

# NEWPLACEMENT

## ÄLTERE STELLENSUCHENDE IM ARBEITSMARKT

Interview von Daniel G. Neugart mit Barbara Steiner

**Karrieren verlaufen heute meist nicht mehr in geordneten Bahnen. Veränderungen sind Alltag. Viele Menschen, die lange im gleichen Job waren, haben Ängste, die dann auch real werden können. Diese können lähmen. Mit einer professionellen Hilfe gibt es eine gute Chance, sich der eigenen Stärken und Potenziale bewusst zu werden, sich neu aufzustellen.**

### **Wie beurteilen Sie die Chancen älterer Stellensuchender im Arbeitsmarkt?**

Obwohl sich das Alter der Gekündigten in den letzten fünf Jahren erhöht hat, ist dies erfreulicherweise allein kein Hinderungsgrund, eine neue Stelle zu finden. Unsere Statistiken zeigen eine Suchdauer von durchschnittlich sechs Monaten – unabhängig vom Alter. Die Chancen älterer Stellensuchender erhöhen sich markant, wenn sie offen sind für neue Wege, wenn sie bereit sind, Kompromisse einzugehen, wenn sie eine gesunde Lebensbalance mitbringen.

### **Was ist der Vorteil für die Unternehmen, wenn Sie ältere und erfahrene Mitarbeitende anstellen?**

Ein grosser Erfahrungsschatz. Oft schaffen erfahrene Mitarbeitende, dank ihrer Kompetenz, überraschende Lösungen und arbeiten sich so rasch in die neue Funktion ein. Viele der älteren Stellensuchenden sind agiler, als man denkt. Ihr Wissen ist enorm, ihr Methodenkoffer gut gefüllt. Viele unserer Klienten freuen sich auf einen Wissenstransfer. Freuen sich, ihr fundiertes Wissen mit jüngeren Teammitgliedern zu teilen. Darüber hinaus sind sie neugierig genug, sich auf eine neue Kultur einzulassen, auf

neue Kollegen und im Gegenzug auch von ihnen lernen zu können.

### **Was können oder müssen ältere Stellensuchende tun, um für die Wirtschaft attraktiver zu werden?**

Elementar wichtig ist, wie der Klient sich auf dem Markt positioniert. Ein klares Selbstmarketingkonzept ist das A und O an dieser Stelle. Eine fundierte Standortbestimmung ist ein erster Schritt, daraus resultiert eine klare Strategie, die für mögliche Arbeitgeber auch transparent wird. An diesem Punkt kommt unsere Firma mit unseren Kompetenzen zum Zug. Wir erarbeiten mit dem Kunden die Fach-, Sach- und Sozialkompetenzen und Alleinstellungsmerkmale (USP). Das alles lassen wir in zwei, drei marktgerechte Profile einfliessen.

«Eine fundierte Standortbestimmung ist ein erster Schritt.»

Nicht zu vergessen ist das Aktivieren des persönlichen Netzwerkes. Oft sind sich Stellensuchende nicht bewusst, dass sie über ein enorm grosses Netzwerk verfügen. In Kombination mit den Netzwerken für berufliche Kontakte ist dies oft entscheidend. Auch wenn dieser Prozess nicht immer 1:1 zu einer neuen Stelle führt, sind sie als Informationsquellen – übrigens auch für zukünftige Arbeitgeber – unschlagbar.

Zur professionellen Klaviatur gehört aber auch die Weiterbildung. Vor allem dann, wenn gewisse Defizite bestehen, etwa hinsichtlich der neuen Kommunikationsmedien und Plattformen, neuer Methoden oder auch um das Fachwissen auf den allerletzten Stand zu bringen.

### **Gibt es grundsätzlich andere Wege?**

Mit unseren Klienten denken wir auch über Alternativen nach – beispielsweise den Weg in die Selbstständigkeit. So können sie ihr Know-how etwa als Mandat zur Verfügung stellen oder sich als befristete Projektleiter für Unternehmen interessant machen. ■



BARBARA STEINER

ist Inhaberin von STEINER B. GmbH. Sie ist seit 17 Jahren im Gebiet Newplacement und Führung coaching für KMU und Konzerne tätig.

[www.steinerb.ch](http://www.steinerb.ch)