

Weiterbildung Mit diesen Lehrgängen können sich Hafnarbeiter in den Bereichen Lager und Logistik qualifizieren Seite 74
Online Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg, Berufsleben Abendblatt.de/karriere

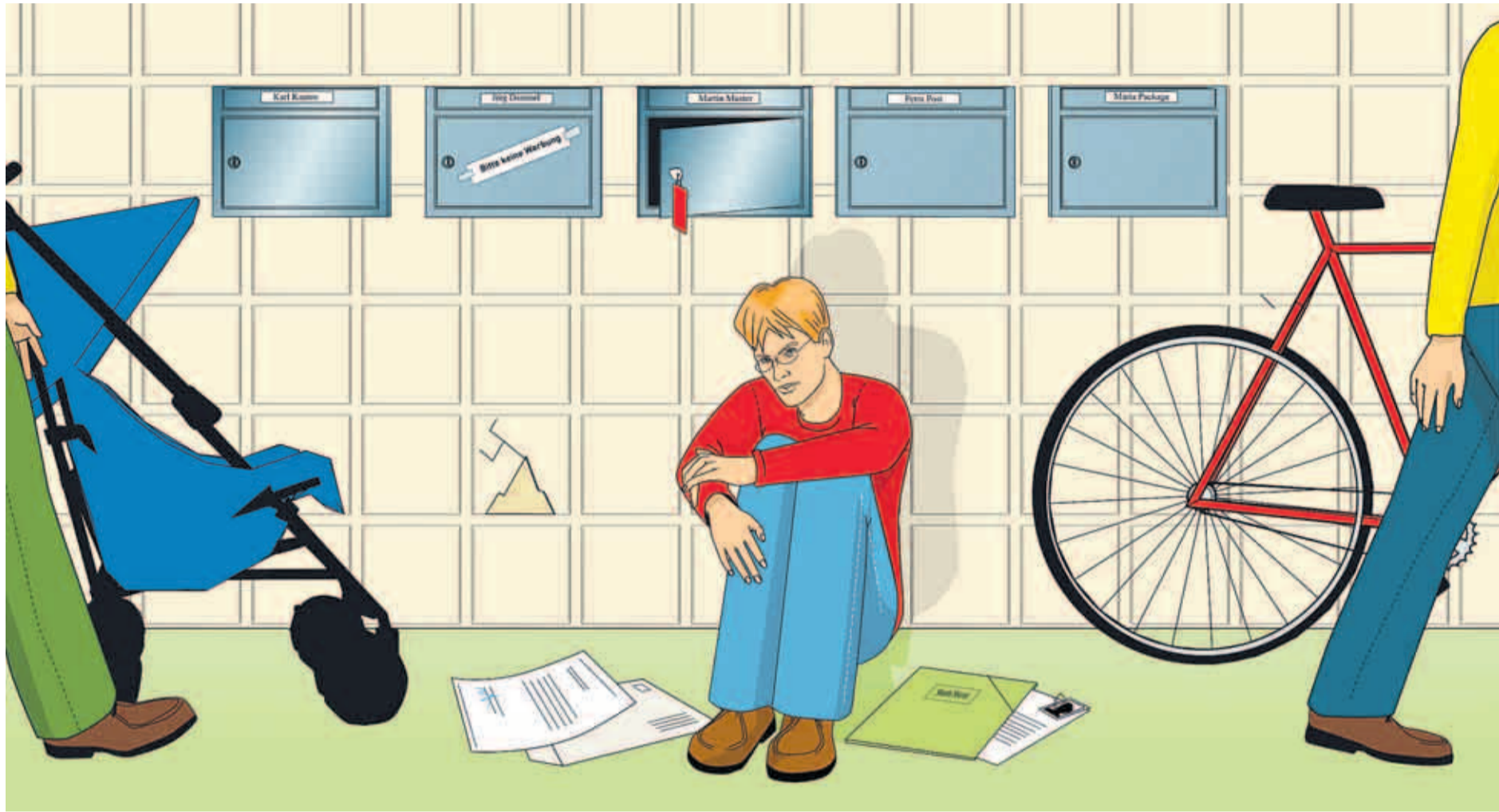
Nehmen Sie Absagen nicht persönlich

Viele Bewerber, Unachtsamkeit der Firmen – für ein Nein gibt es verschiedenste Gründe. So baut man sein **Selbstwertgefühl** wieder auf

KIRSTIN SCHIEKIERA
 ANDREA PAWLIK

Das erste Vorstellungsgespräch in der Personalberatungsfirma verlief erfolgreich, das zweite auch. Anja Haack hatte bereits den Schreibtisch, an dem sie später arbeiten sollte, gesehen. Jetzt brauchte die Office-Managerin, so schien es, nur noch den Arbeitsvertrag zu unterschreiben. Doch dann geschah nichts. „Ich habe mich mehrfach gemeldet, wurde aber immer wieder vertröstet. In einigen Fällen haben sich die Ansprechpartner vielleicht auch verleugnen lassen“, sagt Anja Haack. Am Ende wurde der 47-Jährigen gesagt, sie bekäme die Stelle nicht.

Haack war vor gut sechs Monaten arbeitslos geworden, als ihr Arbeitgeber in die Insolvenz ging. Seitdem hat sie ungefähr 60 Bewerbungen verschickt und wurde zu zehn Vorstellungsgesprächen eingeladen. „Eine Absage tut immer weh, diese aber fand ich besonders schmerzhaft, weil mir ja vonseiten des Unternehmens klar signalisiert wurde, dass man mich haben will.“



Schreiben Sie eine Erfolgsliste. Was ist Ihnen in der Vergangenheit gut gelungen? Was haben Sie erreicht?

Coach Christiane Tantau

Christiane Tantau, Coach und Trainerin in Hamburg, versteht die Enttäuschung von Bewerbern. Aber sie sagt auch: „Wenn Absagen kommen, darf man sie nicht persönlich nehmen.“ Es gebe unzählige mögliche Ursachen für die Ablehnung – ebenso für die späte Benachrichtigung. Gut findet sie das selbstverständlich nicht: „Doch viele Unternehmen haben einfach keinen sehr wertschätzenden Bewerbungsprozess.“ Und wo die professionelle Personalabteilung fehlt, würden Mitarbeiter neben dem Tagesgeschäft gesucht. „Auch das führt dazu, dass Bewerber oft lange auf eine Antwort warten müssen.“

Bis zu einem Vierteljahr würden Bewerber von potenziellen Arbeitgebern hingehalten, bis sie schließlich eine Absage bekämen, so die Erfahrung von Maria Richter, die Anja Haack als Coach bei der Arbeitssuche begleitet. Dabei würden doch zwei Parteien aufeinanderstoßen, die beide einen Mangel ausgleichen wollten: „Die Unternehmen suchen neue Mitarbeiter, die Bewerber einen neuen Job.“ Eigentlich müssten sich beide Parteien auf Augenhöhe begegnen. Tatsächlich aber fühlen sich die meisten Arbeitssuchenden in einer Bittstellerposition – und werten

Absagen der Unternehmen als Zeichen ihres Versagens.

Es ist ein schwacher Trost, zu wissen, dass der Weg zu einem neuen Job für die meisten Menschen mit Rückschlägen und Frustrationen gespickt ist. „Die Hauptursache für Absagen ist der große Zulauf an Bewerbern“, stellt Iris Böhning von der Arbeitsagentur München fest. Und werde dann eine Absage nicht begründet, „liegt das in vielen Fällen am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz“, erklärt sie. „Dieses Gesetz will verhindern, dass Bewerber etwa aufgrund ihres Geschlechts diskriminiert werden. Um sich nicht juristisch angreifbar zu machen, schreiben viele Firmen deshalb keine Begründung in ihre Absage“, sagt die Expertin.

Es nützt wenig, nach einer Absage beim Unternehmen anzurufen

„Das AGG verhindert aber auch, dass man bei einer Absage eine Antwort bekommt, aus der man etwas lernen kann“, ergänzt Karriere-Coach Christiane Tantau. „Da nützt es auch kaum noch etwas, hinterher beim Unternehmen anzurufen und nach den Gründen für die Absage zu fragen“, glaubt sie. „Das frustriert nur noch mehr.“

Wer abgelehnt wird, sollte seine Unterlagen kritisch betrachten: Ist der

Lebenslauf lückenlos, passt die Aufmachung zur Branche, macht einen das Foto sympathisch? Ein fremder Blick hilft, das besser einzuschätzen: „Lassen Sie mal Freunde draufschauen“, rät Tantau. Außerdem müssten sich Bewerber angesichts mehrerer Absagen fragen, ob sie sich auch wirklich um solche Jobs bemühen, die gut zu ihnen passen. Wenn in einer Ausschreibung steht „fundierte SAP-Kenntnisse im Modul CO werden vorausgesetzt“, ist das ein Muss. Sind dagegen Spanischkenntnisse nur „von Vorteil“, muss man sie nicht zwingend mitbringen.

Doch wer schon einige Absagen ertragen musste, tut gut daran, erst mal sein Selbstbewusstsein wieder ein bisschen aufzubauen. „Schreiben Sie dazu eine Erfolgsliste“, rät Karriereexpertin Christiane Tantau. „Was ist Ihnen in der Vergangenheit gut gelungen? Was haben Sie erreicht, welche Prüfungen bestanden?“ Dann solle man versuchen, sich wieder in diese Situationen hineinzuversetzen, in denen man Erfolg erlebt habe. „So kann ich mich auch nach deprimierenden Erlebnissen schneller wieder aufladen.“

Tantau rät auch dazu, sich Unterstützung zu suchen. „Ein Serviceteam wie beim Motorsport“, sagt sie. „Leute, die einem Mut machen, die einem immer

wieder sagen, welche Stärken man hat.“ Das dürfe gern auch völlig unkritisch geschehen: So schaffe der Bewerber leichter den Perspektivwechsel von Frustration hin zu neuer Zuversicht. „Und achten Sie auf Ihre Wortwahl“, rät die Trainerin jedem Bewerber. „Sie sind arbeitssuchend, nicht arbeitslos!“ Auch mit solchen scheinbaren Kleinigkeiten könne man sich selbst motivieren.

Auch Anja Haack hat sich nicht entmutigen lassen und weitere Vorstellungsgespräche geführt. Eine Stelle interessiert sie besonders. „Dieser Job entspricht exakt meinen Vorstellungen, weil ich dort als Allrounder für den gesamten Office-Bereich zuständig wäre“, sagt sie. Im Nachhinein glaubt sie, dass die Absage der anderen Firma vielleicht doch etwas Gutes hatte.

Bewerben ist wie ein Projekt – setzen Sie sich Teilziele

Wer sich zu hohe Ziele steckt, droht daran zu scheitern. Sagen Sie sich nicht: „Nächste Woche schicke ich 30 Bewerbungen raus.“ Sollen die Bewerbungen Erfolgchancen haben, ist die hohe Zahl unrealistisch.

Legen Sie fest: Bis wann wollen Sie eine neue Stelle haben? Dann brechen Sie diesen langen Weg herunter auf Meilensteine: Was wollen sie pro Tag, pro

Woche, pro Monat erreichen?

Ziele müssen konkret sein, damit man sie verfolgen kann. Zum Beispiel: „Bis Montag, 12 Uhr, habe ich drei interessante Ausschreibungen gefunden und die Anschreiben dazu formuliert.“

Planen Sie Rückschläge ein. Machen Sie sich klar, dass Absagen von Unternehmen normal

sind und bei jedem Arbeitssuchenden zum Bewerbungsprozess gehören.

Wenn Sie einen schlechten Tag haben, zwingen Sie sich nicht an die nächste Bewerbung, sondern erlauben Sie sich eine Pause, zum Beispiel von einer Stunde oder einem Vormittag. Solche Freiräume sind wichtig, um auf andere Gedanken zu kommen. (apa)

BUCH DER WOCHE

Personaler auf Augenhöhe

ANDREAS MATZ

Inhalt: ●●●●●

Personaler werden im Unternehmen immer wichtiger. Autor Peter Körner sieht sie auf Augenhöhe mit allen anderen Abteilungen. Tatsächlich hat sich das Berufsbild des HR-Managers in den vergangenen 20 Jahren gewaltig verändert. Damals hatten viele Mitarbeiter zweimal Kontakt mit der Personalabteilung: bei der Einstellung und beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis. Das ist heute anders: Arbeitgebermarketing, Kampf um Talente, demografischer Wandel oder auch die Flexibilisierung der Ressourcen heißen die aktuellen Herausforderungen.

Das in drei Hauptkapitel gegliederte Buch „Auf Augenhöhe: Wie professionelles Personalmanagement funktioniert und wie die Unternehmen davon profitieren“ beschreibt ein modernes Aufgabenverständnis, befasst sich mit der zukünftigen Rolle des Ressorts und reflektiert ein neues Selbstverständnis der Personalfachleute. Dabei bleibt der Autor nicht auf der theoretischen Ebene, sondern erläutert ganz praktisch, was erfolgreiches Personalmanagement heute bedeutet.

Präsentation: ●●●●●

Die 240 Seiten sind schnell gelesen. Der Autor argumentiert überzeugend und kommt weitgehend ohne Fachchinesisch aus. Sehr anschaulich sind auch

die vielen Beispiele aus der Praxis. Am Ende der Kapitel findet der Leser Checklisten, die den Inhalt noch einmal strukturiert in Frageform zusammenfassen.

Praxiswert: ●●●●●

Vieles ist nicht ganz neu. Eigentlich findet man auch zu jedem angesprochenen Thema woanders Informationen. Der Wert dieses Buches besteht vor allem darin, ein vollständiges, richtig gewichtetes und modernes Berufsbild zu zeichnen. In der Praxis ist so ein „Rollenbuch“ eine wichtige Hilfe. Denn das individuelle Ausfüllen einer Managementrolle kann durchaus auch mit Konflikten und Missverständnissen verbunden sein – wenn zum Beispiel einem Controller der Nutzen einer Mitarbeiterbefragung partout nicht einleuchten will. Auch auf solche Fragen geht Autor Peter Körner mit Argumentationshilfen ein.



„Auf Augenhöhe: Wie professionelles Personalmanagement funktioniert“ von Peter Körner. FAZ Buch, 240 S., 39,90 Euro

Was macht eigentlich ...

... eine Optometristin? Sie betreut und untersucht Patienten vor und nach einer Augen-Operation

MANUELA KEIL

Beide Augen der Patientin sollen gelasert werden. Sie verträgt ihre Kontaktlinsen nicht mehr. Optometristin Allyn Bartel bereitet die kurzsichtige Frau auf die Operation vor, mit der ihre Sehkraft wieder verbessert werden soll. Bartel misst die Hornhautdicke, bestimmt die Pupillengröße bei unterschiedlichen Lichtverhältnissen und erklärt der Patientin, was bei der OP am nächsten Tag gemacht wird.

Allyn Bartel arbeitet seit September 2007 als Optometristin im Augenzentrum EuroEyes – abwechselnd in Hamburg und Berlin. Zu ihren Aufgaben gehört die Beratung der Patienten und deren Betreuung vor und nach den OPs. „Die Messung der Hornhautdicke ist wichtig, um sagen zu können, ob überhaupt eine Operation möglich ist und welche Technik angewandt wird“, sagt Bartel. „Außerdem begleite ich die Patienten zur OP, geleite sie zur Krankenschwester und hole sie nach dem Eingriff wieder ab.“ Die 32-Jährige versteht sich als Bindeglied zwischen Augenoptiker und Augenarzt. „Am Tag nach der OP mache ich eine Nachuntersuchung und schaue, wie der Heilungsprozess verläuft.“

An Tagen ohne ärztliche Sprechstunde kommen Patienten zu sogenannten Augenchecks, das sind nicht medizinische, einstündige Untersuchungsgespräche. Dabei sollen wenn

möglich alle Fragen zur OP geklärt werden – vor allem, ob an den Augen des Patienten überhaupt eine Operation möglich ist. „Ich bin also häufig die erste Kontaktperson, auf die der potenzielle Patient trifft. An diesen Tagen führe ich aber auch Patiententelefonate, beantworte Anfragen, kümmere mich um Bürobedarf, Medikamente und die Patientenakten“, sagt Bartel.

Nach einer dreijährigen Ausbildung zur Augenoptikerin studierte sie vier Jahre an der Beuth Hochschule für Technik in Berlin. Was damals noch mit einem Diplom endete, wird heute in drei Jahren im Bachelorstudium gelehrt.

Extrem wichtig für ihren Beruf seien Einfühlungsvermögen und Sensi-

bilität, sagt die Optometristin. „Viele Patienten sind sehr ängstlich, und jeder von ihnen ist anders, das heißt es ist wichtig, sich anpassen und entsprechend freundlich und höflich kommunizieren zu können.“ Außerdem solle man auf authentische Art und Weise überzeugen können, sagt Allyn Bartel – am besten auch in mindestens einer Fremdsprache.

Teamfähigkeit und Stressresistenz sind in ihrem Job ausgesprochen wichtig. Denn wenn die Termine sehr eng getaktet sind, müssen Optometristen besonders gut Hand in Hand arbeiten können. Dabei sollen die Patienten möglichst nichts von ihrem Stress mitbekommen. Vor allem für die Arbeit in großen Kliniken braucht es Belastbarkeit und Flexibilität. OP-Tage können sehr lang werden.

Seine Augen lasern zu lassen, ist nicht billig. Pro Auge kostet der Eingriff zwischen 1250 und 2450 Euro, abhängig von der Technik und den Messwerten. Dennoch wächst der Bedarf an Optometristen wie auch die Zahl der Kliniken. Allyn Bartel weiß, warum: „Manche Patienten brechen sogar vor Freude in Tränen aus, wenn sie hören, dass ihre Messwerte ein Lasern möglich machen.“

Die 32-Jährige kann sich keinen anderen Beruf vorstellen. „Ich habe Anteil an dem Weg eines Patienten zu einer großartigen Veränderung. Das motiviert mich sehr.“

Perspektiven

Die **Jobchancen** sind gut, denn Optometristen werden als Fachpersonal bei Augenärzten, in Augenlaser-Zentren und Kliniken gesucht. Alternativ auch von Optikern, in Beratungsstellen für Sehbehinderte, in der Industrie zur Brillenglasherstellung oder als Hochschul-Dozenten. Der **Verdienst** liegt bei 29 000 pro Jahr beim Einstieg, später sind bis zu 42 000 Euro möglich. (kei)



Jetzt bestellen unter www.abendblatt.de/shop

ANZEIGE

KOMPASS



Ein Makel ist doch kein Makel

EIN KOMMENTAR VON
 JON CHRISTOPH BERNDT

Wer im Berufsleben noch mal so richtig durchstarten will, lehnt sich am besten zurück und wartet, bis die Top-Executive-Searcher anrufen. Die tun das auch, aber nicht bei jedem. Es braucht Sogwirkung, mehr Pull („An dem kommen wir gar nicht vorbei“) als Push („An mir kommt ihr gar nicht vorbei“). Das kann man lernen, trainieren. Auch braucht es ein dickes Fell, durchaus was von einer Rossnatur. Die gibt es – mehr oder weniger – qua Geburt und für jeden immer noch ein bisschen mehr mit zunehmender Lebens- und Leidensereifung.

Hartmut Mehdorn steigt beim Sanierungsfall Air Berlin noch mal in die Polter-Bütt. Der neue Hunold. Wieder eine Rampensau da oben, aber mit dem jetzt so dringend nötigen Abstand zum Geschehen – die Airline ist nicht sein Baby. Man hat ihn angerufen, und das ist erneut der Beweis dafür, dass man es trotz 162 Zentimetern Körpergröße und hochoktavem Organ so richtig zu was bringen kann: „Ich gehöre zu den kleinen Dicken, die was aushalten.“

Vor allem teilt Mehdorn aus, ging bei Heidelberg Druck und der Bahn und geht jetzt beim Sanierungsfall Air Berlin mit der groben Rassel ran. Ein Kostenmanager, den die Airline jetzt braucht. Gut ist, dass er mit 69 Jahren keine politischen Spielen mehr nötig hat. „Diplomat wollte ich nie werden.“ Jede Wette, bald gibt es nach der Landung kein Schokohertz mehr.

Wie schön, dass es auch so geht: mit Makeln und Fehlern, was die äußerlichen Unzulänglichkeiten angeht genauso wie die fachlichen und die charakterlichen. Wir haben sie alle. Wichtig ist, dass jeder seine eigenen erkennt und dafür sorgt, dass gewisse Makel eben keine Makel, vielmehr wertvolle Attribute der eigenen Marken-Persönlichkeit sind. Man kann sie nutzen, sie machen unverwechselbar. Und sie unterstützen die Sogwirkung, den Pull-Effekt. Das ist gut, weil nicht der Fleißigste gewinnt, sondern der emotional Intelligente, der auf unnachahmliche Weise dafür sorgt, dass die Headhunter von seinen Kompetenzen und Erfolgen auch erfahren.

Jon Christoph Berndt ist Markenexperte, Management-Trainer und Keynote-Speaker. Im Internet unter www.human-branding.de

WER VERDIENT WIE VIEL? Marktforscher

Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung

Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
	37 485	44 564	56 549
€ Frauen	36 650	42 984	53 810
Männer	38 502	47 364	61 140

Nach Alter

25 Jahre	32 844	35 958	42 187
35 Jahre	42 898	47 855	58 642
45 Jahre	48 260	60 224	70 120

Nach Unternehmensgröße

Bis 100 Mitarbeiter	34 602	39 672	47 872
101 – 1000	37 989	45 012	57 984
> 1000	46 325	53 913	66 513

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger
 PERSONALMARKT