



## DIE KARRIEREFRAGE

Wetten, dass Thomas Gottschalk immer noch Quotenkönig kann? Wer gedacht hatte, dass der ewig blond gelockte TV-Showmaster aufgrund seiner 71 Lenze zum alten Eisen und also in den Ruhestand gehöre, sah sich kürzlich eines Besseren belehrt. 14 Millionen schalteten seine Revival-Sendung ein. Die TV-Kritiker schwärmten in den höchsten Tönen von seinen immer noch genialen Show-Qualitäten, das Publikum schenkte dem Altmeister der familienauglichen Samstagabendunterhaltung Standing Ovationen. Das Alter, so konnten Alt wie Jung an diesem Abend erstaunt feststellen, spielt wohl keine allzu große Rolle bei der Frage, ob jemand seinen Job gut macht oder nicht.

Im Gegenteil: Gottschalks Revival-Erfolg dürfte gerade auf seinem Alter – und damit auf seiner enormen TV-Erfahrung – beruhen. Dieser Altersvorteil aufgrund von Erfahrungswissen ist bei „normalen“ Arbeitnehmern eigentlich nicht anders. Deshalb sehen sich Letztere oft zu Unrecht in die (Vor-)Ruhestandsecke gedrängt. Führungskräfte verüben man die frühe Rente sogar noch mit lukrativen Abfindungsprogrammen.

Dabei dürfte sich längst herumgesprochen haben, dass die Unternehmen sich im Zeitalter von Diversity mit den Frühverrentungen selbst keinen Gefallen tun. Und doch haben viele Betriebe Hemmungen, Ü-60-Kandidaten einzustellen. Warum? „Viele Unternehmen haben einen großen Bedarf an erfahrenen Mitarbeitern. Aber die meisten vermeiden es, diesen Erfahrungsreichtum bei der Ü-60-Gruppe auszumachen“, beschreibt Christian Jerusalem das Dilemma. Er ist Geschäftsführer der Wise Force Advisers GmbH in Meerbusch und damit einer „Age-Management-Beratung, die sich der Neu-Interpretation von Alter im beruflichen Kontext widmet“.

Der Glaube sei weit verbreitet, dass Ü-60er nur noch an den (Vor-)Ruhestand denken oder veränderungsresistent und unproduktiv seien. Dabei hätten zahlreiche Untersuchungen längst das Gegenteil bewiesen, betont Jerusalem. „Es ist das Altersnarrativ in Unternehmen, das hier im Weg steht.“ Der Berater ist überzeugt: Wenn es gelänge, das Altersnarrativ zu verändern, und der tatsächliche Wert von Erfahrungswissen erkannt werde, werde sich der Bedarf an Ü-60-Kandidaten

deutlich erweitern, und Unternehmen werden neue Potentiale zur Produktivitätssteigerung erschließen.

Die Sache ist allerdings die: Wer schon im Job drin ist, hat gute Chancen, es auch zu bleiben. Denn die Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten von 55 Jahren an bis zur Rente ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Allerdings haben ältere Arbeitnehmer deutlich geringere Chancen, ihre einmal eingetretene Arbeitslosigkeit durch Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wieder zu beenden. Rund zwei Drittel finden laut einem Bericht des Wissenschaftsladens Bonn e.V. innerhalb der ersten zwei Jahre nach dem Verlust ihres Arbeitsplatzes keine neue Anstellung mehr – und danach wird es sogar noch schwerer.

Was können Ü-60-Kandidaten also tun, um sich und ihre Qualitäten auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu vermarkten? Sie sollten sich zunächst bewusst machen, dass der oder die Interviewer im Bewerbungsgespräch vielleicht 20 oder 30 Jahre jünger sein könnten als er oder sie selbst. „Das bedeutet, dass man eine Situation schaffen muss, in der keine unbewusste Voreingenommenheit das Gespräch beeinträchtigt“, rät Jerusalem. Das Gespräch sollte daher auf die erforderlichen Fähigkeiten und Erfahrungen fokussiert bleiben. Außerdem sollte der Ü-60-Bewerber dem jüngeren Interviewer oder potentiellen Kollegen signalisieren, dass man mit der aktuellen Technologie oder modernen Arbeitsmethoden vertraut ist.

Ferner gehe es darum, ein Verständnis davon zu vermitteln, wie man mit jüngeren Kollegen heute zusammenarbeitet und wie man deren Werte im Arbeitskontext versteht. „Dies lässt sich auch zum Ausdruck bringen bei der Wahl der Sprache und der Kleidung im Interview.“ Wenn alle (jüngeren) Mitarbeiter leger in Jeans und Sweatshirt antreten, sind Sakko und Krawatte fehl am Platz. Welche Kultur diesbezüglich in Unternehmen gelebt wird, darüber sollte man sich also am besten rechtzeitig informieren. Unbedingt gelte es auch zu vermeiden, den jüngeren Interviewer mit väterlichen Weisheiten beeindruckt zu wollen. „Gutgemeinte Ratschläge des Älteren sind in solchen Momenten keine gute Idee“, warnt Jerusalem.

Viele Bewerber Ü 60 würden sich aber auch „selbst im Weg stehen“, indem sie sich „aufgrund ihres Alters selbst kleinmachen und zum Bittsteller erklären“, hat der Kölner Karriere- und Business-



Foto: DigitalVision/Getty Images

## Wie bleiben Ältere gefragt?

Wer über 60 Jahre alt ist, kann beruflich noch viel erreichen. Denn mit Erfahrung, Souveränität und Gelassenheit lässt sich punkten.

Von Birgitta vom Lehn

Coach Bernd Slaghuys erlebt. Statt „Mich will in meinem Alter doch ohnehin niemand mehr“ sollten die Senioren lieber die Haltung „Als alter Hase habe ich viel erlebt und möchte diese Erfahrungen in ein Unternehmen einbringen“ einnehmen. Der alte Hase Gottschalk lässt daher auch hier grüßen.

Gerade in einem reiferen Alter sollte es nicht darum gehen, in irgendeiner Stelle unterzukommen, sondern gezielt nach einer Aufgabe und einem Arbeitge-

ber zu suchen, die zum persönlichen Profil passen, rät Slaghuys. „Womöglich dauert die Jobsuche länger, aber viele Ü-60-Bewerber können sich dies auch leisten.“ Man sollte in diesem Alter gezielt solche Positionen suchen, in denen Seniorität und Erfahrungswissen gefragt seien. „Denn mit zunehmendem Alter steigen der Wert der Berufserfahrung sowie der eigenen Persönlichkeit in Relation zum erlernten Fachwissen.“ Geeignet seien daher alle Berufe, in denen es um die

vertrauensvolle Beziehung zu Kunden oder das Repräsentieren eines Unternehmens gehe, wo die langjährige Berufs- und Lebenserfahrung mehr zählen als der frische Uni-Abschluss. Besonders eignen sich hierfür dem Coach zufolge die Beratungsbranche, der Vertrieb oder auch der Einsatz als Interim-Manager in Unternehmen.

Ü-60-Kandidaten können und sollten ihre speziellen Stärken hervorheben, fordert Slaghuys: „Die meisten verfügen

über ein breites und tiefes Wissen aus verschiedenen Branchen und aus ihren bisherigen Positionen. Sie haben bereits viele schwierige Situationen im Beruf gemeistert, vielleicht Führungserfahrung gesammelt, große Projekte gestemmt oder im Ausland gelebt und gearbeitet. Viele sind gute Steuerer, behalten den Überblick und können durch ihre Erfahrungen auch in kritischen Situationen gelassen reagieren.“

Neben diesen und anderen Stärken sollten Ü-60-Jobwechsler auch besonders ihre Persönlichkeit ins Spiel bringen. Denn natürlich ticken sie anders als der 21 Jahre alte Bachelor-Absolvent einer Hochschule. „Machen Sie sich bewusst, was Sie im Vergleich mehr und besser können, und suchen Sie gezielt solche Positionen, in denen dies alles einen hohen Wert hat.“ In der Regel dürfte es auch nicht die klassische Suche in Stellenbörsen sein, die Ü-60-Kandidaten ans Ziel führt, sondern die Initiativbewerbung oder das eigene Netzwerk, prophezeit Slaghuys. „Einige Berufserfahrene entscheiden sich auch für die Selbstständigkeit, Interim-Mandate auf Zeit oder die Rolle als Aufsichtsrat oder Gesellschafter.“

Einige große Konzerne haben immerhin erkannt, welcher Erfahrungsschatz bei den Senioren schlummert. Seit bereits 22 Jahren gibt es etwa die Bosch Management Support GmbH. Ehemalige Mitarbeiter des Stuttgarter Autzulieferer-Konzerns werden hier befristet für Projekt- und Beratungsaufgaben ins Unternehmen vermittelt. Die sogenannten Senior-Experten sind ehemalige Fach- und Führungskräfte, die teilweise bis zu 40 Jahre Bosch-Erfahrung mitbringen.

Besonders gefragt sind dort etwa Spezialisten wie Techniker, Ingenieure, Controller und Logistiker. Sie kommen im Konzern weltweit dort zum Einsatz, wo kurzfristig professionelle Beratung gefragt ist. „Mit den Senior-Experten bleibt das über Jahrzehnte erworbene Wissen dem Unternehmen erhalten“, heißt es auf der Website des Konzerns. „Gleichzeitig bekommen jüngere Mitarbeiter die Möglichkeit, von den älteren und erfahrenen Ruhestandlern zu lernen.“

Nach Angaben von Bosch sind derzeit mehr als 1700 Experten im firmeneigenen Senioren-Pool global tätig. Die Zufriedenheit der Kunden mit ihnen liege bei 91 Prozent. Mit einem solchen Spitzenwert dürften sie mit dem ewig jungen Publikumsliebhaber Gottschalk gleichauf liegen.

Frankfurter Allgemeine Zeitung

Verlagsspezial

Bildungsmarkt

## Gesundheit und Therapie

### Homeoffice-Survival für Anfänger

In der Jogginghose ins Meeting und bequem aus dem Wohnzimmer konferieren? Seit Beginn der Corona-Pandemie ist das mittlerweile ganz normal. Doch was ziemlich praktisch klingt, ist oft eine Belastung für die körperliche Gesundheit.

VON FRANCOISE HAUSER

Ein Anruf beim Helpdesk, bei der Krankenkasse oder beim Finanzamt: Meist knackt es verdächtig in der Leitung, dann wechselt der Klingelton, ein untrügliches Zeichen, dass der Anruf gerade ins Homeoffice weitergeleitet wird. Mindestens ein Viertel aller Arbeitnehmer arbeitet mittlerweile von zu Hause aus. „Mobiles Arbeiten“ nennt sich das ganz offiziell und endet oft mit gar nicht mehr so mobilen Körperpartien. Doch was kann man als mobiler Arbeiter dagegen tun?

Man ahnt es fast: Tisch und Stuhl und vor allem das Zusammenspiel zwischen den beiden sind essentiell. Ist der Stuhl unbeweglich, der Tisch zu hoch oder niedrig, meldet sich der Rücken früher oder später. Ideal ist daher ein

höhenverstellbarer Tisch, was übrigens oft gar nicht so teuer ist. Nicht zuletzt, weil man damit auch mal im Stehen arbeiten kann. Allerdings brauchen dann auch alle Kabel ein wenig Spielraum in der Länge.

Wer diese Investition scheut, sollte zumindest einen höhenverstellbaren Stuhl anschaffen. Unverzichtbar ist in jedem Fall genügend Beinfreiheit unter dem Tisch. Regeln wie „Ober- und Unterarme im rechten Winkel“ und dergleichen muss man meist gar nicht erst ausführen, das merkt man nach einigen Stunden selbst. Freilich nützen der beste Tisch und Stuhl nur wenig, wenn man sich zusammengekauert über dem kleinen Laptop krümmt. Eine externe Tastatur und idealerweise eine ergonomische Maus helfen, dass man sich im Homeoffice auch mal aufrichten kann, ohne die Arbeit zu unterbrechen.

Ebenfalls wichtig ist der Bildschirm – und nicht nur die Größe, sondern auch die Position. Der Blick sollte senkrecht auf den Bildschirm treffen, ein Abstand von 50 bis 70 Zentimeter gilt als ideal, mit Tageslichteinfall von der Seite.

#### Außereichend Bewegung in den Arbeitsalltag einbauen

Nicht zuletzt gibt es noch eine ganz alte, bewährte und vor allem günstige Methode, dem Körper Abwechslung zu bieten: Aufstehen! Immer wieder! Für den nächsten Kaffee, die Vormittagspause, oder einfach so. Die beste Sitzposition ist die nächste, lautet eine simple Wahrheit. Wer sich immer wieder mal verändert, auch mal durch die Wohnung läuft und vor allem in der Mittagspause einen echten Spaziergang im nahe gelegenen Park einplant, ist gesundheitlich schon im grünen Bereich, ohne einen Cent ausgegeben zu haben.

Vi.S.d.P: Christina Lynn Dier, Fazit Communication GmbH, Frankenallee 71–81, 60327 Frankfurt am Main

Anzeigen: Ingo Müller (verantwortlich) und Jürgen Maukner, REPUBLIC Marketing & Media Solutions GmbH, Mittelstraße 2-4, 10117 Berlin, www.republic.de

Weitere Angaben siehe Impressum auf Seite 4.



Registrierung  
ab 27,90 €  
Jahresbeitrag

## www.faz-archiv.de

Profitieren Sie jederzeit und überall vom Wissensschatz des legendären F.A.Z.-Archivs. Hier finden Sie Berichte, Analysen und Kommentare aus F.A.Z., Sonntagszeitung und FAZ.NET für Beruf, Studium oder Ihr Lesevergnügen.

Frankfurter Allgemeine  
ARCHIV

Nächster Studienstart:  
1. Januar 2022

### Näher an meiner Zukunft

Mein Fachbereich Gesundheit & Pflege an der HFH

- An der HFH kann ich praxisnah und interessenbezogen studieren. Davon profitiere ich auch in meinem Job.
- Ich kann studieren und meinen Beruf ausüben. Meine Zeit und mein Pensum teile ich mir dabei selber ein.
- Mein akademischer Abschluss bringt mich beruflich weiter.

[fhf-fernstudium.de](http://fhf-fernstudium.de)

Berufspädagogik für Gesundheits- und Sozialberufe (B.A.) • Berufspädagogik (M.A.)  
Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.) • Soziale Arbeit (B.A.) • Psychologie (B.Sc./M.Sc.)  
Pflegemanagement (B.A.) • Therapie- und Pflegewissenschaften (B.Sc.)