



ERFAHRENE BEWERBER SIND BEGEHRTER DENN JE

Mut zur Veränderung

Die Begriffe **Fachkräftemangel** und **demografischer Wandel** sind allerorten zu hören, die Folgen teilweise schon zu spüren. Doch für Arbeitnehmer gilt anscheinend: Wer auf die 50 zugeht oder diese gar schon hinter sich gelassen hat, sollte lieber nichts riskieren, seinem Arbeitgeber treu bleiben – und hoffen, dass dieser ihn bis zum Renteneintritt beschäftigt. Hans Weber, Geschäftsführer der Weber Consulting Management Beratung in München, widerspricht diesem Vorurteil. Er wirbt für mehr Selbstbewusstsein in der „Generation Silber“.

Berufserfahrung ist vielen Unternehmen wichtig und oft zentrales Kriterium für die Auswahl neuer Mitarbeiter. Unternehmen schätzen den Erfahrungsschatz poten-

zieller Bewerber in der Vergangenheit allerdings nicht so hoch wie die Dynamik, die jüngere Arbeitnehmer bieten. Gerade im Qualitätswesen sei hier jedoch in den letzten Jahren ein Gesinnungswandel eingetreten, so Hans Weber. Immer öfter entscheiden sich Unternehmen bewusst für einen erfahrenen – und damit auch älteren – Qualitätsmanager. Hans Weber bestätigt: „Die Unternehmen erkennen, dass es langfristig nicht funktioniert, nur junge Mitarbeiter anzuheuern, die frisch von der Uni kommen.“ Denn wie in kaum einem anderen Arbeitsbereich ist im Qualitätswesen die Erfahrung das, was Unternehmen erfolgreich und besser als die Konkurrenz macht.

Für ein erfolgreiches Qualitätsmanagement reicht es nicht aus, die theoretischen Kenntnisse wie Qualitätsmethoden,

Qualitätswerkzeuge oder Normen zu beherrschen. Erfolgreiches Qualitätsmanagement bedeutet vor allem Kommunikation, sowohl intern als auch und insbesondere extern. Die Erfahrung im Umgang mit Kunden und Lieferanten lässt sich nicht im Studium gewinnen, sondern Arbeitnehmer erlangen diese im Berufsalltag. Gerade im Umgang mit schwierigen Kunden und in stressigen Situationen ist es wichtig, auf bereits in ähnlichen Situationen gemachte Erfahrungen zurückgreifen zu können. „Einen kühlen Kopf zu bewahren, zahlt sich in diesen Momenten oftmals aus“, weiß Hans Weber. Die heutige Generation Silber, die wesentlich fitter und agiler ist als noch die Generation davor, bringt die Eigenschaften mit, die im Qualitätswesen von Bedeutung sind. Ältere Arbeitnehmer sind

lebens- und berufserfahrener, haben betriebspezifisches Wissen, ausgeprägtes Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein, einen hohen Grad an Führungskompetenz sowie eine gewachsene Autorität, die intern und extern Vertrauen schafft.

Langfristige Zusammenarbeit

Im Gegensatz zu jungen Bewerbern bieten ältere Kandidaten neben dem umfassenden Erfahrungsschatz einen weiteren Vorteil: Sie stehen dem Unternehmen loyaler zur Seite. Ein Mitarbeiter, der den größten Teil seines Berufslebens noch vor sich hat und Erfahrungen sammeln möchte, wird sich aller Wahrscheinlichkeit nach mehr oder weniger freiwillig nach einigen Jahren auf die Suche nach einer neuen Her-

ausforderung machen. Ein Mitarbeiter über 50 dagegen bleibt in der Regel bis zum Renteneintritt im Unternehmen, berichtet Hans Weber.

Arbeitgeber wissen um die Kosten, die ein Personalwechsel verursacht, und haben daher ein Interesse daran, Mitarbeiter zu halten. Gerade im Qualitätswesen sei es schwierig, Personal zu finden, das qualifiziert sei und gleichzeitig ins Team passe. „Ein ständiger Wechsel der Belegschaft, ergo auch immer neue Ansprechpartner für Kunden und Lieferanten, ist genauso wenig gewünscht wie die durch hohe Fluktuation entstehende Unruhe in der Abteilung“, weiß Hans Weber. Verzögerungen in der Abwicklung täglicher Aufgaben gerade mit Kundenbezug könne sich schließlich kein Unternehmen leisten, so Hans Weber.

Kontakt

Hans Weber
T 089 666286-0
office@weberconsulting.de
www.weberconsulting.de

Weitere QM-Berufe

Berufe und Qualifikationen mit Zukunft:
www.qz-online.de/karriere/qm-berufe

Online-Karriereberatung

Ihre Fragen zu Beruf und Karriere beantwortet Ihnen unser Experte Hans Weber:
www.qz-online.de/karriereberatung

QZ-Archiv

Diesen Beitrag finden Sie online:
www.qz-online.de/905718

► **AUF EINEN BLICK**

So gelingt die Bewerbung

Ältere Bewerber gehören mitnichten zum alten Eisen. Berücksichtigen sie folgende Empfehlungen, so sind ihre Bewerbungen Erfolg versprechend:

- Anschreiben auf die Position abstimmen, Unterschiede zu einem jüngeren Bewerber aufzeigen,
- Stärken und Soft Skills ausführlich darstellen,
- Erfahrungsschatz und erlangte Erfolge konkret schildern,
- Fachkenntnisse nachweisen,
- besondere Kompetenzen, die erworben wurden, darstellen,
- schlüssig und kurz darlegen, warum der Wechsel erfolgen soll,
- den unternehmensseitig gewünschten Bewerbungsweg beachten und gegebenenfalls eine Online-Bewerbung einreichen, sowie
- ansprechendes und Vitalität vermittelndes Bewerbungsfoto auswählen.



Foto: 123 rf © Angela Waye

Nicht zuletzt ist es für Personalverantwortliche schwierig, Stellen im Qualitätsbereich mit jungen Bewerbern zu besetzen. „Da das Qualitätswesen bei jungen Absolventen oft ein schlechtes Image hat, ist der Fachkräftemangel in diesem Bereich besonders zu spüren. Unternehmen sind gezwungen, auf ältere Bewerber auszuweichen. Das sollten diese gezielt nutzen“, erklärt Hans Weber.

Mit Erfahrung Punkte sammeln

Allerdings müssen auch ältere Bewerber einen gewissen Aufwand betreiben, um interessante Stellenangebote zu erhalten. Es ist wichtig, dass die wechselwilligen Arbeitnehmer ihre Stärken, also vor allem ihre Berufs- und Lebenserfahrung, in der Bewerbung gezielt in den Vordergrund stellen und sich so von jüngeren und damit möglicherweise flexibleren Mitbewerbern abheben. Dazu gehört, welche schwierigen Situationen bereits erfolgreich gemeistert und welche Erfolge erzielt wurden.

Ein jüngerer Kandidat wird vermutlich versierter im Umgang mit den neuen Medien sein, bessere EDV-Kenntnisse haben und sich schneller in neue Technologien einarbeiten. Daher sollten ältere Bewerber auf diesem Gebiet auch nicht mit jüngeren in Konkurrenz treten, sondern gezielt ihre Stärken in den Fokus rücken – und sich auf Stellenanzeigen bewerben, die genau nach diesen Stärken verlangen. □