



Terminplaner  
2012 für „job-  
40plus-Messen“

#### München

29. März  
Automobil

#### Hamburg

24. April  
IT/IT-Consulting &  
Medien

#### Stuttgart

16. Mai  
Maschinenbau

#### Köln

19. Juni  
Finance/Consulting

#### Köln

19. Juni  
IT/IT-Consulting

#### München

22. September  
IT/IT-Consulting

#### Hamburg

11. Oktober  
Luftfahrt/Maschinen-  
bau/Energie

#### Stuttgart

14. Dezember  
Automobil

# Kompetenz kennt kein Alter

Dringend gesucht: BWLer, Kaufleute, Vertriebs- und Marketingspezialisten sowie Webdesigner. Über 500 Stellen waren auf der Rekrutierungsmesse **job40plus** am vergangenen Donnerstag in München zu vergeben.

► Eigentlich wollte Roland Schneider\* nur mal kurz reinschauen, aber dann ist er fast vier Stunden geblieben. Schon 20 Jahre Berufserfahrung als Senior Software Ingenieur bringt er mit, jetzt will er sich auf der Münchner Recruiting-Messe „job40plus“ nach neuen Herausforderungen umhören. Der 45-Jährige ist bei einem IT-Dienstleister fest angestellt und nicht auf eine neue Stelle angewiesen; er möchte nur seinen Marktwert abchecken.

**Latent wechselwillig** nennen Arbeitsmarktexperten diese Einstellung. Ein Phänomen, das zunehmend den Jobmarkt kennzeichnet – jetzt, wo das Pendel wieder öfter zugunsten der Arbeitnehmer ausschlägt. Zwar sind Computer-Spezialisten immer gefragt, aber die richtigen Ange-

\* Name von der Redaktion geändert

bote für gehobene Posten und Führungspositionen, sagt Roland Schneider, müsse man auch erst mal finden, wenn man nicht gerade Berufseinsteiger und Programmentwickler ist.

**Anzeigen in der Tageszeitung lesen**, die Online-Jobbörsen beobachten, die Netzwerke Xing und LinkedIn durchforsten und auf Empfehlungen von Freunden und Kollegen hören – auf den ersten Blick sucht der 40plus-Kollege nach einer Stelle wie Hochschulabsolventen und Young Professionals. Und doch unterscheidet sich das Informationsverhalten des älteren Mitarbeiters auf den zweiten Blick ganz wesentlich. „Ich suche nach einem persönlichen Kontakt, der mir unverständliche oder nachfragenswerte Formulierungen in den Jobausschreibungen näher erläutert. Ich brauche

**Jobvermittlung** Sabine Hildebrandt-Woekel und Christine Schretter (Foto M. v.l.) bringen über 40-Jährige unter.

Einzelheiten über die neue Position, möchte sehen, wie ein Unternehmen tickt und ob die Chemie stimmt“, sagt IT-Profi Schneider. Auch deshalb ist er ins Münchner Konferenzzentrum gekommen. Auf seinem Rundgang vorbei an den Recruiting-Ständen von ICS, EADS, Bosch oder Intelligence sichtet er Infos zu angebotenen Jobs und spricht direkt mit den Personalern. Zwei, drei Fragebögen werde er nachher ausfüllen und abgeben, verrät Schneider.

**Consultants für Projektmanagement braucht** beispielsweise Lidl. Der Neckarsulmer Handelskonzern hat in den vergangenen Jahren den Unternehmensbereich IT stark ausgebaut und ausgeschriebene Stellen zumeist mit jungen Leuten besetzt. Jetzt sind erfahrene Fach- und Führungskräfte gesucht, die die Leitung von IT-Systemen, Projektorganisation und Informationsmanagement übernehmen sollen. Mit Argumenten wie Marktwachstum, flachen Hierarchien und schnellen Entscheidungswegen will man auf der Jobmesse erfahrene Spezialisten anlocken.

Bei Computacenter gegenüber wird mit dem Slogan „Ungewöhnlich spannend: das nächste Kapitel in Ihrer Vita“ für Positionen wie den „Senior/Principal Solution Architect Managed Workplace“ geworben. Volker Petersen\*, zurzeit Projektleiter bei einem Augsburger Systemhaus, lässt sich über Details des sicherlich erklärungsbedürftigen Jobprofils informieren. Der 48-Jährige kann sich diese Aufgabe, bei der er – grob vereinfacht – individuelle Desktop-Arbeitsplätze

beispielsweise für Mitarbeiter eines Verlags konzipiert, gut vorstellen. Ob er auch in seinem Alter noch Chancen habe? Diese Frage beantwortet Heike Kandziora mit ja. „Fachkräfte über 40 haben immer noch eine Karriere für weitere zehn, 15 oder mehr Jahre vor sich“ sagt die Consultant Human Resources. „In dieser Zeit können sie mit ihrer Erfahrung auf neuer Position noch viel bewegen.“

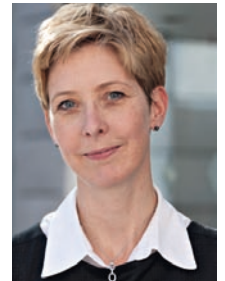
Insgesamt hat der Kerpener System-Integrator Computacenter bundesweit rund 460 Stellen zu vergeben. Rund 60 Prozent davon beziehen sich auf Positionen mit viel Berufserfahrung im Projekt- oder Service-Management, im Outsourcing-Geschäft und in Teamleitungs-Funktionen. Da auch Petersen nicht aktiv auf der Suche ist, sollte ein neuer Job schon etwas mehr als der jetzige bieten. Und diesen Anspruch hat der Profi nicht nur hinsichtlich des Gehalts. Entscheidungsfreiheit, neue Kompetenzen, flexible Arbeitszeiten und Work-Life-Balance sind ihm wichtig. „Für diese Zielgruppe ist beispielsweise der Familienservice, den Computacenter biete, von großem Interesse“, meint Personalerin Kandziora.

**Mit dem Messekonzept „job40plus“** haben die beiden Gründerinnen Sabine Hildebrandt-Woeckel, 50, und Christine Schretter, 48, ins Schwarze getroffen. Erst 2010 gestartet, ist die Nachfrage nach dieser auf Altersgruppe und nach Branchen spezialisierten Rekrutierungsveranstaltung enorm gewachsen. Im kommenden Jahr soll es bereits acht Messen in den vier deutschen Metropolen geben. „In Hamburg werden wir 2012 zum ersten Mal einen Tag für die Branchen IT/ IT-Consulting & Medien ausrichten“, sagt Hildebrandt-Woeckel, die für PR, Marketing und Vertrieb verantwortlich ist. Da das Durchschnittsalter der Berufstätigen 2020 bei über 45 Jahren liegen wird, ist die Prognose für die Älteren gut.

Doch zum überzeugenden Auftritt als künftiger Mitarbeiter zählen neben beruflicher Kompetenz Auftreten und soziales Verhalten. Auf jeder der Messen stehen deshalb Personal-, Karriere- und sogar Image-Berater parat, die beim Eigenmarketing helfen wollen. Management Consultant Robert Heinemann berät bei der Präsenz auf Facebook, Twitter und Co.; Headhunterin Melanie Klopfer von Heads up! Recruiting feilt am elektronischen Lebenslauf. Sich von der klassischen Vita zu lösen, die oft Unwichtiges listet und dafür Profi-Kenntnisse und Projekterfahrungen vernachlässigt, ist gerade für über 40-Jährige wichtig.

„Gilt für junge Kandidaten noch der Bonus der Formbarkeit, so repräsentieren reifere Semester schon fertige Persönlichkeiten“, weiß Personalberaterin Klopfer. Sind die Bewerbungsunterlagen aber richtig getunt, steigen die Abschlusschancen. Senior-Experten wie Roland Schneider und Volker Petersen zeigen dann noch mehr Profil und belegen, wie flexibel und technikaffin sie wirklich sind.

Judith Stephan ▶ [job@wuv.de](mailto:job@wuv.de)



**Heike Kandziora** sucht für Computacenter nach Senior-Experten.



**Robert Heinemann** berät Kandidaten und Unternehmen bei der Präsenz in Social Media.

### Auf keinen Fall schlechter stellen!

Worauf Jobwechsler achten sollten, wenn sie einen neuen Arbeitsvertrag abschließen, fasst Christian Sachslehner zusammen. Der Rechtsanwalt berät beim Verband unter [www.die-fuehrungskraefte.de](http://www.die-fuehrungskraefte.de).



- **Arbeitsvertrag** In der schriftlichen Vereinbarung muss neben der Beschreibung der Aufgaben auch unbedingt der Dienort angegeben werden. Dieser Punkt ist bei Versetzungen oder beim Verhandeln eines Aufhebungsvertrags enorm wichtig.
- **Altersvorsorge** Falls keine geregelte betriebliche Altersvorsorge vorhanden ist, gilt es zu versuchen, wenigstens eine Direktversicherung oder Zuschläge zu anderen sozialen Leistungen zu erhalten.
- **Absicherung** Geschäftsführer und verantwortliche Führungskräfte sollten eine Haftungsklausel vereinbaren, die das persönliche Risiko minimiert.
- **Gehaltsanpassungsklausel** Fixum oder variable Vergütung sollten jährlich überprüft und angepasst werden.
- **Work-Life-Balance** Kinderbetreuung, Eldercare sowie flexible Arbeitszeiten nachfragen und fixieren.