

# BERUF & KARRIERE



Schon wieder abgelehnt: Viele Jobsuchende werten jede zurückgesandte Bewerbungsmappe als persönliche Niederlage. Dabei vergessen sie, dass sie manchmal gar keine Chance hatten – zum Beispiel, weil eine Stelle nur pro forma ausgeschrieben wurde. LAIF

## Kopf hoch

Wer sich bewirbt, muss Absagen verkraften – manchmal sogar viele. Wie schafft man es, sich immer weiter zu motivieren? Und was kann man aus Rückschlägen lernen?

VON ANNE-EV USTORF

Bei Absage Nummer 34 war Schluss. Jana Schrader brauchte eine Pause. Seit zwei Monaten bewirbt sie die junge Kommunikationswirtin auf Stellen im Marketing und hatte bislang doch nur Absagen bekommen. Dass es schwer werden würde, hatte sie gewusst, schließlich war der Arbeitsmarkt in ihrer Branche hart umkämpft. Außerdem lag ihr Studienabschluss erst zwei Jahre zurück, den ersten Job hatte sie im Zuge einer Kündigungswelle kurz vor Ende der Probezeit verloren.

Trotzdem hatte Jana Schrader gehofft, dass ihre Referenzen gut genug wären, um das Interesse einiger Personaler zu wecken. Stattdessen erhielt sie 34 Absagen mit Standardformulierungen. „Ich kam nicht klar mit dem Gefühl, dass keiner da draußen mich wollte, und begann, an mir zu zweifeln. Ich habe dann erst mal aufgehört, mich zu bewerben.“

Wer viel Zeit und Arbeit in seine Bewerbung steckt, ist enttäuscht, wenn Absagen im Briefkasten landen – das ist ganz normal. Doch während das eine oder andere Ablehnungsschreiben noch gut zu verkraften ist, steigt der Frust parallel mit dem Stapel der zurückgesandten Mappen. Die mangelnde Anerkennung schlägt auf Moti-

vation und Stimmung, nicht zuletzt, weil viele Bewerber die Ablehnung ihrer fachlichen Kompetenzen unbewusst mit der ihrer menschlichen Qualitäten gleichsetzen.

Dieser Schritt liege heute nahe, sagt der Berliner Psychoanalytiker Hans-Werner Rückert, denn schließlich gelte in unserer Gesellschaft jeder als seines eigenen Glückes Schmied. „Der Tenor ist, wenn's nicht klappt, hast du dich nicht genug angestrengt“, sagt Rückert. „In manchen Branchen ist es wirklich schwer, gegen diesen neoliberalen Zeitgeist anzukämpfen.“

Oft genug haben die Bewerber aber schon von vornherein keine Chance. Vielleicht, weil das Unternehmen bereits einen Wunschkandidaten im Kopf hat und die Stelle lediglich pro forma ausschreibt. Oder weil sich ein weibliches Team endlich einen männlichen Kollegen wünscht und alle Bewerberinnen automatisch aussortiert. Geschlecht, Alter und zu geringe oder zu umfassende Berufserfahrung sind nämlich häufig Ausschlusskriterien, die aus Gleichstellungsgründen in den Stellenausschreibungen erst gar nicht auftauchen. Und gelegentlich sind Bewerber einfach zu gut für die zu besetzenden Jobs.

„Gerade bei wissenschaftlichen Karrieren ist der Konkurrenzkampf unglaublich hart“, sagt Hans-Werner Rückert, der auch die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung an der Freien Universität Berlin leitet. „Oft kommen gerade nicht die Besten durch, weil die den vorhandenen Wissenschaftlern viel zu viel Angst machen. Man holt sich ja nicht die

Konkurrenz ins Haus. Stattdessen schaffen es die mit den besten Seilschaften.“ Man sollte sich also keinesfalls immer persönlich haftbar machen für das Scheitern, meint er: „Oft stecken Strukturen dahinter, die man gar nicht beeinflussen kann.“

Doch wie viele Absagen sind überhaupt normal? Und wann sollten sich Bewerber Gedanken über die Qualität ihrer Unterlagen machen? „Umso spezialisierter ein Bewerber ist, umso schwieriger sind die Erfolgsaussichten, weil es einfach nicht so viele Stellen gibt“, erklärt Maja Skubella von der Hamburger Beratung Karriere & Entwicklung. Die Kommunikationswirtin hat in den letzten Jahren mehr als tausend

**Ein Experte sollte nach jeder zehnten Bewerbung eingeladen werden, so die Faustregel**

Bewerbungsunterlagen geprüft und folgende Faustregel aufgestellt: Ein Experte (etwa ein hoch qualifizierter Manager) sollte bei jeder zehnten Bewerbung eine Einladung zum Vorstellungsgespräch erhalten, ein Generalist (Buchhalter, Office-Assistent, Vertriebler) bei mindestens jeder zweiten. Vorausgesetzt natürlich, die Bewerbungsunterlagen stimmen. Oft liege da nämlich ein Grund für wiederholte Absagen: „Viele Bewerber sind in ihren Ansprüchen zu unkonkret, oder die Bewerbungsstrategie stimmt nicht“, sagt sie.

Skubella plädiert für erfolgsorientierte Bewerbungsunterlagen, mit konkreten Zahlen und vor allem einer guten Story. Denn: „Heute zählt die emotionale Botschaft. Der Bewerber muss mit seiner Geschichte gleich beim Entscheider hängen bleiben. Da helfen auch kleine Tricks wie ein Kurzprofil vor dem Lebenslauf oder eine Sichtbarwerdung in Social Media Profilen.“ Schwieriger werde es, wenn Bewerber nichts Markantes im Lebenslauf hätten. „Klassisches BWL ohne irgendwelche Spezialisierungen zum Beispiel ist längst kein Selbstläufer mehr. Berufe an der Schnittstelle zwischen Wirtschaft und Wissenschaft hingegen sind sehr gefragt.“

Bei häufigen Absagen hilft also ein Besuch beim Bewerbungsberater, um Unterlagen und Strategie durchleuchten zu lassen. Gelegentlich reicht aber schon ein wenig moralische Unterstützung, um den Kopf über Wasser zu halten. „Wenn man dazu neigt, sich die Dinge selber vorzuwerfen, sollte man unbedingt mit Kollegen aus der Branche sprechen“, sagt Hans-Werner Rückert. „Die können helfen, den eigenen

Tunnelblick zu relativieren. Vielleicht, indem sie einen daran erinnern, dass man sich in einer umkämpften Branche bewirbt und daher einen längeren Atem braucht.“

Der Psychoanalytiker plädiert außerdem für mehr Eigeninitiative bei Bewerbungen, etwa indem Jobsuchende sich direkt bei Personalabteilungen über Stellen informieren und der Bewerbung dann ein

Kurzexposé mit Ideen beilegen. „Ich wäre gern bereit, mit jemandem eine Viertelstunde zu telefonieren, um ein oder zwei Dinge zum Job zu erklären“, sagt Rückert. „Das konnotiert die Bewerber positiv.“

So ähnlich gelang schließlich auch Jana Schrader der Wiedereinstieg. Die Kommunikationswirtin rief nach ihrer selbstverordneten Bewerbungspause spontan bei

einer kleinen Marketingfirma an und bekam tatsächlich die Geschäftsführerin ans Telefon. Es ergab sich ein nettes Gespräch, und Schrader schickte ihre Bewerbungsmappe los. Sechs Wochen lang hörte sie nichts, dann kam eine Einladung zum Vorstellungsgespräch – gerade hatte eine Mitarbeiterin in der Firma gekündigt. Zwei Wochen später hatte Schrader den Job.

ANZEIGE

PERSONALMANAGEMENT 2015  
**KONGRESS**

**BERLIN**  
// 18./19. JUNI //

FOKUSTHEMA  
2015 **ZUKUNFT**

www.personalmanagementkongress.de

### Stellensuche ist ein Vollzeitjob

Jede Jobsuche ist eine Nervenprobe: Manchmal gibt es einfach keine geeigneten Stellen, und man kassiert eine Absage nach der anderen. Oder man ist selbst unentschlossen, und das Grübeln bringt einen um den Schlaf. Bewerbungsberater Thomas Bähren weiß, was die Stellensuche leichter macht und wie Bewerber sich motivieren:

**Jobsuche als Job sehen.** Bewerber sollten ihre Zeit ähnlich strukturieren wie einen Arbeitstag. Sie können zum Beispiel von acht bis 16 Uhr an ihren Bewerbungen arbeiten und der Suche nachgehen. Danach ist Feierabend, sagt Bähren. Wer das Bewerben als Job ansieht, kann leichter abschalten und sich auch mal ein paar freie Tage gönnen.

**Lücken im Alltag füllen.** Einen Englischkurs belegen, ein Fernstudium absolvieren

oder ein Ehrenamt ausüben – solche Beschäftigungen geben Auftrieb und sorgen für zusätzliche Motivation. Außerdem füllen sie Lücken im Lebenslauf und bringen einen fachlich oder persönlich weiter.

**Einigeln vermeiden.** Rückzug hilft nicht weiter. Wer sich mit Bekannten oder möglicherweise ebenfalls arbeitslosen Ex-Kollegen trifft, bekommt von ihnen vielleicht wertvolle Tipps und wahrscheinlich aufbauende Worte. Auch Hobbys und Sport stärken das Selbstbewusstsein, sorgen für einen positiven Blick auf sich selbst und geben Energie.

**Sich selbst Mut machen.** In Phasen der Jobsuche sollte man sich immer wieder klarmachen, was man kann und was man schon erreicht hat, rät Bähren. Dabei hilft es, sich gute Leistungen etwa aus der Ausbildung oder

dem Studium ganz bewusst immer wieder anzusehen. Auch eine Auflistung der gesamten Praxiserfahrung kann ermutigen.

**Misserfolge hinterfragen.** Bei Absagen sollte man sich überlegen, woran es gelegen haben kann und es – wenn möglich – beim nächsten Mal anders machen. Vielleicht waren die Bewerbungsunterlagen nicht vollständig oder nicht aussagekräftig genug, vielleicht passte der Job nicht optimal, oder die Anforderungen waren einfach zu hoch.

**Realistisch bleiben.** Die Suche nach dem richtigen Job braucht Zeit. Nur in seltenen Fällen ist der Kandidat im April mit dem Studium oder der Ausbildung fertig und hat im Mai eine neue Stelle. Wer Rückschläge wie Absagen einkalkuliert, den treffen sie nicht unerwartet. DPA/SZ



Stellenmarkt

## Mit dem SZ-Stellenmarkt finden sich die Besten.

Setzen Sie auf einen Stellenmarkt, der qualifizierte Fach- und Führungskräfte mit erfolgreichen Arbeitgebern effizient zusammen führt.

Erfahren Sie mehr unter [jobs.sz.de](http://jobs.sz.de) oder in der Süddeutschen Zeitung am Wochenende.

Seien Sie anspruchsvoll.

Süddeutsche Zeitung