Reifere Bewerbende und die Schattenwesen-Phänomene

Drei Störenfriede für erfahrene Menschen auf **Stellensuche**

1. Einführung:

Wer bereits einige Jahresringe auf dem Buckel hat, kann als Coach bei der Unterstützung und der Klient/die Klientin im Folgenden Klient genannt auf Stellensuche ein Lied davon singen. Immer wieder stellen sich je älter man bei der Suche nach einer neuen Stelle wird mehr und mehr Störenfriede in den Weg.

Wer kennt nicht das Bemühen um ein perfektes Bewerbungsdossier, das eingereicht sofort die Absage zur Folge hat. Die Elektronik ermöglicht es. Irgendwann macht sich nicht nur beim Klienten Unbehagen breit. Was ist bloss los. Der Klient kann viel, sehr viel, war eine gefragte Frau oder ein gefragter Mann und bringt in der Sitzung deutlich zum Ausdruck, dass er/sie die beständigen Absagen fast nicht mehr erträgt und mit ihnen seine Wohnung vielleicht gar sein Haus tapezieren kann. Gut gemeinte Ratschläge bringen ausser Verdruss nicht viel. Fragen und Gedanken keimen, WAS ist es denn, dass nebst den Jahresringen die Bewerbungsbemühungen so gnadenlos verdirbt?

Ich möchte diesem WAS, da es von den Stellensuchenden aber auch von Coaches immer wieder unterschätzt bzw. wenig verstanden wird, im Folgenden näher auf die Spur kommen. Könnte es denn nicht sein, dass mit einem besseren Verständnis für Ihren Klient die angestrebte real auch machbare Position in den Bereich des Möglichen rückt?
Damit das funktioniert, müssen Sie sich als Coach aber auch der Klient bzw. Bewerbende in diesem Kontext einzelne menschliche Eigenarten vor Auge führen. Manche könnte man als richtige Schattengewächse titulieren. Diese sind den Akteuren nicht zwingend bewusst und führen ein recht eigenwilliges Leben. Die drei wichtigsten sollen im Folgenden vorgestellt werden.

1.1. Älterer Mitarbeitender – Jüngere vorgesetzte Stelle

Zum besseren Verständnis sei dazu ein besonderer Archetypus (wie nach C.G. Jung definiert) vorgestellt. Dieser hat damit zu tun, dass in archaischen Zeiten unseres Menschseins die Stammesälteste oder der Stammesälteste als weisester Mensch einer Gemeinschaft kraft seiner Erfahrung und seines Alters meist zum Oberhaupt gekürt wurde. Dieses Prinzip hat unangefochten über Jahrhunderte nein gar über Jahrtausende seine Gültigkeit bewahrt und sich tief in unsere Vorstellungswelt eingegraben.

Später wurde es aufgrund von Erbfolge etc. durchlöchert und erst in jüngerer Zeit der industriellen Revolutionen weiter ausgehebelt.
Heute hat es sich (vermeintlich) längst durchgesetzt, dass im Idealfall der/die Beste bzw. Kompetenteste eine im wahrsten Sinn des Wortes leitende Position einnimmt.
Das Problem dabei ist, dass die unwillkürliche emotionale Kraft des oben beschriebenen Archetypen immer noch ihre Wirkung entfaltet. Gut fährt deshalb, wer sich dieses Schattenwesens zunächst bewusst wird, um anschliessend eine griffige Handlungsalternative zu den bisherigen Bemühungen zu entwickeln.

Die zwei nachfolgend vorgestellten Störenfriede sind Im Unterschied zum Vorgängigen ausgesprochen modern, d.h. dem heutigen Zeitgeist entsprungen. Sie sind nicht minder wirkungsvoll und wir, Coach wie Klient, tun gut daran, uns damit ebenfalls auseinanderzusetzen.

1.2. Kostenschreck älterer Mitarbeitender/Pensionierung vor der Zeit

Immer wieder wird darauf hingewiesen, dass reifere (50+) Mitarbeitende teure Mitarbeitende sind, da für Firmen die Abgaben an die zweite Säule gesetzesbedingt in die Höhe schnellen. Sie sind gerade für KMU Betriebe nicht zu unterschätzen. Was für Mitarbeitende in diesem Alter gilt, gilt für Bewerbende gleichermassen.
Seien Sie sich jedoch bewusst, dass dieser Umstand transparent ist und in diesem Sinne kein in unserem Sinne eigentlicher Störenfried darstellt. Denn gelingt es dem Bewerbenden bzw. Ihrem Klienten in seiner Bewerbung ein griffiges Nutzenversprechen zu definieren wie z.B. «mit meinem karätigen Netzwerk und meinem auf Ihre Bedarfe ausgerichteten Kompetenzen Portfolio werde ich Ihnen schnelle Mehrwerte generieren», ist das oben beschriebene schnell nicht mehr der ausschlaggebende Grund für eine Absage.
Ganz anders sieht es mit der Unterstellung bei reiferen Bewerbenden aus, sich einerseits anstellen zu lassen, um sich andererseits sobald als möglich vor der Zeit pensionieren zu lassen. Spätestens wenn die Altersgrenze 55 Jahre überschritten wurde, muss diesem zweiten Störenfried, denn das ist er in den meisten Fällen, mit Vehemenz entgegengesteuert werden. Der Punkt ist von Bewerbenden unbedingt vor Einreichen der Bewerbungsunterlagen anzusprechen.

1.3. Der Vorbehalt Social Media und damit Networking resistent zu sein

Der Generation, die in den 50er bzw. auch in der ersten Hälfte der 60er Jahren geboren wurde, wird drittens unterstellt, dass sie wenig bis keine Affinität zu neuen Instrumenten wie Linkedin, Xing, aber auch Facebook, Instagram etc. entwickelt haben und schon gar nicht die Absicht aufbringen, dies noch zu tun. HR Abteilungen und Linienvorgesetze unterliegen schnell diesem Vorurteil, sind sich aber dessen nicht immer bewusst. Als Coach wissen Sie, dass diese Kompetenzen für Bewerbende in Grossunternehmen wie auch KMU heute unabdingbar sind.
Für Ihren Klienten bzw. Bewerbende generell ist es deshalb entscheidend, nachzuvollziehen, wie die Firma ihrer Wahl kommuniziert bzw. welche Kommunikationskanäle sie bevorzugt und welches der Social Media Instrumente sich dafür eignet. Dies muss analysiert und verstanden sein. Bei älteren Bewerbenden ein unverzeihlicher Fehler, wenn sie dies nicht tun. Selbstredend, dass Sie mit Ihrem Klienten ein aussagekräftiges LinkedIn und XING Profil erarbeitet haben.
Und damit es erwähnt ist, Sie lassen Ihren Klienten ohne gut gepflegtes Netzwerk grundsätzlich nicht auf den Stellenmarkt los, oder?

1.4. Überqualifiziert

Älteren Bewerbenden wird nahegelegt, ihren Erfahrungsschatz prominent in den Vordergrund zu stellen. Das ist gut so, denn damit kann gepunktet werden. Was dabei häufig zu wenig beachtet wird, ist der Umstand, dass das Unternehmen der Wahl nicht alle Erfahrungen wirklich gebrauchen kann. Oft

werden die Firmen bzw. deren HR Abteilungen mit Lebensläufen erschlagen, in denen es von Praxis und Erfahrungen nur so wimmelt, ob sie nun auf die ausgeschriebene Position passen oder nicht. Das bringt nichts!

Es ist daher unerlässlich, dass gerade ältere Bewerbende aufgrund des Stellenprofils analysieren lernen, welche der erworbenen Erfahrungen für das künftige Unternehmen von Interesse sind.

2. Schlussfolgerung:

Die vorgestellten Störenfriede und Schattenwesen und den Umgang damit dürfen als Angebot verstanden werden. Nicht immer sind alle ein Hindernis, sie sind es aber immer wieder. Ältere Stellensuchende kommen deshalb nicht darum herum, sich bei der Stellensuche bei den Unternehmen ihrer Wahl in jedem Fall gut vorbereitet einzubringen. Die Bewerbung schriftlich einzureichen reicht ohne vorherige telefonische Kontaktname nicht mehr. Dr. Google kann zusätzlich Abhilfe verschaffen.

Was die Erfahrungen und die Kompetenzen betrifft gilt es zudem sorgfältig abzuwägen, warum und für was der Arbeitgeber der Wahl, seien Sie sich auch als Coach dessen bewusst, bereit ist zu bezahlen. Er ist künftiger Kunde ihres Klienten. Bedenken Sie und informieren Sie Ihren Klienten darüber, dass sich die Salarierung nicht nur aus dem Bruttogehalt zusammensetzt sondern auch aus Nebenleistungen wie Infrastrukturkosten, Sozialleistungen und in der Privatwirtschaft zusätzlich aus **erwartetem direktem oder indirekten Gewinn**. Ein entsprechend gut dokumentiertes und auf die Ihren Klienten interessierende Stelle ausgerichtetes Nutzenversprechen und klaren ROI wie Mehrwerteangebot ist unabdingbar.

ADDISCO / Jürg. C Wiesmann