

Ursula Widmann-Rapp

JOBWECHSEL
mit 50plus

gewusst
wie!



Jobwechsel mit 50plus,
gewusst wie!

Ursula Widmann-Rapp

INHALT

>>> Einleitung.....	13
Teil 1	17
>>> Kapitel 1	19
Eine Frage des Alters?.....	20
Der Übergang zur Lebensmitte	26
Die Sinnfrage in der Lebensmitte	28
>>> Kapitel 2.....	33
Die 5 Phasen bei gravierenden Veränderungen.....	35
3 Schritte aus dem „Nichts-Wert-Gefühl“	39
Lassen Sie sich begleiten.....	41
>>> Kapitel 3.....	47
Methodisch vorgehen: mit der Biografie arbeiten	49
Vergangenes erinnern und Gegenwärtiges entdecken.....	52
Standort bestimmen und Boden unter den Füßen bekommen	54
>>> Kapitel 4.....	61
Wie sieht meine berufliche Zukunft aus?.....	62
Lebensmodelle einiger meiner Kunden	64
Vision-Board, Phantasiereise und Werte	69
>>> Kapitel 5.....	77
Chancen auf eine Anstellung mit 50plus.....	78
Die Vorzüge der Jobsuchenden mit 50plus.....	80
Wie Personaler ticken: Tipps für die Jobsuche 50plus	83
Drei Strategien für den neuen Job mit 50plus.....	85
Strategie „Initiative ergreifen – Matching beachten“	89

Offener Brief an alle Bewerber und Bewerberinnen!.....	91
Sie haben die Wahl – Ihre Entscheidung!.....	93
Love it, leave it or change it.....	94
Teil 2	97
>>> Kapitel 1	99
Mit 50plus online den neuen Job suchen.....	100
Tipps für die gezielte Online-Recherche.....	102
Jobportale im Überblick	104
Keywords statt Blabla oder gekonnt recherchieren	107
>>> Kapitel 2.....	113
Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit.....	114
Kontakt mit Headhuntern und Personalvermittlern.....	119
Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen	122
Zusammenarbeit mit Karriere-Coaches und Laufbahnberatern	125
>>> Kapitel 3.....	129
Online bewerben – die zeitgemäße Bewerbungsform..	130
Wie kommen die Bewerbungsunterlagen an den neuen Arbeitgeber?.....	139
Tipp 1: Wow-Effekt mit Video-Bewerbung.....	141
Tipp 2: Info-Grafik und modernes Layout	143
Tipp 3: Portfolio im Sinne einer Online-Plakatwand ...	148
>>> Kapitel 4.....	151
Das vergessene Profil im Social-Business-Netzwerk	152
XING – das Netzwerk im deutschsprachigen Raum ...	154
LinkedIn – das internationale Netzwerk im Internet ...	164

Sichtbar im Netz: mit beruflichem Profil und Portfolio	172
>>> Kapitel 5.....	177
Selbstbewusst agieren statt notgedrungen reagieren	178
Gehen Sie auf den verdeckten Arbeitsmarkt!	179
Ihre Chance: Bewerben ohne Stellenanzeige	180
>>> zu guter Letzt	193
Machen Sie es gut!	193
Links zur Autorin.....	194
Literaturempfehlungen	194
Über die Autorin	196

>>> EINLEITUNG

„Wer nimmt mich jetzt noch?“

Diesen Satz habe ich in verschiedenen Varianten in den letzten Jahren immer wieder gehört. Mir gegenüber saßen Kundinnen und Kunden, die relativ betrübt in die Zukunft schauten. Der Auslöser für die Frage war meist eine betriebsbedingte Kündigung. Die Gründe der Unternehmen waren unterschiedlich: Einmal wurde der Standort gewechselt, ein anderes Unternehmen wurde verkauft oder die Geschäftsleitung hatte entschieden, Teile der Produktion nicht mehr anzubieten. Dann kam Corona. In der Folge der Pandemie mussten viele Betriebe geschlossen werden. Eine Reihe von Unternehmen haben vielleicht den ersten Lockdown noch überlebt, aber nach dem zweiten kam ihr Ende. Ohne Atempause sind nun die Folgen des Ukraine-Krieges zu verkraften. Lieferketten werden langandauernd unterbrochen. Container-Schiffe stauen sich. Nichts geht mehr! Das alles wirkt sich auf unsere Wirtschaft aus und gefährdet eine Reihe von Arbeitsplätzen. So kommt es, dass die Eingangsfrage „Wer nimmt mich jetzt noch?“ ein fester Bestandteil meiner Coaching-Gespräche geworden ist.

Mit besonderer Freude begleite ich Männer und Frauen ab 50plus. Mein Faible hat damit zu tun, dass ich selbst zur Silver-Generation gehöre. Die Silver Generation wird ja gerne so definiert: „Menschen zwischen 50 und 70“. Ihr besonderes Merkmal: „Sie sehen sich selbst in der Mitte des Lebens“. „Genau!“, kann ich da nur sagen. Ich sehe mich so – und habe damit meine Perspektive im Laufe der Zeit verändert: Was heißt hier alt? Oder gar „nicht mehr lernfähig“? Unsere Generation war schon

immer Schrittmacher. Bereits in den 60er Jahren haben wir ordentlich am gesellschaftlichen Gefüge gerüttelt. Heute rütteln wir eben an der gesellschaftlichen Einstellung zum Thema Alter.

Im Laufe der Jahre habe ich mich zweimal beruflich komplett neu definiert. Als Selbständige und Solopreneurin kein leichtes Spiel. Auslöser war beim ersten Mal eine einschneidende Krankheit und beim zweiten Mal, ebenfalls gesundheitlich bedingt, die Erkenntnis, dass es, wenn ich weiterhin arbeiten will, besser wäre, die Rahmenbedingungen an meine Möglichkeiten anzupassen. Was ich anfangs als Einschränkung gesehen habe, wurde sehr schnell zu einer Öffnung und Erweiterung. Ich entdeckte das Internet und arbeite heute mit großem Engagement virtuell. Doch nicht von mir soll hier die Rede sein.

Mir geht es um Sie! Um Männer und Frauen ab 50plus, die beruflich vor einem Neustart stehen. Die noch nicht so recht wissen, wo es hingehen soll. Deren Unbehagen in der aktuellen Situation immer größer wird. Die sich sagen, ich will noch einmal meine Situation ausloten und sehen, was ich beruflich erreichen kann. Oder wie eine Kundin von mir sagte „Ich bin jetzt 51. Es wird höchste Zeit für meine zweite Karriere!“ Ebenso geht es mir um diejenigen, die mit der Situation der Arbeitslosigkeit hadern. Oft ist es das erste Mal, ohne Arbeit zu sein – und das nach so vielen Berufsjahren. Der Schock der Kündigung sitzt tief. Das „nicht mehr gebraucht werden“ nagt an einem. Die einen suchen das Gespräch in der Familie oder mit Freund:innen. Nach einer gewissen Zeit kann es die Familie nicht mehr hören, die Freund:innen sind beschäftigt und haben einen vollen Terminkalender. Andere grübeln vor sich hin, schweigen, sinnieren, finden jedoch keinen Weg. So wird das Gefühl immer stärker – „wer nicht mehr arbeitet, ist draußen, gehört nicht mehr dazu“.

Genau da möchte ich mit diesem Buch ansetzen. Ich werde mit Ihnen im ersten Teil des Buches Ihre aktuelle Situation erfassen und beleuchten, während der zweite Teil jede Menge Tipps für die Praxis bereithält. Lassen Sie uns gemeinsam ins Tun kommen. Das ist es, was ich mit Ihnen erreichen will! Egal an welcher Stelle Sie einsteigen, ob Sie das Buch von vorne bis

hinten lesen oder sich eher den einen oder andere Punkt herauspicken, wichtig ist:

Sie bestimmen die Richtung und den Weg! Was ich beisteuern kann, sind Empfehlungen, die bei vielen meiner Kund:innen erfolgreich zum Ziel geführt haben. Verharren Sie nicht in der Tatenlosigkeit. Stecken Sie nicht den Kopf in den Sand – gehen Sie es an! Mit dem Kauf dieses Buches haben Sie bereits den ersten, so wichtigen, Schritt getan. Herzlichen Glückwunsch!

Teil 1

Teil 1 „Wer nimmt mich denn jetzt noch?“

>>> KAPITEL 1

SITUATION UND LEBENSGEFÜHL

„Wer nimmt mich jetzt noch?“

- Eine Frage des Alters?
- Der Übergang zur Lebensmitte
- Die Sinnfrage

Eine Frage des Alters?

„Willkommen im Club!“ Das hört man oft, wenn man mit seinem 50. Geburtstag in ein gewisses Alter kommt. Auf einmal gehört Frau oder Mann nicht mehr zu den Jungen. Doch zu den Alten gehört man noch lange nicht. Mit 50 oder mehr Jahren stehen wir mitten im Leben – ja, wir befinden uns in der Lebensmitte! Lange Zeit gab es nur die Unterscheidung in jung oder alt. Doch wie wir alle wissen, werden wir heute um einiges älter als noch beispielsweise unsere Großeltern. Uns steht eine ausgefeilte Medizin zur Verfügung. Viele der heute über 50-Jährigen wollten bereits in ihrer Jugend etwas verändern und bewegen. Die meisten haben sich diese Neugierde, die Motivation und den Tatendrang bewahrt. Mit 50plus gehört man noch lange nicht zum alten Eisen!

Klar, einiges verändert sich, beispielsweise der Körper, die Beweglichkeit, vielleicht auch die Interessen. Manches wollen wir selbst verändern, wie beispielsweise „mehr Zeit für meine Enkel oder auch für mich zu haben“. Hinzu kommt der immer stärker werdende Drang „Das kann noch nicht alles gewesen sein. Da muss es noch was geben!“. Anderes wird uns von außen diktiert: beispielsweise eine betriebsbedingte Kündigung. Oder ein Aufhebungsvertrag wurde akzeptiert, weil man nicht gewillt war, mit der Firma in eine andere Stadt umzuziehen. Was immer da an die Oberfläche drängt: Vielleicht will noch einmal neues Land erobert werden?

Sozialwissenschaftler haben Folgendes herausgefunden: „Das mittlere Erwachsenenalter war bis Mitte des 20. Jahrhunderts ein undifferenzierter Lebensabschnitt. Mittlerweile, durch die längeren Lebenserwartungen, wird das mittlere Erwachsenenalter, also mit 50plus immer mehr zu einer eigenständigen Lebensphase: mit spezifischen Lebensvorstellungen, kulturellen Ausdrucksformen, Entwicklungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten.“¹ Noch unsere Väter-Generation arbeitete oft

¹ Auszug aus Klappentext: In der Lebensmitte – Die Entdeckung der zweiten Lebenshälfte. Autorin Pasqualina Perrig-Chiello. Fotografien von

ein Berufsleben lang in einem Unternehmen. Die Stationen verliefen vom Auszubildenden über die anerkannte firmeninterne graue Eminenz bis zur Rente und der Verabschiedung. Doch dieses Muster ist schon länger aufgelöst. Der Arbeitsmarkt hat sich deutlich verändert. Die meisten über 50-Jährigen, die arbeitslos werden, sind anfangs sehr erstaunt, welche neuen Vorzeichen den Arbeitsmarkt bestimmen – obwohl so mancher von ihnen lange Zeit selbst Personal eingestellt hat. Doch sitzt man auf dem Bewerber-Stuhl, fällt es einem wie Schuppen von den Augen: Wie unendlich viele Stellenangebote befristet sind, welche Fülle an Jobangeboten über Zeitarbeitsfirmen angeboten werden und wie viele Arbeitsverträge nicht länger als ein, zwei Jahre laufen. Die früher bekannten Wege, sich eine neue Stelle zu suchen, gibt es kaum noch. Natürlich finden sich in der Zeitung Stellenangebote, aber die Auswahl ist geringer. Warum? Der Stellenmarkt hat sich fast ausschließlich ins Internet verlagert – und folgt damit anderen Regeln als die, die den über 50-Jährigen noch bekannt sind. Deswegen ist es für die Suche nach dem neuen Job so wichtig, in der Jobsuche online fit zu sein. Sie finden im zweiten Teil des Buches eine Reihe von erprobten Tipps für Ihr Vorgehen.

War die Kündigung eine Frage des Alters?

Vermutlich trifft auch bei Ihnen, so wie bei einer Reihe meiner Kund:innen, einer der beiden Gründe zu, die häufig zur Kündigung von erfahrenen Mitarbeiter:innen führen:

- Der Aufhebungsvertrag
- Die betriebsbedingte Kündigung

Beide Kündigungs-Arten werden durch Veränderungen innerhalb des Unternehmens bzw. durch die aktuellen (Lebens-) Situationen der erfahrenen Mitarbeiter:innen bestimmt – und sind keine Frage des Alters! Sich dies klar vor Augen zu führen, ist hilfreich für alles, was jetzt kommen wird.

Trennungssituation: Aufhebungsvertrag

Vielleicht war es bei Ihnen ähnlich? Das bisherige Unternehmen hat den Standort gewechselt? Statt in München künftig in Berlin oder Hamburg? Sie aber haben Ihr Haus, Ihre Familie, Ihre Freunde hier und nicht dort? Kam bei Ihnen ein schwieriger Entscheidungsprozess in Gang? Stand bei Ihnen am Ende aller Überlegungen: „Ich nehme das Angebot an und werde den Aufhebungsvertrag akzeptieren.“?

Die erste Zeit nach der Verabschiedung aus der Firma war wahrscheinlich von einem Gefühl der Freiheit geprägt. Auf dem Bankkonto lag ein ausreichend hoher Betrag. Die ersten Monate oder das erste Jahr glichen einem langen Urlaub. Jetzt aber, so nach und nach, tauchen Gedanken auf wie:

- „Wer nimmt mich jetzt noch?“
- „Auf Dauer will ich nicht nur zu Hause sein, dazu bin ich noch viel zu jung“.
- „Mir fehlen Kollegen und Kolleginnen.“
- „Mir fehlt eine verlässliche Tagesstruktur, eine Aufgabe, eine Herausforderung, der ich mich stellen kann.“

Trennungssituation: Die betriebsbedingte Kündigung

Unternehmen haben verschiedene Gründe, warum sie ihre Mitarbeiter:innen betriebsbedingt kündigen. Da sind langfristige Umsatzeinbußen nicht mehr aufzufangen. Sei es durch die Corona-Pandemie oder die markante Unterbrechung von Lieferketten, beispielsweise ausgelöst durch den Ukraine-Krieg. Oder eine Krise bringt die Produktion ins Stottern. Die Energiekosten steigen in einen Bereich, der wirtschaftlich nicht mehr rentabel ist. Und noch manch anderes. Irgendwann steht der Unternehmer, die Inhaberin vor der Entscheidung, einen Teil seiner Belegschaft betriebsbedingt zu entlassen.

Aus Sicht eines betroffenen Mitarbeitenden ein herber Schlag. Ein Ereignis, mit dem Mann oder Frau nicht gerechnet

hat. Gerade wenn man schon einige Jahre zu diesem Unternehmen gehörte. Wenn schon einige Höhen und Tiefen gemeinsam erlebt und bewältigt wurden, dann ist die Kündigung in den meisten Fällen ein Schreck-Schock-Erlebnis. Es stellen sich Fragen wie

- „Wo finde ich jetzt eine neue Stelle?“
- „Wer nimmt mich denn in meinem Alter?“
- „Wie sieht meine Zukunft aus?“
- „Bleibe ich jetzt dauerhaft arbeitslos?“
- „Ich habe doch noch einige Jahre bis zur Rente, was jetzt?“

So oder ähnlich beginnt das Gedankenkarussell. Dazu kommt der ...

Ausnahmezustand „arbeitslos“

Ohne Arbeit zu sein, bedeutet ja auch, dass die gewohnte feste Tagesstruktur wegfällt. Bisher bestimmte die Arbeitszeit Ihre Woche. Tagsüber waren Sie mit den Aufgaben in Ihrem Unternehmen beschäftigt. Sie wussten, wann Sie aus dem Haus gehen und wann Sie abends wieder zurückkommen. Ein großer Teil der Woche war strukturiert. Umso schöner, wenn das Wochenende kam und man selbst über seine Zeit bestimmen konnte. Jetzt, ohne Arbeit, liegt es an Ihnen, ob und wie Sie ihre Tage zeitlich und inhaltlich füllen. Mit jeder Woche wächst vielleicht das unschöne Gefühl von: „Ist ja egal, ob ich jetzt länger liegen bleibe“ oder „Egal ob ich das heute oder morgen mache, fragt ja eh keiner danach“.

Häufig beginnt jetzt eine Abwärtsspirale. Erst werden die Gedanken immer negativer, dann folgt die Tatenlosigkeit. Verständlich, wenn Mann oder Frau in solch einem Zustand nicht konsequent an Jobsuche und Bewerbungen denkt. Doch es ist eine gefährliche Klippe, die es zu umschiffen gilt. Verlassen wir die trübseligen Gedanken – halten jedoch fest: Sie sind jetzt in einer Art ...

Zwischenzeit

Die Amerikaner sagen dazu auch gerne „between two companies“, „before the next company“ oder auf Deutsch „zwischen zwei Firmen“ bzw. „vor der nächsten Firma“. Diese Zwischenzeit, wie ich sie gerne nenne, ist eine echte Herausforderung, die nicht zu unterschätzen ist. In dieser Zwischenzeit ist jeder Betroffene, jede Betroffene besonders gefordert, gut auf sich zu achten. Auf die Gedanken, auf die Energie und Motivation, immer wieder aufs Neue zu suchen und zu überlegen, nachzudenken und zu recherchieren nach dem Motto: Wo ist meine nächste berufliche Aufgabe?

Die Lebenssituation verändert sich gerade ordentlich – nutzen Sie Ihre Chance, die Weichen neu zu stellen!

Diese Zwischenzeit, die Phase der beruflichen Neuorientierung, bietet Raum für gründliches Nachdenken. Über das, was Ihnen im Leben wichtig ist, und über das, womit Sie die zweite Hälfte Ihres Lebens verbringen wollen. Es bietet Raum und Zeit, alles Bisherige auf den Prüfstand zu stellen. Das ist doch eine Gelegenheit, oder? Es bietet die Chance, die bisherige berufliche Richtung zu ändern und/oder das Leben anders zu gestalten und mit anderen Inhalten zu füllen. Wer hat schon diese Chance? Nutzen Sie diese Phase ohne Arbeit als „geschenkte Zeit“. Lassen Sie nicht zu, dass Ihr Umfeld einen negativen Einfluss auf Sie ausübt. Oft verstehen Angehörige oder Freunde nicht, dass es eine Zeit des Innehaltens ist. Die neue Richtung, der neue Job, die neue Aufgabe kommen nicht mit einem Fingerschnippen. Es braucht Zeit herauszufinden, wohin die Reise gehen wird oder was zu Ihnen in der zweiten Lebenshälfte gut passt.

Aus meiner langjährigen Erfahrung weiß ich, wie hilfreich es ist, erst einmal den aktuellen Standort zu bestimmen. Das beinhaltet die Frage, ob ich alle notwendigen Unterlagen und Papiere habe, ebenso wie die ersten Gedanken, was man jetzt beruflich eigentlich anstrebt. Dazu gehört auch eine erste Zusammenfassung dessen, was man alles kann und was man infolgedessen in ein neues Unternehmen einbringen kann. Deswegen ist meine

Empfehlung für den ersten Schritt: Wir stellen alles auf den Prüfstand!

Auf dem Prüfstand: Meine aktuelle Situation

Die jetzige Situation ist eine Zäsur, ein deutlicher Einschnitt in Ihrem Leben. Da bietet es sich an, einmal alles unter die Lupe zu nehmen. Sowohl die Unterlagen, die vorhanden sind, als auch Ihre Gedanken. Diese Checkliste unterstützt Sie dabei.

Unterlagen – bitte nachschauen und prüfen!

- Habe ich mich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet?
- Was brauche ich für die Agentur für Arbeit noch an Unterlagen?
- Habe ich ein Arbeitszeugnis von meiner Firma erhalten? Wenn nein, unbedingt anfordern! Wenn ja, ist es das endgültige Zeugnis oder ist es ein Zwischenzeugnis, evtl. aus früherer Zeit? Wenn ja, unbedingt ein aktuelles Arbeitszeugnis anfordern.
- Bin ich mit dem Inhalt des Arbeitszeugnisses zufrieden? Wenn nein, Änderungen formulieren, die Firma anschreiben und um eine neue Version bitten.



Gedanken – bitte aufschreiben!

- Nach welchem Job (Stellenangebot) werde ich mich umsehen?
- Wie ist die Bezeichnung für die bisherige Tätigkeit? (Suchbegriff)
- Will ich das Gleiche weiter machen oder soll es eine Änderung geben?
- Wieviel Freude hatte ich an meiner Arbeit, gerade in der letzten Zeit?
- Was soll anders werden?

ÜBER DIE AUTORIN



Das berufliche Herz von Ursula Widmann-Rapp schlägt für die Erwachsenenbildung. Vor allem Coaching und Beratung liegen ihr. Im Dialog den für ihre Kunden und Kundinnen geeigneten Weg herauszuarbeiten, empfindet sie jedes Mal aufs Neue als erfüllende Aufgabe. Dabei genießt sie die vielfältigen Begegnungen und die Beschäftigung mit der jeweils individuellen Lebensreise.

Ob in Präsenz oder online, ob in der Gruppe oder im individuellen Setting, in den vergangenen Jahren gelang es ihr, hunderte von Teilnehmerinnen und Teilnehmer erfolgreich bei der Jobsuche zu begleiten. Heute arbeitet sie ausschließlich online und wird bevorzugt von Frauen und Männern in der Lebensmitte gebucht. Dabei steht der berufliche Neustart mit 50 plus im Vordergrund.

Durch die Digitalisierung haben sich in den vergangenen Jahren die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt gravierend verändert. Daher funktioniert auch die Arbeitssuche heute anders. Ursula Widmann-Rapp gibt ganz konkrete Tipps, wie die

Jobsuche gelingen kann. Da sich auch die Berufsbezeichnungen und Jobprofile gewandelt haben, gehört gleichermaßen eine persönliche Bestandsaufnahme dazu, um sich dort wiederzufinden. Hierfür bietet die Autorin einen fundierten Rahmen, um sich gegebenenfalls neu auszurichten, aber auf jeden Fall ganz selbstbewusst seine Chancen wahrzunehmen. Hierbei setzt sie vor allem auf die Biografie-Arbeit nach Victor E. Frankl und Elisabeth Lukas. Einschlägige Beispiele ihrer Klienten zeigen, wie wirkungsvoll dieser Ansatz ist.

Mit Ende 40 durchlebte sie eine schwere Krankheit. Diese Zeit war ein entscheidender Wendepunkt in ihrem Leben. Die Arbeiten von Viktor E. Frankl haben sie da hindurchgetragen und prägen seither ihr Denken und Handeln. Sie sieht sich als Erwachsenen-Bildnerin, deren Fokus auf den Stärken und Chancen jedes einzelnen liegen. Ihr ist es besonders wichtig, den Kern, die Persönlichkeit ihres Gegenübers zu erfassen. Ihr Ziel ist es, gemeinsam einen Weg in einer unruhigen und anfangs oftmals ausweglosen Situation zu finden. So ist ihr Beruf gleichzeitig zu ihrer Berufung geworden. Das schwingt in allen Zeilen dieses Buches mit.