
1 Wann können Sie anfangen?

*»Wenn du denkst, dass du zu klein bist, um Einfluss zu haben,
dann versuch mal, mit einem Moskito ins Bett zu gehen.«*

Anita Roddick

»What you won't let be, won't let you be.«

Debbie Ford

Wir bewerben uns oft zu spät

Lange Zeit dachte ich, die Herausforderungen bei der Bewerbung beginnen mit der Bewerbung. Viele Ratgeber meinen das auch und setzen bei Stellensuche, Anschreiben, Lebenslauf und Zeugnissen an. Über die Jahre belehrten mich meine Seminarteilnehmerinnen und Coaching-Klientinnen eines Besseren — an dieser Stelle meinen ausdrücklichen Dank an Sie alle!

Wichtig

Die Probleme mit der Bewerbung beginnen lange vor der Bewerbung. Manchmal viel zu lange vorher ...



Betrachten wir ein schönes Gegenbeispiel: Jelina. Sie ist 32, hat Kind und Mann und sagt während des Telefon-Coachings: »Ich schaue mich gerade um. Es werden in der Branche interessante Stellen angeboten.« Ich gebe zu bedenken: »Aber Sie sind doch erst vor 15 Monaten befördert worden!« Jelina schweigt einen Augenblick.

Dann meint sie: »Ja und? Es schadet niemandem, wenn ich mich jobmäßig auf dem Laufenden halte. Gucken kostet nichts. Vor einem Klamottenkauf gehe ich doch auch online oder in die City zum Schaufensterbummeln! Warum also nicht beim Job?«

Wenn auch Sie dieser Meinung sind, wenn auch Sie ohne zu zögern sofort eine Bewerbung losschicken, sobald Sie ein Angebot entdecken, mit dem Sie sich verbessern können — Gratulation! Blättern Sie bitte weiter bis zum Kapitel »Was zu tun ist: Zwischenzeugnis«. Sie blättern nicht? Dann geht es Ihnen wie den meisten Frauen, die sagen:

- Eigentlich wollte ich schon lange was anderes machen!
- Ich hatte nie vor, so lange auszusetzen. Aber jetzt dauert die Familienphase bereits ... Jahre!

Wann können Sie anfangen?

- Manchmal frage ich mich: Warum bin ich noch hier? Ich hatte früher mal ganz andere Träume und Vorstellungen!
- Dieser Job frustriert mich schon lange!

!

Übung

Was sagen, denken, fühlen Sie schon (viel zu) lange? Bitte notieren Sie den Gedanken. Ein reflektierter Gedanke wirkt stärker handlungsleitend als ein flüchtiger Gedanke — und das Aufschreiben ist eine besonders starke Form der Reflexion. Fühlen Sie sich frei für jedwede Formulierung:

Was Sie notiert haben oder denken, beschreibt ein zentrales Problem bei der Bewerbung. Auf diesen Stolperstein treffen fast alle von uns lange vor der eigentlichen Bewerbung.

!

Achtung

Wir halten zu lange in Jobs, Positionen, Aufgabenbereichen oder Firmen aus, die uns eigentlich nicht entsprechen — oder uns quälen.

Andere sind immer noch in der Familienphase, obwohl das nie so geplant war. Oder hängen in einer Beziehung fest, die sie — nicht nur in der beruflichen Mobilität — einschränkt. Oder wollten nach einer Trennung, einer Scheidung oder dem Auszug der Kinder eigentlich längst wieder ins Arbeitsleben einsteigen. Haben sie das gemacht? Leider oft und lange nicht.

!

Tipp

Sehen Sie sich spätestens dann nach etwas Neuem um, wenn Sie mit der aktuellen beruflichen Situation deutlich unzufrieden sind und keine Aussicht auf Besserung besteht. Das sind Sie sich schuldig. Sie sollten nicht zu lange zögern, sondern zügig aktiv werden.

Wenn das alle Frauen machen würden, wären wir nicht hier zusammengekommen. Was tun Frauen stattdessen? Wir kritisieren. Uns.

Selbstkritik fesselt, Reframing befreit

Wir halten oft zu lange aus in unbefriedigenden Jobs, quälenden Beziehungen, unerquicklichen Situationen, einseitigen Freundschaften, nervigen Ver-

einen, auf langweiligen Partys ... Natürlich ist uns das unterschwellig bewusst! Meist mehrmals die Woche. Was machen wir dann?

Wir machen uns Vorwürfe.

Natürlich in bester Absicht! Wir wollen uns ja motivieren. Also denken wir impulsiv: *Wann gebe ich mir endlich einen Ruck? Oder: Warum kriege ich einfach nicht den Hintern hoch?* Was ist das? Viele halten solche Fragen für hilfreich. Erst beim zweiten Hinschauen erkennen und fühlen wir, dass sie bereits eine leise, aber fürs Selbstwertgefühl schädliche Abwertung enthalten. Wenn wir so etwas zu einer guten Freundin sagen würden, würde die säuerlich reagieren. Noch deutlicher wird die unbewusste, unabsichtliche und unreflektierte Selbstabwertung bei Gedanken und inneren Monologen wie: *In meinem Alter krieg ich doch keinen Job mehr!* Oder: *Mit meiner Qualifikation ist eben kein Blumentopf zu gewinnen.*

Vielleicht fällt uns das beim vorherrschend unsanften Umgangston in Gesellschaft, Familie, Arbeitsleben und Beziehung nicht mehr so auf — aber unser Selbstwertgefühl bemerkt es: Das alles sind abwertende Formulierungen. Sie schädigen unser Selbstwertgefühl und damit unsere Motivation. Wir schädigen damit (unabsichtlich) unser Selbstbewusstsein. Und das ist pures Gift — in jeder Lebenslage, aber insbesondere bei Bewerbungen. Je geringer Ihr Selbstwertgefühl ist, desto unwahrscheinlicher wird, dass Sie sich in nächster Zeit bewerben und dadurch tatsächlich verbessern.

Wichtig

Für eine Bewerbung, die zum gewünschten Job führen soll, ist ein gewisses Maß an Selbstbewusstsein nötig.



Unser Selbstbewusstsein bauen wir jedoch unbewusst ab, indem wir uns mit Selbstvorwürfen antreiben wollen: *Jetzt stell dich nicht so an und bewirb dich endlich!* Manche Frauen stellen sich daraufhin tatsächlich nicht mehr so an und verändern ihre berufliche Situation. Das ist schön, kommt aber eher selten vor. Denn viele Frauen machen sich seit Monaten oder gar Jahren Selbstvorwürfe — und das nützt ihnen rein gar nichts.

Achtung

Selbstvorwürfe funktionieren als Motivation spätestens bei der zweiten oder dritten Wiederholung. Wenn Sie sich dagegen etwas schon x-fach oder die sprichwörtlichen hunderte Male gesagt haben und es passiert immer noch zu wenig — probieren Sie eine andere Motivationstechnik.



Es gibt deren viele. Ich möchte Ihnen das Reframing empfehlen, das Umdeuten (wörtlich: etwas in einen anderen Rahmen hängen). Auch Ute nutzte es. Monatelang ging sie ihrer Clique auf die Nerven mit ihrem ewigen: »Ich komm einfach nicht in die Gänge!« Irgendwann machten sie die Freundinnen darauf aufmerksam, dass die ständige Wiederholung dessen sie auch nicht weiterbringe. Sie war entrüstet: »Aber es stimmt doch! So ist es doch tatsächlich!« Da sprach sie ein großes Wort gelassen aus.



Wichtig

Tatsachen sind wichtig. Einstellungen sind wichtiger.

Anders ausgedrückt: Nicht die Situation an sich bestimmt, wie Sie mit ihr umgehen. Vielmehr hängt Ihr Handeln stark davon ab, wie Sie über die Situation denken und sprechen.



Tipp

Wir können Situationen oft nicht beeinflussen, auch nicht, wie wir uns darin fühlen. Aber wir können immer ändern, wie wir über Situationen denken und reden. Und damit ändern wir letztendlich auch unsere Gefühle.

Ich fragte Ute, was sie sich in Situationen denkt, in denen sie erfolgreich in die Gänge kommt. Spontan sagte sie: »Das ist einfach. Ich denke: Das hast du doch so oder so ähnlich alles schon mal gemacht!« Das nennt man ein Reframing, eine Umdeutung: Es geht darum, einen hinderlichen Gedanken durch einen konstruktiven zu ersetzen.

Damit sind keine Hurra-Gedanken der Marke »Tschakka! Du schaffst es!« gemeint. Konstruktiv ist ein Gedanke nur dann, wenn Sie selbst ihn für glaubwürdig halten, er Ihnen entspricht und wenn er Sie Ihrem Ziel näher bringt. Also zum Beispiel nicht: *Sich mit drei Kindern wieder zu bewerben – da stellst dich doch keiner ein!* Sondern: *Andere Mütter haben es geschafft, also schaff ich das auch.* Oder *Ich schreib mal zehn Bewerbungen – erst danach habe ich Grund, mich zu beklagen.* Oder ganz mutig: *Wer einen Haushalt führen kann, kann auch eine Abteilung führen.* Welche Formulierung passt zu Ihnen?

Machen Sie sich so lange Gedanken, bis einer davon passt. Mit der Betonung auf machen: Gedanken passieren zwar oft unbewusst, aber frau kann auch ganz bewusst nachdenken. Machen Sie sich Gedanken zur Bewerbungsmotivation! Was denken Sie bislang? Und was würden Sie reframend stattdessen lieber denken?

Übung

Probieren Sie so lange Formulierungen aus, bis eine passt. Sie können das entweder ganz spontan und frei oder mit Unterstützung der ersten Das-kann-ich-besser-Übung machen.

Was wir lieben, lässt uns los: Würdigung

Gedanken sind starke Kräfte. Reframing wirkt erstaunlich schnell. Bei den meisten. In jedem Seminar erlebe ich jedoch auch Frauen, die berichten: »Ich versuche schon lange, mir Mut zu machen — aber das klappt irgendwie nicht. Was mache ich falsch?« Haben Sie es bemerkt? Auch das war ein versteckter Selbstvorwurf, der bitte umgehend zu reframe ist: Sie machen nichts falsch. Im Gegenteil: Sie sind sich selbst treu. Treuer als Sie vermuten.

Achtung

Es gibt gute Gründe, in einem schlechten Job zu bleiben.



Manche lachen bei diesem Satz — weil sich die lange verdrängte Wahrheit in ihnen Bahn bricht — und sie sagen zum Beispiel:

- Ist doch klar, warum ich meine Jobsuche immer und immer wieder auf-schiebe: Alle meine Freunde, Bekannten und meine Familie sind hier am Ort! Die will ich nicht durch einen Umzug verlieren!
- Irgendwie habe ich das Gefühl, ich würde die Kollegen und den Chef im Stich lassen, wenn ich gehe.
- Meine Kunden sind mir so ans Herz gewachsen. Wenn ich weggehe, kriegt die sicher einer dieser nassforschenden Hardcore-Verkäufer und zieht sie über den Tisch!
- Wenn ich kündige, kriegt der Chef doch nie gleichwertigen Ersatz für mich!
- Der Job unterfordert mich — aber das Arbeitsklima ist einfach wunderbar!
- Ich kann doch meine Kinder nicht aus dem Klassenverband reißen! Die verlieren all ihre Freunde!
- Natürlich wollte ich schon längst wieder arbeiten. Doch ehrlich gesagt: Das Familienleben gibt mir mehr als der Job!

Was sind Ihre guten Gründe für den Verbleib in einer Situation, die Sie »eigentlich« verlassen sollten, müssten, wollen?

Und was machen wir dann mit all diesen guten Gründen? Wir werten sie ab: *Ich bleibe in einem schlechten Job nur wegen des guten Klimas? Wie doof ist das denn?! Oder: Ich kann mich doch nicht immer hinter meinen Kindern*

verstecken, wenn ich Jobangebote ablehne! Es ist verständlich, dass wir uns ärgern, wenn wir uns selbst im Weg stehen. Verständlich, aber nicht hilfreich, denn in der Psychologie gilt ein »Naturgesetz«.

! Wichtig

What you resist, persists. Worüber du dich ärgerst, machst du stärker.

Je heftiger wir uns vorwerfen, dass wir uns hinter dem guten Arbeitsklima im schlechten Job verstecken, desto stärker wird der Drang, sich zu verstecken. Jedes innere Motiv, das wir bekämpfen, versorgen wir auf diese Weise mit Energie. Jede kennt das vom nächtlichen Wachliegen: Je stärker wir uns gegen das Wachliegen wehren, desto wacher werden wir. Ablehnung stärkt Affekte. Das Gegenteil davon ist Akzeptanz, Annahme, Würdigung.

Ulrike Dahm, deren Schattenarbeit (auch in Buchform) sehr zu empfehlen ist, rät zum Gegenteil: »Was wir lieben, lässt uns los.« Nicht die Ablehnung unserer tieferen Beweggründe befreit uns von ihnen, sondern ihre Akzeptanz. Oder wie die Psychologin sagt: »Du kannst nur ändern, was du annimmst.« Dieses Würdigen üben wir zum Beispiel im Seminar, aus dem Stand kann das keine.

Üben Sie doch ein wenig mit, zum Beispiel mit Belinda. Sie sagt: »Tief drin will ich gar nicht mehr arbeiten – ich bin so richtig zur Glucke geworden!« Das ist Selbstabwertung. Abwertung zementiert das innere Dilemma. Also reframe ich die »Glucke«, hole ihren Familienmensch sozusagen aus dem Schatten hervor (deshalb heißt die Schattenarbeit so) und schlage ihr vor:

»Sie sind ein überzeugter Familienmensch geworden!«

»Ja, aber ist das gut?«

»Ja, das ist es. Das weiß ich. Aber es nützt nichts, wenn ich das sage. Sagen Sie es sich.«

»Ich bin ein ... Familienmensch?«

»Bitte mit etwas mehr Überzeugung.«

»Ich bin ein Familienmensch.«

»Jawoll, das sind Sie – und das ist gut.«

»Genau. Ich tue meiner Familie gut. Und mir geht es gut dabei.«

»Richtig!«

»Dafür muss ich mich doch nicht entschuldigen!«

»Aber nie im Leben!«

»Also muss mein nächster Job gefälligst auch familienfreundlich sein und damit basta.«

Bald darauf hatte Belinda eine Arbeitsstelle gefunden, nach drei Wochen Suche. Nachdem sie sich vier Jahre lang selbst blockiert hatte mit der Ablehnung ihres tieferen Beweggrundes. Warum klappte es plötzlich? Weil sie ihr Motiv, ihren guten Grund, ihre Familienfreundlichkeit endlich offen, ehrlich und absichtlich ein wenig übertrieben würdigte. Was du würdigst, macht dich frei. Und da viele Frauen diesbezüglich zur Untertreibung neigen, folgt noch der Hinweis: Frau kann nicht übertreiben bei der Würdigung ihrer Motive. Tragen Sie ruhig etwas dick auf, es lohnt sich und fühlt sich gut an.

Gute Gründe zu bleiben

Schauen Sie noch mal die obigen Äußerungen von Frauen an, die zu lange im alten Job bleiben: Sie alle wollen etwas Gutes. Sie wollen den Freundeskreis nicht durch Umzug verlieren; sie wollen Chef und Kollegen nicht im Stich lassen oder ihre Kunden; sie wollen den Vorgesetzten vor schwachem Ersatz schützen; sie schätzen das gute Klima im alten Job ... und so weiter. Was hat es damit auf sich?

Das alles sind sehr gute, typisch weibliche Gründe: Frauen schätzen bei der Arbeit nicht bloß die Aufgabe (wie viele Männer), sondern auch und vor allem die Beziehungen, das Klima, das gute Miteinander, die Harmonie, das große Ganze. Sie denken nicht immer bloß an sich, sondern fast ständig an alle und alles andere. Dass sich »typische« Männer davon nicht abhalten lassen, wenn sie sich beruflich verändern wollen, liegt auf der Hand: Ihnen sind Status, Position, Sachthemen, Spezialisierung und Gehalt wichtiger als Beziehungen. Das stellt sich meist schlagartig nach einer Trennung oder Scheidung heraus. Neulich sagte ein frisch Geschiedener: »Ich habe plötzlich keine sozialen Kontakte mehr! Fiel mir früher nie so auf: Aber jede Einladung zum Essen kam aus dem Freundeskreis meiner Frau. Und die Freunde hat sie jetzt alle mitgenommen.« (Unter anderem) deshalb leben Frauen länger: Sie sind eingebettet in ein großes und tragfähiges soziales Netz. Männer sind tendenziell immer noch Einzelgänger.

Und weil Frauen ein tolles Netzwerk aufgebaut haben, beziehungsorientiert sind, ihre Familie genauso lieben wie den Job und vor einem Weggang auch daran denken, ob der Chef jemals gleichwertigen Ersatz bekommt, bleiben sie zu lange in alten Jobs oder in der Familienphase. Weil sie auch an andere, ans Unternehmen und ans große Ganze denken. Und das wollen Sie sich zum Vorwurf machen? Ernsthaft? Ganz im Gegenteil: Es ist gut, dass Frauen ans große Ganze denken. Was mit der Welt passiert, wenn allzu viele Menschen nur bis zur eigenen Nasenspitze denken, erleben wir schon viel zu lange.

! **Wichtig**

Sie haben jedes Recht und auch die innere Pflicht, Ihre tieferen Beweggründe für das Bleibenwollen zu würdigen: Es sind die bestmöglichen Gründe. Bestmöglich für eine bessere Welt.

Und wenn Sie schon dabei sind und sich die Selbstabwertung abgewöhnen, machen Sie das doch bitte auch im Umgang mit anderen Menschen. Sagen Sie keiner: »Hör doch auf zu jammern und schau dich endlich nach einem neuen Job um!« Das hilft nicht. Das schadet. Weil es nicht würdigt, sondern abwertet. Fragen Sie lieber nach den guten Gründen für das Verharren und wertschätzen Sie diese — Was du liebst, lässt dich los — und andere. Genau: Was uns loslässt, befreit uns. Und wer frei ist, bewirbt sich. Wenn sie Zeit dafür hat. Falls sie Zeit dafür hat. Das ist die zweite große Herausforderung vor der eigentlichen Bewerbung.

Kennen Sie eine Frau, die Zeit hat?

Die meisten von uns sind durch den Job und den großen Familien-, Freundes- und Bekanntenkreis, durch Verwandtschaftspflege, Besuche und Gegenbesuche, durch Haushalt und Sport, durch ehrenamtliches und soziales Engagement vollzeitlich in Anspruch genommen. Wann sollen wir uns denn bewerben? Wenn noch nicht einmal Zeit bleibt, regelmäßig die Stellenanzeigen zu lesen! Manche Bewerbungsratgeber raten, sich jede Woche mindestens eine Stunde für die Bewerberei Zeit zu nehmen. Kennen Sie eine Frau, die diese Stunde hat?

Vergessen Sie den Vorsatz: *Ich schau mich wirklich um, ehrlich! Sobald ich die Zeit dafür finde!* Sie werden sie nie finden. Da können Sie noch so lange suchen. Wobei: Wir suchen ja nicht wirklich! Wir stellen fest, dass wir keine Zeit haben. Das stimmt, hilft aber nicht weiter.

! **Tipp**

Fragen Sie nicht: Wann habe ich denn schon Zeit? Fragen Sie sich: Wann hätte ich denn am ehesten Zeit?

Jede Frau kennt darauf die Antwort — mindestens eine, zum Beispiel:

- Am ehesten ginge es noch an den Wochenenden, wenn die Familie stundenweise mit sich selbst beschäftigt ist! — Dann sorgen Sie dafür, dass sie es ist!
- Am ehesten geht es direkt nach dem Fitnessstudio — anstatt eine Stunde an der Theke zu ratschen.

- Der Yoga-Kurs mittwochs langweilt mich sowieso. Da klicke ich lieber in die Online-Portale.

Wann geht es bei Ihnen am ehesten? Regelmäßig?

Niemand isst die Salami am Stück

Oft höre ich: »Ich bewerbe mich, sobald ...« Mit den Varianten: ... sobald es wieder ruhiger ist im Job, ... sobald die Kinder aus dem Gröbsten raus sind, ... sobald er seine Dissertation geschrieben hat, ... sobald er weiß, was aus seinem Job wird ... Was ist Ihr Sobald?

Einige bewerben sich tatsächlich, sobald das Sobald eintritt. Aber viele tun das nicht, weil sie merken: Es wird eigentlich nie wirklich ruhiger im Job, die Kinder brauchen die helfende Hand einer liebenden Mutter auch noch, wenn sie groß sind, nach seiner Dissertation möchte er auch noch habilitieren oder sein Job ist immer noch unsicher. Wie es so schön heißt: Es ist eigentlich immer etwas! Immer etwas, das einen davon abhält, sich zu verändern. Manchmal ist dieses Etwas einfach nur ein Hinweis darauf, dass frau es nicht so ernst meint mit der beruflichen Veränderung. Dann befreit es schon unheimlich, ehrlich zu sich zu sein und zu sagen: »Fürs Erste bleibt es so, wie es ist! Basta!«

In der Regel ist Prokrastination, das ewige Aufschieben, jedoch ein Hinweis darauf, dass noch ein weiterer oder gar mehrere Hinderungsgründe vorliegen, meist innerer Natur. Dann ergründen Sie diese, reframen und/oder würdigen Sie sie. Wie das geht, haben Sie ja schon gelesen. Es kann aber auch an etwas anderem liegen.

Achtung

Wenn Sie etwas noch nicht tun, was Sie tun möchten oder sollten, ist es meist noch zu groß.

!

Oft klagen Bewerberinnen: »Ich komm einfach nicht dazu, mir was Neues zu suchen. Ich muss den Lebenslauf überarbeiten, endlich ein neues Foto machen, mein Zeugnis aktualisieren lassen und mit den Anschreiben tue ich mich sowieso immer schwer!« Nicht nur damit: Wer sich so einen Packen auflädt, darf sich nicht wundern, wenn das Muli der Motivation zusammenbricht: too much!



Tipp

Alles, was Sie noch nicht tun, ist meist noch zu groß: Zerlegen Sie es daher in viele kleine Teilaufgaben!

Das nennt man Atomisierung von Aufgaben. Wann sind die Atome klein genug? Wenn Sie die Aufgabe anpacken. Wenn Sie noch nicht beginnen, ist sie noch zu groß. Die Atomisierung ist ein tolles Rezept, mit dem auch die größten Projekte der Welt organisiert werden (beim Projektmanagement spricht man von »Arbeitspaketen«). Trotzdem nutzen viele Frauen diese Methode nicht. Was hält sie davon ab? Worauf tippen Sie?

Meist ist es der überzogene Perfektionsanspruch, der so oder ähnlich zum Ausdruck kommt:

»Ich brauche neue Fotos, aber meine Bekannte, die das so gut konnte, ist nicht mehr da. Und unser Fotograf am Ort taugt nichts und ich will nicht wegen so etwas in die City fahren ...«

»Wie wäre es, wenn Sie per Internet und Rumfragen erst einmal lediglich nach einer alternativen Quelle für das Foto suchen?«

»Aber das bringt mich doch nicht weiter. Das ist doch Pipifax!«

Weil ihr das Kleine zu klein ist, packt frau auch das Große nicht an. So machen wir das oft. Wer zwingt uns denn dazu? Wir können auch anders. Wer das Mögliche anpackt, schafft bald auch das Unmögliche. Würdigen Sie Ihre innere Perfektionistin — und atomisieren Sie! Beides geht.

Das Autoritäts-Syndrom

Viele Frauen haben sehr gute Gründe, sich nicht zu bewerben, zum Beispiel:

- Wenn ich mich bewerbe, kriegt das doch sicher auch mein Chef mit. Was sage ich ihm dann bloß?
- Einige Kolleginnen habe mich schon gefragt: Du bewirbst dich um die Abteilungsleitung? Wenn du Chefin wirst, müssen wir dich dann siezen?
- Mein Vater sagt, ich solle mich lieber nicht bei dieser Firma bewerben; in dieser Branche hätten es Frauen schwer.
- Ein Freund hat mich kürzlich begrüßt mit: »Ah, da kommt Frau Managerin.«

Was verbindet diese Hinderungsgründe? Etwas, das die Soziologin »soziale Kontrolle« nennt. Wir können es auch schlicht Autorität nennen. Im ersten Fall fürchtet sich die Bewerberin in spe davor, sich vor dem eigenen Chef zu rechtfertigen, im zweiten blockiert die Autorität der Freundinnen. Dass der eigene Vater als Autorität wahrgenommen wird, ist fast selbstverständlich.

So selbstverständlich, dass wir das oft gar nicht bewusst wahrnehmen. Sollten wir aber.

Tipp

Fragen Sie sich regelmäßig: Befolge ich unreflektiert Erwartungen, von denen ich vermute, dass eine Autorität sie an mich stellt?



Dass wir in unserem Freundes- und Kollegenkreis nicht anecken oder uns nicht unbedingt mit dem Chef anlegen wollen, ist ganz normal. Wenn wir deshalb jedoch unsere Lebensträume aufschieben oder aufgeben, dann hat sich die Balance verschoben. Die Balance zwischen Ihren eigenen und den Interessen anderer. Wir können diese Balance mit einigen klugen Überlegungen wieder ins Gleichgewicht bringen. Oft reicht schon eine einzige aus, zum Beispiel:

- Wenn ich mich beruflich verbessern möchte, um wen geht es dann eigentlich — um die Kollegen oder um mich?
- Dass der Chef nicht möchte, dass ich gehe, ist mir klar. Aber was möchte ich?
- Ich werde die Wünsche anderer nicht ignorieren. Doch genauso wenig meine eigenen Wünsche.
- Der wichtigste Mensch in meinem Leben sollte eigentlich ich sein — und das hat nichts mit Egoismus zu tun!
- Nur weil ich keine Wellen schlagen möchte, verzichte ich auf meine Wünsche? Möchte ich das wirklich?
- Wenn ich nicht für meine Interessen einstehe, wer sollte es dann tun?

Sind Frauen wirklich so emotional, so bang, so zaghaft, wie es auf diesen Seiten scheint? Diesen Vorwurf höre ich manchmal. Ich finde ihn empörend. Denn selbst Vorständinnen gestehen mir: »Vor meiner letzten Bewerbung flatterten meine Nerven mächtig. Aber über Gefühle darf man im Business und leider oft auch in der Familie nicht reden!« Dass das komplette affektive Universum tabuiert wird, ist der Grund, weshalb die Welt heute so ist, wie sie ist: weitgehend dissoziiert und abgespalten von vielen grundlegenden menschlichen Gefühlsregungen (außer Häme, Neid, Scham, Zorn und Angst). Über Gefühle redet man nicht! Stimmt. Mann nicht. Frau schon. Und zwar hier. Einmal davon abgesehen, dass viele Männer uns um unseren Gefühlsreichtum beneiden ...

Lass dich nicht aufhalten!

Eigentlich wollen wir uns beruflich verbessern oder wiedereinsteigen. Aber dann kommen Loyalität oder Familiensinn dazwischen, die Unlust vor einem

Wann können Sie anfangen?

Umzug, der chronische Zeitmangel oder das Autoritäts-Syndrom. Diese Hinderungsgründe im Vorfeld einer erfolgreichen Bewerbung haben wir diskutiert. Es gibt natürlich noch andere Gründe, beim Alten zu bleiben. Welche sind das bei Ihnen? Notieren Sie, wenn Sie mögen:

Sind das gute Gründe? Absolut. Ich bin mir dessen sicher, weil Sie eine vernünftige, intelligente Frau sind. Wenn es Ihre Gründe sind, sind es gute Gründe. Leider gilt das oft nicht dafür, wie wir damit umgehen. Wir haben die Tendenz, Hinderungsgründe zu verabsolutieren, die bekannteste Verabsolutierung ist: *In meinem Alter ...!* Auch gerne genommen wird: *Mit meinen Qualifikationen krieg ich doch nie so einen Job!* Das ist falsch. Immer.

! **Achtung**

Absoluta sind immer absolut falsch.

Eine schöne Paradoxie. Aber das nur so nebenbei. Worauf es ankommt: Es gibt keine absoluten Hinderungsgründe! Schon rein empirisch nicht: Für jede 50-Jährige, die wegen ihres Alters keinen Job mehr zu finden fürchtet, finden wir oft sogar in unserem (weiteren) Bekanntenkreis mindestens ein Gegenbeispiel, also eine Frau, die sich beispielsweise mit 55 noch einen neuen Job geangelt hat. Und einen guten. Das mag für die objektive Datenlage gelten. Aber wie knacken wir Hinderungsgründe, die uns ganz subjektiv unüberwindbar erscheinen?

Eine Seminarteilnehmerin traf unabsichtlich ins Schwarze, als sie stöhnte: »Erst jetzt merke ich, dass ich eigentlich gar keine Technikerin bin, sondern viel lieber Orchestermusik mache! Aber wie soll ich mit meinem Ingenieurstudium in ein professionelles Orchester reinkommen?« Ich erwiderte: »Tja, gute Frage. Wie? Wie stellen Sie das am besten an?« Sie fing haltlos an zu lachen. Bisher hatte sie diese Frage rhetorisch gestellt: *Wie um alles in der Welt soll ich ...?* im Sinne von: *Ist doch sowieso unmöglich!* Stellt man die Frage aber nicht rhetorisch, sondern faktisch, führt sie zum Lösungsansatz, mit dem sich wirklich jedes Hindernis überwinden lässt.

! **Tipp**

Die Situation ist unüberwindbar? Geschenkt! Stellen Sie die Wie-Frage: Wie könnte ich sie überwinden? Oder auch nur ein wenig abmildern?

Viele Frauen sind vom subjektiven Eindruck der scheinbaren Unüberwindlichkeit so überwältigt, dass sie diese Frage unwillkürlich mit »Gar nicht!« beantworten. Das geht Ihnen manchmal auch so? Dann ist die Appreciative Inquiry, eine hoch wirksame Technik des Change Managements, eine gute Idee für Sie.

Tipp

Fragen Sie sich: Was ist die kleinstmögliche Maßnahme in Richtung auf mein Ziel, die ich jetzt sofort anpacken kann?



Der Clou an dieser Frage: Es gibt immer eine Antwort darauf. Immer. Nach Lösungen googlen kann frau zum Beispiel überall (Smartphone vorausgesetzt) und jederzeit. Natürlich meckert die Perfektionistin in uns möglicherweise: *Aber vom Googlen kriegst du keinen neuen Job!* Dann treten Sie in den inneren Dialog ein und würdigen Sie die innere Kritikerin: *Du hast recht. Danke, dass du das große Ziel im Auge behältst. Einverstanden, wenn wir uns jetzt Jobangebote anschauen?*

Ganz gleich, welche triftigen Gründe Sie davon abhalten, sich beruflich zu verbessern: Sie scheinen nur unüberwindlich zu sein. Tatsächlich lässt sich jeder Hinderungsgrund überwinden. Das Handwerkszeug haben Sie jetzt in der Hand.

Was zu tun ist: Zwischenzeugnis

Wenn mir eine Frau sagt, dass sie sich beruflich verändern möchte, frage ich gern: »Gratuliere, das kann ich nur unterstützen. Haben Sie ein aktuelles Zwischenzeugnis?« – »Äh, stimmt, darum sollte ich mich auch noch kümmern ...« Warum hat sie es nicht längst getan?

Meist stecken die Furcht vor sozialer Missbilligung und das schon erwähnte Autoritäts-Syndrom dahinter: *Und wenn mein Vorgesetzter fragt, ob ich etwa wechseln will, was sage ich denn dann?* Aus Furcht vor dieser Frage schieben viele die Aktualisierung ihres Zwischenzeugnisses bis zum Sankt-Nimmerleins-Tag auf: *Oh Gott, was sage ich dann bloß?* Sie wissen ja schon, dass frau rhetorische Fragen am besten dadurch beantwortet, dass sie diese ernst nimmt. Also: Was sagen Sie, wenn der Chef Ihnen »vorwirft«, wechseln zu wollen? Wer sich eine Antwort zurechtlegt, traut sich auch, nach dem Zeugnis zu fragen.

Viele Männer sagen im Brustton der Überzeugung: »Wenn er das fragt, sage ich: ›Wenn ich was Besseres finde ...‹ Dann legt er vielleicht von sich aus was aufs Gehalt drauf, um mich zu halten!« Einige Frauen trauen sich das auch (vor allem nach der Lektüre von Kapitel 2). Aber viele eben nicht. Für solche Fälle gibt es mehrere Antwortalternativen, zum Beispiel:

- *Nein, ich möchte lediglich meine Unterlagen aktuell halten. Sie wissen doch: Ordnung ist das halbe Leben.* Ja, eine weiße Lüge ist in dieser Situation erlaubt und gebräuchlich.
- *Ich bin mit meiner Arbeit zufrieden und werde in nächster Zeit nicht wechseln. Sollte ich irgendwann doch etwas Besseres finden, sind Sie der Erste, der es erfährt.* Denn Chefs fragen meist nicht, um Sie zu halten, sondern um nicht über Nacht mit einer vakanten Position dazustehen.
- *Ich habe nichts Konkretes im Auge, aber Sie wissen ja selbst, wie schnell sich hier im Betrieb die Auftragslage ändern kann. Deshalb möchte ich nicht leichtsinnig sein, das verstehen Sie sicher.*
- *Entschuldigung – wollen wir jetzt wirklich ein grundlegendes Arbeitnehmerrecht diskutieren? Ich dachte, ein Zwischenzeugnis ist auch in diesem Unternehmen eine diskussionsfreie Selbstverständlichkeit.*

Diese Formulierungen passen nicht so recht zu Ihnen? Welche dann? Variieren Sie so lange, bis Sie Ihre Antwort gefunden haben.

Seltsamerweise tun viele das nicht. Sie gehen einfach davon aus, dass es gemein ist, wenn der Chef so etwas fragt oder nicht von sich aus das Arbeitszeugnis aktuell hält: *Das muss der doch! Das ist mein Recht! Das ist sein Job!* Das stimmt. Aber wenn er es trotzdem nicht tut? Dann kann ich nicht länger darauf vertrauen, dass der Vorgesetzte sich schon um alles kümmern wird. Dann werde ich mich daran erinnern, dass ich als erwachsene Frau mich gut und gerne selbst um meine Interessen kümmern kann.



Wichtig

Was sie dir nicht geben, das holst du dir! Kommt der Prophet nicht zum Berg, kommt der Berg zum Propheten.

Übrigens: Ein guter Chef wird nicht fragen, wozu Sie das Zeugnis brauchen. Für ihn ist es eine Selbstverständlichkeit, dass Ihr Zwischenzeugnis immer dem Stand Ihrer Verantwortung, Aufgaben, Arbeitsleistungen und Qualifikationen entspricht. Ist das für ihn nicht selbstverständlich, kommt auch dieser Umstand auf die Liste der Gründe, warum Sie von dort weg möchten!

Damit haben wir auch gestreift, wann Sie ein neues Zwischenzeugnis brauchen – was ebenfalls oft gefragt wird. Die Antwort ist einfach: Immer dann, wenn sich Ihre Qualifikationen, Aufgaben, dauerhaften Verantwortungsbe-

reiche (Stichwort: Beförderung), nachweislichen Berufserfolge oder Arbeitsleistungen wesentlich geändert haben. Wenn Sie also zum Beispiel ein substanzielles Projekt erfolgreich ins Ziel gebracht haben. Oder einen Lehrgang mit Zertifikat abgeschlossen haben. Oder für eine neue, dauerhafte Aufgabe Verantwortung übernommen haben. Deshalb aktualisieren gute Vorgesetzte auch anstandslos Zeugnisse: Weil sie wissen, dass das alles legitime Gründe sind.

Tipp

Warten Sie nicht bis zur nächsten Bewerbung, um Ihr Zeugnis zu aktualisieren! Bringen Sie es nach jeder substanziellen Veränderung auf den neuesten Stand!



Selber schreiben!

Judith sagt: »Ich erinnere meinen Chef schon seit Wochen daran — aber er sagt immer nur, dass er nicht dazu kommt, mein Zeugnis zu aktualisieren!« Gut, dass Susanne danebensteht. Sie sagt: »Hör mal, wir alle schreiben unsere Zeugnisse selbst. Wenn es dem Chef nicht passt, kann er es ja im Nachgang korrigieren — hat unser Chef aber noch nie gemacht. Weil er auch dafür keine Zeit hat.« Warum auch? Meist haben die Schreiberinnen ohnehin mehr Ahnung von ihren Aufgaben als ein Vorgesetzter, der ganz anderes zu tun hat.

Tipp

Ihr Vorgesetzter braucht zu lange, um sich um Ihr Zwischenzeugnis zu kümmern? Schreiben Sie es selbst und legen Sie es ihm zur Korrektur und Abzeichnung vor.



Davon könnte sich Ihr Vorgesetzter bedrängt fühlen? Natürlich ist das möglich. Dann sagen Sie sich: *Mein Chef möchte sicher nicht von mir bedrängt werden. Aber was möchte ich?* Oder auch: *Um wen geht es hier eigentlich? Um meinen Chef oder um mich?* Das vergessen wir oft. Erinnern Sie sich regelmäßig daran. Und dann schreiben Sie. Und verzichten Sie dabei auf die übliche Bescheidenheit. Ich frage Rike:

»Wo in Ihrem Zeugnis steht etwas von Ihrem aktuellen Projekt?«

»Och, da mache ich doch nur das Chassis-Design. Das sind höchstens zwei Wochenstunden.«

»Hallo? Dieses markante Design sehe ich nachher bei mehreren tausend Exemplaren, die jährlich vom Band laufen. Womöglich kriegen Sie sogar einen Design-Preis dafür — und Sie schreiben nichts davon ins Zeugnis?«

Das ist Zeugnisverweigerung!

»Ach, soll ich das auch noch reinschreiben?« Das höre ich ständig. Und ständig sage ich: »Um Himmels willen: Ja! Was denn sonst!« Warum verkaufen sich so viele Frauen unter Wert? Die Gründe dafür diskutieren wir ausführlich in Kapitel 2, an dieser Stelle sei fürs Erste nur so viel gesagt: Sie beklagen sich doch sicher auch oft, dass Sie nicht die Anerkennung bekommen, die Sie insgeheim erwarten und die Sie verdient haben. Und dann verweigern Sie sich diese Anerkennung im eigenen Zeugnis selbst?

Das geht gar nicht. Das sieht Rike auch so. Also formuliert sie: *Verantwortlich für das Chassis-Design unserer neuen Reihe von Toastern*. Ich raufe mir die Haare und schlage vor: *Alleinverantwortlicher Entwurf, Konzeption und abteilungsübergreifende Abstimmung in leitender Funktion für das Chassis-Design unserer De-Luxe-Reihe von Haushaltsgeräten*.

Was fragt Rike darauf? Richtig. »Ist das nicht zu dick aufgetragen?« Ich gegenfrage: »Hat Ihnen jemand dabei geholfen?« – »Nein.« – »Haben Sie alle diese Aufgaben erfolgreich ausgeführt?« – »Ja.« Trotzdem will sie es nicht schreiben. Und die Medien sprechen von »Glasdecke«. Wenn die wüssten! Warum sollte jemand eine Frau einstellen, die ihre Talente und Verdienste fahrlässig verschweigt? Eine Lüge ist schlimm, aber eine Lüge kann man immerhin noch überprüfen. Schlimmer ist es, die Wahrheit zu verschweigen – denn wie will man überprüfen, was nie gesagt wurde?

Oft schaffe ich es, Frauen in ein, zwei Sitzungen über ihre Schreibblockade hinwegzuhelfen. Weil aber ganz oft hinter der Schreibblockade eine persönliche Blockade steckt, folgt eine Empfehlung, die generell gilt.



Tipp

Zeigen Sie Ihren Entwurf von Zeugnis und Anschreiben einer guten Freundin mit mindestens vergleichbarer Berufserfahrung. Am besten jedoch einer Mentorin, die im Rang deutlich über Ihnen steht. Und am allerbesten einem guten Freund, der etwas von Karriere versteht und dem Sie vertrauen.

Erst wenn ein Mann, der von Geschlechts wegen Erfahrung mit großzügiger Ausdrucksweise hat, mit Ihren Formulierungen einverstanden ist, legen Sie das Zeugnis zur Abzeichnung vor. Ganz clever ist es natürlich, Anschreiben und Zeugnisformulierungen von vorneherein zusammen mit einem männlichen Kollegen, Texter, Redakteur, Manager, Ghostwriter oder Journalisten aufzusetzen. Sie würden sich wundern, wenn Sie erführen, wie viele Frauen von der Buchhalterin bis zur Vorständin das tatsächlich tun. Fast jede von uns kennt einen Schreiberling. Da macht es sich wieder bezahlt, dass Frauen meist ein großes Netzwerk pflegen ...

Von Foto bis PDF

Ich möchte Ihre Zeit nicht mit Selbstverständlichkeiten verschwenden. Wenn Sie auf diesen Seiten ein Thema oder eine Komponente der Bewerbung vermissen, dann gehen Sie bitte davon aus, dass Sie diesen Teil auch ganz gut ohne mich hinkriegen. Hier kommen nur die etwas herausfordernden Punkte zur Sprache. Einer davon ist leider immer wieder das Foto. »Geht das noch?«, das fragen mich viele angehende Bewerberinnen.

Wenn sich diese Frage überhaupt stellt, lautet die Antwort: Nein! Weil veraltet. Es reicht schon, wenn Sie inzwischen eine neue Frisur haben. Ist der Interviewer ein Mann, erkennt er Sie in den ersten Sekunden des Vorstellungsgesprächs nicht wieder. Diese kognitive Dissonanz beschädigt den so wichtigen ersten Eindruck. Also bitte: Sorgen Sie für ein neues, aktuelles Foto! Und bitte nicht in Nett!

Viele Frauen sehen auf Bewerbungsfotos einfach nur nett aus. Das kann für bestimmte Berufe von Vorteil sein. Nicht jedoch, wenn Sie sich als Technikerin für eine Abteilungsleitung bewerben. »Nett führt nicht!«, sagte mir mal die Personalleiterin eines Familienbetriebs. Ja, das ist eine willkürliche Aussage – aber beim Fußball nicht mit der Hand zu spielen ist auch willkürlich und trotzdem halten sich alle dran. Manchmal verwenden vor allem junge Bewerberinnen, die im digitale Zeitalter geboren wurden, tatsächlich eines ihrer Facebook-Bilder als Bewerbungslichtbild (wir kennen das typische Konterfei: schräg von oben ins Dekolleté, Kopf schief, Lächeln). Geht gar nicht. Bilder für die Social Media sollen sympathisch sein, »nett«, etwas frech, auch mal leicht freizügig, adrett, stylish. Bilder für die Bewerbung sollen dagegen den Eindruck vermitteln: ernst zu nehmende Person, vertrauenswürdig, gewinnend, souverän, kompetent. Der Personalleiter soll Sie nicht liken, sondern einstellen! Insbesondere jüngere Bewerberinnen verwechseln das oft noch.

Immer wieder ist die Rede von der Bewerbung ohne Lichtbild. Wenn dies explizit in der Stellenausschreibung gewünscht wird, würde ich mich darauf einlassen. Sonst nicht. Ein guter Fotograf kann jedes Gesicht vorteilhaft aussehen lassen, ganz zu schweigen von den hilfreichen Diensten einer guten Friseurin und einigen sachdienlichen Stilhinweisen zur Kleidung (die ich nicht gebe – das führt zu weit, ist ein eigenes Buch).

Manchmal sagen mir Frauen: »Ich weiß nicht, wie das mit dem Bild bei der Online-Bewerbung geht.« Meine Standardantwort darauf: »Dann lass es dir zeigen!« Viele Firmen sehen es gerne, wenn frau sich digital bewirbt – also machen wir das. Das bisschen Technik bringen wir uns auch noch bei!

Und kein Scherz — viele junge Bewerberinnen haben nur noch ein Smartphone und meinen: »Damit kann man doch heute auch alles!« Schon mal darauf ein Bewerbungsschreiben getippt? »Okay, dann gehe ich eben ans Notebook von meinem Bruder.« Der wohnt 30 Kilometer entfernt. Weshalb jede Bewerbung erst mit einigen Tagen Zeitverzögerung angegangen wird. So redet keine ernsthafte Bewerberin. Die redet anders, zum Beispiel: »Ich leih mir das alte Notebook von Mama!« Oder: »Gute Secondhand-Computer gibt es überall! Das ist mir ein neuer Job wert!«

Ich suche überall nach dir!

Viele schicken lange Zeit keine Bewerbung raus, weil sie nichts Passendes finden! Das glaube ich dann erst mal nicht. Ist das so, suchen diejenigen nicht intensiv genug. »Aber ich schaue mir immer donnerstags die Stellenanzeigen in der Lokalzeitung an!«, sagen sie dann. Schön, doch das reicht nicht.



Tipp

Suchen Sie in sämtlichen Quellen nach einer passenden Anzeige, also in Tageszeitungen, überregionalen Zeitungen, Anzeigenblättern, Fachmagazinen, auf der Website vom Arbeitsamt (Agentur für Arbeit), bei allen erdenklichen Jobbörsen im Internet, sämtlichen Bewerberportalen aller infrage kommenden Unternehmen. Und aktivieren Sie Ihr Netzwerk, sprechen Sie es aus: »Ich möchte mich verändern. Weißt du was? Wer stellt gerade ein? Wo könnte ich es versuchen?« Und: Machen Sie Initiativbewerbungen. Wenn Sie vorher dafür online und telefonisch beim Unternehmen sondieren (Wer ist zuständig? Welcher Bereich könnte geeignet sein?) — umso besser.

Manchmal bewerben sich Bewerberinnen, nicht indem sie schreiben, sondern indem sie sich vorstellen. Spontan, ohne Terminvereinbarung. Kann sein, dass man dann eine halbe Stunde im Vorzimmer vom Personalverantwortlichen sitzt. Aber wenn man nicht gleich weggeschickt wird, beeindruckt das natürlich mächtig. Denn das macht im Zeitalter der Online-Bewerbung ja keine(r) mehr. Wer sich initiativ vorstellt, verschafft sich einen einzigartigen Vorteil gegenüber anderen Bewerbern. Viele Frauen, die das erfolgreich praktizieren, sagen: »Ich war grad sowieso in der Nähe ...« Ist natürlich geschwindelt. Aber mit einem Augenzwinkern vorgebracht ist das ein echter Vorteil für die Bewerberin. Sagen mir zumindest Personalverantwortliche. Dafür sind Sie noch nicht mutig genug? Mit der Betonung auf noch: Wenn Sie Kapitel 2 gelesen haben, sind Sie es. Versprochen.

Was willst du eigentlich?

Meist wissen wir, wann und warum uns eine Arbeit nicht mehr gefällt: *Ich brauch dringend mal was Neues!* Entschuldigung, aber das reicht nicht. Erstellen Sie ein Anforderungsprofil Ihres neuen Jobs! Und bitte nicht mit Nichtformulierungen wie: *Nicht wieder ein Chef, der nicht weiß, was er will!* Sondern? Umgedreht ins Positive: *ein Vorgesetzter mit Entscheidungsstärke.* Wie lässt sich das herausfinden? Besser: Wo? Natürlich im Bewerbungsgespräch. Dieses Gespräch heißt so, weil sich darin ein Mensch um die Stelle als Ihre künftige Vorgesetzte bzw. Ihr künftiger Vorgesetzter bewirbt.

Übung

Erstellen Sie das Anforderungsprofil Ihres neuen Jobs. Das können Sie frei Hand machen. Oder mithilfe der zweiten Das-kann-ich-besser-Übung.

ARBEITSHILFE
ONLINE

Je mehr Anforderungen Ihr Wunschprofil enthält, desto besser. Abstriche können Sie immer noch machen. Und Achtung: Wer kein Anforderungsprofil hat, macht Selektionsfehler, Fehler bei der Auswahl des richtigen Jobs. Wie Annett. Sie sagte im Coaching: »Mist! Erst jetzt fällt mir auf, dass der Job nicht wirklich zu mir passt — aber er ist so nah und so gut bezahlt!« Das heißt: Sie hatte vorrangig diese beiden Anforderungen (wegen der Familie) im Kopf und ließ sich von deren Attraktivität blenden — ohne die anderen Punkte zu berücksichtigen, die ihr jetzt den Job vergällen.

Es gibt auch den entgegengesetzten Fehler. Beatrice hat ihn begangen: »Der Job würde mich reizen. Tolle Aufgabe, gut bezahlt, gute Aufstiegsmöglichkeiten — aber ich fahre nicht fünf Tage die Woche 50 Kilometer für eine Strecke!« Wer würde das schon gerne? Doch leider wird schnell etwas Essenzielles übersehen.

Wichtig

Kein Job ist so, wie er ist. Jeder Job ist immer nur so, wie frau ihn sich einrichtet.

!

Was nicht passt, wird passend gemacht. Zum Glück erinnert sich Beatrice daran, schlägt ihrem Arbeitgeber in spe zwei Tage die Woche Home-Office vor — und der sagt zu! Manchmal kriegt man eine Absage, wenn man fragt. Aber wer nicht fragt, sagt sich quasi selber ab.

Leben ist Bewegung

Es gibt natürlich auch Frauen, die alle zwei Jahre einen neuen Job annehmen. Oft haben sie das diametrale Problem: Sie wechseln zu schnell und erleben im neuen Job denselben Mist in Grün! Und natürlich sind viele Frauen sehr glücklich da, wo sie gerade sind, und das seit zehn, 20, 30 Jahren. Das ist gut so, weshalb wir hier nicht darüber reden. Worum es hier geht, ist ein typisches Verhalten im Themenkreis der Bewerbung: Frauen haben die Tendenz, zu lange zu bleiben. Und das merken wir auch; latent, halb unterbewusst, nagend. Wenn Sie sich in dieser Lebens- und Gemütslage befinden, dann ist dieses Kapitel für Sie. Lesen Sie es. So oft, bis Sie sich wieder in Bewegung setzen. Bis Sie spüren, wie in Ihnen die Motivation wächst: *Das packe ich jetzt an! Ich verändere mich! Ich bewerbe mich!* Das tun Sie dann auch.

Und dann kommt die erste Absage.

Erkennbar wird in Momenten wie diesen: Motivation ist notwendig. Aber sie reicht entgegen landläufiger Meinung nicht aus. Volition reicht aus. Das ist der Wille, auch gegen Widrigkeiten seine Wünsche zu verfolgen.

In zwei Worten: unbezwingbares Selbstvertrauen. Das bekommen Sie im nächsten Kapitel.

2 Ein Traumjob ist besser, als perfekt zu sein

»Gelassenheit ist eine anmutige Form des Selbstbewusstseins.«
Marie von Ebner-Eschenbach

*»Fehlendes Wissen ist etwas, das sich leichter beheben lässt
als zu wenig Selbstbewusstsein.«*
Teresa Buecker

Wir bewerben uns zu selten

Hewlett-Packard (HP) litt vor Jahren unter einem Problem, das auch heute noch viele Personalverantwortliche plagt: zu wenige Frauen in Führungspositionen! Die HP-Manager wollten wirklich und tatsächlich mehr Frauen befördern. Aber es klappte nicht. Warum nicht? Das wollte HP mit einer Studie herausfinden und stellte fest, dass es eben nicht (nur) an der Benachteiligung von Bewerberinnen liegt. Sondern – worauf tippen Sie?

Achtung

Frauen kriegen die Stelle, den Traumjob, das Prestige-Projekt, den A-Account oder die Beförderung seltener als Männer, weil sie sich seltener dafür bewerben.

!

So einfach ist das? Und so absurd! Männer kriegen Jobs häufig nicht deshalb, weil sie besser sind oder sich die Positionen gegenseitig zuschanzen. Es ist viel einfacher: Männer kriegen den Job, weil sie sich überhaupt bewerben – und Frauen tun das oft nicht. Warum nicht? Manchmal hört man als Erklärung, dass sich Frauen Karrierestress sowie Führungs- und Personalverantwortung nicht antun wollen. Die HP-Studie ergab: Unfug! Es liegt an etwas anderem. Es liegt daran, wie Männer und Frauen mit den Anforderungen umgehen, die an sie gestellt werden. Was meinen Sie? Geben Sie mal einen Tipp ab:

- Frauen bewerben sich für eine Stelle, wenn sie glauben, x Prozent der Anforderungen zu erfüllen.
- Männer bewerben sich für eine Stelle, wenn sie glauben, y Prozent der Anforderungen zu erfüllen.

Was schätzen Sie als Zahlenwerte für x und y? Die meisten tippen richtig: Frauen bewarben sich bei HP erst dann für eine ausgeschriebene Führungsposition, wenn sie 100 Prozent der Vorgaben erfüllten, ihre männlichen Kollegen schon dann, wenn es nur 60 Prozent waren. Die typisch männliche

Selbstüberschätzung also. Und der typisch weibliche Perfektionismus. Grob gesprochen: Frauen verzichten (zu) oft auf Traumjobs, weil sie perfekt zum Job passen wollen.

Das haben Sie auch ohne HP-Studie geahnt? Natürlich. Wir kennen das aus Erfahrung. Rufen wir ein paar dieser Erfahrungen auf.

Frauen spielen nach anderen Regeln

Wenn wir uns nicht bewerben, haben wir gute Gründe, zum Beispiel:

- Die wollten Berufserfahrung — ich habe aber bloß Praktika.
- Ich beherrsche keine dritte Fremdsprache.
- Führungserfahrung habe ich keine.
- Ich habe nur fünf Jahre Berufserfahrung — die Stelle verlangt aber zehn.
- Ich habe noch nie ein Großprojekt geleitet!

Der Kollege hat das ebenfalls nie. Trotzdem bewirbt er sich. Und kriegt den Job. Obwohl er die Anforderung nicht erfüllt. Die Welt ist ungerecht! Ist sie das? Nein, sie spielt bloß nach bestimmten Regeln und Frauen orientieren sich eben anders an diesen als Männer.

Aus diesem Grund haben Mädchen im Schnitt die besseren Schulnoten. Sie halten sich im statistischen Mittel an die Regeln des Schulbetriebs: Hausaufgaben machen, pauken, gute Noten schreiben. Jungs halten sich eher an die Regel: Wer zu viel paukt, ist ein Streber! Während der Schulzeit halten sich viele Mädchen sozusagen an die richtigen Regeln, während der Berufszeit an die falschen. Grob vereinfacht gesprochen. Vereinfacht? Offenbar ist es noch nicht einfach genug.

Denn wenn es darum geht, warum Frauen sich seltener bewerben als Männer, fallen viele Männer, Frauen, Politiker, Personalverantwortliche, Vorgesetzte und Medienvertreter, ja selbst Wissenschaftler oft noch auf die falsche Erklärung herein. Sie sagen: »Wer sich nicht schon bei 60 Prozent Eignung bewirbt, dem fehlt einfach das Selbstvertrauen!« Im Amerikanischen lautet das heftig gebrauchte Modewort dafür »The Confidence Gap« (die Mutlücke). Nun wird niemand bestreiten, dass Frauen sich eher unter- und Männer sich typischerweise überschätzen — später werden wir uns noch ausführlich mit der Steigerung Ihres Selbstwertgefühls beschäftigen. Doch auf die Bewerbungsabstinenz passt diese Hypothese a priori nicht, nicht vorrangig und nicht ausschlaggebend. Diese Erkenntnis hat Tara Sophia Mohr in dem Beitrag »Why didn't you apply for that job?« für die Harvard Business Review (25.8.2014) empirisch und logisch untermauert.

Sie befragte mehr als 1.000 berufstätige Männer und Frauen. Unter anderem wollte sie wissen, sinngemäß: *Wenn Sie sich auf eine Stelle nicht beworben haben – warum nicht?* Die häufigste Antwort war nun eben nicht: *Ich traute mir den Job nicht zu.* Diese Alternative wählten lediglich zehn Prozent der Frauen und zwölf (!) Prozent der Männer (also trauten sich die Männer sogar geringfügig weniger zu). Nein, die häufigste Antwort lautete, sinngemäß: *Ich glaubte nicht, dass ich die Anforderungen der Stelle erfülle. Ich erwartete, dass sie mich deshalb nicht einstellen – und ich wollte meine Zeit und Energie nicht in eine von vorneherein aussichtslose Bewerbung verschwenden.* Der Prozentsatz der Männer und Frauen, die diese Mutmaßung als Abstinenzgrund angaben, war fast identisch (damit ist das Märchen, dass Frauen sich weniger trauen als Männer, begraben).

Eine weitere häufige Antwort war übrigens, wieder sinngemäß: *Ich wollte mit einer a priori aussichtslosen Bewerbung nicht die Zeit der Personalverantwortlichen verschwenden.* Ein sehr altruistisches Motiv – aber eine eklantante Fehleinschätzung.

Wichtig

Dass Frauen sich weniger häufig bewerben, liegt nicht in erster Linie am mangelnden Selbstvertrauen, sondern schlicht daran, dass sie von den falschen Spielregeln ausgehen.



Nach welchen Regeln spielen Sie?

Kennen Sie die richtigen Spielregeln?

Viele Bewerberinnen haben falsche Vorstellungen darüber, wann und warum sie eingestellt werden. Sie denken unreflektiert: *Nur wer 100 Prozent der ausgeschriebenen Anforderungen erfüllt, passt zur angebotenen Stelle!* Wir könnten 1.000 Personalleiter fragen, keiner würde diese Regel unterschreiben oder auch nur kennen. Wenn ich Personalleiter und Personalchefinnen frage, verraten die mir ganz andere Regeln, zum Beispiel:

- *Wir laden in erster Linie interessante Bewerber ein – selbst wenn diese nur einen Bruchteil der geforderten Qualifikationen mitbringen.* Also lautet die korrekte Spielregel: Zeig, warum du (für das Aufgabengebiet und nicht zum Beispiel aus Fashion-Gründen) interessant bist!
- *Wir laden auch Quereinsteiger und Branchenfremde ein, die nur wenige Vorgaben erfüllten – wenn sie ihre Expertise auf andere Weise glaubhaft belegen können.* Noch eine Regel: Zeig deine Kompetenz und Expertise auf jedwede Weise!

- *Ein pfiffiges Bewerbungsschreiben oder ein interessanter Lebenslauf ist immer ein Grund, einen Bewerber in die engere Auswahl zu nehmen.* Regel: keine Pro-Forma- und 08/15-Bewerbungen!
- *Qualifikation kann man nachholen – Motivation muss der Bewerber mitbringen. Also überzeugen Motivation, Engagement und Commitment viel stärker.* Regel: Demonstriere deine Motivation! (Deshalb heißt das Anschreiben heute auch »Motivationsschreiben«).
- *Wir haben keine fixen Anforderungsprofile. Der Vorgänger auf der Position konnte drei Fremdsprachen, also dachten wir, dass sich das ganz gut in der Stellenbeschreibung macht.* Regel: In einer Stellenanzeige steht manchmal viel Unnötiges.
- *Die Anforderungen in der Stellenanzeige sind Maximalkriterien! Oft erfüllt keiner der Bewerber alle davon. Deshalb stellen wir natürlich trotzdem ein. Eben den Besten oder die Beste. Wir müssen die Position doch besetzen!* Regel: Eingestellt wird nicht die Perfekte, sondern die Beste.
- *Viele der Anforderungen hat uns die Personalstelle und die Zentrale aufs Auge gedrückt. Für den Job sind sie nicht nötig. Da zählt die fachliche Qualifikation – und ob man ins Team passt.* Woher soll man/frau so eine Insider-Regel kennen, wenn man nie Personalverantwortung hatte? Zum Beispiel aus Büchern wie diesem.

Diese Regeln (es gibt noch mehr) kennen Personalverantwortliche und Führungskräfte. Danach stellen die Unternehmen Menschen ein. Viele Regeln, nach denen Bewerberinnen spielen, sind also schlicht falsch.

Vergessen Sie die falschen Regeln!

- *Ich wollte keine Zeit und Mühe auf eine a priori aussichtslose Bewerbung verschwenden!* Es gibt keine a priori aussichtslose Bewerbung (wenn sie fehlerfrei und motivierend formuliert wurde)! Sie können beim besten Willen nicht von vorneherein sagen, welche Ihrer Bewerbungen erfolgreich sein werden und welche nicht. Beim Roulette sind die Prognose-Chancen sicherer!
- *Ich wollte die Zeit der Personalverantwortlichen nicht verschwenden!* Das sind erwachsene Menschen. Bitte überlassen Sie ihnen zu beurteilen, was verschwendete Zeit ist und was nicht. Und selbst wenn, die Personalverantwortlichen werden für ihre Arbeit bezahlt!
- *Ich möchte mich nicht blamieren, indem ich mich auf eine Stelle bewerbe, für die ich nicht geeignet bin.* Noch einmal: Ob Sie geeignet sind oder nicht, können und sollten Sie nicht beurteilen! Das ist Sache der Personalverantwortlichen. Zerbrechen Sie sich nicht deren Kopf. Das Einzige, was Sie mit Fug und Recht beurteilen können und sollten, ist: Reizt Sie die Aufgabe? Wollen Sie diesen Job wirklich?

- *Der Job passt nicht für mich, weil ich nicht alle Anforderungen mitbringe!* Das ist eine falsche Schlussfolgerung, da die Stellenanzeige nicht der Job ist. Die meisten Anzeigen geben den tatsächlichen Job nur sehr ungenau wieder.
- *Wenn man das alles können muss, ist die Stelle nichts für mich.* Das ist die falsche Regel. Die richtige lautet: Was man mitbringen muss, klärt sich im Interview, spätestens während der Einarbeitungszeit.

Tipp

Alles in allem lautet also die einzige Regel, nach der Sie sich bewerben sollten: Sie finden einen Job interessant? Dann bewerben Sie sich! Ganz egal, wie viele der formellen Anforderungen Sie erfüllen.

Ganz egal? Mutige Frauen trauen sich das zu. Weniger Mutige trauen sich eine Bewerbung zu, wenn sie maximal 70 Prozent der Anforderung erfüllen. Also nehmen Sie die 70 Prozent als Daumengröße — mit Tendenz nach unten, wenn es Ihnen beliebt. Aber was, wenn der Personalverantwortliche Sie tatsächlich nach der dritten Fremdsprache fragt, die Sie nicht mitbringen? Dann möchte er nicht die dritte Fremdsprache hören, sondern eine gute Antwort, zum Beispiel: »Wenn die dritte Fremdsprache wirklich für den Job unerlässlich ist, dann erwerbe ich sie eben. Ich lerne schnell.«

Die oberste Spielregel lautet: Bewerben!

Die erste Regel für Ihre Bewerbung sollte also nicht lauten: *Du musst (fast) alle Anforderungen erfüllen!*, sondern: *Du findest das Angebot interessant? Es erfüllt die wichtigsten deiner Anforderungen wie attraktive Aufgabe, gutes Gehalt, eventuell räumliche Nähe, gute Aufstiegsmöglichkeiten, starke Vereinbarkeit von Familie und Beruf, gutes Personalentwicklungsprogramm, angesehene Firma ...? Dann bewirb dich!* Im Lichte dieser Erkenntnis wollen wir noch einmal die Hinderungsgründe von oben betrachten:

- Die wollten Berufserfahrung — ich habe aber bloß Praktika.
- Ich beherrsche keine dritte Fremdsprache.
- Führungserfahrung habe ich keine.
- Ich habe nur fünf Jahre Berufserfahrung — die Stelle verlangt aber zehn.
- Ich habe noch nie ein Großprojekt geleitet!

Wenn Frauen solche Dinge denken und sagen, an welche implizite Regel halten sie sich dann ganz unbewusst? Und welche Regel trifft im Arbeitsleben tatsächlich zu?



Tipp

Es gilt nicht die Regel: *Stellenanzeigen sind wörtlich zu nehmen!* Es gilt vielmehr die Regel: *Stellenanzeigen sind wie Menschen: Hör nicht auf das, was sie sagen, sondern auf das, was sie meinen!*

Und Berufserfahrung meint eben auch: Ich habe immerhin Praktika! Wenn frau das nicht so formuliert, sondern etwas selbstbewusster: *Ich habe drei Praktika mit Erfolg absolviert und kenne mich ganz gut in der Branche aus.* Stimmt. Und klingt selbstbewusst. Wer zwar fünf Projekte, aber noch nie ein Großprojekt leitete, darf sich ebenfalls bewerben, denn was die einstellende Firma eigentlich meint ist: *Wir brauchen eine Projektleiterin, die sowohl das Projektmanagementwerkzeug beherrscht als auch den Mut mitbringt für ein großes Projekt.* Beides bringen Sie mit? Bewerben Sie sich!

»So weit bin ich noch nicht!«

Fünf Jahre Berufserfahrung werden verlangt? Leider habe ich nur drei. Ein Zertifikat in Projektmanagement ist erforderlich? Leider habe ich nur einen unsertifizierten Lehrgang gemacht. Erfahrung in Artikelpflege für ein großes Auslieferungslager ist gefordert? Leider habe ich nur Erfahrung in der Pflege eines Online-Katalogs: *Ich bin halt noch nicht so weit.* Das ist die weibliche Spielregel. Die männlichen lauten: *Hab das zwar noch nie gemacht, aber das könnte interessant werden. Wenn ich den Job lande, imponiert das den Kumpels! Und für dieses Gehalt kann ich mich ruhig mal bewerben. Wenn es klappt, umso besser ...* Ich kenne Frauen, denen wird leicht übel, wenn sie so etwas hören/lesen. Weil sie denken: *So ein Angeber bin ich nicht!* Das müssen Sie auch nicht sein!

Keine Frau muss wie ein Mann denken oder reden (auch wenn viele das meinen). Es gibt genügend weibliche Spielregeln und Formulierungen, die Sie alternativ nutzen können. Ich habe einige Beispiele von Frauen zusammengetragen, die sich von einem anfänglichen Qualifikationsdefizit nicht haben abhalten lassen:

- Dafür brauche ich keine formelle Qualifikation. Das schaffe ich mir drauf. Dafür ist schließlich die Einarbeitungsphase da.
- Ich habe mich bislang in alles Neue eingelernt, ich mache das ständig im aktuellen Job, also was soll der Stress?
- Die arbeiten mit einem anderen Tabellenprogramm? Dafür brauche ich keinen Kurs. Jede Software hat ein integriertes Lernprogramm. Und das Internet gibt es auch noch.
- Wenn ich ... gelernt habe, dann lerne ich auch ...!

- Ich kann das nicht. Noch nicht. Aber ich eigne mir das an. Wie ich mir alles andere auch angeeignet habe. Ich lerne schnell.
- Der Vorgänger auf der Position konnte das sicher auch nicht aus dem Stand!
- Ich biete der Firma an, was ich habe. Ob das genug ist, entscheiden die – nicht ich.

Keiner dieser mutigen Glaubenssätze passt auf Sie? Wie wäre es, wenn Sie einen eigenen formulieren? Bei der Frisur wollen wir ja auch keine Kopie, sondern etwas Eigenes. Glaubenssätze sollten wie eine gute Frisur sein, das heißt, genau zu Ihnen passen, authentisch sein. Formulieren Sie so lange um, bis es für Sie richtig ist.

Wenn es mit Bewerbung und Traumjob nicht so klappt, wie Sie sich das vorstellen, kann es natürlich an den spärlichen Angeboten und den begriffsstützigen Interviewern liegen. Es kann aber auch an Ihren eigenen, selbstgegebenen unbewussten und unreflektierten Spielregeln liegen.

Übung

Reflektieren Sie doch mal: Wann, wo und worauf bewerben Sie sich (nicht)? Welche Überzeugungen und Glaubenssätze stecken dahinter? Und welche Überzeugungen wären besser für Sie? Sie können frei reflektieren oder sich von der dritten Das-kann-ich-besser-Übung unterstützen lassen.

ARBEITSHILFE
ONLINE

Sobald Sie hinderliche Formulierungen erkennen, denen Sie unbewusst folgen, können Sie sich ganz bewusst neue Spielregeln geben.

Das Impostor-Syndrom

Die Bereichsleiterin sagt zu Tessa: »Wie Sie wissen, geht Ihr Abteilungsleiter bald in Rente. Wäre das nicht was für Sie?« Nein, nicht die Rente, sondern die Abteilungsleitung. Tessa zögert: »Ich weiß nicht, ob ich schon so weit bin ...« Die Vorgesetzte ihres Vorgesetzten schlägt die Hände über dem Kopf zusammen: »Typisch Frau! Hält die ganze Abteilung am Laufen, aber traut sich nix zu!« Kennen wir alle. Warum machen Frauen so etwas? Bessere Frage: Wie machen wir das? Antwort: mit System.

Da lobt zum Beispiel der Noch-Abteilungsleiter Tessa ausnahmsweise: »Das Digital-Projekt haben Sie sauber hingekriegt!« Und was fällt Tessa dazu ein? »Ich hatte ja auch ein tolles Team!« Das stimmt und ist außerdem team- und beziehungsfreundlich und gut fürs Arbeitsklima. Aber mit dieser »Lob-Delegation« depriviert Tessa ihr Selbstwertgefühl, das heißt: Sie hungert es

aus. Einerseits beklagt sie oft, dass sie nicht die gebührende Anerkennung für ihre Leistung kriegt. Andererseits wehrt sie auf diese Weise konsequent jedes spärliche Lob ab, das ihr zuteilwird. Ständig begründet sie ihre gute Leistung mit der kollegialen Unterstützung, dem Team, der Ressourcen-Ausstattung, den günstigen Umständen, ja manchmal sogar mit Glück! Das ist schlimm. Das ist pathologisch. Deshalb gibt es dafür einen Fachausdruck: Impostor-Syndrom.

»Frauen sind anfälliger für das sogenannte Hochstapler-Syndrom: Betroffene glauben nicht daran, dass sie ihren Erfolg wirklich durch eigene Leistung verdient haben.«
Karin Janker (»SZ online« am 8.7.2014)

Gewiss, der Begriff ist abfällig und nicht wirklich zutreffend. Denn wir Frauen wurden größtenteils zirkulär sozialisiert (Männer hierarchisch): Wir denken qua Erziehung immer (erst) an den großen Kreis der anderen Menschen um uns herum. Deshalb wollen wir nicht hervorstechen (außer bei der Mode, der sozialen Anerkennung und wenn wir Vorturnerin im Fitnessstudio sind). Diese zirkuläre, soziale Einstellung ist gut und schön und macht die Welt besser. Aber: Jedes Lob, das wir aus Angst vor dem Neid der anderen ablehnen, schädigt unser Selbstwertgefühl.

Männer leiden übrigens unter dem diametralen Syndrom, genauer unter dem Dunning-Kruger-Effekt: Selbst winzige Erfolge werden wie Olympiasiege hinausposaunt (das Jäger- und Anglerlatein wurde von Männern erfunden) und an Misserfolgen sind immer die andern oder die widrigen Umstände oder die Tagesform oder der Stand der Sonne oder der Hund vom Nachbarn oder der in China umgefallene Sack Reis schuld. Aber das nur nebenbei. In der Hauptsache möchte ich Sie vom Impostor-Syndrom befreien.

Self-Appreciation: Eigenlob stimmt!

Wenn Sie in einer (Bewerbungs)Situation nicht so rasch und gut vorankommen, wie Sie sich das wünschen, prüfen Sie als Erstes: Nach welchen unbewussten Spielregeln spiele ich eigentlich? Und nach welchen Regeln wird tatsächlich gespielt? Dieses Wissen um die richtigen Regeln wirkt weitaus schneller als ein Fitnessprogramm für Ihr Selbstwertgefühl. Doch oft ist es sinnvoll und gibt auch ein besseres Gefühl, wenn Sie langfristig nicht nur Ihre Spielregeln verändern, sondern auch Ihr Selbstvertrauen stärken. Dafür möchte ich Ihnen folgende Spontanintervention vorschlagen. Sie befreit unter anderem vom Impostor-Syndrom und zeigt in der Regel sofortige Wirkung. Probieren Sie es aus. Sie können nichts falsch dabei machen. Geben Sie sich die Chance! Denken oder sagen Sie sich:

- Ab heute werde ich jede Anerkennung entgegennehmen, die mir zugesprochen wird!
- Natürlich nicht auf typisch Mann: *Ich bin eben der Größte!* (Okay, das war didaktisch etwas übertrieben).
- Aber auch nicht abwehrend: *Ich hatte gute Unterstützung.*
- Sondern beides: *Danke, das ist mir wirklich gut gelungen – natürlich auch dank entsprechender Unterstützung.*
- Spüren Sie jetzt nach: Was regt sich in Ihnen, wenn Sie ein Lob auf diese positive Weise annehmen? Das, was Sie da wahrnehmen, nennt frau »gesundes Selbstwertgefühl«.
- Mit Egoismus hat das nichts zu tun! Im Gegenteil: Die Egoistin ist Egoistin, eben weil sie sich tief im Inneren unsicher fühlt.
- Natürlich regt sich in Ihnen auch etwas anderes: *Darf ich das denn? Das ist doch total angeberisch!*
- Würdigen Sie auch diese große Bescheidene in Ihnen, die stets darauf bedacht ist, nicht den Neid der andern (Frauen) auf sich zu ziehen. Sagen Sie Ihr: *Du hast recht, Hochmut ist ungut, Stolz ist gut. Das hier ist Stolz. Bitte freu dich mit mir über das gerechte Lob und darüber, dass ich es in Stolz und Würde angenommen habe.*
- Da müssen Sie aber lange warten, bis Sie jemand, irgendjemand mal lobt? Guter Einwand. Worauf tippen Sie?
- Richtig: *Lob dich selber!*

Letzteres ist vielleicht die schwierigste Übung in einem »normalen« Frauenleben. Es gibt Frauen, die haben 30 Bücher zu Self-Compassion, Selbstbemutterung, Self-Parenting, Self-Care und dem Inneren Kind gelesen und können sich immer noch nicht selber anerkennen.

Wichtig

Diesen Frauen sei eine Weisheit der freundlichen Psychologin aus der Nachbarschaft ans Herz gelegt: *Niemand kann dir geben, was du dir selbst vorenthältst.*

!

Vernünftiges, nahrhaftes, gesundes, gütiges, konstruktives, aufbauendes, verständnisvolles, sachlich gerechtfertigtes, konkretes, freundliches, verständiges Eigenlob fühlt sich am Anfang komisch an, irgendwie verboten. Nicht weil es verboten wäre, sondern weil es sich fremd anfühlt. Aber das ist reine Trainingssache, eine Sache der Gewohnheit.

*»Warum willst du darauf warten, dass andere freundlich zu dir sind?
Es liegt an dir, dir Lob und Anerkennung zu geben.«
Darlene Lancer*

Auch Rauchen fühlt sich nach zehn Jahren ganz normal an. Trotzdem schadet es uns. Und nach fünf Wochen ohne Zigarette fühlt sich das wiederum

ganz normal an. Reine Gewohnheitssache. Nach einem halben Dutzend Eigenlobs werden Sie spüren: *Eigenlob stimmt! Und tut gut.* Oder wie mir eine Managerin einmal sagte: »Wer wartet schon auf ein Lob von oben? Das ist doch immer etwas unglaublich. Der einzige Mensch, der meine Leistung realistisch einschätzen kann, bin ich selber. Ich warte ja auch nicht, bis mir mein Freund das tolle Sommerkleid aus der Boutique schenkt. Das schenke ich mir selbst!« Aha. Wenn es um Mode geht, machen wir das. Aber beim Selbstwertgefühl nicht? Kann nicht sein.

Warum ist es so wichtig, (unter anderem) mit fremder und eigener Anerkennung das eigene Selbstwertgefühl zu stärken? Weil die Bewerberei ein sehr hohes Frustrationspotenzial birgt.

Nie wieder Bewerbungsfrust

Helen schmolzt: »Das wäre mein Traumjob gewesen! Ich habe drei Tage lang an der Bewerbung gefeilt. Die war super! Meine Arbeitszeugnisse sind super! Und die laden mich nicht mal ein?« Helens Mann sagt: »Jetzt nimm das doch nicht so ernst! Das war doch bloß eine einzige Absage!« Warum tragen viele Frauen schwerer an Enttäuschungen als viele Männer?

Ohne große Exkursion in die Psychologie: Wir Frauen (miss)verstehen blitzschnell und unbewusst eine Absage nicht als Nein-in-der-Sache, sondern als ein Nein-zur-Person, als persönliche Zurückweisung und oft genug als Abwertung. Wir denken nicht: *Das hat nicht geklappt.* Wir fühlen: *Die mögen mich nicht und halten mich für nicht gut genug.* Ja, klar ist das bescheuert! Das ist eine unbewusste Konditionierung oder auf gut Deutsch: So wurden wir erzogen (nicht nur von Ma und Pa, sondern auch von unseren Peers, den Frauenzeitschriften und der Gesellschaft). Also: Dafür können Sie nichts! Aber dagegen. Und das sollten Sie auch. Etwas dagegen tun.

Denn wenn Sie es nicht tun, bewerben Sie sich wie viele Frauen allein aus einem fadenscheinigen Grund nicht oft genug: Sie fürchten sich vor Zurückweisung. Andere geben nach der ersten Absage auf – oder nach der für sie kritischen Anzahl von Absagen. »Wie viele Absagen soll eine Frau denn ertragen?«, werde ich manchmal gefragt. Was schätzen Sie?



Tipp

Absagen zählen nicht. Nicht beim Bewerben und nicht im Leben. Es zählt nicht, bitte entschuldigen Sie die märchenhafte Metapher, wie viele Frösche Sie küssen. Es zählt nur der eine Kuss, der den Prinzen hervorbringt. Küssen Sie so lange, bis er vor Ihnen steht und sagt: »Habe die Ehre, gnä' Frau: Ihr Traumjob, der Sie fürderhin auf Händen tragen wird!« Und sie lebten glücklich ...

Im Ernst und noch einmal: Absagen, Enttäuschungen, Nicht-Einladungen und verkrachte Interviews zählen null und nichts. Wiederholen Sie das bitte. Lauter! Das wird Ihnen umso leichter und lauter gelingen, je stärker Ihr Selbstwertgefühl schon ist. Und umgekehrt: Je öfter und lauter Sie sich das sagen/denken, desto stärker wird Ihre Selbstwirksamkeitsüberzeugung, wie das im Fachjargon heißt. Deshalb haben wir oben die Schnellintervention mit Anerkennung und Eigenlob gemacht.

Wichtig

Je gesünder Ihr Selbstwertgefühl ist, desto weniger machen Ihnen Absagen aus.



Denken Sie an Ballspiele wie Tennis, Hand- oder Volleyball: Es wird nicht gezählt, wie oft ein Team oder eine Spielerin das Tor verfehlt. Im Endergebnis steht nur, wie oft sie getroffen haben. Wenn Ihnen Absagen noch etwas ausmachen, liegt das an Ihrem Selbstvertrauen: Bauen Sie es auf! Indem Sie Ihr Mantra wiederholen: *Absagen sind mir egal!* Passt nicht für Sie? Dann machen Sie es passend. Formulieren Sie Ihr eigenes Mantra. Und wiederholen Sie es so lange, bis das Gefühl der Zurückweisung abnimmt und Sie sich besser fühlen.

Wir tun so viel für die Gesundheit von Haut und Haaren, wir essen gesund und gehen ins Fitnessstudio. Was tun Sie für ein gesundes Selbstwertgefühl? Soll das etwa von selbst groß und stark werden? Vom Friseur- oder Parfümeriebesuch oder vom Frusteinkauf online? Das wäre ein Wunder (aber verraten Sie das nicht der Mode-Industrie, die von Prothesen fürs weibliche Selbstbewusstsein lebt). Wollen Sie wissen, was sich Frauen mit starkem Selbstbewusstsein nach einer Enttäuschung im Bewerbungsprozess sagen (anstatt shoppen zu gehen oder zum Friseur)? Hier eine kleine Auswahl:

- Mir tut das leid — für die Firma. Die wissen nicht, was ihnen entgeht.
- Eine Absage sagt nichts über meine Fähigkeiten. Ich weiß doch, was ich draufhabe.
- Da hat sicher die Nichte vom Junior-Chef von vorneherein den Zuschlag bekommen und die ganze Ausschreibung war just for show!
- Für eine Firma, die meine Qualitäten nicht erkennt, möchte ich nicht arbeiten.
- Dann war das offensichtlich nicht mein Traumjob. Mein Traumjob ist der, bei dem der Arbeitgeber weiß, was er an mir hat.
- Es gibt nicht nur einen Traumjob! Es gibt Dutzende! Auf zum nächsten! Wer sucht, findet.
- Ich war wohl überqualifiziert.
- Das ist nur ein Misserfolg. Misserfolge sind das, was vor dem Erfolg kommt.
- Eine Absage ändert doch nichts daran, dass ich einen besseren Job möchte!
- Jetzt erst recht!

Wenn Sie das Gefühl haben, dass das langsam etwas euphorisch wird: Recht haben Sie! Sich zu bewerben ist eine Übung in Optimismus, never give up, whatever it takes, Zivilcourage, ständiger Selbstaufmunterung und angewandter Zuversicht. Das schaffen Sie alleine nicht? Danke für den Hinweis. Wir Frauen sind soziale Wesen.



Tipp

Wenn Sie sich selbst nicht (genügend) aufbauen können oder wollen, beauftragen Sie den Kreis der Freundinnen, die beste Freundin, einen besten Freund (wenn ein Mann das tatsächlich kann, kann er es oft besser als Frauen, die selbst ein etwas schwaches Selbstvertrauen haben). Eine Mentorin wäre noch besser, ganz prima wäre eine Coachin oder ein Elternteil, der das erwiesenermaßen ganz toll kann.

Ein Vater sagte einmal zu seiner zerknirschten habilitierten Tochter, nachdem der x-te Ruf wieder nicht an sie, sondern an einen aufgeblasenen Kollegen gegangen war: »Ich bin emeritierter Professor. Ich habe dich großgezogen. Ich habe deine Ausbildung begleitet. Es gibt nur zwei Menschen auf der Welt, denen ich ein valides Urteil über deine Qualifikation zugestehe. Und wenn einer davon wegen einer blöden Absage in der Ecke schmolzt, dann bleibe nur ich übrig, um dich daran zu erinnern: Eine Universität, die deine Qualität nicht erkennt, kannst du in der Pfeife rauchen!« Der Papa ist schon lange tot. Aber jede berufliche (und private) Enttäuschung quittiert die Tochter seither mit dem Hinweis auf die Pfeife. Manchmal kichert sie dabei. Wer bei Rückschlägen kichert, hat ein stabiles, fittes, gesundes Selbstwertgefühl. Das wünsche ich Ihnen.

Eine Coachee, Führungskraft, 32, ein Kind, wandte an dieser Stelle ein: »Frauen in Führungspositionen haben selten Freundinnen mit vergleichbarem Background. Auch in den Netzwerken tauscht man sich zwar aus, aber vertrauliche Gespräche sind eher selten. Und nicht jede nimmt sich einen Coach. Wenn ich mich selbst nicht aufbauen kann oder möchte, gehe ich an den Bücherschrank. Darin finde ich genügend aufbauende Fachliteratur oder Romane.« Ich möchte diesen Tipp in unseren Zeiten der Vereinzelung nicht unterschlagen. Bücher können (und wollen) gute Freunde sein. Ich hoffe, dieses hier ist eine gute Freundin. Ganz generell und vor allem dann, wenn Sie eine frische Portion Mut benötigen.

Die legendäre Solidarität unter Frauen ...

... wird auch als legendär bezeichnet, weil es sie oft nicht gibt. Alessandra erfährt das, als durchsickert, dass sie sich um die Leitung der Niederlassung bemüht. Fünf ihrer Kolleginnen geben sich seither etwas komisch, eine spricht es aus: »Dass du jetzt bald Chefin wirst, finde ich nicht schön. Mit dir

konnte man einfach immer vernünftig reden.« Und das kann frau ab sofort nicht mehr? Alessandra ist schockiert. Ihr Magen macht Knoten.

Viele Frauen lassen es nicht so weit kommen. Sie bewerben sich gleich gar nicht, weil sie die ex- oder implizite Ablehnung ihrer Peergroup, ihrer sozialen Bezugsgruppe fürchten. Zur Erinnerung: Für Frauen ist der soziale Zusammenhalt unter ihresgleichen sehr viel wichtiger als für Männer. Männer sind beruflich auch gern mal Solisten, die eher nach der Regel spielen: *Es kann nur einen geben!* (Deshalb war die Highlander-Filmreihe mit diesem Slogan bei den Männern so beliebt.) Um die Dimension der psychologischen Wirkung anzudeuten: Für viele Frauen ist der Ausschluss aus dem Kreis der Freundinnen gleichbedeutend mit dem sozialen Tod. Also bewirbt frau sich prophylaktisch lieber nicht. Es sei denn, sie heißt Alessandra.

Nach dem ersten Schock und nach einem empörten Anruf bei der Coachin (es hätte auch die beste Freundin sein können), sagt sie anderntags zur furchtsamen Kollegin: »Susi, nun mach mal halblang. Falls ich den Job kriege — und das ist ein großes Falls —, ändert sich nichts zwischen uns (das sollte es schon, aber das sagt frau nicht, das führt sie danach behutsam ein). Wir duzen uns natürlich weiterhin. Und dann kannst du auch sicher sein, dass endlich die Damentoilette renoviert wird und wir freitags um zwei Schluss machen wie jede andere normale Firma am Ort auch!« Und schon hellt sich Susis Miene auf. Noch zwei, drei dieser Orientierungsgespräche und die Peergroup ändert ihre Meinung. Das nennt man Führung. Ach was? Viele denken, Führung sei Macht. Das stimmt nicht. In den Händen einer selbstbewussten Frau ist Führung die Freude daran, die Verhältnisse zum Besseren zu verändern.

Achtung

Rechnen Sie damit, dass Ihr Berufswunsch durchaus Ablehnung aus den eigenen Reihen, der Familie und dem engsten Kreis hervorbringt. Akzeptanz sollten Sie nicht voraussetzen, sondern mit guten Gesprächen aufbauen.



Viele Frauen rechnen nicht mit solchen Anfeindungen und reagieren darauf entweder empört, enttäuscht und passiv oder trotzig-aggressiv. Damit erreichen Sie nicht das, was Sie möchten: Anerkennung. Die bekommen Sie nur, wenn Sie sich darum bemühen und den Leuten klarmachen, dass deren Interessen nicht durch Ihren Berufswunsch bedroht sind.

Und die mangelnde männliche Solidarität

Häufig bekommt eine Frau, die sich beruflich verbessern möchte, es mit der mangelnden Solidarität ihrer männlichen Mitbewerber zu tun. Auch Alessandra.

Irgendwann im laufenden Bewerbungsprozess stellt sie schockiert fest: *Meine männlichen Kollegen sind alle gegen mich!* Ja, klar. Hast du etwa Solidarität von Konkurrenten erwartet? Solidarität mit einer Frau, die ihnen einen lukrativen Job wegschnappen möchte?

Einfachster Tipp: Suchen Sie sich eine Mentorin, eine Coachin, eine Freundin oder eine Partnerin in einem Frauennetzwerk, die dasselbe schon durchgemacht hat. Ihre Tipps sind Gold wert. Zum Beispiel, wenn sie sagt: »Die beißen nicht. Die wollen nur spielen. Und das Spiel heißt Vollkontakt-Hockey. Die spielen mit harten Bandagen – aber es ist bloß ein Spiel. Wenn die Sie verbal angehen, laufen Sie nicht wutschnaubend weg, sondern geben Sie charmant, aber souverän Kontra. Dann geben die auch bald Ruhe. Das ist bloß ein Test. Die wollen sehen, ob Sie's draufhaben und dagegenhalten können.«

Zur Erinnerung: Kontra zu geben fällt umso leichter und macht umso mehr Spaß, je fitter das eigene Selbstwertgefühl ist. Tun Sie sich damit noch schwer, ist Ihr Selbstwertgefühl noch nicht fit genug. Gönnen Sie ihm ein paar Trainingseinheiten!

Oft sagen mir auch Coachees: »Was denkt denn so ein Personaler von einer Frau wie mir? Dass ich eine Feministen-Zicke bin, die nur auf Karriere aus ist?« Dass frau so etwas befürchtet, ist leider fast normal. Wir befürchten viel und gerne.



Achtung

Das Unklügste, was Sie mit einer Befürchtung anstellen können, ist, es dabei bewenden zu lassen. Zweifel sollten wir immer ernst nehmen. So ernst, dass wir sie an der Realität überprüfen.

Fragen für den Reality-Check:

1. Stimmt das wirklich?
2. Bringt mich dieser Gedanke weiter?
3. Wie gehe ich mit der Situation um?

Zu 1.: Es stimmt eben mehrheitlich nicht mehr, dass Personaler und Führungskräfte schlecht über berufstätige und karrierebewusste Frauen denken. Im Gegenteil. Die wollen auch ihre (informelle) Frauenquote erfüllen.

Zu 2.: Selbst wenn der Personalreferent ein alter Chauvi ist (die sind seltener, als Sie fürchten): Na und? Sich deshalb wie ein Kaninchen zu verkriechen, bringt Sie nicht weiter. Wie Helen Reddy sang: »I am woman, hear me roar!«

Zu 3.: Die klügste aller Fragen. Selbst wenn ich merke, dass jemand mir gegenüber voreingenommen ist: Damit kann ich umgehen! Das passiert mir jeden Tag mehrfach. Ich weiß, wie man Menschen für sich gewinnt (das ist ein anderes Thema, ein anderes Buch).

Keine Eintagsfliegen-Bewerbung!

Wenn einer erfahrenen, kompetenten Bewerberin und einem erfahrenen, kompetenten Bewerber jeweils gleichzeitig zwei attraktive Angebote von Arbeitgebern in spe vorliegen, dann sagt sich typischerweise der männliche Bewerber: *Wie geil ist das denn? Gleich zwei Firmen wollen mich!* Während Frauen tendenziell eher denken – erraten Sie's? *Mist, jetzt muss ich einem absagen! Wie komme ich aus dieser Kiste wieder raus?* Hallo?

Weil wir Frauen uns davor fürchten, Absagen zu bekommen, sprechen wir auch ungern selbst welche aus. Deshalb sagen wir oft Ja, wenn wir eigentlich Nein denken. Und bewerben uns schön der Reihe nach: Erst die eine Bewerbung – abwarten, abwarten, abwarten –, dann die nächste. Damit wir nie in die Verlegenheit kommen, eine »überschüssige« Zusage absagen zu müssen. Das ist verständlich, aber damit sind Sie unter Umständen alt und grau, bevor Sie Ihren Traumjob landen!

Tipp

Für die Bewerbung gilt: Auf alles bewerben, was nicht bei drei auf den Bäumen ist. Im erfreulichen »Notfall« können Sie immer noch freundlich absagen.



Warum fallen uns Absagen so schwer? Weil wir andere nicht enttäuschen wollen. Das ist das Problem. Und die Lösung: Dann tun Sie's nicht! Formulieren Sie so, dass neben der objektiven Absage auch ein subjektiv gutes Gefühl rüberkommt, zum Beispiel: *Sehr geehrte Damen und Herren! Herzlichen Dank für Ihre Zusage, über die ich mich sehr freue. Ich würde Ihr attraktives Angebot gerne annehmen, habe mich jedoch inzwischen für eine Stelle entschieden, die ... (näher am Wohnort liegt – oder jeder andere, eventuell vorgeschobene Grund, der den Empfänger sein Gesicht wahren lässt).*

»Wieder nichts für mich dabei!«

Auch das frustriert. Das muss nicht sein. Mit hoher Wahrscheinlichkeit begehen Sie einen Denkfehler: Sie sortieren Stellenangebote aus, die tatsächlich sehr gut zu Ihnen passen würden, weil Sie die Anforderungen zu eng ausle-

gen: *Wenn da Branchenerfahrung steht, muss ich Branchenerfahrung haben!* Nein, müssen Sie nicht. Was da steht, ist nicht, was gemeint ist. Oft kommen Bewerberinnen überhaupt gar nicht auf die Idee, dass Personalverantwortliche in anderen Branchen, mit anderen betrieblichen Funktionen oder aus anderen Unternehmen der Supply-Chain (Lieferkette) Wert auf ihre Fähigkeiten legen könnten.



Tipp

Zu wenig »passende« Stellenangebote? Bewerben Sie sich einfach zum Spaß und probierhalber auf alles, was halbwegs Ihren Vorstellungen entspricht.

Mit der Betonung auf halbwegs. Sie können auch »ganz verrückte« Bewerbungen schreiben, die auf den ersten Blick gar nicht für Sie passen. Das macht keine Frau? Doch. Machen wir. Wenn Sie bei Google »Bewerbung Frauen« eingeben, landen Sie rund eine Million Treffer. Dort finden Sie zu vielen der aufgeführten Fachartikel Kommentare von Frauen, die oft interessanter, da praxisnäher sind als die Beiträge selbst. Dort schreiben Frauen über ihre persönlichen Erfahrungen: sehr zu empfehlen. In diesen informellen Foren ist immer wieder zu lesen: *Ich habe mich damals nur auf Verdacht beworben, aus der Not (oder aus Jux) heraus. Nie hätte ich gedacht, dass das so ein toller Job ist!* Das kann man auch nicht denken. Weil man nicht von außen in den Job reinsehen kann. Also: bewerben, bewerben, bewerben!

Das ist die faktische Seite von: *Wieder nichts für mich dabei!* Die subjektive Seite ist: *Keiner will mich, seufz!* Selbst wenn es so wäre: Kommt es darauf an? Ja, auch. Aber worauf kommt es noch viel stärker an? Dass Sie sich wollen. Ehrlich: Keine Zusage von außen kann die Zusage von innen ersetzen (die sogenannte Selbstakzeptanz), die Sie sich selbst vorenthalten. Denken wir daran: Joanne K. Rowling kassierte ein Dutzend Absagen der renommiertesten Verlage, bevor ein winziger Verlag die minimale Menge von 500 Exemplaren ihres ersten Harry-Potter-Bands druckte. Was sich die anderen Verlage jetzt ärgern müssen ... Wer an sich glaubt, den machen Absagen nur noch stärker, weil: *Ich weiß, was ich kann — daran ändert eine Absage nichts.*

Self-Talk: Tu dir selber gut!

Viele von uns neigen schon in normalen Zeiten etwas zum Grübeln und zu Selbstzweifeln. In Stressphasen machen wir das besonders intensiv, also auch in Bewerbungszeiten. Beim Vorstellungsgespräch kamen wir mehrfach ins Stottern? Dann rattert es im Kopf: *Warum bin ich immer so nervös? Ich krieg das nie hin!* Würden Sie so etwas einer Fünfjährigen sagen, die gerade Fahrradfahren lernt? »Du lernst das nie!«

Das wäre grausam. Aber uns selbst tun wir solche Grausamkeiten an, in Stressphasen gehäuft. Das liegt am inneren Monolog: Er ist tendenziös, wird von Denkprädispositionen, schlechten Angewohnheiten, veralteten Anpassungsstrategien aus der Kindheit und Glaubenssätzen in eine bestimmte Richtung gezogen. Unbewusst. Also können wir bewusst etwas dagegen tun. Nein: Nicht, indem wir uns belastende Gedanken und Gefühle verbieten. Wie Sie selbst festgestellt haben werden, funktioniert das nicht gut und nicht nachhaltig (wegen: What you resist, persists; siehe Kapitel 1).

Tipp

Machen Sie aus dem inneren Monolog — den Zweifeln, dem Frust, den Selbstvorwürfen — einen inneren Dialog. Wertschätzen (siehe Kapitel 1) Sie Ihre Zweifel und Bedenken, dann geben sie Ruhe — was sie nicht tun, wenn man sie bekämpft. Und dann reagieren Sie auf den destruktiven Monolog mit einer konstruktiven Erwiderung.



Das macht nicht viel Arbeit, weil es im Grunde immer dieselben Gedanken sind, mit denen wir uns (unbewusst, unreflektiert) runterziehen.

Übung

Sie kennen diese Gedanken — Achtsamkeit vorausgesetzt. Nehmen Sie sie in den Dialog! Entweder frei oder mithilfe unserer vierten Das-kann-ich-besser-Übung.

ARBEITSHILFE
ONLINE

Warum haben Sie und ich das nötig? Weil wir anders sozialisiert wurden: zirkulär. Uns ist die soziale Anerkennung anderer Menschen so wichtig, dass wir uns lieber selbst Vorwürfe machen (um uns anzuspornen), bevor andere sie uns machen. Und weil wir eigene Verdienste selten mit eigener Leistung erklären (siehe Impostor-Syndrom). Das ist nicht schlimm. Das ist einfach so. Doch je heftiger Sie das bei der Bewerbung und anderswo bremst, desto intensiver sollten Sie den KID, den Konstruktiven Inneren Dialog üben und vor allem täglich pflegen.

Selbstbewusstsein für Fortgeschrittene

Am Ende des Kapitels einige kleine Aufgaben für Sie:

- Bitte schreiben Sie eine Initiativbewerbung. Also eine Bewerbung, für die keine Stellenausschreibung vorliegt. Sie bewerben sich sozusagen »kalt«.
- Suchen Sie sich eine Stellenausschreibung aus und rufen Sie mit einer Sachfrage vorab im Unternehmen an: »Ich habe eben Ihre Ausschreibung gelesen und habe eine Frage dazu ...«
- Wenn Sie seit zwei Wochen nichts mehr von einer laufenden Bewerbung gehört haben, rufen Sie doch mal im Unternehmen an und fragen Sie freundlich nach dem Stand der Dinge.

- Rufen Sie »kalt« bei einem Unternehmen an und fragen Sie, welche Fachabteilungen gerade für welche Positionen einstellen.

Huch? Herrjemine? In der Tat. Frauen mit Wonderwoman-Selbstbewusstsein fällt all das leicht. Nicht nur das. Es macht Ihnen Spaß. Ihnen nicht? Dann eben noch nicht. Tun Sie so lange etwas für Ihr Selbstbewusstsein, bis Sie sich auch diese fortgeschrittenen Übungen zutrauen. Wie Sie Ihr Selbstvertrauen fit machen, haben Sie in diesem Kapitel gelesen.

Bei besonders hartnäckigen Fällen von mangelndem Selbstbewusstsein haben meine Coachees, meine Seminarteilnehmerinnen, Trainerkolleginnen und ich übrigens sehr gute Erfahrungen mit ZRM, dem Zürcher Ressourcen Modell nach Dr. Maja Storch und Dr. Frank Krause gemacht. Dazu gibt es inzwischen gute Bücher, Seminare und Coachings. Einen Einstieg in das Modell finden Sie unter <http://majastorch.de>.

Unter mangelndem Selbstwert leiden übrigens nicht nur Facharbeiterinnen und Büroangestellte, sondern auch Vorständinnen, Bereichs- und Abteilungsleiterinnen. Dafür schämt sich heute keine mehr. Das wäre so, als ob Sie sich für mangelnde Französischkenntnisse schämen würden. Da schämt frau sich nicht, da belegt sie einen Sprachkurs.

Wieder reinkommen

Oft bringt der berufliche Wiedereinstieg besonders heftiges Zaudern und Zweifeln mit sich. Dabei spielt es meiner Erfahrung nach keine Rolle, wie lang die Familienphase einer Frau war und auf welche Hierarchieebene sie zurückmöchte. Denn der Selbstzweifel ist stärker mit der Persönlichkeit einer Frau als mit der Dauer ihrer beruflichen Pause korreliert. *Was ist, wenn ich zurückkomme, meine angeblich garantiert frei gehaltene Position gibt es nicht mehr und ich werde in der Rumpelkammer geparkt, bis ich von alleine gehe?*

Was schätzen Sie: Wer fragte das? Eine verunsicherte Teamassistentin? Nein, eine gestandene Bereichsleiterin. Wenn frau Selbstzweifel quälen, dann verschwinden die nicht ab einer bestimmten Karrierestufe. Gegen die menschliche und verständliche Schwellenangst des Wiedereinstiegs hilft dies:

- Wenden Sie die Tipps zu den Spielregeln und zum Selbstwertgefühl in diesem Buch besonders intensiv und häufig an.
- Nutzen Sie eines der vielen Angebote verschiedenster Träger und Veranstalter zum beruflichen Wiedereinstieg.

- Reden Sie mit Frauen, die das schon geschafft haben – gerne auch virtuell im Internet.
- Vertiefen Sie Ihr Wiedereinstiegswissen (siehe Kapitel 8).
- Nehmen Sie sich eine Coachin.

Ich empfehle auf diesen Seiten häufiger die Coachin. Damit sage ich nicht, dass Männer keine Frauen coachen können. Einige können das sehr gut. Wählen Sie die Person, die Ihnen entspricht.

Aus dem Gelesenen können Sie schlussfolgern: Eine Familienpause an sich ist kein sachlicher Hinderungsgrund für den Wiedereinstieg. Das denken Frauen lediglich. Kein Personaler denkt das. Auch wenn er es sagt. Dann formuliert er zum Beispiel so: »Trauen Sie sich nach dieser langen Pause denn wieder einen solchen Job zu?« Er sagt das nicht, weil er es Ihnen nicht zutraut. Sondern weil er von Ihnen möglichst motiviert und fundiert davon überzeugt werden möchte, dass Sie es draufhaben wie eh und je.

Das Stehauffrauchen

Immer wieder tröste ich gute Bekannte, die nach einer Absage oder einer nicht erfolgten Einladung am Boden zerstört sind. Sie sagen Sätze wie: »Aber ich brauche den Job!« Oder: »Das wäre mein Traumjob gewesen!« Oder schlicht: »Das können die doch nicht machen! Ich habe fest damit gerechnet! Und die haben mir eine Zusage auch avisiert! Das ist so fies!« Stimmt. Und es ist noch etwas: selbstschädigend.

Tipp

Man sollte sein Herz nicht allzu sehr an Dinge hängen. Oder an Jobangebote und flüchtige Beziehungen. Aber am allerwenigsten an fixe Vorstellungen und Erwartungen der Art: *Das muss unbedingt klappen, sonst ...!*



Wir machen das gerne und oft. Aber es tut uns nicht gut. Besser wäre: *Wenn's klappt, prima. Wenn nicht, finde ich was anderes, das mindestens genauso gut ist – oder noch besser!* Was weg ist, ist weg. Hat nicht sollen sein. Schlussstrich ziehen, Schwamm drüber, weitermachen, nach vorne blicken. Oder wie Ginger Rogers mit den unsterblichen Worten von Dorothy Fields sang: »I pick myself up, I dust myself off, start all over again!«

Das sagte man 1936, heute geht es um: bounce-back Quality. Stehauffrauchen-Qualität. Haben Sie die? Haben Sie jetzt, nachdem Ihnen ein ganzes Kapitel zum Aufbau Ihres Selbstvertrauens zur Verfügung steht. Nutzen Sie es.

Für den internen Gebrauch - Keine Weitergabe & Veröffentlichung