

Gesucht: IT Fachkräfte

Karriere ab 50 - die richtige Selbstvermarktung macht es möglich

Das Thema Fachkräftemangel wird für die IT-Branche immer brennender. Die mageren Jahre sind vorbei: Die IT-Branche wächst wieder, wenn auch nicht in allen Bereichen. Umsätze und Erträge steigen, die Unternehmen expandieren und suchen qualifizierte Mitarbeiter. Hier leistet die CeBIT seit Jahren einen entscheidenden Beitrag, um die Unternehmen bei der Suche nach Experten zu unterstützen.



Der Autor
Dr. Jürgen Nebel

*ist Karriereberater
bei Nebel Karriereberatung in
Wiesbaden*

Nicht nur junge Fachkräfte werden gesucht. Die Unternehmen setzen mehr und mehr auf die Erfahrung der Älteren. Leider ist das in den Köpfen vieler Professionals noch nicht angekommen. Sie glauben, wenn sie erst einmal 50 sind, ist es mit der Karriere vorbei. Doch das ist ein fataler Irrtum, der meist zu einer self-fulfilling-prophecy wird. Denn wer sich nichts zutraut, wird auch nichts bewegen und es tatsächlich auch nicht schaffen. Dabei stehen die Chancen gut. Die Unternehmen haben längst erkannt, dass ältere Mitarbeiter – insbesondere Führungskräfte – einen enormen Nutzen für das Unternehmen darstellen können. Und das für eine lange Zeit. Denn Führungskräfte gehen statistisch später in den Ruhestand als der Durchschnitt. Somit ist davon auszugehen, dass ein 50-jähriger Arbeitnehmer sein Wissen und seine Erfahrung noch mindestens 15 Jahre in ein oder mehrere Unternehmen einbringen kann.

Was sind die entscheidenden Kriterien für die Auswahl der Mitarbeiter? Welche Qualifikationen sind gefragt und wonach suchen die Unternehmen?

In erster Linie ist es entscheidend, was ein Bewerber bisher bewegt und erreicht hat, welchen Nutzen er für andere Unternehmen gebracht hat und für das eigene Unternehmen bringen

kann. Fakten und Erfolge sind gefragt wie beispielsweise Kostensenkungen, Umsatzerhöhungen, Gewinnsteigerungen oder andere messbare Vorteile. Und da greifen ältere Führungskräfte, also Menschen um die 50, auf einen größeren Erfahrungsschatz zurück und bieten einen wertvollen Mehrwert. Diesen Mehrwert müssen und sollten gerade die älteren Bewerber hervorheben und in ihrer Bewerbung darstellen.

Initiativbewerbungen sind erfolgversprechend

In den meisten Unternehmen werden Vakanzen gar nicht öffentlich ausgeschrieben, die Unternehmen suchen zuerst in den eigenen Reihen oder beauftragen – insbesondere wenn es um Führungspositionen geht – Personalberater. Oder sie greifen passende Initiativbewerbungen auf. Umso wichtiger ist es, mit einer aktiven und aussagefähigen Bewerbung zu punkten. Eine Initiativbewerbung – die so genannte Zielgruppenkurzbewerbung – ist absolut erfolgversprechend. Sie sollte aber nicht einfach an die Personalabteilung gerichtet werden, sondern an einen Entscheider, wie zum Beispiel die Geschäftsführung. Dr. Jürgen Nebel hat sich mit seiner Nebel Karriereberatung auf die Karriereberatung von Führungskräften und die Methode der Zielgruppenkurzbewerbung spezialisiert. Er begleitet seit vielen Jahren als Karriereberater und Karrierecoach auch ältere Führungskräfte erfolgreich beim Prozess der Selbstvermarktung. „Meine Klienten erzielen bei guter Vorbereitung durchschnittlich etwa zehn Erstgespräche und können meist zwischen mehreren Jobangeboten auswählen“, so Nebel.

Eine Zielgruppenkurzbewerbung muss die Informationen enthalten, die für eine Einladung wichtig sind. „Das sind bei meiner Methode genau drei einsei-

tige Dokumente: zielgruppenspezifisches Anschreiben, Übersicht „Beiträge zum Unternehmenserfolg“ und der sogenannte Kurz-Lebenslauf“, erklärt Nebel. Alle drei Dokumente stellen die wesentlichen Stärken, Erfahrungen und insbesondere Erfolge des Bewerbers dar. Besonders wichtig ist es, in der Bewerbung die „Beiträge zum Unternehmenserfolg“ hervorzuheben und konkret aufzulisten.

Die intensive Erarbeitung dieser Unterlagen ist zugleich die beste Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch. Durch das konsequente Herausarbeiten von Stärken und Erfolgen, lernt sich der Bewerber neu kennen: als Erfolgsmensch! Diese Erfolge sind auf einen Erfahrungsschatz zurückzuführen, den junge Bewerber nicht nachweisen können. Fazit: 50-jährige Bewerber oder Führungskräfte sind längst nicht abgeschrieben. Sie sind gefragt denn je. ■

Checkliste für die Auswahl eines Karriereberaters:

- Konkrete Auflistung von Leistungen
- Nachvollziehbare Methode
- Objektive Belege für seine Erfolge durch persönliche Referenzen
- Methodisch und emotional individuelle Begleitung
- Zeitlich unbefristete Beratung
- Zum Teil erfolgsabhängiges Honorar
- Coaching während der Probezeit