

Warum Sie sich nicht nach unten bewerben sollten

Gut qualifizierte Stellensuchende vergrössern ihren Arbeitsmarkt oft, indem sie sich auf Stellen bewerben, für die sie überqualifiziert sind – wie ich im Artikel «Hilfe – mein Arbeitsmarkt schrumpft!» beschrieben habe. Doch es gibt weitere Gründe, weshalb sich Bewerbende für Positionen interessieren, die nicht ihrem Qualifikationsniveau entsprechen.

Peter Näf

Viele bewerben sich unfreiwillig nach unten: Ihr Selbstbewusstsein ist angeschlagen. Trauer über den Stellenverlust, Verletzung durch schlecht geführte Kündigungsgespräche (siehe Artikel: «Wie man ein Kündigungsgespräch nicht führen sollte») und Angst, keine angemessene Stelle mehr zu finden, führen häufig zu Selbstzweifeln. Dadurch trauen sich viele nur noch Stellen zu, die weit unter ihrem Qualifikationsniveau liegen.

Achten Sie auf Ihr Selbstbild

Das hinterlässt bei Recruitern keinen guten Eindruck. Denn: Sie müssen davon ausgehen, dass die Bewerbenden keine Top-Kandidatinnen und -Kandidaten sind, sonst würden sie sich auf höher qualifizierte Positionen bewerben. Daher lohnt es sich, mithilfe von Storytelling die eigenen Erfolgserlebnisse wieder ins Bewusstsein zu holen, um das angeschlagene Selbstbewusstsein zu stärken.

Ein zweiter Grund für eine Bewerbung nach unten ist ein falscher Blickwinkel: Viele denken bei einer neuen Stelle unbewusst an die Startphase – und die fühlt sich fast immer nach Überforderung an: In der ersten Zeit im neuen Job müssen wir viel Neues lernen und uns in einem unbekannten Umfeld rasch zurechtfinden.

Bewerbende sollten sich mit Blick auf eine neue Stelle stattdessen auf die Zeit nach einigen Monaten konzentrieren und sich die Frage

stellen: Kann ich nach einer gründlichen Einarbeitung und Wachstum on the job in dieser Position erfolgreich werden?

Wie bei jedem zielorientierten Vorgehen sollte der Blick auf das Ziel gerichtet sein – den mittel- bis längerfristigen Erfolg – und nicht auf die ersten Schritte beim Stellenantritt (siehe Artikel «Behalten Sie Ihre Ziele im Auge – nicht Ihre Widersacher!»)

Den Blick in die Ferne schweifen lassen

Unternehmen rekrutieren meist für einen Zeitraum von mehreren Jahren. Deshalb ist es völlig normal, dass neue Mitarbeitende in die Funktion hineinwachsen müssen. Wären Sie bereits am ersten Tag voll produktiv, drohte Ihnen nach kurzer Zeit eine Überqualifizierung und damit ein Boreout.

Allerdings weiss ich aus meiner Erfahrung als Headhunter, dass viele Unternehmen diesen Punkt vernachlässigen und aus einer kurzfristigen Perspektive heraus eine 100%-Abdeckung der Stellenanforderungen anstreben – statt der in der Theorie empfohlenen 70-80%.

Achten Sie dennoch darauf, für die Stellenanforderungen, die Sie noch nicht abdecken, ein Angebot zu machen. Viele Bewerbende versäumen es, aufzuzeigen, wie sie sich in die Rolle einarbeiten und die fehlenden Qualifikationen ausgleichen wollen. Hier helfen Erfolgsgeschichten, die zeigen, wie Sie sich in der Vergangenheit neues Wissen angeeignet und sich erfolgreich in neue Funktionen eingearbeitet haben.

Die optimale Bewerbungsrichtung ist also – mindestens leicht - nach oben.

[#bewerbung](#) [#selbstbewusstsein](#) [#standortbestimmung](#)

Weitere Artikel zu Karrierethemen
finden Sie auf meiner Homepage
<https://karrierecoaching.ch/artikel/>

