

# Chancen für 50+ im Zeitalter des Fachkräftemangels

Von Dr. Jürgen Nebel, Nebel Karriereberatung, Wiesbaden

Der Fachkräftemangel und damit auch der Mangel an erfahrenen Kräften ist ein großes Thema in Gegenwart und Zukunft. Fach- und Führungskräfte drohen Mangelware zu werden.

Laut Wirtschaftsinformationsdienst Databyte ist fast die Hälfte aller Führungskräfte zwischen 40 und 54 Jahre alt. Etwa zwölf Prozent der über eine Million Menschen in der ersten Führungsebene haben mit über 65 Jahren bereits das Rentenalter überschritten. Der Nachwuchs der unter 40jährigen liegt nur bei 16 Prozent. Das weibliche Geschlecht ist mit rund 17 Prozent noch immer deutlich unterrepräsentiert, jedoch in jüngeren Unternehmen mit 23 Prozent stärker vertreten.

Was heißt das für Führungskräfte mit ihrem Erfahrungsschatz jenseits der 50? Es zeigt zunächst, dass viele mit 50+ mitten im Job stehen und wichtige Aufgaben für ihre Unternehmen erfüllen. Fach- und Führungskräfte in diesem Alter sind also unverzichtbar für unsere Wirtschaft. Doch wie sieht es aus, wenn jemand in diesem Alter seinen Job verliert oder gerne aktiv wechseln möchte? Gehört er dann zum alten Eisen?

Es gibt – zum Glück – einen Wandel im Denken und damit beim Einstellungsverhalten vieler Unternehmen: Erfahrene Manager sind bei Neubesetzungen wieder beliebter geworden. Es gibt also wieder gute Chancen für ältere Führungskräfte, die in zuvor oft als nicht mehr vermittelbar galten. Unternehmen haben erkannt, dass ältere Führungskräfte hohen Nutzen bieten können. Und das für eine lange Zeit, denn Führungskräfte treten in aller Regel später in den Ruhestand als der Durchschnitt. Eine Führungskraft im Alter von 50 Jahren hat durchaus noch 15 Jahre und mehr Schaffenszeit – zumeist auch Schaffenskraft und Schaffenslust.

Es kommt wie für jeden Bewerber auch bei den „Um-die-50-Bewerbern“ auf die richtige Strategie zur Selbstvermarktung an: Jeder Bewerber muss sich fragen, wonach ein Unternehmen seine Mitarbeiter auswählt. In erster Linie geht es darum, was ein Bewerber bisher bewegt und erreicht hat, welchen Nutzen er für seinen vorherigen Arbeitgeber erbracht hat und für das eigene Unterneh-



**Dr. Jürgen Nebel ist Karriereberater und Karrierecoach für Führungskräfte in Wiesbaden.**

men bringen kann. Es geht um konkrete Erfolge und harte Fakten, wie Kostensenkungen, Umsatz- oder Gewinnsteigerungen und andere messbare Vorteile, die den Unternehmenszielen dienen.

Führungskräfte um die 50 haben häufig Erfolge und Nutzen vorzuweisen. Das gilt bei der Bewerbung nachzuweisen. Das zweite Erfolgskriterium für die Bewerbung der um die 50jährigen ist: die Bearbeitung des richtigen Marktes. Rund 80 Prozent der offenen Stellen werden ohne öffentliche Ausschreibung besetzt, insbesondere Führungspositio-

nen. Diese „verdeckten Stellen“ werden von den Unternehmen durch professionelle Initiativbewerbungen vergeben und von den Bewerbern für die eigene Karriere genutzt.

Unsere Gesellschaft frönt überwiegend noch immer dem Jugendwahn. Facebook, Twitter und Co. vermitteln das Gefühl, nur die Jugend hätte eine Zukunft. Die wachsenden Chancen der um die 50jährigen zeigen aber, dass Jugend eben nicht alles ist und nicht das entscheidende Kriterium, wenn es um den Zuschlag für einen neuen Job geht. ■