während auf den Diplomen der 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.

Ein weiterer Unterschied: Für allein stehende Singles, die nach dem Studium ihre erste Anstellung suchen, ist es relativ egal, ob es sie nach Berlin oder München verschlägt. Anders ist das bei älteren Fachleuten mit Kind und Kegel.

Trotzdem müssen auch sie sich oft bundesweit bewerben, „denn je spezialisierter und qualifizierter die bisherigen Aufgaben waren, umso seltener sind Jobs vor Ort, die diesem Profil entsprechen - speziell in schlechten Zeiten“, betont Adensam.

Der richtige Zeitpunkt

Wer (vermeintlich) fest in seinem Unternehmen verankert ist aber trotzdem immer unzufriedener wird, sollte einen Neustart in Angriff nehmen. Es geht wieder aufwärts, die Konjunktur kommt in Schwung.

Gerade jetzt empfiehlt es sich für berufserfahrene Arbeitnehmer darüber nachzudenken, ob der richtige Zeitpunkt gekommen ist, eine andere 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 der Unternehmensberatung Dr. Kraus & Partner, 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.

Veränderungen deuten

Fragt man erfahrene Arbeitnehmer, die in einer beruflichen Sackgasse stecken, ob die Entwicklung überraschend kam, gestehen viele: „Nein. Es war eigentlich absehbar. Ich wollte es aber nicht wahrhaben.“

Die Hauptursache hierfür laut Adensam: „Wenn sich gestandene Mitarbeiter beruflich neu orientieren, müssen sie häufig ihre gesamte Lebensplanung überdenken.“

Deshalb verharren sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bis im Extremfall, die Kündigung, auf ihren Tisch flattert.

Ein Problem beim Sich-Bewerben ist, dass Ältere ihre Kompetenz nur schwer belegen können, weil die 15 oder 20 Jahre alten Diplome wenig über ihr aktuelles Können aussagen.

Kompetenz-Check hilft

„Und Arbeitszeugnisse beschreiben meist nur vage die Tätigkeiten“, betont Prof. Müller-Siebers. Außerdem schenken viele Personaler 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.

Dann helfen 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“, weiß Adensam. Zuweilen hilft auch ein Kompetenz-Check neutraler Dritter. Diese Checks bieten neben privaten Instituten auch einige Arbeitsämter

an. Bei ihnen ermitteln Experten mit den Betroffenen deren Stärken und für welche Aufgaben sie sich eignen. Da das Ergebnis in einem Gutachten attestiert wird, kann der Stellensucher es seinen Bewerbungsunterlagen beilegen. Es veranlasst Personalleiter häufig, sich intensiver mit dieser Bewerbung zu befassen.

Know-how dokumentieren

Bei solchen Checks wird meist auch die Strategie der Stellensucher erörtert. Dies ist wichtig, denn oft bewerben sich »alte Hasen« wie Berufsanfänger. Beginnen letztere in ihren Anschreiben „Mit Interesse las ich Ihre Anzeige“, um anschließend nochmals den Lebenslauf zu schildern, wird ihnen dies verziehen.

Von Berufserfahrenen erwarten die Betriebe konkrete Aussagen, warum sie sich bei ihnen bewerben und warum sie wertvolle Mitarbeiter wären.

Zum Beispiel, weil sie über Erfahrungen mit bestimmten Produktionsverfahren verfügen; oder weil sie bereits mehrere Großprojekte mit Kunden und Lieferanten gemanagt haben;

10 Tipps für »alte Hasen«

neue berufliche Perspektive, wenn erste Signale auf eine Gefährdung Ihrer Stelle hinweisen oder Ihnen eine berufliche Sackgasse droht - sei es bei Ihrem momentanen oder einem anderen Unternehmen.

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

I Wenn nicht, bedenken Sie bei der Stellensuche: Dies ist zumindest ein Teilzeit-Job. Planen Sie für diesen »Job« feste Zeiten ein und gestalten Sie sich zu Hause einen festen »Arbeitsplatz«.

I Arbeitszeugnisse sagen wenig über die realen Kompetenzen von Menschen aus. Erstellen Sie deshalb ein Kompetenzprofil von sich, das auch Ihre persönlichen Eigenschaften berücksichtigt.

I Ermitteln Sie, welches Struktur- und Kulturwissen Sie haben, das auch für andere Branchen interessant ist.

I Verfassen Sie »Projektbeschreibungen« der zentralen Aufgaben, die Sie in Ihrem alten Job lösten, nach folgendem Schema: Was war die Aufgabenstellung?

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 bewerben zu können. Denn dass sie berufserfahrene Experten sind, dies muss 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 gilt es, vorab zu prüfen:

I Wie ist die Ertragslage des Unternehmens?
I Praktiziert es eine Hire-and-fire-Politik?

I Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden? Außerdem sollte der Interessent auf einem Gespräch mit dem künftigen Vorgesetzten bestehen. Sonst ist die Gefahr groß, dass er ein halbes Jahr später erneut eine Stelle sucht - dieses Mal aber nicht freiwillig!

Grundsätzlich sollte man sich bewusst machen: Erfahrene Arbeitnehmer sind bei der Stellensuche keine Bittsteller, sondern Problemlöser.

Welche Herausforderungen waren damit verbunden? Welche Maßnahmen wurden ergriffen? Was wurde erreicht? Welche Fähigkeiten habe ich dabei gezeigt?

I Präsentieren Sie sich neuen Arbeitgebern nicht als Bittsteller, sondern als Problemlöser. Denken Sie daran, dass Sie ihnen etwas Besonderes zu bieten haben - nämlich Erfahrung.

I 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.

! Umgehen Sie möglichst die Personalabteilungen. Richten Sie Ihre Bewerbungen an die Leiter der relevanten Fachabteilungen. Sie können meist besser einschätzen: Benötigen wir den Bewerber auf Grund seiner speziellen Erfahrung?

I Sagen Sie nicht sofort „Ja“ zum ersten Angebot. Prüfen Sie vorab: Wie ist die Ertragslage des Unternehmens? Praktiziert es eine Hire-and-fire-Politik? Wie viel Zeit wird mir zugestanden, um mich zurechtzufinden?

Frank Adensam,
Adensam Managementberatung, Ludwigshafen