



Beruflicher Neustart mit 40+

Verlust des Arbeitsplatzes mit 45 oder älter? Für viele Arbeitnehmer eine absolute Horrorvorstellung. Zu Recht?

Zugegeben, die Stellensuche ist mit 45 nicht mehr so einfach wie mit 35. Zudem ist es notwendig, an den Prozess anders heranzugehen.

ABER: Sie sind ein wertvoller Arbeitnehmer, der viel zu bieten hat! Und das müssen Sie sich selbst klarmachen, um es potentiellen Arbeitgebern vermitteln zu können.

Wie können Sie vorgehen?

1. Trennung vom alten Arbeitgeber

Dieser Prozess gestaltet sich oft nicht so einfach. Viele Mitarbeiter fühlen sich für ihre – oft jahrzehntelangen Dienste – nicht ausreichend gewürdigt und haben das Gefühl, einfach nur „entsorgt“ zu werden. Hier empfiehlt es sich, frühzeitig eine Rechtsschutzversicherung mit Arbeitsrechtsschutz abzuschließen, um im Fall der Fälle die eigentlichen Verhandlungen einem versierten Fachanwalt für Arbeitsrecht übertragen zu können, der darüber hinaus den Vorteil hat, nicht persönlich involviert zu sein.

Bitte vergessen Sie nicht, bei einer Kündigung frühzeitig die Agentur für Arbeit einzuschalten, um eventuelle Sperrzeiten wegen verspäteter Meldungen zu vermeiden.

Ein Tipp: Kündigen Sie NIE von sich aus oder unterschreiben einen Aufhebungsvertrag! Damit riskieren Sie nicht nur eine Sperre bei der Arbeitsagentur, sondern Sie entblößen sich damit aller Rechte und haben keinerlei „Munition“ für Verhandlungen hinsichtlich Zeugnis, Termin des Ausscheidens, Abfindung usw. Das Arbeitsrecht ist eine hochkomplexe Materie, Laien können hier ohne Absicht leicht gravierende Fehler machen.

Suchen Sie sich außerdem FRÜHZEITIG eine im Trennungsmanagement erfahrene Beratung, wie z.B. die Changelement Consulting. Wir erarbeiten mit



Ihnen eine Handlungsstrategie für das Ausscheiden, bereiten ein Trennungspaket vor, das z.B. ein Arbeitszeugnis, eine bezahlte Freistellung, die Abfindungsregelung usw. umfasst und arbeiten Hand in Hand mit dem Anwalt zusammen. Wir beraten Sie zudem in Sachen Arbeitsagentur und Krankengeld, wenn Sie z.B. krankheitsbedingt Ihren Arbeitsplatz verloren haben. So können Sie sich innerlich leichter von Ihrem Arbeitsplatz lösen und haben den Kopf frei für die Neuorientierung.

2. Vorbereitung der Neuorientierung

Nachdem die in Punkt 1 aufgeführten Schritte erledigt sind, beginnen wir mit der Planung der Neuorientierung.

Dies beinhaltet folgendes:

- Sicherung Ihrer Existenzgrundlage für die Bewerbungsphase: Sind Sie bezahlt freigestellt, beziehen Sie Krankengeld oder Arbeitslosengeld? Wir sichern zuerst diesen Bereich, damit Sie eine Einkommensbasis haben.
- Wie sieht es mit Ihrer persönlichen Unterstützung aus? Steht Ihr Partner hinter Ihnen, haben Sie Freunde, die Ihnen helfen können? Hier nehmen wir im Bedarfsfall die Familie mit ins Boot, um für Sie eine breite Unterstützung zu schaffen und keine weiteren Konfliktherde zu eröffnen.
- Ganz wesentlich für den Erfolg: **DIE MOTIVATION!!!!** Viele Mitarbeiter empfinden die Kündigung als persönliche Kränkung und hadern lange damit. Keine gute Ausgangsbasis für die Suche nach einem neuen Job! Denn durch dieses Gekränktheit können Sie sich nicht innerlich lösen, Sie geraten in eine gedankliche Negativschleife, die Sie blockiert, eventuell bis hin zur Depression. Aber: Jede Krise beinhaltet auch eine Chance! Eine Tür schließt sich, andere Türen gehen auf! Gemeinsam suchen wir „Ihre“ Türen und erarbeiten Szenarien, wie Sie durchgehen können. Veränderungen machen oft Angst, aber wenn Sie merken, welche Möglichkeiten sich Ihnen dadurch bieten, dann wird der Weg um ein vieles leichter.
- Ideensammlung für den Neustart: Welche Erfahrungen haben Sie im Lauf Ihres Berufslebens gesammelt? Was können Sie darüber hinaus an interessanten Tätigkeiten vorweisen? Was würde Ihnen Spaß machen;



gibt es eventuell etwas, von dem Sie seit Jahren träumen? Hier ist Ihre Fantasie erwünscht und gefordert; oft haben sich aus diesen Dingen schon interessante neue berufliche Projekte ergeben.

- Im Folgeschritt schauen wir uns die Ideen an und prüfen Sie hinsichtlich Ihrer Verwertbarkeit. Wir bewerten mit Ihnen zusammen jede Alternative nach verschiedenen Kriterien. Davon ausgehend erarbeiten wir mögliche berufliche Alternativen; sei es im angestellten Bereich oder selbstständig; aber auch Wege wie z.B. ein vorzeitiger Ruhestand sind – gerade bei Arbeitnehmern jenseits der 55 – als Optionen abzuklären. Für die verbleibenden Möglichkeiten erarbeiten wir mit Ihnen Handlungsstrategien für die Vorgehensweise. So können Sie sich auf einer fundierten Basis entscheiden, welche Wege für Sie in Frage kommen.
- Wir sichten Ihr persönliches Netzwerk: Über welche beruflichen und privaten Kontakte verfügen Sie, die Ihnen bei dem angedachten Weg eventuell hilfreich sein können? Wie können Sie an diese herantreten?
- Als letzten Baustein der Vorbereitung machen wir Sie mit den verschiedenen Möglichkeiten der Stellenakquise vertraut. Das sind u.a. Stellenbörsen, Metasuchmaschinen, die Websites der Unternehmen (auch mit Direkt-Online-Bewerbungsmöglichkeit), soziale Netzwerke wie z.B. Linked-In oder Xing, Personalberatungen, aber auch Initiativbewerbungen oder persönliche Ansprachen. Wir klären Sie über die Funktionsweise und die dahinter stehenden Ansprechpartner auf und schlagen Ihnen vor, welche Wege für Ihren Fall sinnvoll sind.

3. Der eigentliche Bewerbungsprozess

- Wir hinterfragen Ihre Vorstellungen der neuen Position. Nicht selten ist ein Stellenwechsel im höheren Alter mit dem Verlust von Besitzständen verbunden. Das ist oft schmerzhaft, aber hier ist Flexibilität gefragt. Wir erarbeiten mit Ihnen, welche Mindeststandards ein neuer Arbeitsplatz bieten soll und welche arbeitsrechtlichen und finanziell gestalterischen Möglichkeiten es gibt. Es gilt: eine schlecht bezahlte Stelle ist besser als



Arbeitslosigkeit und kann als Sprungbrett für weitere Bewerbungsaktivitäten dienen. Und eine lange Kündigungsfrist ist u.U. besser als eine kurze mit mehr Gehalt, da Sie sich im Bedarfsfall mehr Zeit sichern können. Das sind nur zwei Beispiele, um in Gehaltsverhandlungen zu gehen.

- Für ältere Arbeitnehmer ist nach wie vor sehr schwierig, in den großen Konzernen wieder Fuß zu fassen, da hier häufig strenge Altersgrenzen bestehen, auch wenn das nach außen nie publiziert wird. Gute Alternativen bietet hier der Mittelstand, gerade auch in ländlicheren Gebieten, wo inzwischen gute Arbeitskräfte rar sind. Diese Chance gilt es zu nutzen! Hier müssen wir herausarbeiten, welche Unternehmen in Frage kommen und darstellen, welche großen Vorteile Sie als erfahrener und hoch motivierter Mitarbeiter Sie für das Unternehmen bieten.
- Wir bereiten mit Ihnen Bewerbungsunterlagen für verschiedene Adressaten vor. 08/15-Unterlagen von der Stange, die hundertfach verschickt werden, sind hier nicht zielführend. Wichtig ist hier eine optisch ansprechende Gestaltung, kurz und knapp, inhaltlich auf das Wesentliche so verdichtet, dass der Adressat innerhalb ganz kurzer Zeit neugierig gemacht wird. Zusätzlich optimieren – falls erforderlich – Ihr Profil in den sozialen Netzwerken.
- Das Schwierigste im Bewerbungsprozess ist, den Perspektivwechsel herzustellen, d.h. sich von der ICH-Perspektive zu lösen und sich geistig auf den Stuhl des neuen Arbeitgebers zu setzen. D.h. entscheidend ist nicht „Was kann ich“ sondern „Was will der potentielle Arbeitgeber?“ Und darauf ganz gezielt einzugehen. Wir zeigen Ihnen, wie Sie das in Ausschreibungen erkennen oder in Telefonaten erfragen und wie Sie dies in Ihren Bewerbungsunterlagen und im persönlichen Kontakt umsetzen können.
- Hinzu kommt das gezielte Herausarbeiten Ihrer ganz persönlichen Stärken und warum Sie dadurch unverzichtbar für ein Unternehmen sind. Stichwort: Ihre Darstellung als Perle auf dem Samtkissen. Und Stärken haben Sie; wir müssen Sie darstellen. Und das nicht anhand leerer Worthülsen, sondern mit handfesten Beispielen untermauert. So dass ein potentieller Arbeitgeber sagt:“ Wow, das klingt wirklich interessant, den lade ich ein!“



- Wir trainieren mit Ihnen telefonische Direktansprachen, bereiten Vorstellungsgespräche in der Theorie vor und trainieren diese praktisch mit Video, damit Sie sich im Ernstfall ins rechte Licht setzen können und sich professionell, sympathisch und locker präsentieren können. Ein Vorstellungsgespräch ist keine mündliche Prüfung im Frage-Antwort-Modus. Es ist als Chance zu sehen, sich dazustellen und Informationen über ein Unternehmen zu bekommen. Und das gelingt am ehesten, wenn Sie sich gut vorbereiten, Fragen formulieren und dadurch Interesse zeigen und nicht mit Worthülsen, sondern am besten mit konkreten Beispielen aus Ihrer Berufspraxis Ihre Aussagen darstellen. Dies beinhaltet auch die Identifikation der möglichen Fragen, die Ihnen womöglich den Angstschweiß auf die Stirne treiben. Diese erarbeiten wir dann mit Ihnen und üben Möglichkeiten, wie Sie bei Stressfragen reagieren können. Denn darauf kommt es an!
- Der Bewerbungsprozess ist häufig langwierig und zäh, er erfordert großes Durchhaltevermögen und birgt auch Rückschläge in sich. Da ist es oft schwierig, bei der Stange zu bleiben. Was können wir aus den Absagen lernen und verbessern? Woran kann es gelegen haben? Wir sprechen mit Ihnen über Misserfolge, deren Ursachen und optimieren den Prozess weiter.

4. Es hat geklappt

- Der Arbeitgeber ist interessiert und Sie haben eine mündliche Zusage. Das ist wunderbar! Jetzt gilt: Bevor der Vertrag nicht unter Dach und Fach und unterschrieben ist, bleiben Sie bewerbungstechnisch weiter am Ball.
- Arbeitsverträge bestehen oft aus mehrseitig engbedruckten Seiten mit vielen Paragraphen, die Laien häufig nicht oder falsch verstehen. Deshalb sichten wir mit Ihnen Vertragsangebote hinsichtlich eventueller Fallgruben oder formulieren Arbeitsverträge, auch unter Hinzuziehung unseres anwaltlichen Netzwerkpartners, damit Sie im Bedarfsfall bestehende Unklarheiten im Vorfeld der Arbeitsaufnahme ausräumen können. Nachträgliche Änderungen sind meist nicht mehr möglich.



- Wir bereiten Sie mit regelmäßigen Coachings auf die Arbeitsaufnahme vor und helfen Ihnen durch die Klippen der Probezeit, d.h. bei Fragen haben Sie jederzeit einen versierten Sparringspartner an der Seite, auf den Sie zurückgreifen können.

Sie sehen, der Bewerbungsprozess ist ein Fulltime-Job, den Sie durch professionelle Unterstützung für sich vereinfachen und optimieren können. Gerne sind wir in dieser Situation für Sie da und unterstützen Sie mit einem Bewerbungstraining oder einzelnen Bausteinen.

Rufen Sie uns an – gerne unterbreiten wir Ihnen ein für Sie und Ihre Bedürfnisse maßgeschneidertes Angebot! Wir freuen uns auf Sie!

Ihre Change Management Consulting

Ursula Baumgartl