

Selten beinhaltet eine längere Erwerbsbiographie den berühmten »roten Faden« sondern viel Ungeplantes, was ein erfülltes Leben oft erst reich macht. Je älter man wird, desto mehr mutiert man daher zum Erfahrungsgeneralisten: Statt sich mit Spezialisten zu vergleichen, haben Sie etliche Branchen und Berufe kennengelernt, oftmals viele Aus- und Weiterbildungen genossen und schon einiges an Berufspraxis erworben. Gerade weil eine so breite Kompetenz vorherrscht, wissen ältere Bewerber oft nicht recht, welche Jobs wie für sie gemacht sind, und sehen bei der Suche den Wald vor lauter Bäumen nicht. Sehr oft bewerben sie sich daher auf Jobs, die denen ähneln, die sie schon einmal gemacht haben. Dort kennen sie sich aus und haben berufliche Erfolge erzielt. Jedoch entscheiden meist nicht die Position, die Inhalte und die Tätigkeiten an sich über Ergebnisse und Zufriedenheit im Job solcher Erfahrungsgeneralisten, sondern das zu ihrem Persönlichkeitstyp passende Arbeitsumfeld: Die meisten benötigen ein gesundes Maß an Entscheidungs- und Gestaltungsspielräumen, um sich entfalten und mit Vertrauen führen lassen zu können.

## Showtime

### Denken Sie Ihre Lebens- und Berufssituation zusammen

Eine neue berufliche Situation isoliert von der Lebenssituation zu betrachten wird mit zunehmendem Alter immer realitätsferner. Stellen Sie sich daher Ihre Lebenssituation in zehn Jahren vor: Wie sind Sie eingerichtet? Wohnen Sie allein oder mit jemandem zusammen – einem Menschen oder Haustier? Wenn Sie die Fenster öffnen, welche Sprache sprechen die Menschen draußen? Riecht die Luft salzig nach Meer oder erdig nach Wald, wenn Sie vor die Eingangstür treten? Weht ein leiser Wind auf dem Land oder tummeln sich geschäftig Menschen in der City? Wie weit sind Verwandte und Freunde entfernt? Wie weit Ihre wichtigsten weiteren Anlaufpunkte wie Einkaufszentrum, Park, Kultureinrichtungen oder medizinische Versorgung? Erst dann, wenn Sie dies stichwortartig niedergeschrieben haben, überlegen Sie dazu passende Traumjobs. Damit ist hier keine Utopie gemeint, sondern realistischere dazu passende Berufe aus Ihrer jetzigen Perspektive.

Verabschieden Sie sich von der Vorstellung, möglichst alles an Lebens- und Berufserfahrungen von vorher müsse verwertet werden, um doch noch einen »roten Faden« zu stricken. Finden Sie mit Ihrem kunterbunten, reichhaltigen Kompetenzportfolio stattdessen drei bis fünf passende Jobtitel mit jeweils stichwortartigen Kurzbeschreibungen – selbst wenn es diese Traumjobs in der exakten Ausprägung nicht ausgeschrieben gibt.

Was immer Ihr Beweggrund für eine berufliche Neuausrichtung ist – zum Beispiel Kündigung im alten Job, längere gesundheitliche Auszeit oder berufliche Veränderungslust –, es gibt zwei grundsätzliche Unterscheidungen von persönlicher Motivation: die

eine, wenn Sie etwas kitzelt oder lockt (sogenannte Anreiz-Motivation), und die andere, wenn Sie etwas vertreibt oder wegstößt (sogenannte Flucht-Motivation). Ein »Hin-zu« ist jedoch meist nachhaltiger als ein »Weg-von«, mag auch der erste Impuls oft von zuletzt Genanntem herrühren. Sie haben vieles ausprobiert und einiges gelernt, aber worauf wollen Sie sich künftig einlassen? Nehmen Sie eine typische Frage von Personalern beim Jobinterview gleich vorweg und beantworten Sie diese für sich: Was und warum wollen Sie jetzt (nochmal) alles anders machen?

Digitales Extra

### Showtime

#### Isolieren Sie die aktuell wichtigen Jobfaktoren

Beantworten Sie stichwortartig die folgenden Fragen, die für Sie zunehmend wichtiger werden:

- Welche unerfüllte berufliche Sehnsucht ist in mir und wie gehe ich damit um?
- Will ich beruflich noch etwas tun, was Spaß macht und zugleich gefährlich ist?
- Wie hat der Corona-Lockdown mich beruflich geprägt?
- Was empfinde ich als fairen Gegenwert für meine Arbeit?
- Würde ich lieber Familie, Leben oder Job nochmal neu beginnen, wenn ich könnte?

Zeigen Sie Ihre Antworten einem Menschen, der Sie sehr gut kennt, beispielsweise einem Lebenspartner oder Ihrem besten Freund. Hätte dieser Sie hier und da anders eingeschätzt oder an einer Stelle etwas anders konnotiert? Oft kommt dann ein Satz wie »Oh, so hätte ich dich ja gar nicht eingeschätzt!«, »Echt? Wie genau meinst du denn das ...?« oder »Ach ja, mir fiel schon in letzter Zeit bei dir auf, dass ...«. Reden Sie darüber und passen Sie Ihre schriftlichen Antworten nur dann an, wenn das Gespräch Sie entsprechend überzeugt. Ansonsten bleiben Sie bei Ihren Ausführungen – hier gibt es kein richtig oder falsch.

Gehen Sie in einem nächsten Schritt etwas tiefer und beantworten Sie folgende Fragen:

- Welche sonstigen Rahmenbedingungen sollte der neue Job unbedingt erfüllen (zum Beispiel Arbeitszeiten, Außendienst, Entfernungen und Erreichbarkeiten)?
- Welches soziale Umfeld ist für Sie passend (zum Beispiel Betriebsgröße und -klima, Kundenkontakt, Kollegen)?
- Finden Sie das Ansehen des Berufs und des Arbeitgebers als Teil Ihrer sozialen Identität stimmig (zum Beispiel Marke, Jobtitel, Image und Status)?
- Können Sie sich in diesem Job selbst verwirklichen (zum Beispiel persönliche Arbeitsinteressen, -stärken und -schwerpunkte, Führungskraft oder Fachexperte)?

- Was sollte ein künftiger Job beinhalten, um Ihre finanziellen Erwartungen zu erfüllen (zum Beispiel Gehaltsteigerung gegenüber zuvor oder ein Fixgehalt in bestimmter Höhe)?
- Welche Art beruflicher Zusammenarbeit ist die ideale für Sie (zum Beispiel Teil- oder Vollzeit, angestellt oder selbstständig, projektbasiert)?

Versehen Sie zuletzt alle Antworten mit drei Farben: Mit Grün umkreisen Sie alles, was als K.o.-Kriterium unbedingt erfüllt sein muss. Mit Gelb umkreisen Sie alles, was wichtig und (falls nicht vollständig vorhanden) notfalls durch etwas anderes ausgeglichen werden müsste. Mit Rot umkreisen Sie alles, was als Pluspunkt sehr nett, aber ansonsten zu vernachlässigen wäre. Welches Farbspektrum entspinnt sich?

## 1.2 Zwischen Abstellgleis und Jugendwahn? – Mental gestärkt auf den Arbeitsmarkt

Falls Sie arbeitslos geworden sind oder unzufrieden mit der Jobsuche, ist es menschlich nachvollziehbar, dass Sie sich manchmal wie abgehängt fühlen. Das sollte aber die Zuversichtlichkeit, bald wieder etwas Spannendes zu finden, nicht ausschließen. Im arbeitsmarktpolitischen Kontext sind meist diejenigen wiederbeschäftigten älteren Menschen erfolgreich, die zuversichtlich in die Zukunft blicken. Mit einem dynamischen Selbstbild, das persönliches Wachstum betont («Growth Mindset»), schaffen Sie weder eine neue Stelle noch bringen Sie einen Recruiter dazu, Ihnen ein Jobangebot zu machen. Jedoch bestimmen Sie nachweislich darüber, wie Sie konstruktiv mit der Situation umgehen, wie Sie die Herausforderung gestalten und wie man Sie beim Umgang mit dieser Herausforderung wahrnimmt – als ein mit dem Schicksal hadernder oder als Erfolgsmensch.

### 1.2.1 Die Zeit während der Jobsuche nutzen und Impulse finden

Selbst wenn es für Sie bis zum neuen Job etwas länger dauern mag als bei Jüngeren, helfen Schuldzuschreibungen an Ihr Alter oder den Jugendkult wenig. Bei einer fehlenden Qualifikation zu denken »Wenn mir dieser Job wirklich wichtig ist, dann lerne ich es halt« ist eine Einstellung, die auch über Ihr psychisches Wohl während der Stellensuche befindet. Statt »Mit über 50 finde ich nie wieder etwas Gutes!« oder »Was sollen nur meine erfolgreichen Bekannten denken?« ist es zielführender, sich mit Gedanken anzufreunden wie »Meine Kinder werden stolz auf mich sein, weil ich jetzt noch einen Neustart probiere« oder »Ich habe schon so oft improvisieren und mich erfolgreich durchsetzen können«.

## Showtime

### **Kultivieren Sie das Wachstumsdenken**

Schreiben Sie eine Rede, die Ihre Enkelkinder am Tag Ihrer Pensionierung oder zum beruflichen Ruhestand vor der ganzen Familie halten. Was könnte darin stehen, was ein anerkennendes Lachen bei anderen hervorrufen und was ein Lächeln in Ihr zufriedenes Gesicht zaubern kann?

Ihnen fällt spontan dazu nicht viel ein? Dann holen Sie sich Anregungen bei anderen. Treffen Sie sich entweder in Ihrem Bekanntenkreis oder Ihrem Netzwerk mit Menschen, die im fortgeschrittenen Alter beruflich etwas Neues begonnen oder den Job gewechselt haben. Dabei geht es nicht darum, sich gegenseitig zu bemitleiden oder zu trösten. Fragen Sie die anderen direkt nach ihren Erfahrungen und was ihnen seinerzeit am meisten geholfen hat. Sie können auch Erfolgsgeschichten von Älteren im Internet ansehen oder in Buchberichten lesen, um sich inspirieren zu lassen. Ganz generell sind Menschen, die Ihrer Seele guttun, die Sie bestärken und Ihnen zuhören, in solchen Phasen ein Gewinn. Machen Sie eine Liste, welche Personen das bei Ihnen sein könnten, und verabreden Sie sich möglichst jede Woche mit mindestens einer davon. Einen ähnlich wohltuenden Effekt können Kinder und Tiere haben. Weder die einen noch die anderen neigen typischerweise dazu, alles schwierig oder schwarzzusehen und Ihnen (auch ungewollt) mit mieser Tagesstimmung die Laune zu verderben.

Vielleicht freut sich Ihre alleinerziehende Nachbarin, wenn Sie sie entlasten und mit ihrem zehnjährigen Kind einen halbstündigen Gang zum Spielplatz unternehmen? Oder Ihr örtlicher Tierverein sucht schon lange jemanden, der ehrenamtlich mit einem Hund Gassi geht?

Überlegen Sie ferner, wie sich die Zeit der beruflichen Neu- oder Umorientierung außer mit der Jobsuche noch nutzen ließe. Das könnte ein Freizeitprojekt sein, das Sie immer mal angehen wollten, oder Sie helfen jemand anderem bei etwas. Sie können auch eine Weiterbildung anfangen, die Ihr Gehirn in Schwung bringt und den Fokus auf aktuelle (vielleicht sogar berufsbezogene) Zusatzqualifikationen richtet.

Schmieden Sie ruhig auch schon Pläne für die Zeit, wenn Sie Ihren neuen Traumjob erfolgreich angetreten haben: Leisten Sie sich dann als Erstes etwas Sündteures zur Belohnung? Oder haben Sie Lust, innovative Methoden im Job auszuprobieren? Schmücken Sie drei bis vier Highlights für danach mit möglichst vielen Details aus und lassen Sie Ihre Seele in der Vorstellung baden.

### 1.2.2 Vorurteile, Stereotype und Klischees – Was stimmt und wie damit umgehen?

Ältere Menschen haben damit zu kämpfen, dass sie häufig in eine bestimmte Schublade gesteckt werden. Schubladendenken ist per se nichts Schlechtes, wir alle nutzen es, um in der zunehmend komplexen Welt effizient zurechtzukommen. Daher wird auch der objektivste Recruiter von klischeehaften Gedanken besetzt sein, ohne es in jeder Situation zu bemerken. Lassen Sie sich davon nicht abschrecken oder ärgern. Vielmehr sollten Sie von den weitgehend unrichtigen, vorurteilsbeladenen oder abgenutzten Formeln zu Ihren Lasten die gängigsten kennen, um damit spielen und sie widerlegen zu können.

#### »Ihre Gehaltsansprüche sind viel zu hoch!«

Je älter, desto teurer – dies wird oft durch lange Betriebszugehörigkeiten begründet. Seniorität führt auch in manchen Tarifverträgen zu wachsenden Gehältern. Doch beim Verlassen eines Gehaltssystems gibt es kein Naturgesetz, gemäß dem Gehälter so bleiben oder gar immer weiter ansteigen. Dass Sie in Ihrem vorherigen Job gut verhandelt und verdient haben, beeindruckt Ihren potenziellen neuen Arbeitgeber nicht. Häufig geäußerte Aussagen wie »Ich hatte damals ein Gehalt von ... – und darunter möchte ich nicht gehen!« zeugen nur davon, dass sich ein Bewerber Gedanken über seinen Lebensstil gemacht hat. Das ist schön für ihn, dem Arbeitgeber aber mindestens egal.

Auch stellt dieser Satz eine unlogische Relation zwischen altem und neuem Job her, die erst einmal nichts miteinander zu tun haben müssen. Für erfahrene Arbeitnehmer von über 50 Jahren bedeutet das nicht, dass sie in Hinblick auf ihre Gehaltserwartung Abstriche machen sollten, weil sonst jemand Jüngerer für weniger Geld eingestellt würde. Vielmehr sollten sie dem Unternehmen oder ihrem potenziellen Geschäftspartner inhaltlich gute Argumente liefern können, warum für ihre Leistung dasselbe wie für ihr Gehalt gilt – nämlich, dass sie weit über dem eines Jobeinstiegers liegt! Nur dann wirkt Ihre Bewerbung authentisch und kommen Sie passend zum Job rüber. Oder würden Sie mit jemandem dauerhaft zusammenarbeiten wollen, der sich eigentlich mehr erhofft hat, bevor überhaupt der erste Arbeitstag begonnen hat?

Bleiben Sie also in Ihrer Argumentation strikt dabei, warum Ihr heutiges Potenzial für den zukünftigen Job spannend ist, nicht bei dem, was früher war. Welche Herausforderungen, denen sich die Firma aktuell ausgesetzt sieht, haben Sie in Ihrer Vergangenheit schon erfolgreich bewältigt? Welche Erfahrungen, die Sie gesammelt haben, zahlen sich für den neuen Arbeitgeber so aus, dass er Sie nicht einfach durch jemand anderes ersetzen kann? Das können, aber müssen nicht zwangsläufig fachliche Kompetenzen sein. Gerade menschliche Qualitäten, auch bedingt durch Reife, Menschenkenntnis und Lebenserfahrung, beeinflussen tagtäglich die Teammotivation, die