

Noch lange kein altes Eisen

BEST AGER Berufliche Neuorientierung ist auch für Menschen jenseits der 50 eine realistische Option

Manch einer, der mit 50 Jahren oder älter unzufrieden im Berufsleben ist, sehnt die Rente herbei. Wie es auch anders gehen kann, erläutern die „Outplacement-Berater“ Birgit Ledderhos und Thomas Gresch.

Frau Ledderhos, Herr Gresch, ist man mir 50 oder älter nicht zu alt für einen beruflichen Neuanfang?

Nein, Bewerber 50 plus gehören noch lange nicht zum „alten Eisen“. Viele suchen mit Engagement und Tatkraft nach einer neuen Herausforderung. Menschen im mittleren Lebensalter können mit ihrer Berufserfahrung und ihrem Fachwissen bis zum Renteneintritt einem einstellenden Unternehmen noch viele Jahre loyal verbunden sein und maßgeblich zum Erfolg beitragen oder als Selbstständige noch einmal neu durchstarten.

Welche Beweggründe spielen beim Wunsch nach einem beruflichen Neuanfang mit 50 plus häufiger eine Rolle?

Die Beweggründe sind vielfältig. Häufig sind es Restrukturierungen im Unternehmen, aber auch das schlechte Betriebsklima oder ein neuer Vorgesetzter, mit dem die „Chemie“ nicht stimmt. Immer öfter fragen sich



Zum Lernen ist es nie zu spät – das gilt gerade auch im Berufsleben.

Foto: Patrick Pleul/dpa

INTERVIEW

Anfang-Fünfziger, ob sie in ihrem jetzigen Beruf noch bis zur Rente durchhalten sollen. Das Haus ist bezahlt, die Kinder aus dem Größten raus und viele wären jetzt sogar bereit, beim Gehalt gewisse Abstriche zu machen, wenn sie eine für sich sinnvolle und erfüllende Arbeit finden würden.

Welche Sorgen und Ängste haben die Betroffenen?

Viele Betroffene haben sich oft jahrzehntelang nicht mehr beworben und wissen nicht, wie eine zeitgemäße Bewerbung aussieht. Oft fehlt auch das Wissen, wie man sich in der digitalen Bewerbungswelt und den sozialen Netzwerken optimal darstellt und wie freie Stellen im Internet gefunden werden können. Es stellt sich auch die Frage, wie man sich als Bewerber 50

plus gegenüber den jüngeren Konkurrenten im Wettbewerb um die freien Stellen durchsetzen kann und wie hoch die Erfolgsaussichten sind.

Wie kann man diesen Sorgen entgegenwirken?

Für die Einstellung eines älteren Bewerbers sprechen viele Aspekte: Sie verfügen über großes Erfahrungswissen, treffen Entscheidungen rationaler, sind bei der Bewältigung komplexer Aufgaben, bei Konflikten und Problemen aufgrund ihrer Lebenserfahrung erfolgreicher. Darüber hinaus sind sie für Unternehmen verlässliche Arbeitskräfte, die nicht nach zwei Jahren die nächste Beförderung erwarten. Diese Vorteile gilt es

beim „Selbstmarketing“ im Stellenmarkt herauszustellen. Hinsichtlich der Gestaltung der Bewerbungsunterlagen, einer erfolgreichen Bewerbungsstrategie, der Stellensuche, der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche sowie der individuellen Beratung und Begleitung in der Phase der beruflichen Neuorientierung bietet sich die professionelle Unterstützung durch Outplacement-Berater an.

Wie stehen die Chancen, auch jenseits der 50 einen neuen Arbeitgeber zu finden?

Die Bevölkerung in Deutschland wird im Durchschnitt immer älter. Die Unternehmen müssen ihre Personalpolitik dem demografischen Wandel anpassen

und sich in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels auch die Ressourcen älterer Arbeitnehmer erschließen.

Die individuellen Chancen der Bewerber 50 plus sind aufgrund der Qualifikation, des beruflichen Werdegangs und der persönlichen Flexibilität der Kandidaten sehr unterschiedlich, jedoch konnte aus unserer Erfahrung innerhalb eines Zeitraums von circa sechs Monaten in fast allen Fällen wieder eine neue Beschäftigung gefunden werden.

Welche Optionen gibt es hinsichtlich beruflicher Weiterbildung oder berufs begleitendem Studium?

Für den Bewerber 50 plus zählen vor allem seine beruflichen Erfahrungen und die im Arbeitsleben erworbenen Kenntnisse, die ihn für ein neues Unternehmen wertvoll machen.

Eine Weiterbildung ist immer dann ratsam, wenn sie die vorhandenen Qualifikationen sinnvoll ergänzt oder einen immer aktuellen Wissensstand sicherstellt.

Welche Wünsche sind eher unrealistisch?

Eine grundlegende Neuorientierung abseits bereits vorhandener beruflich verwertbarer Kompetenzen ist eher unrealistisch. Der Bewerber muss seine Kenntnisse und Erfahrungen bei einer neuen Tätigkeit zumindest teilweise wieder anwenden können, um eine Chance zu haben. Der Buchhalter, der eine Surf-Schule auf Hawaii betreibt, ist eher die Ausnahme als die Regel.

Welche Tipps können Sie sonst noch geben?

Bewerber 50 plus sollten aktiv den sogenannten verdeckten Stellenmarkt bearbeiten, zum Beispiel durch Initiativbewerbungen bei Zielfirmen, Einschalten von Personalberatern und -vermittlern, Aktivierung des eigenen Kontaktnetzwerks, um die Konkurrenz mit vielen jüngeren qualifizierten Bewerbern, die im offenen Stellenmarkt gegeben ist, zu vermeiden.

Das Interview führte Torben Schröder.

DIE EXPERTEN



Birgit Ledderhos und Thomas Gresch sind mit Sitzen in Mainz und Frankfurt als Outplacement-Berater für Arbeitgeber und Arbeitnehmer tätig.