

DUDEN

Inklusive
Mustertexte
zum Download

Ratgeber

Bewerben mit 45+

Mit Erfahrung punkten – neu durchstarten

Alle Musterdokumente und Vorlagen aus diesem Buch können Sie ohne weitere Berechnung herunterladen und ganz einfach selbst bearbeiten.

So gehts:

- ▶ Besuchen Sie <http://www.duden.de/download-bewerben45>
- ▶ Registrieren Sie sich bei uns einmalig als Kunde.
- ▶ Laden Sie die Software mit der Vorlagensammlung auf Ihren Computer.
Fertig!

Klingt ganz einfach, ist es auch.

Bitte beachten Sie die Systemvoraussetzungen:

Windows: Vista (SP2) / 7 (32/64 Bit)(SP2) / 8 (8.1)

Mac OS X: 10.6 / 10.7 / 10.8 / 10.9

Linux: Getestet unter Ubuntu 12.04

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Wer 45 oder gar 50 Jahre alt wird, hat sie überschritten – die unsichtbare Altersgrenze. Wer »in diesem Alter« auf Jobsuche geht, weil er noch einmal neu durchstarten will oder weil ihn seine berufliche Situation dazu zwingt, der wird in der Regel von seinem Umfeld skeptisch beäugt. Es mangelt nicht an Einwänden und Vorurteilen. Beinahe jeder kennt Beispiele von älteren Arbeitssuchenden, die Dutzende oder gar Hunderte von Bewerbungen geschrieben haben und keine neue Festanstellung finden. Doch es wäre unklug, sich von den negativen Stimmungen anderer anstecken zu lassen, selbst wenn sie von den Medien noch verstärkt werden. Denn es wird nur selten erwähnt, dass es auch sehr viele positive Beispiele gibt: Bewerber über 50, die schon nach kurzer Jobsuche oder mit dem entsprechenden Durchhaltevermögen etwas Neues gefunden haben und erfolgreich und glücklich mit ihrer neuen Arbeitssituation sind.

■ Das Alter als Problem?

Die Vorurteile in der Gesellschaft sitzen tief.

Sucht man in den Medien nach Beiträgen zu Bewerbern oder Arbeitnehmern, die über 45 oder 50 Jahre alt sind, begegnet man immer wieder demselben Etikett, das den Angehörigen dieser Altersgruppe auf dem Arbeitsmarkt angeheftet wird: Sie sind alt. Und daran ändern auch die mehr oder weniger beschönigenden Formulierungen nichts. Von »ältere Arbeitnehmer« über »Mitarbeiter im fortgeschrittenen Alter« bis zu »Alte im Job« findet man in den Medien und der Literatur alle möglichen Bezeichnungen, die Erwerbstätigen in dieser Altersgruppe immer wieder suggerieren, dass sie jetzt zum alten Eisen gehören. Mit 44 Jahren ist man noch bei den Jungen, ab 45 Jahren trägt man bereits den Stempel »alt« auf dem Lebenslauf und es wird schwierig auf dem Arbeitsmarkt. Das ist die Botschaft. Kein Wunder, dass die meisten Menschen in unserer Gesellschaft Angst vor dem Alter haben.

Jugend gilt mehr.

In den letzten 100 Jahren ist die Lebenserwartung um rund 30 Jahre gestiegen.

IT-bezogene Geschäftsfelder sind besonders jugendorientiert, was Mitarbeiter anbelangt.

Selbstzweifel bei den Arbeitnehmern

Und schnell beginnt bei vielen Arbeitnehmern jedes Jahr, das sie nach dem 40. Geburtstag auf ihrem Lebenskalender verbuchen, mehr an ihrem Selbstwertgefühl zu nagen. Zweifel und Ängste tauchen auf: Bin ich in ein paar Jahren noch leistungsfähig genug, um auf dem Arbeitsmarkt zu bestehen? Was passiert, wenn ich meinen Job verliere? Droht mir Langzeitarbeitslosigkeit?

Falls dann der Arbeitsplatz – aus welchen Gründen auch immer – tatsächlich verloren geht, machen sich Arbeitnehmer mit dieser pessimistischen Einstellung zu sich selbst auf die Jobsuche. Oft zeigen sie schon in ihrem Bewerbungsschreiben, spätestens aber im Vorstellungsgespräch, dass sie ihr Alter für eine ihrer größten Schwächen halten, und entschuldigen sich dafür. So programmieren sie Absagen und damit verbundene Enttäuschungen quasi von Anfang an selbst mit.

Objektiv sind die Zweifel an der eigenen Leistungsfähigkeit in diesem Alter jedoch bei den meisten unangebracht. Einerseits werden über 45- oder über 50-Jährige auf dem Arbeitsmarkt kritisch betrachtet. Andererseits ist diese Altersgruppe in der Gestaltung ihres Lebens in Familie, Beruf und Freizeit heute wesentlich aktiver, jugendlicher und dynamischer, als es die gleiche Altersgruppe vor 30 oder 40 Jahren war. Man spricht von den Best Ager – und diese Bezeichnung scheint treffend –, weil viele Menschen dieser Altersgruppe tatsächlich ein junges, vitales Leben in den besten Jahren führen.

Risiko der Arbeitslosigkeit steigt

Und dennoch: Wer die 50 überschritten hat und in diesem Alter seinen Job verliert, hat ein hohes Risiko, länger ohne Arbeit zu sein beziehungsweise keine seiner früheren Position adäquate Stelle mehr zu finden. Besonders in jungen, schnelllebigen Branchen werden Bewerber, die die 45 überschritten haben, nicht mehr so gern eingestellt, vor allem, wenn sie einige Zeit nicht in ihrem Beruf tätig waren. Auch nach den Kategorien, die die Europäische Union bildet,

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Langzeitarbeitslose haben es besonders schwer.

werden Menschen jenseits der 45 als »ältere Arbeitnehmer« bezeichnet.

Ilona Mirtschin, Sprecherin der Bundesagentur für Arbeit, nennt konkrete Zahlen: Arbeitnehmer, die 50 Jahre oder älter sind und ihren Job verlieren, suchen durchschnittlich 51 Wochen, bis sie ein neues Anstellungsverhältnis haben. Jüngere Arbeitnehmer dagegen sind im Schnitt nur 33 Wochen arbeitslos. Die gute Nachricht: Auch wenn die Bewerbungsphase etwas länger dauert, finden die meisten wieder einen neuen Arbeitgeber, selbst wenn sie die 50 überschritten haben.

Die Schwierigkeiten, eine neue Stelle zu finden, nehmen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit zu, weil die Betroffenen zu lange nicht am Berufsleben teilgenommen haben und weil ihnen moderne Qualifikationen fehlen.

Die besten Chancen haben Best Ager, die sich aus einer Festanstellung heraus bewerben, weil sie zum Beispiel eine neue Herausforderung suchen. Denn ein wichtiges Kriterium für Personalverantwortliche bei der Bewerberauswahl besteht nach wie vor darin, ob der Bewerber noch in einem Arbeitsverhältnis steht oder nicht.

■ Weitverbreitete Vorurteile

Erfahrene Mitarbeiter werden generell wertgeschätzt.

Warum aber ist es für 45+-Bewerber überhaupt schwieriger und langwieriger, einen neuen Job zu finden? Denn langjährige Mitarbeiter über 45 Jahre – das zeigt die Praxis – werden in ihren Betrieben durchaus geschätzt und können mit Unterstützung rechnen. Arbeitssuchende über 45 ernten dagegen paradoxerweise vor allem Absagen.

■ Wann Alter keine Rolle spielt

Ein Blick auf die Altersstruktur der Erwerbstätigen in Toppositionen zeigt, dass hier sogar die Mehrzahl 45 Jahre und älter ist. Nimmt man das Alter von Vorständen und Aufsichtsräten in vielen Unternehmen oder auch von Politikern genauer unter die Lupe, scheinen hier die Lebens-

Als Angela Merkel mit Anfang 50 zur Bundeskanzlerin gewählt wurde, galt sie als junge Kanzlerin.

Ältere Topmanager profitieren von ihrer außergewöhnlichen Karriere.

Viele Personalverantwortliche denken immer noch in alten Mustern.

Treten Sie Vorurteilen entgegen.

jahre keine Rolle zu spielen. Kaum jemand würde das Wort »alt« in den Mund zu nehmen, wenn zum Beispiel von einem Vorstandsmitglied der Siemens AG oder eines anderen großen Konzerns die Rede ist. Das Geburtsdatum vieler heutiger Vorstände liegt zwischen 1955 und 1965. Auch viele Freiberufler und Unternehmer lenken ihre Geschäfte weiterhin mit viel Dynamik, Überblick und Erfolg, obwohl sie 50, 60, manchmal sogar über 70 Jahre alt sind. Dabei steht außer Zweifel, dass ihnen ihre Aufgaben ein hohes Maß an Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit abverlangen.

»Topmanager und Unternehmer nehmen bei den Erwerbstätigkeiten insofern eine Sonderrolle ein, als sie zu einem bestimmten Zeitpunkt ihrer Karriere den entscheidenden Schritt in die erste Hierarchieebene eines Unternehmens, einer Organisation oder in die Selbstständigkeit geschafft haben. Sie haben damit starken Erfolgswillen und die Fähigkeit zu außergewöhnlichen beruflichen Leistungen bewiesen«, sagt dazu Falk Runge, Vice President und Mitglied der Geschäftsleitung bei Kienbaum. Allerdings hat die Wirtschaftskrise auch gezeigt: Verlieren Topmanager ihre herausragende Position, geht es vielen genauso wie dem durchschnittlichen Arbeitnehmer. Sie haben Schwierigkeiten, eine neue adäquate Position zu finden. »Trotz des einschneidenden demografischen Wandels in Deutschland hat ein wirkliches Umdenken noch nicht stattgefunden«, stellt Runge fest.

Vorbehalte gegenüber älteren Arbeitnehmern

Personalverantwortliche führen eine Reihe von Gründen dafür an, warum sie Arbeitnehmer, die 45 Jahre oder älter sind, weniger gern einstellen. Dass es sich dabei zum Teil um Vorurteile handelt, zeigt ihre widersprüchliche Einstellung zu Best Ager, die in einer festen Anstellung sind und die viel seltener mit den gleichen Vorbehalten kämpfen müssen.

Der folgende kleine Exkurs in die Gedanken- und Entscheidungswelt von Personalverantwortlichen soll Sie keines-

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Ältere Arbeitnehmer gelten oft als weniger leistungsfähig,

falls demotivieren. Im Gegenteil, er soll dazu dienen, die Entscheidungshintergründe und auch die Vorurteile von Personalverantwortlichen bei 45+ -Bewerbern besser zu verstehen. So können Sie bei Ihrer Bewerbung Vorbehalten entgegenwirken, besser argumentieren und sich erfolgversprechender verkaufen.

Abnehmende Leistungsfähigkeit

Laut Runge wird Bewerbern mit zunehmendem Alter abnehmende Belastbarkeit attestiert. »Arbeitgeber rechnen mit vermehrten Ausfällen wegen Krankheit. Zudem wird bezweifelt, dass bei 45+ -Bewerbern noch genügend Potenzial vorhanden ist, das für eine Leistungssteigerung genutzt werden kann.«

Best Ager genießen einen generell besseren Kündigungsschutz als junge Mitarbeiter.

Kündigungsschutz

Arbeitgeber können sich von älteren Mitarbeitern schlechter trennen als von jungen. Bei betriebsbedingten Kündigungen werden ältere Arbeitnehmer eher durch die Sozialauswahl geschützt. Auch bei krankheitsbedingter Schlechtleistung von älteren Mitarbeitern müssen Arbeitgeber erst alle Möglichkeiten wie zum Beispiel Wiedereingliederungsmaßnahmen für den Mitarbeiter ausschöpfen, ehe sie sich von ihm trennen können.

Arbeitgeber rechnen mit längeren Einarbeitungszeiten.

Keine oder nur bedingt passende Qualifikationen

Bewerber über 45, die einige Zeit arbeitslos waren oder aus anderen Gründen nicht am Arbeitsleben teilgenommen haben, laufen Gefahr, den Anschluss an aktuelle Entwicklungen im Beruf zu verpassen. Personalverantwortliche rechnen mit einer längeren und schwierigeren Einarbeitungszeit.

Arbeitgeber befürchten mangelnde Lernfähigkeit und Flexibilität.

Geringere Lernbereitschaft und Skepsis gegenüber Veränderungen

Bewerbern über 45 wird nachgesagt, sie seien nicht mehr lernbereit genug und würden sich Veränderungen gegenüber häufig ablehnend verhalten. »Besonders schwierig ist

die Jobsuche für 45+ -Bewerber deshalb in IT-bezogenen Geschäftsfeldern und in den New-Business-Bereichen«, weiß Falk Runge. Hier finden permanent Innovationen und rasante Entwicklungen statt, die den Mitarbeitern eine hohe Flexibilität und Lernbereitschaft abfordern. Personalverantwortliche sprechen diese beiden Eigenschaften nach wie vor eher jüngeren Mitarbeitern zu.

Weiterbildung für ältere Mitarbeiter erscheint nicht mehr so rentabel.

■ Ungünstiges Verhältnis von Qualifizierungskosten und »Nutzungsdauer«

Auch die Fortbildungskosten spielen eine Rolle. Neue Technologien und Arbeitstechniken erfordern vom Arbeitgeber permanente Investitionen in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter. Davon will jedes Unternehmen nach dem Aufwand-Ertrags-Prinzip so lange wie möglich profitieren. Mitarbeiter, die erst mit Ende 40 oder Anfang 50 einsteigen und Weiterbildungsmaßnahmen benötigen, die sie auf den aktuellen Stand des Wissens bringen, können diese Investition des Unternehmens nicht mehr lange genug in Ertrag umsetzen.

Für junge Teams werden junge Arbeitnehmer gesucht.

■ Teamzusammensetzung

Auch die Altersstruktur in Teams kann bei der Ablehnung eine Rolle spielen. »Oft sind es auch junge Teams, in denen eine Position besetzt werden soll. Dazu passt in den Augen vieler Personalverantwortlicher ein gleichaltriger Mitarbeiter besser«, meint Falk Runge.

Best Ager verdienen mehr.

■ Kosten

Mitarbeiter sind für jedes Unternehmen nicht zuletzt auch ein Kostenfaktor. In den meisten Tarifverträgen werden Mitarbeiter nach dem Alter in Tarifgruppen eingeteilt. Best Ager werden hier – was ihr Einkommen anbelangt – automatisch höher eingestuft. Da liegt für die meisten Personalentscheider die Bevorzugung jüngerer Mitarbeiter nahe: Sie kosten weniger, sind gut ausgebildet, jung und entwicklungsfähig und vor allem noch formbar im Sinne des Unternehmens.

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

45+-Mitarbeiter haben besondere Fähigkeiten.

■ Vorteile und Stärken

Es liegt auch an Ihnen, mit Ihren Bewerbungen und in Ihren Vorstellungsgesprächen das Schablonendenken der Personalverantwortlichen aufzubrechen und Vorurteile zu entkräften. Rückendeckung und Argumentationshilfen erhalten Sie sowohl aus der Wissenschaft als auch aus der Praxis.

■ Bei sozialen Kompetenzen liegen Best Ager vorn

Professor Dr. Reinhold Nickolaus vom Institut für Erziehungswissenschaft und Psychologie an der Universität Stuttgart hat empirisch nachgewiesen, dass es Bereiche gibt, in denen Best Ager jüngeren Arbeitnehmern deutlich überlegen sind. Das betrifft vor allem die soziale Kompetenz.

Generalisten mit großem Erfahrungsschatz

■ Souveräner Umgang mit komplexen Sachverhalten

Viele 45+-Arbeitnehmer sind Generalisten mit großer Erfahrung und einem entsprechenden Gesamtüberblick, der es ihnen leichter macht, komplexe Probleme zu entschlüsseln und zu lösen.

Realistische Selbsteinschätzung

■ Realistische Selbsteinschätzung

Best Ager haben bereits Höhen und Tiefen in ihrer Berufskarriere erlebt. Sie können ihre Qualifikation, ihre Leistungsfähigkeit und ihre Persönlichkeit besser einschätzen als junge Mitarbeiter.

Besonnenheit und Weitblick

■ Vorausschauende Berücksichtigung potenzieller Komplikationen

Mitarbeiter, die älter als 45 Jahre sind, haben aufgrund ihrer Erfahrung einen größeren Weitblick und sind damit in der Lage, problematische Entwicklungen frühzeitig zu erkennen und vorausschauend geeignete Gegenmaßnahmen zu ergreifen.

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+-Mitarbeiter wollen nicht mehr auf Biegen und Brechen in kürzester Zeit die Karriereleiter aufsteigen. 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, ehemaliger 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+-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 vermeintlich 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+ am meisten lernen.

Wenn Sie sich als 45+-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 Ballungsgebieten keine Seltenheit. In den engen Klassenräumen entstand ganz automatisch 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 Arbeitszeit vor sich.

■ Nicht einschüchtern lassen

Es ist also definitiv eine von Vorurteilen geprägte mentale Barriere, die Personalverantwortliche derzeit immer noch davon abhält, 45+-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 das der 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 bis zu 17 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+-Bewerbern wieder steigen. »Wir verzeichnen deutlich höhere Vermittlungszahlen der Bewerber über 50«, sagt Dr. Tiemo Kracht, Geschäftsführer der Kienbaum Executive Consultants in Hamburg.

■ Mit positiver Einstellung überzeugen

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+-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 kritisch Ihre eigenen Blockaden in Bezug auf Ihr Alter.

Finden Sie eine positive Einstellung zu sich selbst.

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 beantworteten mussten, besteht die erste Aufgabe für Sie darin, an Ihrer positiven Einstellung zu sich selbst und zu Ihrem Alter zu arbeiten. »Viele 45+-Bewerber gehen in ein Bewerbungsgespräch und entschuldigen sich erst mal für ihr Alter«, weiß die Kommunikations- und 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.«

Von anderen Best Agern lernen

Das bedeutet: Nur wenn Sie sich selbst ganz selbstverständlich als leistungs- und weiterhin entwicklungsfähig

Bewerben mit mehr als 45 Jahren

Machen Sie sich die Stärken von Best Ager immer wieder von Neuem bewusst.

Formulieren Sie Ihren persönlichen Erfolgssatz.

betrachten, können Sie dieses Gefühl auch in Ihrem Bewerbungsschreiben und später in den Vorstellungsgesprächen vermitteln und so die Entscheider in den Unternehmen von Ihren Vorzügen überzeugen.

Achten Sie ganz bewusst auf die vielen Best Ager in Ihrer Umgebung, die ihr Berufs-, ihr Arbeits- und ihr Privatleben positiv gestalten. Sie werden feststellen, wie sportlich aktiv viele Vertreter dieser Generation sind. Sie reisen, gehen intensiven und interessanten Freizeitbeschäftigungen nach, bilden sich weiter, sind an neuen Kommunikationstechnologien interessiert und planen bewusst ihre weitere berufliche Zukunft.

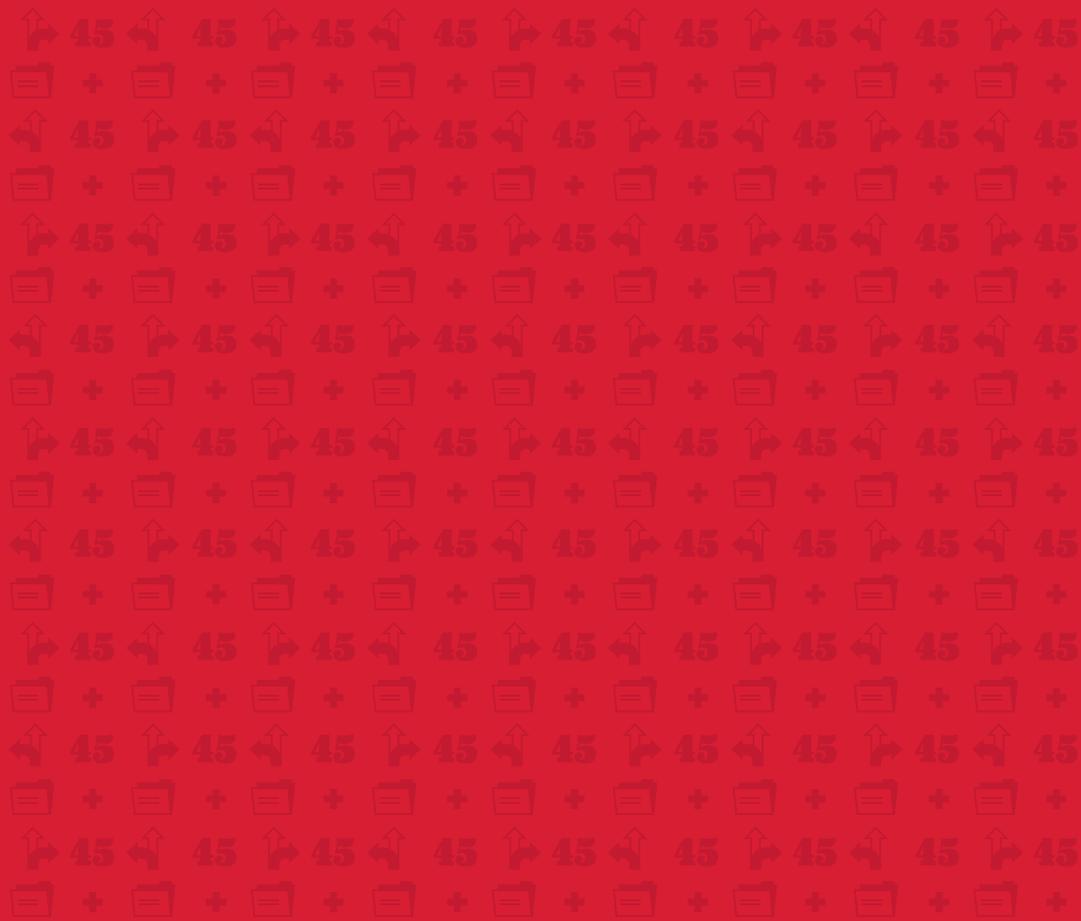
■ Ein positives Selbstbild erarbeiten

Ersetzen Sie negative Einstellungen, was Ihr Alter angeht, gezielt, indem Sie sich die bereits genannten Vorzüge der Best Ager wiederholt bewusst machen. Nehmen Sie sich ein wenig Zeit und notieren Sie sich alle positiven Beispiele von Menschen über 45 aus Ihrem näheren und weiteren Umfeld, die eine neue Stelle gefunden oder sich erfolgreich beruflich neu orientiert haben. Halten Sie sich diese Liste immer wieder vor Augen, wenn Sie beginnen, wegen Ihres Alters an sich selbst zu zweifeln, oder wenn Ihnen wieder einmal ein »Altersvorurteil« entgegenschlägt. Machen Sie sich klar, dass andere Sie nur dann positiv wahrnehmen, wenn auch Sie selbst eine positive Einstellung zu sich und Ihrem Alter gewinnen. Die viel zitierte Kraft der sich selbst erfüllenden Voraussage ist kein psychologischer Humbug, sondern durch zahlreiche Studien belegt. Das heißt: Der Glaube an die eigene Vorhersage führt meist dazu, dass diese tatsächlich eintritt – im positiven wie im negativen Sinne.

Kreieren Sie also Ihre persönliche positive Selffulfilling Prophecy als Ihre Zielmarke, bevor Sie in die Bewerbungsphase einsteigen. Gehen Sie davon aus, dass Sie Erfolg haben und die für Sie passende Stelle finden werden. Ein gesunder Optimismus hilft enorm dabei, dass sich die Dinge dann auch tatsächlich zu Ihren Gunsten entwickeln

können. Denn mit dieser Einstellung strahlen Sie Erfolg aus, und Sie beeinflussen damit Ihr gesamtes Handeln und Auftreten. Am besten, Sie überlegen sich einen Erfolgssatz, den Sie aufschreiben und an einem für Sie gut sichtbaren Ort aufbewahren, sodass Sie täglich einen Blick darauf werfen und sich so immer wieder motivieren können. Formulieren Sie diesen Satz so konkret wie möglich. Also nicht: »Ich möchte gern einen Job bekommen«, sondern zum Beispiel:

- »Ich finde in Kürze eine für mich passende Tätigkeit in der Kundenbetreuung.«
- »Noch in diesem Jahr arbeite ich als Buchhalterin in einem netten Team.«



Für alle, die beruflich noch etwas vorhaben:

- ▶ Der erfolgreichste Bewerbungsratgeber für die Generation 45+ in der 2., aktualisierten Auflage
- ▶ Mit Schritt-für-Schritt-Plan von der Stellensuche bis zur erfolgreichen Bewerbung
- ▶ Inklusive Mustertexte und Vorlagen, auch als Word-Dokumente zum Download

ISBN 978-3-411-73562-4
12,99 € (D) • 13,40 € (A)



9 783411 735624