



■ INTERVIEW

Jobsuchende dürfen nicht in die Isolation gehen!

Dr. Antje Schultheis ist Bewerbungsberaterin aus Bonn. Wir sprachen mit ihr über den verdeckten Arbeitsmarkt, wie der Berufseinstieg gelingt und wie lange man für eine gute Bewerbung braucht. | Benjamin O'Daniel

Frau Dr. Schultheis, Sie beraten seit sechs Jahren Akademikerinnen und Akademiker beim Berufseinstieg im Rahmen von Seminaren, Trainings und persönlichen Coachings. Wie sind Sie als studierte Politikwissenschaftlerin zur Bewerbungsberaterin geworden?

Antje Schultheis: Ich habe zunächst viele Jahre im entwicklungspolitischen Umfeld gearbeitet und für verschiedene Nichtregierungsorganisationen Kampagnen entwickelt und gestaltet. Bereits in dieser Zeit habe ich mein berufliches Netzwerk auf- und ausgebaut. Während meiner Promotion habe ich das Spinnen-Netz gegründet. Dahinter steht – kurz gesagt – ein Job- und Kompetenz-Netzwerk für (befristet) Angestellte und Freiberufler aus dem NGO-, wissenschaftlichen Bil-

dungs- und Medienbereich. Über das Netzwerk habe ich immer häufiger Anfragen rund um Bewerbungsthemen bekommen. Dabei ging es häufig um strategische und praxisnahe Fragen. So bin ich in das Thema hineingewachsen und habe für mich entdeckt, wie sinnstiftend und wirkungsvoll diese Arbeit ist.

Die Arbeitslosigkeit bei Akademikern ist derzeit nahezu auf Vollbeschäftigungsniveau. Weshalb gibt es dennoch so viel Unsicherheit beim Thema Berufseinstieg?

Es ist kein Geheimnis, dass vor allem Geisteswissenschaftler und ‚Generalisten‘ Probleme beim Berufseinstieg oder beim Jobwechsel haben. 70 bis 80 Prozent der Stellen werden über den ver-

deckten Arbeitsmarkt vergeben. In diesen Fällen gibt es keine Ausschreibung oder nur eine Ausschreibung mit einer sehr kurzen Bewerbungsfrist, bei denen aber im Grunde schon feststeht, wer den Job bekommen soll.

Es wird also gemauschelt, anstatt den Job fair zu vergeben.

Ich sehe den Rückgriff auf die Netzwerke, die dabei ja genutzt werden, grundsätzlich nicht so negativ. Viele kleinere Unternehmen und Institutionen haben eben keine üppig besetzten Personalabteilungen. Für sie bedeuten offene Bewerbungsverfahren sehr viel Arbeit. Stattdessen fragen die Verantwortlichen in Ihrem Netzwerk nach: „Kennt ihr jemanden?“ So werden viele Jobs über Beziehungen vergeben.

Was heißt das für Arbeitsuchende?

Viele Geisteswissenschaftler, aber auch Naturwissenschaftler suchen manchmal bis zu einem Jahr nach einem Job – und nicht selten auch länger. Sie sollten während dieser langen Phase pro-aktiv mit dieser Situation umgehen und sich ein eigenes Netzwerk aufbauen. Zum Beispiel können sie Initiativbewerbungen schreiben oder nachfragen, ob eine freiberufliche Mitarbeit möglich ist. Durch spezifische Fortbildungen kann man neue Kontakte knüpfen und hebt sich gleichzeitig ab von anderen Bewerbern. Ehrenamtliche Arbeit kommt ebenfalls in Frage, auch wenn es für viele ein finanzieller Kraftakt ist. So baut man sich ein Empfehlungsnetzwerk und ein eigenes Profil auf.

Was empfehlen Sie Studierenden?

Viele Studierende nutzen leider nicht die schützende Hülle, die ihnen die Hochschule gibt. Sie haben oft noch keinen finanziellen Druck und aus dem privaten Umfeld kommen noch nicht die nervenaufreibenden Fragen wie „Und was machst du jetzt?“. Viele haben auch ein sehr diffuses Bild über ein künftiges Berufsfeld und sind stark von idealistischen

Vorstellungen getrieben. Ich rate Studentinnen und Studenten, besser ein Semester länger zu studieren und dafür auf Fachtagungen zu gehen, Praktika zu absolvieren, auf Mailinglisten aktiv zu sein oder sich ehrenamtlich zu engagieren. Meistens gelingt der Jobeinstieg dann leichter, wenn man genauere Vorstellungen von seinem „Traumberuf“ hat. Denn in fast allen Bereichen, in denen ‚Idealisten‘ arbeiten wollen, tummeln sich schon viele andere Bewerber, die Bezahlung ist prekär, und die Verträge sind befristet.

Mal ganz konkret: Kommt eine Germanistin oder ein Geograph mit sehr guten Abschlussnoten und über 50 erfolglosen Bewerbungen zu Ihnen ... Wie verfahren Sie mit solchen oft auch verzweifelten Leuten, die Ihre Beratung wünschen?

Das ist natürlich bitter, es ist aber keine Seltenheit. Was nichts bringt, ist die Verteufelung des Systems oder lähmendes Selbstmitleid. Man muss sich immer wieder fragen: Woran liegt es? Zum Beispiel haben viele Bewerberinnen und Bewerber Talente, die sie nicht sehen oder nicht richtig herausarbeiten. Ich hatte zum Beispiel einmal eine Bewerberin im Coaching, die zwar vier Sprachen fließend



Kein Einzelkämpfer sein: Bewerbungscafés, Bewerbungstandems, Jobmessen, Fortbildungen und Tagungen bringen neue Ideen, Motivation und wichtige Kontakte.

beherrschte, aber ausgerechnet Deutsch konnte sie nicht sehr gut. Wir haben ihren Lebenslauf daraufhin optimiert und sie hat sich in Richtung Brüssel/Europäische Union orientiert. Dort ist die Arbeitssprache englisch. Der angebliche „Makel“ wurde dadurch irrelevant.

Welche klassischen Fehler gibt es noch?

Einige bewerben sich massenhaft auf Stellen, die einfach nicht zu ihrem Profil passen. Wenn eine Person mit langjähriger Berufserfahrung gesucht wird, ist es einfach so, dass ein Berufseinsteiger weitaus weniger Chancen hat. Ein weiterer Punkt, der auch regelmäßig vorkommt ist folgender: Die Jobsuchenden passen ihren Lebenslauf und ihr Anschreiben nur rudimentär an. Ein Arbeitgeber will aber wissen: Warum will diese Person gerade bei uns arbeiten? Und was bringt sie uns? Das muss man immer klar herausarbeiten.

Wie lange sollte ich an einer Bewerbung arbeiten?

Eine richtig gute Bewerbung braucht Zeit und Kraft. Ich plädiere dafür, dass man nicht massenhaft Bewerbungen verschickt, sondern sorgfältig auswählt und dann viel Zeit investiert. Das können zwei bis drei Tage sein. Auf jeden Fall sollte man eine Nacht darüber schlafen und die Bewerbung einer weiteren Person zeigen, bevor man sie abschickt.

Ihre Dienstleistungen bieten Sie unter dem Stichwort „empowerment“ an. Hört sich etwas amerikanisch an nach dem Motto: „Yes, I can!“. Ist das auch so gemeint?

Der Begriff kommt aus der Entwicklungszusammenarbeit. Es geht darum Kompetenzen zu stärken. Dies habe ich auf mein Coaching übertragen. Viele Jobsuchende sind resigniert und von Selbstzweifeln geplagt. Mir geht es darum, dass die Menschen ihre Stärken entdecken und diese strategisch in Szene setzen. Man muss sich ein inspirierendes Umfeld schaffen und noch einmal richtig inves-

tieren, wenn man etwas erreichen will. „Yes, I can!“ – daran glaube ich auch.

Sie werden uns in Zukunft als Bewerbungsberaterin zur Seite stehen und Fragen unserer Abonnentinnen und Abonnenten beantworten. Welchen grundsätzlichen Rat können Sie schon vorab aussprechen?

Jeder Mensch, der einen Job sucht, sollte mit möglichst vielen Menschen über seine Situation sprechen. Sei es, dass man ein Bewerbungscafé oder Jobmessen besucht, Bewerbungstandems bildet, an Fortbildungen und Tagungen teilnimmt. Man sollte mit Freunden, Bekannten, (ehemaligen) Kollegen etc. über seine Arbeitssuche sprechen. Denn viele Ohren und Augen erfahren mehr und können auch Empfehlungen aussprechen. Man darf nicht in die Isolation gehen! Nur alleine zu Hause sitzen, grübeln, DVDs gucken und im stillen Kämmerlein Bewerbungen schreiben – das ist wenig zielführend.

INTERVIEWPARTNERIN



Dr. Antje Schultheis ist freiberufliche Beraterin und Coach für berufliche Entwicklungs-

prozesse. Außerdem arbeitet sie als Trainerin und Lehrbeauftragte an Universitäten, für Stiftungen und freie Bildungsträger. Antje Schultheis veranstaltet auch Seminare und Workshops, unter anderem zum Thema „Berufseinstiegsstrategien im entwicklungspolitischen NGO-Bereich“. Mehr Informationen unter www.as-empowerment.de. Das Spinnen-Netz ist im Internet zu finden unter: www.spinnen-netz.de.