

Stellensuchende 50+ haben eine Chance auf dem Arbeitsmarkt – trotzdem.

Wie eine Outplacement Fachexpertin und ein sozialpsychologischer Coach diese Hürde mit den Klienten erfolgreich schaffen und vorgefasste Glaubenssätze der Arbeitgeber überwinden.

Welche Vorteile haben Menschen, die sich mit Ihrem professionellen Coaching beruflich neu orientieren möchten?

UBS: Mit unserem Coaching können die Chancen im Arbeitsmarkt wesentlich gesteigert werden. Die Stellensuchenden lernen, selbstbewusst aufzutreten. Sie werden vorbereitet auf heikle Gesprächssituationen. Im Hintergrund steht auch eine moralische Stütze, um nach Absagen auf Stellenbewerbungen nicht in eine Motivationskrise zu stürzen. Absagen erzeugen Frustrationen und Einbussen im Selbstwertgefühl. In einem Coaching lernen Menschen, mit Niederlagen umzugehen.

In welchem Zeitpunkt setzen Sie den sozialpsychologischen Aspekt ins Zentrum?

UBS: Wenn zum Beispiel private Belastungssituationen zu gross werden und es schwierig wird, sich konstruktiv mit der eigenen beruflichen Situation auseinanderzusetzen. Oder wenn vor einem Vorstellungsgespräch plötzlich nur noch Blackouts und Verzweiflung auftreten. Um diesen Bereich im Rahmen des Outplacements und Management-Coachings professionell abzudecken, arbeite ich mit meinem Geschäftspartner, Dr.phil. Heinz Bolliger-Salzmänn, zusammen. Als Experte in Burn-out-Prophylaxe, Ressourcen-Management, Self-Care sowie Umgang mit Stress-Situationen setzt er praktische, einfach umsetzbare Hilfsmittel ein. Es kommt vor, dass ein Klient zwei Tage vor dem geplanten Vorstellungsgespräch einen Nervenzusammenbruch erleidet. Dies erfordert eine Krisenintervention seitens des Firmen-Sozialpsychologen. Der Klient konnte danach ein gelassenes und erfolgreiches Vorstellungsgespräch führen.

Wie unterstützen Sie Klientinnen und Klienten konkret?

UBS: Zu den Stärken meiner Firma zählt ein grosses Netzwerk. Auf dem Geschäftsplatz Bern kennt man sich. In Gesprächen sind Vakanzen und Anforderungsprofile zu erfahren. Es kommt öfters vor, dass ich von Arbeitgebern angefragt werde, ob ich passende Profile anbieten könne. Bei einer dieser Anfrage konnte ich eine passende Klientin vorstellen, ebenfalls 50+. Wir definierten präzise das Matching Angebot/Nachfrage, und signalisierten Verhandlungsspielraum in der Lohnfrage. Die Klientin erhielt den Job.

Wie erreichen Sie Erfolge, Kandidaten ü50 erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren?

UBS: Lassen Sie mich ein konkretes Beispiel aufgreifen: Einer meiner Klienten ist 60+, weist ein hervor-



ragendes CV mit aktuellsten Weiterbildungen und eine fundierte Ausbildung auf. Auf seine professionellen Bewerbungen erhält er nur Absagen. Ein Klassiker, leider. Hier ist es mir gelungen, den Arbeitgeber aus einer NGO durch gezielte Argumente zu überzeugen, diesen Kandidaten einzuladen. Konkret: Eine professionelle Aufbau-Arbeit in einer Abteilung zu leisten und im Alter von 65 den Stab an einen jüngeren Nachfolger weiterzugeben. Der Kandidat wurde eingeladen. Dies ist schon die erste Hälfte des Erfolges. Die zweite Hälfte muss dann der Kandidat mit einer hervorragenden Auftrittskompetenz erzielen und mit Argumenten überzeugen. Er hat es in die letzte Runde geschafft.

Aktuell stelle ich leider immer noch fest, dass Recruiter auch beste Kandidaturen im Alter von 50+, und erst recht 55+, nicht einmal anschauen. Heute arbeiten viele HR mit KI (Künstlicher Intelligenz) mit ihren vorgefassten Dogmen: ü50 zu teuer, zu unflexibel, nicht mehr lernfähig. Ich erlebe das Gegenteil! Die Recruiter müssen den Mut haben, ihre Suchkriterien entsprechend anzupassen, damit Bewerbende im entsprechenden Alter nicht einfach durch die Maschen fallen. Und sie werden belohnt! Immer vorausgesetzt, die Kandidatin hat sich mit Weiterbildung auf den neuesten Stand gebracht und zeigt eine überzeugende Auftrittskompetenz.

Wie gestalten Sie Ihre unterschiedlichen Beratungsangebote?

UBS: Als erstes gilt es, den Klienten da abzuholen, wo er sich aktuell befindet. Eine sorgfältige Standortbestimmung gibt Klärung, wo wir mit welchen

Instrumenten beginnen. Bei dem einen Klienten ist es gegeben, zuerst das verlorene Selbstbewusstsein wieder aufzubauen, bei der anderen Klientin können wir direkt in die Bearbeitung des Arbeitsmarktes einsteigen.

Manchmal schafft ein gemeinsamer Spaziergang an der Aare Raum für eine Öffnung der Perspektive, Luft, um Verkrampfungen zu lösen und die Gedanken fliessen zu lassen, entsprechend dem Fluss des Wassers.

Sie waren zuvor eine erfolgreiche Head Hunterin. Was hat Sie dazu bewogen, die Seite zu wechseln und in die Beratung einzusteigen?

UBS: Die Leidenschaft, das Potential von Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Den Ehrgeiz, Kandidaten mit hervorragendem Leistungsausweis nicht in eine frühzeitige ungewollte Pensionierung abgleiten zu lassen und damit viel Leid zu erzeugen. Und schliesslich als Volkswirtschaftlerin zu vermeiden, reiche Erfahrung und Know How brach liegen zu lassen mit einer falschen Einstellung, Menschen ü50 seien nicht mehr flexibel und leistungsfähig. Ich erfahre das Gegenteil! Je schneller die Arbeitssuchenden eine passende Stelle finden, desto mehr kann der Staat Geld sparen. Damit leistet ein Arbeitsmarkt-Coaching, ein Outplacement, einen volkswirtschaftlichen Beitrag an die Öffentlichkeit.

Unternehmensprofil

Die Burki Beratung & Outplacement GmbH ist seit über 15 Jahren als Beratungsunternehmen tätig. Die Firmengründerin, Ursula Burki-Salzmänn, lic. rer.pol., führt das Unternehmen, ihr Geschäftspartner, Dr.phil. Heinz Bolliger-Salzmänn, unterstützt sie dabei in sozialpsychologischen Themen. Ihr Wissen schöpfen beide aus langjähriger Berufs- und Führungserfahrung. Zum Firmenangebot gehören Management-Coaching, Outplacement, Arbeitsmarkt-Coaching, Self-Management, Self Care und Burn-out-Prophylaxe. Das Beratungsunternehmen hebt sich dadurch hervor, dass es Unterstützung und Begleitung sowohl in beruflichen wie auch in sozialpsychologischen Fragestellungen mit erfahrenen Experten in Theorie und Praxis unter einem Firmendach anbietet.

www.burki-beratung.ch