

DUDEN

Bewerben mit 45+

- Durch Berufserfahrung überzeugen
- Mit Sozialkompetenz und Stressresistenz beeindrucken
- Vorurteile im Voraus entkräften
- Mit zahlreichen Mustertexten, Textbausteinen und Tipps



Harmonisierende
Wirkung im Team

Vermeidung und Klärung von Konflikten

Wer schon eine Reihe von Berufsjahren bewältigt hat, verfügt aufgrund seiner Erfahrung meist über eine sehr gute Menschenkenntnis. Er kann sehr schnell einschätzen, wen er wie anpacken muss, um ihn zur konstruktiven Zusammenarbeit zu bewegen. So kommen erst gar keine größeren Meinungsverschiedenheiten auf. Auch in Konfliktsituationen agieren Best Ager oft gelassener und konstruktiver als jüngere Mitarbeiter mit weniger sozialer Erfahrung im Beruf.

Motivation durch
Zufriedenheit

Zufriedenheit und Engagement

45-plus-Mitarbeiter wollen nicht mehr auf Biegen und Brechen in kürzester Zeit die Karriereleiter hinauf. Sie haben erkannt, dass es vor allem darauf ankommt, dass ihre Arbeit sinnvoll ist und Zufriedenheit vermittelt. Hauptsächlich aus diesen Werten schöpfen sie Motivation und Engagement. Aus dieser Haltung heraus – das wissen sie – stellt sich der Erfolg ganz von selbst ein.

»Das falsche Bild vom unflexiblen älteren Arbeitnehmer können wir uns nicht mehr leisten«, stellte Dr. Stephan Scholtissek, Deutschlandchef der Managementberatung Accenture, bereits 2007 fest. »Auch die Unternehmen erkennen zunehmend, dass viele Arbeitnehmer älteren Jahrgangs ein geringeres Potenzial für Konflikte zwischen Berufs- und Privatleben mitbringen, weil diese Mitarbeiter zum Beispiel oft schon ein gefestigtes Familienleben haben.«

Enge Bindung an das
Unternehmen

Verlässlichkeit und Loyalität

Die heutigen Best Ager stammen aus einer Generation, deren Angehörigen Werte wie Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit mit auf den Weg gegeben wurden. Jobhopping ist ein Fremdwort für sie. Sie sind durchaus bereit, eine lange Bindung zu einem Unternehmen einzugehen.

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Klassische Mitarbeiter-
tugenden

Fleiß und Pünktlichkeit

Diese als »typisch deutsch« angesehenen Eigenschaften begrüßt jeder Arbeitgeber bei einem Mitarbeiter. 45-plus-Mitarbeiter haben diese Tugenden noch von ihren Eltern übernommen und in ihr Verhalten im Berufsleben integriert.

Starke Nerven auch in
schlechten Zeiten

Krisenfestigkeit

Best Ager haben nicht nur persönlich Höhen und Tiefen in ihrer Karriere durchlebt, sie haben auch Rezessionen und Wirtschaftskrisen durchgestanden und die Erfahrung gemacht, dass es immer wieder aufwärtsgeht. In Krisensituationen im Unternehmen reagieren sie wesentlich ruhiger und souveräner als jüngere Mitarbeiter, die oft panikartig das sinkende Schiff verlassen. Best Ager wirken tatkräftig mit, wenn es darum geht, das Unternehmensschiff wieder in ruhigere Gewässer zu steuern.

Mit gutem Beispiel
voran

Positive Vorbilder

Best Ager geben ihr Know-how gern an Berufsanfänger und jüngere Mitarbeiter weiter. Sie können jüngere Mitarbeiter gut anleiten und sind oft hervorragende Mentoren. In einer Studie des multinationalen Büromöbelherstellers Steelcase in Zusammenarbeit mit dem international tätigen Marktforschungsunternehmen Ipsos bestätigten 64 Prozent der befragten jüngeren Mitarbeiter, dass sie von der Generation 45 plus am meisten lernen. Wenn Sie sich als 45-plus-Bewerber historisch einordnen wollen, gehören Sie zur Generation der Babyboomer. In den Jahren von 1946 (in Deutschland erst ab 1955) bis 1964 kamen so viele Kinder zur Welt wie in keiner anderen Generation. In Ihre Zeit fallen bahnbrechende und die Generation prägende Ereignisse und Entwicklungen des vergangenen Jahrhunderts wie zum Beispiel die Jahre des Wirtschaftswunders, die Mondlandung und die Studentenbewegung.

Im Team unschlagbar

Ausgeprägte Teamfähigkeit

Als Babyboomer saßen Sie in Ihrer Schulzeit in übervollen Schulklassen. 40 Schüler und mehr in einer Klasse waren in den Ballungsräumen keine Seltenheit. In diesen engen Lernräumen entstand ganz automatisch eine große Teamfähigkeit. Sie haben Kooperation und Zusammenarbeit von Grund auf gelernt und bemühen sich, in Konfliktsituationen mit viel Diplomatie kollegiale Lösungen zu finden – auch über die Generationen hinweg. Gleichzeitig verfügen Sie über Durchsetzungskraft, wenn es darum geht, Ihre Interessen und Ideen umzusetzen.

Stets bereit, zu lernen

Hohe Flexibilität

Permanente Weiterentwicklung und lebenslanges Lernen sind für Babyboomer selbstverständlich. 1966 kürte das US-Magazin Times die gesamte Generation der Babyboomer zur »Person des Jahres«, weil sie den Wandel als Wert an sich begriff. Sie sind Vertreter einer Generation, die geprägt wurde von der Aussage: »Du musst dich permanent weiterbilden. Wer nicht ständig dazulernt, geht rückwärts!«

Mit 50 Jahren haben
Arbeitnehmer noch
über 15 Jahre Arbeits-
zeit vor sich.

Nicht einschüchtern lassen

Es ist also definitiv eine von Vorurteilen geprägte mentale Barriere, die Personalverantwortliche derzeit immer noch davon abhält, 45-plus-Bewerber genauso zu sehen und zu behandeln wie jüngere Jobkandidaten. Und es liegt auch an Ihnen selbst, diese Blockaden zu lösen. Lassen Sie sich weder von Ihrem Umfeld noch von den Medien einreden, Sie seien zu alt, um beruflich noch einmal so richtig durchzustarten. Sie wissen selbst: Ihr Lebensgefühl ist heute mit 45, 50 und mehr Jahren ganz anders als noch in den Generationen Ihrer Eltern oder Großeltern. Viele Menschen in Ihrem Alter sind aktiv und leistungsfähig und befinden sich nach wie vor auf dem Höhepunkt ihrer Fähigkeiten. Wer nach 1952 geboren ist, hat bei steigendem Renteneintrittsalter mit 50 noch über 15 Jahre Arbeitszeit vor sich.

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt kommt Ihnen entgegen.

Und was dazukommt: In den kommenden zehn Jahren gehen 50 Millionen Europäer in den Ruhestand, aber nur 20 Millionen rücken nach. Diese Tatsache werden nach und nach auch Personalverantwortliche berücksichtigen müssen, wenn sie sich mit dem immer dünner werdenden Angebot auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sehen. »Schon heute liegt das Durchschnittsalter der deutschen Mitarbeiter bei 41 Jahren«, stellte die Managementberatung Accenture bereits 2007 fest. Im Jahr 2030 werden Hochrechnungen zufolge über 40 Prozent der Erwerbsfähigen 50 Jahre oder älter sein, jeder sechste Beschäftigte sogar älter als 60 Jahre. Der demografische Wandel übt einen großen Veränderungsdruck auf die Unternehmen und ihre Personalpolitik aus. In vielen Unternehmen ist dies inzwischen spürbar, sodass die Chancen von 45-plus-Bewerbern wieder steigen. »Wir verzeichnen deutlich höhere Vermittlungszahlen der Bewerber über 50«, sagt Tiemo Kracht, Geschäftsführer der Kienbaum Executive Consultants in Hamburg.

■ Mit positiver Einstellung überzeugen

Finden Sie eine positive Einstellung zu sich selbst.

Seien Sie den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt einen Schritt voraus und verkaufen Sie selbstbewusst Ihre Stärken und Fähigkeiten als Best Ager. Öffnen Sie den weniger vorausschauenden Personalverantwortlichen die Augen, welche Vorteile damit verbunden sind, wenn sie Sie einstellen. So können Sie dazu beitragen, dass bei der Einstellung von 45-plus-Mitarbeitern der Mentalitätswechsel in der deutschen Wirtschaft vorankommt. Eine Grundvoraussetzung für Ihren Erfolg bei der Bewerbung liegt in einer selbstbewussten Einstellung zu sich selbst. Betrachten Sie deshalb zunächst erst einmal kritisch Ihre eigenen Blockaden in Bezug auf Ihr Alter.

Fragen zur inneren Einstellung

- Habe ich mich von der verbreiteten Einstellung in der Gesellschaft und in den Medien, ab 45 Jahre werde man langsam alt, anstecken lassen?
- Sehe ich nur wenige Chancen, wieder eine adäquate Arbeitsstelle für mich zu finden?
- Glaube ich, dass ich mit den jüngeren Mitarbeitern auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr mithalten kann?
- Fühle ich mich generell gegenüber Jüngeren minderwertiger, weil ich älter als 45 Jahre bin?
- Mache ich oft selbst Witze über mein Alter?
- Überlege ich, wie ich mein Alter bei meiner Bewerbung am besten vertuschen könnte?
- Habe ich das Gefühl, mich bei der Bewerbung für mein Alter entschuldigen zu müssen?
- Habe ich Schwierigkeiten, eine Reihe von Vorzügen aufzuzählen, die mich im Berufsleben gegenüber jüngeren Arbeitnehmern auszeichnen?

Gehen Sie mit Selbstbewusstsein an Ihre Bewerbung.

Wenn Sie eine oder mehrere dieser Fragen mit Ja beantwortet haben, besteht die erste Aufgabe für Sie darin, an Ihrer positiven Einstellung zu sich selbst und zu Ihrem Alter zu arbeiten. »Viele 45-plus-Bewerber gehen in ein Bewerbungsgespräch und entschuldigen sich erst mal für ihr Alter«, weiß die Bewerbungstrainerin Jutta Schober. »Sie sagen: Ich bin zwar schon 45, aber vielleicht kann ich ja trotzdem noch etwas für Sie machen.« Damit sei der negative Ausgang des Jobinterviews im Grunde genommen bereits vorprogrammiert. Man könne das Bewerbungsgespräch mit einem Flirt vergleichen. »Da fängt man auch nicht damit an, seine vermeintlichen Makel aufzuzählen.«