

Eigene Kompetenzen kennen – Netzwerke nutzen

# Vorurteile als zusätzliche Hürden bei der Stellensuche

Die Suche einer neuen und geeigneten Stelle – oft gezwungenermassen – ist auf dem heutigen Stellenmarkt keine leichte Sache. Zusätzlich erschwert wird sie durch Vorurteile der Suchenden selbst. Das muss nicht sein. Ähnlich wie im Sport oder in anderen Bereichen kommt es ganz entscheidend auf die richtige Einstellung, das «Freisein von Vorurteilen» und die mentale Stärke an.

Viele ältere Stellensuchende (ab 45) haben Vorurteile, die sie hindern, eine Stelle zu suchen und auch wirklich zu finden. Diese Vorurteile erlebt der Autor in seiner täglichen Praxis. Ein 50-jähriger Bankdirektor sagte einmal: «Wenn du über 50 bist, hast du in der Bankenwelt keinen Platz mehr. Es hat gar keinen Sinn, dass ich mich bewerbe.»

Das Beispiel zeigt, wie sehr sich auch gut qualifizierte Menschen über 50, die sich wieder dem Arbeitsmarkt stellen müssen, von ihren eigenen *Vorurteilen leiten* und behindern lassen. Die meisten denken, dass es sich *nicht lohnt, sich aktiv um eine Stelle zu bemühen*. Sie halten die Suche für zwecklos und vergraben sich in ihre melancholische Innenwelt. Sie verhalten sich so, dass wirklich niemand mehr Interesse an ihnen zeigt. Einige reagieren sogar mit psychischen Symptomen und werden krank. Das müsste nicht so sein, würden sie ihre Vorurteile überdenken.

## ■ 14 Vorurteile zum Überdenken

### 1. In meinem Alter findet man keine Stelle

Bereits 45-Jährige behaupten, dass ein Blick in die Stellenanzeigen genüge, um das zu beweisen. Dort würden nur junge Menschen bis höchstens 35 gesucht. Es stimmt zwar, dass in Stelleninseraten vorwiegend jüngere Bewerberinnen und Bewerber gesucht werden. Richtig ist aber



#### Dr. Toni Nadig

Der Autor studierte an der Universität Fribourg Betriebspsychologie (1977: lic. phil. I) und promovierte 1985 an der Universität Tübingen in Neuropsychologie zum Dr. rer. soc. Er verfügt über mehr als 20 Jahre praktische Führungserfahrung im Bereich Human Resources, insbesondere auf dem Gebiet der Berufs- und Personalberatung im Dienstleistungsbereich. Er war Berater bei Manpower Kaderkarriere (Zürich), Leiter Human Resources am Konzernhauptszitz der Zürich-Gruppe und Geschäftsführer der DBM Zürich. Im März 2005 gründete er die Dr. Nadig Consulting.

auch, wie verschiedene Statistiken zeigen, dass nur etwa 20% der Stellen über Inserate in Printmedien besetzt werden. Zwischen 40% und 70% der Stellensuchenden finden eine Stelle über das *Networking*, also über *persönliche Kontakte*. Etwa 20% finden eine Stelle über Ausschreibungen im Internet. Stellensuchende sollten regelmässig die Webseiten der Firmen konsultieren und dabei auch Suchmaschinen einsetzen.

Dazu kommt, dass 45-Jährige sehr selten in direkter Konkurrenz mit 28- bis 35-Jährigen stehen. Häufig haben die Älteren eine andere Qualifikation als die jüngeren. Das Arbeitsumfeld verschiedener Generationen unterscheidet sich also oft wesentlich. Von den 50- bis 60-Jährigen sind nur 2,8% arbeitslos. Das heisst, dass diese Altersgruppe – bei einer durchschnittlichen Arbeitslosigkeit von 3,65% – vom Problem der Stellensuche weniger betroffen ist. Am höchsten ist die Arbeitslosenrate bei den 20- bis 30-Jährigen. Die Schweizerische Arbeitsmarktstatistik zeigt auch, dass rund 70 000 Menschen, die über 65 Jahre alt sind, in wesentlichem Ausmass weiter arbeiten. Alle diese Fakten sprechen klar gegen die Vorstellung, Menschen über 45 Jahre hätten auf dem Arbeitsmarkt kaum mehr eine Chance.

### 2. Es gibt keine neuen Stellen mehr

So wie täglich Stellen verloren gehen, werden täglich neue Stellen geschaffen. Die Arbeitswelt ist in einem dauernden Umbruch. Einerseits verschwinden gewisse Stellen, es werden aber andere neu geschaffen. In der *Schweiz* haben wir *zurzeit 4,154 Mio. Stellen*. Es ist richtig, dass im letzten Jahr unter dem Strich 16 000 Stellen verloren gegangen sind, das sind aber wenige im Vergleich zur Gesamtstel-

Bilder: E. J. Wodicka



Der Aufbau von Netzwerken beginnt im Bekannten- und Freundeskreis ...

lenanzahl: gerade mal 0,3%. Vergleichen wir, wie lange Personen durchschnittlich arbeitslos sind, so stellen wir fest, dass fast zwei Drittel knappe sechs Monate ohne Erwerb sind. Es gibt also genügend offene Stellen, um auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen zu haben – auch für ältere Arbeitnehmende.

### 3. Mit meiner Ausbildung finde ich keine Stelle mehr

Besonders ältere Stellensuchende glauben, mangelnde qualifizierte Ausbildung oder das Fehlen eines akademischen Ranges werfe sie bei der Stellensuche aus dem Rennen. Tatsache ist jedoch: Unter den über 50-Jährigen sind weniger als 10% akademisch gebildet. Doch oft haben sie sich beruflich weiterentwickelt und weitergebildet. Verfügt jemand über qualifizierte und brauchbare Kenntnisse, kann er auch als 55-Jähriger eine neue

Stelle finden. Die kritische Grenze scheint bei 57 bis 58 erreicht zu sein.

### 4. Ich bin zu teuer

Was heisst eigentlich: «Ich bin zu teuer»? Wie es einen Markt für Wohnungen oder Lebensmittel gibt, existiert auch ein Salärmarkt. Es stimmt zwar, dass die Gehälter der Durchschnittsbürger in den letzten Jahren nicht gewachsen, sondern tendenziell zurückgegangen sind. Erfahrungen zeigen, dass sich etwa 30% der Stellensuchenden salärmässig verbessern können, 10% wieder in gleichem Rahmen verdienen, alle andern, also fast zwei Drittel, müssen jedoch mit einem geringeren Lohn rechnen.

Es ist sinnvoller, eine gewisse Salärreduktion zu akzeptieren als nicht mehr zu arbeiten. Entwickelt sich die Konjunktur wieder, verbessern sich auch die Gehälter. Zudem kann man unbeschadet wei-

tersuchen, während man bereits an einem neuen Ort arbeitet. Es ist *bedeutend einfacher, in ungekündigter Position etwas zu suchen*. Genau gesehen existiert das Argument «Ich bin zu teuer» nicht.

### 5. Ich bin überqualifiziert

Wenn jemand immer wieder Absagen mit der Begründung, er sei überqualifiziert, erhält, bewirbt er sich offensichtlich für Stellen, für die er nicht über die gefragten Kompetenzen verfügt. Dies mag das Ergebnis von Panik oder Hyperaktivismus sein, bringt aber nur Frustrationen. An einer solchen Stelle wäre der Erwerbslose bald unglücklich geworden.

### 6. Sie haben lieber Jüngere

Insbesondere bei Führungskräften ist es so, dass sie in seltenen Fällen mit wesentlich jüngeren Personen in Konkurrenz stehen. Wenn Sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen werden und man Ihnen nachher sagt, dass eine jüngere Person vorgezogen wurde, müssen Sie davon ausgehen, dass man ihnen nicht die ehrliche Antwort gegeben hat. Will man wirklich keine ältere Person anstellen, lädt man diese sicher nicht zu einem Bewerbungsgespräch ein.

### 7. 200 Bewerbungen eingereicht und nur Absagen erhalten

Ich verstehe, dass man nur Absagen oder gar keine Antwort erhält, wenn ich Massenbewerbungen sehe. Alle Rekruter interessieren sich nur für Bewerbungen mit Dossiers für eine *ganz konkrete Stelle*, und dafür dass sich der Schreibende über die Firma informiert hat und auch über die notwendigen Kompetenzen verfügt. Wird wahrgenommen, dass es sich um eine *Massenbewerbung* handelt, *sieht niemand das Dossier genau an*. «Was stiehlt mir der Be-

... und die Kontaktpflege ist wichtig.

werber meine wertvolle Zeit, jetzt soll ich noch eine Absage schreiben – sicher nicht, weg in den Papierkorb.»

Jede Absage ist eine Ohrfeige. Also soll man Absagen nach Möglichkeit vermeiden, indem man sich *nur gezielt für Stellen bewirbt*, für die man auch über die notwendigen Qualifikationen und Erfahrungen verfügt.

### 8. Meine Kenntnisse werden nicht mehr gebraucht

Die meisten Banker, die jetzt ihre Stellen verlieren, können mit grosser Wahrscheinlichkeit ihr Glück nicht einfach auf einer anderen Bank finden. Sie müssen sich *ihrer Kompetenzen bewusst werden* und dann überlegen, wo sie noch gebraucht werden. So wie alle Postkutscher mit der Einführung des Postautos arbeitslos wurden und sich neu orientieren mussten, so müssen sich jetzt die meisten der entlassenen Banker und Versicherungsangestellten einen neuen Wirkungskreis suchen. Alle Arbeitnehmenden haben auch Kompetenzen erworben, die an anderen Stellen gebraucht werden. Hier heisst es, sich genau zu überlegen, was man wirklich kann, und dann diese Kompetenzen gezielt auf dem Markt anbieten.

### 9. Es wird nur abgebaut

Das ist falsch. Auf dem *Schweizer Arbeitsmarkt* wird *vor allem umgebaut*. Gewisse Funktionen werden ins Ausland verschoben, andere gehen infolge technologischer Entwicklungen verloren, wieder andere



verschwinden aus strukturellen Gründen. Gleichzeitig entstehen neue Stellen und Funktionen. Dauern kommen neue Firmen und Branchen in die Schweiz, dauern werden auch neue Funktionen geschaffen.

### 10. Ich habe kein Netzwerk, das mir hilft, eine Stelle zu finden

Niemand hat ein fertig ausgebautes Netzwerk in dem Moment, in welchem er eine neue Stelle suchen muss. Alle Stellensuchenden können sich *systematisch ein Informationsnetzwerk aufbauen*, um den Stellenmarkt kennen zu lernen. Alle kennen nur einen kleinen Teil des realen Arbeitsmarktes. Statistiken zeigen, dass über 60 % der Stellensuchenden die Funktionen oder die Branche wechseln müssen. Viele davon auch beides.

Der Aufbau eines Netzwerkes braucht *Zeit und Geduld*. Wenn aber jemand heute zwei Kontakte aufnimmt, von jedem Kon-

takt zwei neue Namen bekommt, hat er innert einer Woche bereits 32 Kontakte.

### 11. Ich kenne niemanden

Falsch! Wir alle kennen mindestens 100 Personen. Die meisten arbeiten, und diese haben wieder Kontakte zu vielen anderen Personen. Wenn Sie *gezielt nach Informationen suchen*, finden Sie die gesuchten Informationen früher oder später.

### 12. Headhunter und Personalvermittler haben nichts gebracht

In Hochkonjunkturzeiten war es sehr leicht, von Personalvermittlern und Headhuntern Offerten zu bekommen. Heute jedoch sind die wenigsten Firmen bereit, einem Personalvermittler und Headhunter Vermittlungsgelder zu zahlen. Warum soll ich als Arbeitgeber etwas zahlen, wenn ich Gratisbewerbungen bekomme? Ich beauftrage Vermittler nur noch zur Besetzung von Stellen, die ich kaum besetzen

kann, oder wenn ich 100 Bewerbungen befürchte und den Aufwand scheue.

### 13. Niemand darf wissen, dass ich arbeitslos bin

Es ist *keine Schande, arbeitslos zu werden*. Heute kann es jeden und jede treffen. Es gibt keine Solidarität mehr, weder vom Arbeitgeber noch vom Arbeitnehmenden. Dazu kommt, dass keine Firma mehr eine lebenslange Anstellung garantieren kann. Auch Firmen haben keine Sicherheit mehr, daher können sie diese Sicherheiten auch nicht mehr den Arbeitenden weitergeben. Die Schweizer müssen lernen, dass immer mehr Leute auch immer wieder arbeitslos werden und sich dann umorientieren müssen.

*Man erhält nur Stellenangebote, wenn bekannt ist, dass man auf Stellensuche ist.*

### 14. Massenversand mit Blindbewerbung hat nichts gebracht

Dies führt zu einer emotionalen Katastrophe. Kein Personalberater und kein Personalchef wird einer Bewerbung, der er anmerkt, dass diese auch an 50 oder 100 andere Firmen gesandt wurde, mehr als 5 Sekunden Aufmerksamkeit zuwenden. Sie bekommen gar keine Antwort oder eine Standardabsage.

#### ■ Was ist zu tun?

Wer in der schwierigen Situation ist und keine Stelle mehr hat, muss sich beraten lassen, muss herausfinden, was er wirklich kann und wie er sich erfolgreich auf dem Stellenmarkt bewegen kann. Wenn jemand während 10 bis 20 Jahren keine Bewerbung mehr geschrieben hat, dann weiss er normalerweise nicht mehr, wie man sich korrekt bewirbt. Ein Buch über Neuorientierung zu lesen, ist genauso erfolgreichversprechend wie das Erlernen einer

fremden Sprache mit einem elektronischen Sprachlehrgang.

So wie man Sprachen vor allem im Austausch mit anderen Menschen lernt, genauso braucht man für die Neuorientierung einen *aktiven Austausch mit Fachspezialisten* für die Stellensuche und Karriereplanung. Wenn man sonst ein Problem hat, geht man auch zu einem Fachspezialisten, der einem hilft. Outplacementberater helfen bei der Neuorientierung und Stellensuche. Man muss ja nicht alle Fehler selber machen, man kann *vom Fach- und Methodenwissen der Spezialisten profitieren*. Doch Beraterinnen und Berater muss man besonders gut auswählen, so wie man sich einen guten Anwalt oder einen guten Arzt sucht, denn es gibt viele Scharlatane auf dem Markt. Die Stellensuche ist eine harte Arbeit. Es dauert mehrere Monate, bis man eine passende Stelle gefunden hat. Man muss sich genau überlegen:

- Was kann ich wirklich?
- Welche meiner Kompetenzen sind auf dem Markt gefragt?
- Wie bewerbe ich mich gezielt?

*Wer ein klares Profil hat, seine wirklichen Kompetenzen kennt und diese gut verkauft, hat relativ gute Chancen, auch eine zu ihm passende Stelle zu finden.*

Fortschrittliche Firmen finanzieren den Personen, die sie entlassen eine Neuorientierung.

Früher hiess der Sozialvertrag zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer: Ich gebe dir Arbeit, dafür bleibst du bei mir bis zur Pensionierung. Heute heisst es: «Ich kann dich nur temporär beschäftigen. Wenn ich dich entlassen muss, helfe ich dir jedoch mit einer Neuorientierungsberatung.» So ändern sich die Zeiten.

Wir werden uns immer *häufiger freiwillig und präventiv neu orientieren* müssen. Unsere Eltern und Grosseltern hatten Lebensstellen. Heute verbleiben Personen noch knappe 6 Jahre an einer Arbeitsstelle. Jährliche Fluktuationen von ca. 15 % werden als normal bezeichnet. Dies bedeutet, dass theoretisch innert 7 Jahren eine ganze Belegschaft wechselt.

Immer mehr Leute kommen in die Beratung, die präventiv eine neue Stelle suchen. Sie sagen, dass sie sich nicht mehr wohl fühlen oder befürchten, die Firma werde bald geschlossen. Sie nehmen ihre berufliche Laufbahn aktiv in die Hand. Wenn man freiwillig und ohne Zeitdruck auf den Stellenmarkt geht, findet man viel schneller etwas, als wenn man akut unter Druck ist. Amerikaner erzählen bereits jetzt, ohne rot zu werden, dass sie arbeitslos waren. Das müssen wir auch lernen. Immer mehr Personen wird es treffen, immer normaler werden temporäre Zeiten ohne Erwerb sein.

*Wir werden uns deshalb immer wieder neu orientieren müssen. Ebenso werden wir unser Wissen immer wieder aktualisieren und vertiefen müssen, wollen wir auf dem flexiblen Arbeitsmarkt erfolgreich bleiben.*

Toni Nadig  
[www.drnadig-consulting.ch](http://www.drnadig-consulting.ch)