

lehren ein Bestandteil wird. Wir sind der Meinung, dass es in jedem Beruf ein Mindestmass an IT-Wissen braucht – sei es nur, damit man eine Bewerbung verfassen kann. IT muss wie Mathematik oder Sprachen als Grundwissen vermittelt werden. Zudem sind wir laufend daran, die ICT-Berufsbilder anzupassen. So wird im August der neue Berufstyp IT-Security-Experte mit eidgenössischem Diplom vorgestellt. Weiter führt unser Unterverband SwissICT laufend Anlässe für Spezialisten durch und wir werden wie gesagt unser digitales Manifest verfassen.

**Viele dieser Massnahmen bringen dem 55-jährigen Informatiker, der vor drei Monaten seinen Job verloren hat, wenig. Sind für ihn Massnahmen geplant?**

Eine der Massnahmen muss hier sicherlich sein, dass die Zusammenarbeit zwischen denen, die Fachkräfte suchen, und den Arbeitsämtern verbessert wird. Konkret hat ICTswitzerland 30 C-Level-Personen rekrutiert, welche nun in das Mentoring-Programm des Amts für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich integriert werden. Dies hilft gerade Personen mit mangelhaftem Netzwerk und «hidden ta-

lents». Gemäss meiner Erfahrung machen die Arbeitsämter insgesamt einen sehr guten Job und sie verfügen über zahlreiche Massnahmen und Möglichkeiten. Sicher: Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Situation schwierig ist, wenn man mit 55 auf Stellensuche ist. Denn viele Massnahmen, die wir diskutieren, greifen eher mittel- bis langfristig. Aber man darf eines nicht vergessen: Im ICT-Bereich liegt die Arbeitslosigkeit gesamthaft gesehen ein Prozent unter dem Schweizer Durchschnitt. Die Situation ist für den Einzelnen zwar sicher alles andere als einfach, gesamthaft gesehen ist sie aber längst nicht so dramatisch, wie sie teilweise dargestellt wird.

**Zum Schluss noch folgende These: Der Mangel an IT-Spezialisten ist ein hausgemachtes Problem der Schweizer ICT-Firmen. Denn gerade den kleineren ICT-Firmen, die die Mehrheit in der Schweiz bilden, fehlen die Ressourcen, um die Mitarbeiter entsprechend zu fördern. Könnten hier der Verband oder die Politik einspringen und selbst substantielle Ausbildungsprogramme aufstellen? In der Industrie wird das**

**von Verbänden wie Swissmem erfolgreich vorgelebt.**

Es gibt viele ICT-Verbände, die sich aktiv um Aus- und Weiterbildungsangebote kümmern. Einerseits bieten Mitgliedsverbände von ICTswitzerland verschiedene Programme an – SwissICT führt zum Beispiel viele Fachanlässe für ICT-Personen durch – andererseits haben wir mit unserem «Tochterverband» ICT-Berufsbildung Schweiz ein sehr gutes Angebot an eidg. Fachausweisen und eidg. Diplomen. So wird beispielsweise im August dieses Jahres zusammen mit Herrn Bundesrat Schneider-Ammann der Security Expert mit eidg. Diplom lanciert. Und im September wird das Absolventen Netzwerk «Swiss Certified ICT Leaders» lanciert.

**Letzte Frage: Würden Sie Ihren Kindern eine Ausbildung zum Informatiker empfehlen?**

Bei meinen zwei kleinen Kindern ist die Ausbildung noch kein Thema. Wenn es dann einmal so weit ist, sollen sie selbst entscheiden, welchen Weg sie eingehen wollen. Das Wichtigste im Berufsleben ist, dass man Spass an dem hat, was man macht. ■

# Der Bewerber ist in der Bringschuld

**Know-how** Informatiker über 50 sind oftmals mit Vorurteilen und Vorbehalten konfrontiert. Allerdings gibt es durchaus Lösungen, um den meisten dieser Mythen zu begegnen. Und die Erfahrung eines 50+-Bewerbers kann ein grosser Vorteil bei der Jobsuche sein.

Von Christoph Hilber

**D**as Thema 50+ im Arbeitsmarkt ist viel diskutiert. Statistiken belegen, dass die Jobsuche mit 50+ länger dauert als vor 50. Dafür gibt es mehrere Gründe. Vorurteile sind einer davon, Irrglauben oder falsche Annahmen sind weitere. Insgesamt haben wir sieben Mythen

aufgeführt, die oftmals verhindern, dass sich Arbeitgeber und 50+er bei der Jobsuche finden. Der Begriff Mythos steht für Überlieferungen primär aus der alten Götterwelt, welche eine Weltanschauung definieren, die nicht auf Fakten beruht. Übersetzt auf die Arbeitswelt und 50+ bedeutet dies, dass Vorurteile und Vorbe-

halte gegenüber 50+ern zur Anwendung kommen, welche nicht mehr oder weniger angebracht sind als bei jüngeren Jobsuchenden.

Wie ist seitens 50+-Bewerber darauf zu reagieren? Sicher nicht mit Hoffnungslosigkeit und Frustration. Der Schlüssel sind die Vorteile der 50+er, nämlich Er-

fahrung und namentlich eine Bewerbung, die auch jüngere Recruiter positiv überrascht. Nachfolgend ein Lösungsansatz für Bewerber und letztlich auch für Recruiter gleichermaßen.

### Mythos Kosten

Je älter desto teurer. Diese Argumentation mag aus interner Sicht stimmen, sind in vielen Firmen die Vergütungssysteme noch/ auch mit dem Alter gekoppelt. Das stimmt nicht mehr aus Sicht Arbeitsmarkt. Jeder ältere Bewerber realisiert spätestens nach dem dritten Interview, dass seine Lohnentwicklung nicht mehr linear wächst, sondern sich dem Lohnband der beworbenen Stelle anpasst. Und dies bei Vollkostenbetrachtung, das heisst inklusive Lohnnebenkosten, die sich in unserem System für Ältere nachteilig auswirken. Der Mythos besteht darin, dass man nicht glaubt, dass die Bewerber eine Lohnreduktion akzeptieren und dafür längerfristig den vollen Einsatz leisten würden.

**Lösungsansatz:** Argumentieren Sie über Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und nicht über «Compensation & Benefits». Im Alter wird der Sinn einer Aufgabe wichtiger als der Lohn. Erwarten Sie eine der Position und dem Lohnsystem entsprechende, faire Bezahlung. Signalisieren Sie situativ Bereitschaft, die negativen Auswirkungen der Lohnnebenkosten mitzutragen.

### Mythos Aktualität des Wissens

Altes Wissen, abgelaufene Zertifikate, seit vielen Jahren keine Ausbildungen mehr besucht. Das ist wohl der Mythos, bei welchem der Bewerber am stärksten in der Bringschuld ist. Ein kurzes Gespräch mit dem Linienvertreter genügt, um Wissen und Fachkompetenzen zu verifizieren.

**Lösungsansatz:** Dieser beginnt nach Ihrer Grundausbildung. Bilden Sie sich laufend mit Zertifikats- oder Diplomkursen weiter. Konzentrieren Sie sich auf Innovationsthemen Ihrer Branche. Rechnen Sie nicht damit, dass Ihnen Ihr aktueller Arbeitgeber die Ausbildung bezahlt. Wenn ja, dann schön. Sie sind persönlich für Ihre Ausbildung verantwortlich, sie ist nicht delegierbar. Fügen Sie Ihrer Bewerbung alle Ausbildungsnachweise und allenfalls eine Skills-Matrix bei. Wenn Sie über keine Nachweise verfügen, dann müssen Sie zur verlangten Ausbildung genügend Erfolge / Fakten aus der Praxis anführen, die theoretisches Wissen kompensieren könnten.



Der Mythos 50+ scheint wie eine unsichtbare Wand, durch welche man plötzlich anders betrachtet und nicht mehr richtig verstanden wird. (Quelle: Christoph Hilber)

### Mythos Produktivität / Arbeitstempo

Produktivität und Arbeitstempo sind im Alltag schwierig messbar, wenn man sie aus Sicht «nutzenbringender Output pro Zeiteinheit» betrachtet. Nicht immer ist der Erste der Beste. Wer zuerst denkt, Zweck und Ziel einer Aufgabe über die reine Befehlszeile hinaus ausleuchtet, vielleicht auch kritisch hinterfragt und dann das Richtige tut, erscheint vielleicht langsamer. Aber er generiert mehr Nutzen und wahrscheinlich weniger Fehlleistungskosten als mit unbedachtem Aktivismus. Die Definition dieses Mythos deutet bereits darauf hin, dass Subjektivität und Kulturthemen in der Beurteilung mitspielen. «Fast Prototyping» ist ein bekannter Begriff vor allem in der ICT. Schnell etwas sicht- und testbares entwickeln, um möglichst bald den Markt testen zu können. Dies gilt nicht nur für die Entwicklung in der ICT, sondern für alle Branchen und Funktionen. Zudem sagt jedes Unternehmen über sich selbst, extrem schnell ticken zu müssen, um im Markt bestehen zu können. Und man traut Aussenseitern, insbesondere 50+ern, nicht zu, mithalten zu können.

**Lösungsansatz:** Die Anforderungen an diese Dimension werden Sie nicht in den Inseraten lesen. Zur Vorbereitung ei-

ner Bewerbung gehört das Studium des möglichen Arbeitgebers. Vielleicht haben Sie Bekannte, welche in der Firma arbeiten oder sie kennen, und Ihnen hilfreiche Zusatzinformationen geben könnten. Wenn Sie sich bewerben, erwähnen Sie im Lebenslauf unter dem Punkt «Erfolge / Highlights» gezielt ausgewählte Beispiele, die diesen Mythos mit Fakten (Kennzahlen!) subtil neutralisieren.

### Mythos Komplexität / Kreativität / Flexibilität

Speziell im ICT-Bereich werden die Innovationszyklen immer kürzer, die Problemstellungen exponentiell komplexer, ob im Management oder in der Fachkompetenz. Analog zur Entwicklung der Computerleistung von Kilo-FLOPS Richtung Yotta-FLOPS entwickeln sich Herausforderungen und Chancen der Digitalisierung. Das ist eine Tatsache, auch wenn vieles nach altem Wein in neuen Schläuchen schmeckt. Der Mythos besteht darin, dass Ältere das Neue nicht mehr begreifen sollen.

**Lösungsansatz:** Halten Sie sich fit und aktuell. Verfolgen Sie Trends von Branche und Funktion. Die Sprache in vielen Branchen verändert sich laufend, alte Begriffe verschwinden, neue kommen hinzu wie beispielsweise Cloud, AR/VR, Virtu-

alisierung, Blockchain, Roboadvisory, Data Analytics, Roboboss und so weiter. Sie müssen diese in Bewerbungsgesprächen inklusive deren Bedeutung fundiert kennen. Inserate und Stellenbeschreibungen weisen Ihnen den Weg. Formulieren Sie Ihren Lebenslauf in der «neuen Sprache». Helfen Sie dem Recruiter, denn er versteht die alte Sprache oft nicht mehr.

### Mythos Belastbarkeit / Gesundheit

Das ist wahrscheinlich der grösste Affront gegenüber 50+. Alter heisst heute nicht mehr krank und apathisch, sondern vielmehr fit, aktiv, interessiert – voll im Saft eben. Das BGM (Betriebliches Gesundheits-Management) wurde nicht wegen den Alten erfunden. Während zwischen 30 und 40 Jahren oft Ansprüche von Familie und Freunden sehr hoch sind, nehmen diese im Alter ab. Es bleibt wieder mehr Zeit für die Arbeit. Ausfälle wegen Krankheit oder Burnout sind oft eine Konsequenz der Firmenkultur und haben mit dem Alter nichts zu tun.

**Lösungsansatz:** Erwähnen Sie Ihre Hobbys und nebenberuflichen Tätigkeiten im Lebenslauf. Das können wertvolle Hinweise auf Ihren Ausgleich und Ihre Interessen sein. Vermeiden Sie jedoch vor Begeisterung den Eindruck, dass Ihr Arbeitseinsatz leiden würde. Und: Machen Sie sich zum Beispiel nicht zum Marathonläufer, wenn Sie offensichtlich kein Läufer sind.

### Mythos Qualitätsbewusstsein / Biss / Arbeitsstil

Dieser Mythos hängt von der Art, Maturität und Kultur eines Unternehmens ab. Start-ups haben andere Werte als grössere KMU oder Grossfirmen. Die «goldige» Qualität ist nicht mehr überall möglich. Arbeitsmethoden, ob Home-Office, Zusammenarbeit in virtuellen Teams, Collaboration-Tools oder agile Entwicklung, ändern sich. Der Mythos besteht darin, dass sich 50+er nicht in neue Methoden einarbeiten wollen, dass sie mit dem schnellen Trial and Error nicht leben können und dass Fett und Trägheit den Hunger und Biss verdrängt haben.

**Lösungsansatz:** Diese Dimensionen sind in einer Bewerbung schwierig anzusprechen und müssen im Gespräch eingebracht werden. Vielleicht können Sie Projekte/Erfolge anführen oder Hinweise auf Arbeitsumgebungen ehemaliger Arbeit-

geber geben. Den Biss, den Hunger, kann man zwischen den Zeilen eines Motivationsschreibens lesen. Zeigen Sie Feuer, Interesse, Tätigkeitsdrang. Im Interview wird man auch darauf achten.

### Mythos Erfahrung / Netzwerk

Dieser Mythos besteht darin, dass die 50+er ihre Erfahrungen und ihr Netzwerk undifferenziert und als absolut wertvoll betrachten. Erfahrungen und Netzwerke, welche sich auf Firmen-Internas beziehen, nützen der internen Weiterentwicklung, sind ausserhalb der Firma aber nur sehr begrenzt nutzbar. Wenn sie sich auf den Markt und den neuen Arbeitgeber beziehen, dann sind sie dagegen Gold wert. Es empfiehlt sich eine sehr sachliche und selbstkritische Betrachtung.

**Lösungsansatz:** Listen Sie alle Ihre Netzwerk-Partner auf. Sie kennen wahrscheinlich mehr Menschen als Sie glauben. Ihre Erfahrungen beschreiben Sie mit direktem Bezug auf die ausgeschriebene Stelle. Beschreiben Sie diese im Lebenslauf so, dass der Leser ihren Wert erkennt. Er wird in keinem Fall lange darüber philosophieren, was Sie mit Ihrer Aussage möglicherweise sagen wollen. Kennen Sie Personen in der neuen Firma, kontaktieren Sie diese vor der Bewerbung, denn sie könnten Ihnen etwas Insider-Wissen über Herausforderungen und mehr geben. Haben Sie ein interessantes Netzwerk im Markt generell, dann erwähnen Sie dies in der Bewerbung. Aber sind Sie darauf vorbereitet, dass der Interviewer die Personen auch kennt und Sie dazu konkret herausfordert. Ein gemeinsamer Bekannter könnte für Sie eine wertvolle Referenz abgeben.

### Kein Mythos: Alter als Zahl

Das Alter als Zahl ist kein Mythos, sondern ein Faktum. Wenn für eine Position das Alter bewusst von wesentlicher Bedeutung ist, dann ist dies auch Faktum. Dagegen ist nichts zu machen.

Oft unterschlagen Bewerber im Lebenslauf ihr Geburtsdatum. Ein Trick? Aus zwei Gründen ein Eigentor: Erstens kann das Alter anhand von Jobs und Ausbildungen leicht abgeleitet werden. Und dabei wird man eher älter als jünger vermutet. Zweitens signalisiert der Bewerber, dass sein Alter ein Problem ist – für ihn selber? Wer mit dem Alter ein Problem hat, wird leicht zum Problem – und Arbeitgeber mögen keine Probleme. Wer

seine Angaben zur Persönlichkeit inklusive Alter ans Ende des Lebenslaufs setzt, scheint den Recruiter überlisten zu wollen. Es gibt sicher unerfahrene, aber keine dummen Recruiter.

**Lösungsansatz:** Stehen Sie zu Ihrem Alter. Wenden Sie es zu Ihrem Vorteil, indem Sie die Mehrwerte Ihrer Erfahrungen für die Zielposition hervorheben.

Als Bewerber über 50 gilt es also, die Erfahrungen zu nutzen, um sich im «War for a Job» einen Vorteil zu verschaffen. Die angedachten Erfahrungen beziehen sich nicht auf eine bestimmte Position, sondern sind die Fähigkeiten, ein Problem ganzheitlich über 360 Grad zu betrachten. Erfahrungen helfen, Aussagen in Inseraten zu hinterfragen, mehr Dimensionen wahrzunehmen und sich mit reiferen Überlegungen zu bewerben. Es ist eine besondere Herausforderung, Mythen im Bewerbungsprozess zu neutralisieren, weil sie nicht einfach zu fassen sind. Es gibt jedoch gute Bewerbungen – nämlich jene, welche sich konkret auf das Inserat beziehen. Das bedeutet auch, dass Motivationsschreiben und Lebenslauf für jede einzelne Bewerbung individuell abgestimmt werden. Auch der Punkt, dass man sich mit generischem Getexte nicht differenzieren kann, gehört zu den Erfahrungen.

Und ein Trost noch zum Schluss: Viele Firmen bezeichnen sich als nicht-diskriminierend, also Alter, Geschlecht und so weiter sind irrelevant in der Rekrutierung – und bei manchen stimmt dies auch. ■

#### DER AUTOR

Christoph Hilber ist Betriebswirtschaftler lic. oec.publ. Universität Zürich und seit 9 Jahren Head-

hunter mit seiner eigenen Firma P-Connect – Executive Search & Outplacement mit Fokus auf Industrie (MEM), Informatik, Telekom und Positionen VR, GL/Kader und Spezialisten. Vorgängig war er in leitenden Linienfunktionen bei NCR/AT&T, Dixax und Siemens tätig. Zusammen mit Simon Zaugg, Markus Egli und Franz Gübeli ist

Christoph Hilber auch Ko-Moderator der Gruppe «Xing Informatiker 50+». [www.p-connect.ch](http://www.p-connect.ch)

