

Neuanfang kennt kein Alter

Jobwechsel mit 60? Warum nicht! Personalberaterin und Karrierecoach Ines Schöffmann verrät, wie ältere Bewerber ihre Stärken ausspielen – und was sie unbedingt vermeiden sollten.

SANDRA BERNHOFER

Was früher eine Herausforderung war – ältere Bewerber zu vermitteln – hat sich grundlegend verändert. Diese Erfahrung hat Ines Schöffmann in ihren 20 Jahren als Personalberaterin gemacht. Viele Unternehmen bevorzugen mittlerweile sogar erfahrene Kandidaten. Häufig stünden diese sich jedoch selbst im Weg. Wie sie ihre Chancen erkennen und typische Fehler im Bewerbungsprozess vermeiden, erklärt die studierte Psychologin im Gespräch mit den SN.

SN: Ist es je zu spät für einen beruflichen Neuanfang?

Ines Schöffmann: Nein, überhaupt nicht. Wenn ich keine lan-

ge Einschulungszeit brauche und der Firma sofort einen Mehrwert bieten kann, dann geht das natürlich auch mit 50, 55, 60.

SN: Worauf sollten über 50-Jährige bei der Jobwahl achten?

Wovon ich abraten würde: einem kompletten Reset. Das zahlt sich für Unternehmen nicht aus und auch für den Bewerber selbst wird es schwierig sein, finanziell so weit zurückzusteigen. Mit einer Bildungsentscheidung kann man sich durchaus den Lebenslauf verhasen und sich auch den Weg zurück in den angestammten Bereich verbauen. Besser ist es, dort zu punkten, wo man 20, 30 Jahre Erfahrung hat. Das gilt übrigens auch für eine Selbstständigkeit:

Die muss ich mit jeder Faser meines Körpers wollen. Wenn ich mein ganzes Berufsleben nicht selbstständig war, wird es mit dem Alter umso schwieriger. Viele unterschätzen, wie viel Energie und Zeit es braucht, ein Business aufzubauen.

SN: Sie haben die Erfahrung gemacht, dass das Alter als Absagegrund völlig überschätzt wird. Vielmehr stünden sich ältere Bewerber oft selbst im Weg. Inwiefern?

Viele greifen schlicht auf veraltetes Wissen zurück: Sie führen im Lebenslauf das Religionsbekenntnis an, den Beruf der Eltern, verwenden altmodische Formulierungen wie „hochachtungsvoll“. Sie glauben, dass ein Lebenslauf auf einer A4-Seite Platz haben muss. Die Kürze geht aber auf Kosten dessen, was die Verkaufsargumente für ältere Mitarbeiter sind, nämlich die Erfahrung und ihre erzielten Erfolge.

len Farben ist ein Investment, das sich auszahlt. Leider geht es bei einer Bewerbung – wie überall – nicht nur um das Produkt, sondern um die Verpackung. Wenn die stimmt, dann interessiert einen Personaler das Geburtsdatum nicht mehr. Den Lebenslauf ergänze ich oft um Details, die für den Bewerber so selbstverständlich sind, dass er sie gar nicht erst erwähnt, baue Strukturen um, um das zu betonen, was für die jeweilige Position relevant ist, den USP des Menschen – da hilft der Blick von außen. Außerdem ist es wichtig, allgemein verständlich ohne Branchen-Slang zu formulieren. Meist bekommt den Lebenslauf ja nicht die Fachabteilung zu Gesicht, sondern ein Generalist in der Personalabteilung.



„Am besten dort punkten, wo man 20, 30 Jahre Erfahrung hat.“

Ines Schöffmann,
Bewerbungscoach (Bild: SN/XXX)

SN: Woran kann die Jobsuche außerdem scheitern?

Das Schlimme ist, wenn Bewerber selbst glauben, es läge am Alter, dass sie Absagen kassieren. Sie beginnen dann automatisch tiefzustapeln, bewerben sich auf Stellen, für die sie überqualifiziert sind: etwa ein ehemaliger Leiter Finanz-Rechnungswesen als Buchhalter. Dann trudeln erst recht Absagen ein und die Leute werden noch verzweifelter. Diese Abwärtsspirale in Verbindung mit altmodischen Unterlagen ist es, woran es meist scheitert. Dabei übersehen die Bewerber, dass es Stellschrauben gibt, an denen sie sehr wohl drehen können.

SN: Wie überzeugen Ältere also bei der Bewerbung?

Meine Klienten schicke ich meist als allererstes zum Fotografen. Ein modernes, agiles Foto in hel-

SN: Braucht es darüber hinaus weitere Unterlagen?

Einen Wust an Schul- oder Arbeitszeugnissen braucht heute keiner. Auch die Relevanz von Bewerbungsschreiben hat krass abgenommen. Bei Führungspositionen ist es aber kein Fehler, eines mitzuschicken. So hebt man sich jedenfalls ab, zeigt, dass man den Aufwand nicht scheut. Eine solche Arbeitshaltung hätten Unternehmen gern. Bei Mangelberufen wie Softwareentwicklern reicht dagegen schon ein Link zum gut ausgefüllten LinkedIn-Profil, wo etwa die Programmiersprachen, die man im Repertoire hat, aufgelistet sind.

SN: Was macht ältere Bewerber so wertvoll für Unternehmen?

Ganz wesentlich ist die Planbarkeit: Früher blieb ein Junger 10, 15



Umdenken am Arbeitsmarkt: Unternehmen erkennen zunehmend die Vorteile älterer Bewerber.

BILD: SN/STUDIO ROMANTIC - STOCK.ADOBE.COM



Bauleitung / örtliche Bauaufsicht (Vollzeit)

> Aufgabenbereich

- ✓ Selbstständige Durchführung der örtlichen Bauaufsicht für Hochbauprojekte im Wohn- und Kommunalbaubereich
- ✓ Erstellung der Leistungsverzeichnisse und Durchführung der Ausschreibungen für alle Gewerke
- ✓ laufendes Projektcontrolling im Hinblick auf Termine, Kosten und Qualitäten

> Anforderungsprofil

- ✓ Abgeschlossene bautechnische Ausbildung (HTL, FH, Uni)
- ✓ Mehrjährige Berufserfahrung als örtliche Bauaufsicht oder Bauleitung
- ✓ Hohes Maß an Empathie und Kommunikationsfähigkeit

> Unser Angebot

- ✓ Interessante & abwechslungsreiche Tätigkeit
- ✓ Spannende Baustellen
- ✓ Modernes Büro mitten in Hallein
- ✓ Parkplätze und direkte Bahnbindung vorhanden
- ✓ Flexible Arbeitszeiten u. Homeoffice nach Vereinbarung
- ✓ Aufgeschlossenes und hilfsbereites Team
- ✓ Monatliches Bruttogehalt von mindestens € 4.000,- je nach Qualifikation und Erfahrung auf Basis Vollzeit
- ✓ Jährliche Prämien bei entsprechendem Einsatz

Kontakt & Adresse?

Was die Expertin empfiehlt

In ein modernes, professionelles Foto investieren: Dabei auf die Details achten: Helle Farben in Kleidung und Hintergrund wirken frisch und modern; nichts macht so alt wie eine altmodische Krawatte. Das Foto muss für Führungspositionen übrigens nicht Passfoto-groß sein: Der hierarchische Level spiegelt sich in der Größe wider.

Mit Erfahrung punkten: Was sind die eigenen Erfolge und wie passen sie zur Position, auf die man sich bewirbt? Achtung: mit Fachbegriffen vorsichtig sein, auf allgemeine Verständlichkeit achten.

Auf LinkedIn präsent sein: Viele unterschätzen, wie viele Jobs über diese Schiene vergeben werden. Gefunden zu werden tut außerdem dem Selbstwert gut. Wichtig: Jobrelevante Schlagworte müssen im Profil vorkommen.



Wir suchen

- › Disponent:in Netzleitstelle
- › Elektrotechniker:in
- › Elektromaschinentechniker:in für die Instandhaltung von Generatoren
- › Mitarbeiter:in in der Kraftwerks-Einsatzleitstelle
- › Projektleiter:in für Windkraft/ Wind Developer:in
- › Projektleiter:in Wasserkraft
- › Sachbearbeiter:in im technischen Umfeld

Jetzt bewerben unter salzburg-ag.at/jobs

