

## DOSSIER

# Traumjob finden leicht gemacht

851.665. Riesenzahl. Riesenchance! Denn das sind die offenen Stellen im Jahresschnitt 2022 in Deutschland. Aber welche davon passt zu dir? Und wie erkennst du, ob man im Jobtinder nach links oder nach rechts wischen sollte? Auf 22 Seiten beschreiben über zwanzig Expert\*innen, wie die Jobsuche von einer Lotterie zu einer gut geplanten Reise zum Traumjob wird. Mit ganz vielen Tipps für die innere Arbeit. Und mit den richtigen Strategien für Bewerbung, Social Media und Rentenkonto.

S. 64

**DENK AN TECH!**  
Zwei Insiderinnen über  
den Mega-Jobmarkt der  
Tech-Industrie

S. 66

**DOCH BLEIBEN?**  
Jobcrafting ist die  
sanftere Form des  
Neuanfangs

S. 68

**KRISENFESTER**  
Sängerin Ami Warning  
führt mit Mutter und  
Freund einen Kiosk

S. 72

**TOP IN TEILZEIT**  
Auch Ausbildungen  
gehen in Teilzeit – diese  
Schreinerei nutzt das

Passt! Ideal, wenn  
zwei sich gefunden  
haben – ich und der  
perfekte Job...



# Wie finde ich den Job, der zu mir passt? Die besten 20 Strategien für Frauen

Wer sich verändern will – und das sind gerade viele –, will am liebsten gleich *morgen im neuen Traumjob loslegen*. Aber wo steckt der? Wir helfen dir bei der Suche! Mit Reflexionen, Sinnsuche und Offenheit kommst du schneller voran. Und manchmal sogar zur Erkenntnis: Ich bleibe doch!

## STATUS QUO

Wir sehnen uns seit Corona nach Jobs mit Sinn und haben gleichzeitig die Wirtschaftskrise im Nacken. Wir wollen Remote nie mehr ganz hergeben und lesen nur von Stellen, bei denen Präsenz verlangt wird. Wir lesen, dass der Fachkräftemangel in Deutschland einen Höchststand erreicht hat und gleichzeitig von den Entlassungen und gestrichenen Stellen.

Wo also sind sie, die Jobs mit Sinn, die Unternehmen, die suchen und deshalb flexibel und wertschätzend geworden sind?

Vor allem in den Bereichen Soziale Arbeit, Pädagogik, Gesundheitswesen und Handwerk wird gesucht, aber auch 49 Prozent der Tech-Unternehmen wollen Stellen schaffen. Wer sich selbst und den Markt kennt, hat die besten Chancen, sich mitten in der Krise zu verwirklichen und damit erfolgreich zu sein ...

Texte —  
Jessica Benjatschek

## 1

### Community-Tipps

„Wie hast du deinen Traumjob gefunden?“ Es lohnt immer, andere nach Erfahrungen zu fragen. Wir haben uns für dich bei der EMOTION.community auf LinkedIn und emotion.de umgehört:

#### SIDE HUSTLE STATT NEUSTART

Ich habe meinen Traum vom Catering erst auf Märkten am Wochenende ausprobiert und dafür meinen Bürojob reduziert. Anstrengend, aber gut für die Nerven. Jessi

#### ERZÄHL DEINEN LEBENSLAUF

Ich habe mich schwergetan mit dieser Zusammenfassung meines CVs. Bis eine Freundin meinte: „Komm, erzähl ihn mir.“ Das hat so geholfen. Jetzt liest sich der Absatz nicht mehr wie „Mein schönstes Ferienerlebnis“, sondern wie „Sie sollten mich einstellen“. Hat geklappt. Berenike.

#### IM TAL ÄNDERT SICH DIE PERSPEKTIVE

Ich hatte drei schlimme Jahre in meinem Job und habe an ihm festgehalten, weil

er so perfekt schien. Erst als ich die Kraft, die ich ins Aufrechterhalten dieser Fassade gesteckt hatte, für die Neuorientierung nutzte, fand ich meinen Traumjob. Ashria

#### FORTBILDUNGEN SIND JOB-BUMBLE

Ist mir schon zweimal passiert: Ich habe auf Fortbildungen meine neuen Arbeitgeber\*innen kennengelernt. Anke

#### TIPP FÜR NIEDERSACHSEN

Frauen aus Niedersachsen können die Beratung der Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft in Anspruch nehmen. Ich habe mich hier beraten lassen und meinen Traumjob gefunden: frauen-und-wirtschaft-jade-weser.de Gaby

#### ES WIE MAMA MACHEN

Ich habe als Kind immer meiner Mutter geholfen und mir gewünscht, mehr Zeit mit ihr zu verbringen. Deshalb habe ich denselben Beruf gewählt: Inzwischen bin auch ich Zahnärztin. Olga



## 2

## Das kommt bei Unternehmen an



**MICHAEL DROBKA**

Head of Human Resources bei der Wortmann Schuh-Holding KG (u. a. die Marke Tamaris) über Bewerbungen und Nachfrage im Unternehmen

### Wie können wir uns bei Ihnen im Unternehmen erfolgreich bewerben?

Wer sich bei uns bewirbt, sollte selbstbewusst über bisherige Erfolge reden können. Kommunikation ist für uns essenziell und beginnt eben schon bei der Formulierung der eigenen Fähigkeiten, Ziele und Wünsche. Am wichtigsten ist uns, dass die Persönlichkeit der Bewerber\*innen zu unserer Kultur passt.

### Welche Qualifikationen oder Eigenschaften sind besonders gefragt?

Empathie und emotionale Intelligenz sind uns wichtig. Auch bei der Selbstwahrnehmung: Nur wer seine eigenen Bedürfnisse kennt, kann sich sozusagen auch in die Schuhe anderer stellen. Außerdem brauchen wir kreative Köpfe, die selbstständiges Arbeiten lieben und Dinge anpacken. Sie gehen Herausforderungen anders an und handeln lösungsorientierter.

### Und wie fördern Sie diese Unternehmenskultur?

Wir haben etwa keine Jahresgespräche mehr, sondern regelmäßige Aufgabengespräche. So wissen unsere Mitarbeiter\*innen schneller, ob sie die Aufgabe richtig erfüllen, wovon sie mehr oder weniger machen sollen, welche Stärken wir fördern wollen. Jemand, der sehr kreativ, analytisch oder vertriebsorientiert ist, wird entsprechend eingesetzt.

## 3

## So machst du die ersten Schritte



**DR. ANNE-KATRIN PETSCH**

berät als Lifecoachin in München Menschen, die sich beruflich verändern wollen (petsch.coach). Aber sollte man gerade jetzt den Job tauschen – und wenn ja: wie?



Wünsch dir den Traumjob: Wo würde ich gerne aufwachen – mit welcher Aufgabe?

### Woran merke ich, dass es an der Zeit ist, den Job zu wechseln?

Gute Anhaltspunkte sind Überlastung und Erschöpfung. Oder das Gefühl, schon alles erreicht zu haben. Das erlebe ich oft bei Frauen im mittleren Alter. Und aktuell sehe ich noch eine dritte Motivation: die Suche nach der Sinnhaftigkeit. Heute reflektieren viele Menschen ihr Leben und ihre Arbeit: Ist das, was ich tue, wirklich wichtig?

### Wie erkenne ich, dass meine Unzufriedenheit job- und nicht situationsbedingt ist?

Da würde ich überlegen: Wie war die Situation, als es zurück ins Büro ging, die Kinder wieder in der Schule waren? War es da besser? Oder kenne ich die Unzufriedenheit schon aus der Zeit vor Corona? Wenn die Rückkehr ins Büro und meine erprobten Methoden gegen Verdruss nicht helfen und die Unzufriedenheit monatelang anhält, ist es Zeit, etwas zu ändern.

### Wie finde ich heraus, was mich beruflich glücklicher macht?

Sie können sich Fragen stellen: Was brauche ich im Job, um mich wohlzufühlen?

---

„Heute reflektieren viele Menschen ihr Leben und ihre Arbeit: Ist das, was ich tue, wirklich wichtig?“

Will ich mit anderen Menschen zusammenarbeiten oder brauche ich Ruhe? Will ich Verantwortung oder Sicherheit? Was

kann ich gut? Was macht mir Freude, bringt mich in einen Flow? Und: Welche Kernwerte sind mir wichtig? Die Bonusfrage lautet: Wie sieht mein perfekter Tag aus? Wenn ich nicht scheitern könnte und Geld keine Rolle spielen würde: Wann und wo würde ich gerne aufwachen – mit welcher Aufgabe? Überleg dir dann zehn Alternativen. Anfangs kommt man vielleicht nur auf drei. Aber offen bleiben! Nicht gleich sagen: Kann ich nicht, oder: Ich bin zu alt.

### Und damit mache ich mich auf die Suche nach dem Traumjob?

Ja! Und zwar so: Kennen Sie in Ihrem Netzwerk eine Person, die Ihren Traumjob macht? Die sollte man genau ausfragen. Dann überlegen: Welche Qualifikationen brauche ich für den Job? Kann ich sie mir aneignen? Da unbedingt ehrlich sein! Veränderung erfordert Realismus – und Mut.

### Wie bringe ich den auf?

Sie müssen ja nicht von heute auf morgen alles hinschmeißen. Ein Neuanfang ist wie eine kleine Pflanze, die Sie anfangs behutsam pflegen sollten.

## 4

### So findest du die richtige Jobbörse

Die Generalisten unter den Jobbörsen sind **Stepstone**, **Monster** und **Stellenanzeigen.de**. Am umfangreichsten ist in Deutschland die **Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit**.

Bei Meta-Jobbörsen wie **Indeed** oder **Google for Jobs** kann man die Jobbezeichnung einfach ins Suchfeld eingeben. Sie durchsuchen verschiedene Karriereportale und Onlinezeitungen nach Stellenanzeigen und spielen sie in reduzierter Form wieder aus.

Mehr Interaktion ist auf den Jobportalen von **LinkedIn** und **Xing** möglich: Dort kann man nach dem Unternehmensprofil suchen oder nach Mitarbeiter\*innen im Unternehmen, um einen direkten Kontakt aufzubauen.

Spezialisierte Jobbörsen gibt es auch: **Jobware** richtet sich gezielt an Fach- und Führungskräfte. Je nach Branche gibt es eigene Portale, wie **Ibusiness** für Jobs in der digitalen Wirtschaft, **Efinancialcareers** im Finanzwesen, **Dasaage** in der Kreativbranche. Jobs

im Vertrieb gibt es auf **Salesjob**, naturwissenschaftliche Jobs auf **Jobvector**, im Gesundheitswesen **Doccheck Jobs**; **Greenjobs** bietet Stellen mit Umweltbezug und **Hogapage** im Bereich Gastronomie.

Akademiker\*innen können sich am besten auf **Akademiker.Jobs**, **Akademiker-online** und **Academics** umschauen. Hier sind alle Fachrichtungen und Positionen vertreten. Berufseinsteiger\*innen werden auf **Absolventa** und **Stellenwerk** fündig.

## 5

## Elternfragen, Teil 1: Ist Teilzeit immer richtig für mich?



LAURA GERSCH

Immer mehr Firmen experimentieren mit flexiblen Arbeitszeiten. Ob halbtags, Dreitagewoche, Homeoffice, Gleitzeit oder selbstständig – Berufseinsteiger\*innen können sich je nach Branche und Arbeitsprofil bewusst für alternative Arbeitsmodelle entscheiden. Worüber sich vor allem Frauen bewusst sein sollten, beantwortet Laura Gersch, Vorstandsmitglied und CFO der Allianz Versicherungs-AG

### Welche Vor- und Nachteile haben alternative Arbeitszeitmodelle jenseits der 40-Stunden-Woche?

Jede\*r muss individuell überlegen, was für einen selbst passt, es gibt kein Richtig und kein Falsch, sondern viele gute Wege. So können beispielsweise beide Partner auf 60 oder 80 Prozent gehen. Wer nur vorübergehend für einige Jahre Arbeitsstunden reduziert, sollte nicht vergessen, später wieder die Arbeitszeiten anzupassen. Bei allen Optionen sollten besonders Frauen sich mit den langfristigen Auswirkungen dieser Lebensentscheidungen auseinandersetzen: Das Plus an Zeit für Care-Arbeit zeigt sich oft erst viel später in niedrigerem Vermögen und Rente.

### Gibt es deshalb den Gender-Pension-Gap?

Ja, die Care-Arbeit ist ein Grund dafür. Zudem haben wir in Deutschland einen Gender-Pay-Gap, und Frauen leben fünf Jahre länger.

### Kann man trotz verminderter Stunden genug für die Altersvorsorge zurücklegen?

Es sollte ein Familien- und kein Frauenthema sein. Die Rentenbescheide beider Partner nebeneinanderlegen kann ein erster Schritt sein. Arbeitet die Frau statt 100 nur 50 Prozent, sollte die Altersvorsorge der Frau über das Familienkonto aufgestockt werden – etwa in eine private Rentenversicherung oder einen Fondssparplan zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung.

## 6

## Elternfragen, Teil 2: Womit kann ich auf dem Jobmarkt punkten?

Marketingexpertin Nadine Quosdorf und Headhunterin Virginia Thrun konzentrieren sich mit ihren Gründungsideen auf Mütter als Zielgruppe



NADINE QUOSDORF

Initiatorin von vereinbarkeit.jetzt und Gründerin von mama-business.de



VIRGINIA THRUN

HR-Expertin und Mitgründerin von Mom Hunting (momhunting.de), einer auf Mütter fokussierten Personalvermittlung

Für mich sind Tandems momentan die markanteste, spannendste Lösung in puncto flexible Jobs: Arbeiten beide Chefinnen 60 Prozent, haben Unternehmen am Ende sogar mehr als eine Vollzeitstelle besetzt. Zeitkonten sind auch eine super Möglichkeit, flexibler zu arbeiten, anstatt festzulegen: „immer montags und freitags“. Mit #vereinbarkeitjetzt möchte ich erreichen, dass es mehr dieser Jobmodelle gibt und mehr Role Models! Leider haben Mütter bei der Jobsuche immer noch einen schlechteren Stand, weshalb ich die Elternzeit nicht in den Lebenslauf schreiben würde. Besser: vorher bei LinkedIn oder Xing recherchieren, wer aus dem Unternehmen gute Ansprechpartner\*innen sind, und den direkten Kontakt herstellen. Außerdem auf Siegel wie „Beruf und Familie“ achten, Bewertungen bei Kununu lesen und: Ist das Unternehmen im Ranking der familienfreundlichen Unternehmen gelistet? Im Bewerbungsgespräch: konkret fragen! Was, wenn das Kind krank ist? Und: eigene Anforderungen formulieren, damit mein Gegenüber darauf eingehen kann.

Nadine Schneider und ich bringen gerade die Diversity-Recruiting-Plattform Mom Hunting auf den Markt, in der sich Mütter nicht bei Unternehmen bewerben, sondern Unternehmen bei den Müttern. Das nennt sich Reverse Recruiting. Elternzeit ist nach wie vor der Bruch in der Karriere von Frauen. Die dazugewonnenen Skills werden noch nicht wertgeschätzt, dabei sind es viele der sogenannten Future Hot Skills, die durch die Digitalisierung wichtiger werden. Und auf die sollten Mütter im Bewerbungsprozess eingehen: geübt darin sein, sich sehr schnell neuen Rahmenbedingungen anzupassen; die Fähigkeit, sich selbst zu führen, zu hinterfragen oder zwischen den Zeilen zu lesen. Emotionale Intelligenz und Empathie.

Zwei Trends machen Hoffnung: Es wird weniger wichtig, wer wann wo wie lange vorm Rechner sitzt – das Ergebnis, der Output zählt. Der andere Trend: die steigende Bereitschaft zur geteilten Elternschaft – auch Väter wollen wir Kinder betreuen sehen.





Future Hot Skills:  
Frauen haben nach  
der Elternzeit beson-  
dere Fähigkeiten –  
auf diese sollte sie  
hinweisen



## 7

## So wirst du auf Karriereportalen sichtbar ...



**CHRISTINA SCHRECK**

Was man tun muss, damit der Algorithmus auch wirklich den passenden Job vorschlägt, erklärt Christina Schreck, Director Product von Xing – NEW WORK SE

### Wie finde ich den richtigen Job über Karriereportale?

Es gibt zentrale Felder, die man ausfüllen sollte: etwa meine aktuelle Position, das Tätigkeitsfeld mit den Zuständigkeiten. Außerdem spielen die Skills eine große Rolle. Da trägt man alles ein, womit man sich auskennt und regelmäßig arbeitet – Social Media, Marketing, Personalführung, Programmiersprachen. Da besonders Frauen hier häufig unsicher sind: Man muss darin keine ausgewiesene Expertin sein und darf sie auch im Profil aufführen, wenn man dazu noch keine Keynote gehalten hat. Generell gilt: Je mehr Daten im Profil angegeben werden, desto vielfältiger und treffsicherer wird das, was der Algorithmus und Recruiter\*innen einem vorschlagen.

### Worauf achten Recruiter\*innen besonders?

Auf die Skills, also Kenntnisse und Fähigkeiten, und auch deren Aktualität. Obwohl es Branchen mit recht stabilen Anforderungen gibt, sollte man seine Skills regelmäßig aktualisieren, besonders natürlich in Bereichen wie z. B. digitale Medien, Produktmanagement oder im Engineering.

### Wie sollten wir am besten vorgehen, damit die Jobsuche mit dem Algorithmus matcht?

Wenn man ein gut gepflegtes Profil hat, in dem relevante und aktuelle Daten stehen, dann kommt der Job zu dir. Wir ha-

ben bei Xing ein Hilfetool, das die Vollständigkeit des Profils anzeigt und Tipps gibt, was als Nächstes ausgefüllt werden sollte. Und man kann auf dem Profil anzeigen, ob man gerade auf Jobsuche ist oder offen für neue Angebote. Selbstverständlich kann die Sichtbarkeit dieser Info auch eingeschränkt werden. Im Prinzip lernt der Algorithmus mit jedem Klick und mit jeder Information dazu, die die Nutzer\*innen eingeben. Um ihn zu beeinflussen, kann man Einstellungen für die Jobempfehlungen angeben, etwa in welcher Branche, welches Arbeitszeitmodell oder in welchem Ort man sucht. Besonders hilfreich, wenn man einen Quereinstieg wagen oder die Branche wechseln will. Sonst bekommt man ja oft das Gleiche angezeigt.

### Gibt es neue Entwicklungen?

Da immer wichtiger wird, dass Job und Unternehmen zur eigenen Auffassung einer guten Arbeitskultur passen, haben wir den Kultur-Check entwickelt: Dort klickt man sich durch eine Auswahl, wie man gerne arbeitet, und wir vergleichen diese Angaben mit den Kununu-Daten. So erhält der Algorithmus Input zu den eigenen Werten.

„Wenn man ein gut gepflegtes Profil hat, in dem relevante und aktuelle Daten stehen, dann kommt der Job zu dir.“

## 8

## ...und so mit Social Media

### MUST-HAVES

Die Kombi aus Instagram und LinkedIn. Bei Insta zeige ich: Wofür stehe ich? Abseits der Arbeit? Bei LinkedIn netzwerke ich konkret in eine Branche hinein – über Posts, Kommentare unter den Posts von Menschen, mit denen ich arbeiten will. Dazu: eine Onepager-Website als digitale Visitenkarte – dort auf Insta und LinkedIn verweisen.

### ANFANGEN

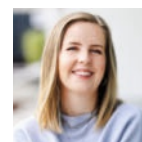
Mit LinkedIn, weil die Hürde klein ist: Ich vernetze mich mit Menschen, die ich kenne. Dort eine kleine Branchenanalyse machen: Profile von Menschen angucken, die dort arbeiten, wo ich hinwill. Was kommentieren oder liken sie? Kommentare sind zum Start super. Eine kluge Frage hat schon einen großen Effekt.

### DAS RICHTIGE MASS

Persönlich oder privat? Privat ist für mich ein Urlaubsbild im Bikini – nichts für den Jobkontext. Persönlich: ein Bild vom Urlaubsziel.

### DAS NEUE

Für den Expert\*innen-Status sind Podcasts ein super Personal Branding, allerdings auch Next Level. Oder sich dem Trend auf LinkedIn anschließen, in Posts über seine Learnings zu berichten.



**CLARE DEVLIN**

Die Journalistin, Expertin für digitale Kommunikation und Markenbildung und Co-Gründerin von Folgerichtig (folge-richtig.com), gibt Workshops zu Sichtbarkeit auf Social Media





## So positionierst du dich mit 50 plus



ULRIKE KRÄMER

Als Generationen-Botschafterin ([generationsbotschafterin.de](http://generationsbotschafterin.de)) setzt sie sich für optimales Age-Management in Unternehmen ein

### Mit über 50 den Job wechseln galt lange als schwierig – wie kann ich Altersdiskriminierung bei der Suche umgehen?

Zum Glück gibt es heute viele Bewerbungsplattformen: Man kann Begriffe wie „nur junge Mitarbeiter“ direkt in die Suche eingeben. Sogenanntem Age-washing kann man nachforschen: Wie viele Mitarbeiter\*innen im Unternehmen sind älter als 50 oder 60?

### Frauen über 50 werden also immer noch benachteiligt – warum?

Ihnen wird unterstellt, sie wären technologisch weniger interessiert. Ältere Menschen seien teurer, unflexibler, und ihre Eigenschaften wären nicht die, die wir heute brauchen. Vorurteile! Viele Bewerbungen laufen über Onlinesysteme, die so aufgebaut sind, dass man nichts abschicken kann, ohne das Alter anzugeben und ein Foto mitzuschicken. Diese Angaben führen meist dazu, dass Vorurteile bestätigt werden. In Skandinavien, England und USA ist es deshalb bereits weitreichend abgeschafft.

### Wie lösen wir dieses Problem?

Frauen, die sich bewerben, sollten ihre erworbenen Fähigkeiten aus allen Bereichen des Lebens betonen. Frauen können oft ausgewogener kommunizieren, sind empathischer und multitaskingfähig. Ihre Resilienz wird gelobt. Mit Geduld punkten sie im Service, mit vertieften Einsichten in Kosument\*innen-Wünsche im Marketing oder Verkauf.



„Frauen, die sich bewerben, sollten ihre erworbenen Fähigkeiten aus allen Bereichen betonen.“

Bauen Unternehmen ihre Stereotype ab, können sie Best-Ager für sich neu entdecken. Herausfordernd sind für Frauen in dem Alter tatsächlich oft zusätzliche Belastungen. Etwa, dass sie in den Wechseljahren sind und sich gleichzeitig Familienstrukturen verändern. Oder Frauen

kümmern sich um die eigenen Kinder, während parallel die Pflege der Eltern losgeht, und dann sehen sie keine andere Möglichkeit, als ihre Stunden zu reduzieren. Hier könnte man stattdessen Arbeitgeber\*innen flexible Modelle vorschlagen – da ist heute viel mehr möglich.



Klare Sicht?  
Mit ein paar Tricks  
lichtet sich der wol-  
kige Nebel in puncto  
eigene Stärken





# 10

## So nutzt du die Agentur für Arbeit richtig für die Suche

### **Berufsberatung**

...um Fragen zum aktuellen Arbeitsmarkt zu stellen, etwa: Wohin entwickelt sich mein Beruf, und welche Chancen und Perspektiven habe ich?

### **Karriereberatung**

...mit speziellen Angeboten für Akademiker\*innen, Absolvent\*innen, Fach- und Führungskräfte sowie Selbstständige

### **Coaching**

...das von der Agentur für Arbeit bezahlt wird. Hier darf man sich selbst aussuchen, bei wem es sein soll, welchen Ansatz man bevorzugt und was die Schwerpunkte sein sollen

### **Bildungsgutscheine**

für Seminare, Fort- und Weiterbildungen

### **Bewerbungstrainings**

mit Fokus auf Digitalisierung und Selbstmarketing

# 11

## Finde heraus, was du auch noch richtig gut kannst



**JANNIKE STÖHR**

Karrierecoachin Jannike Stöhr ([jannikestoehr.com](http://jannikestoehr.com)) verrät, wie Menschen mit verschiedenen Begabungen und Qualifikationen Klarheit für sich gewinnen können

### Wie komme ich auf neue Ideen?

Zuerst geht es darum, zu schauen, wo man steht und wie man dort hingekommen ist. Weil wir häufig Glaubenssätzen unterliegen, die uns immer wieder an den gleichen Platz führen. Dann geht es darum, nicht wieder in die gleichen Muster zu

fallen. Den perfekten Job finden wir aber nicht übers Nachdenken. Ganz wichtig, ins Tun zu kommen und auf das innere Feedback zu achten.

### Sie haben in einem Jahr 30 Jobs ausprobiert. Welche Erkenntnisse daraus helfen dabei, sich für das Richtige zu entscheiden?

Heute würde ich sagen, drei Jobs sind die optimale Zahl. Habe ich nur eine Idee, ist der Druck sehr hoch, und es kann passieren, dass ich mir den Job schönrede. Habe ich zu viele, kann es passieren, dass ich mich nicht entscheiden kann. Mit Menschen zu reden, die in dem Job arbeiten, war ein wichtiger Faktor in meinem damaligen Selbstexperiment. Aber auch, diese Jobs auszuprobieren, indem ich jemanden bei der Arbeit begleite, ein kleines Projekt übernehme oder ein Ehrenamt. Das ist wichtig, um ein Gespür zu entwickeln, ob mir die Tätigkeit Freude macht, mich erfüllt und mir leicht von der Hand geht. Weil wir sonst nur eine alte Vorstellung davon haben, wer wir sind, aber noch keine Vorstellung davon, wer wir sein werden.

### Vor welchen Herausforderungen stehen Menschen, deren Interessen weit auseinandergehen?

Denen geht es so wie mir. Ich bin eine Scannerin, und was für Leute wie mich ganz wichtig ist, ist das Thema Sinn. Allerdings hängt das, was einen berührt, immer stark mit der eigenen Biografie zusammen. Typische Scanner\*innen verlieren schnell Interesse an einem Thema. Sie lernen schnell, sind neugierig, sobald sie das Thema aber durchdrungen haben, wird es langweilig, und sie gehen zum nächsten. Noch vor zehn Jahren standen diese Menschen sehr unter Druck, sich entscheiden zu müssen. Das hat sich gewandelt: Menschen, die in unterschiedlichen Gebieten gearbeitet haben, kreativ und nicht in vorgefertigten Rahmen denken, werden mehr geschätzt.

### Dann können Menschen mit vielen Jobwechseln selbstbewusst damit umgehen?

Die Sorge beim anderen könnte sein, dass man schnell wieder weg ist. Ich würde es so formulieren: Meinem Lebenslauf kann man entnehmen, dass ich viel Erfahrung gesammelt habe. Dabei habe ich mich intensiv mit mir und meinen Werten auseinandergesetzt und weiß jetzt genau, was mir liegt und was ich möchte. Und in diesem neuen Job sehe ich genau die Chance, das zu machen, was zu mir passt.

### Und wie geht man einen Richtungswechsel an, bei dem man als überqualifiziert gelten könnte?

Da würde ich alle Zweifel vorwegnehmen und damit überzeugen, warum dieser Job genau der Richtige für mich ist. Auch Lücken im Lebenslauf würde ich ansprechen, statt darauf zu hoffen, dass sie übersehen werden. Man muss nicht jede Lebenskrise mit dem potenziellen Arbeitgeber teilen, kann aber sagen, dass es Themen im Leben gab, die einen belastet haben. Dass man dafür Zeit brauchte, sie verarbeitet hat und jetzt ganz anders aufgestellt ist. Da wird nie jemand komisch gucken.

## 12

## So überzeugt deine Bewerbung



OLIVER GASSNER

Der Experte für Onlinekommunikation (ogok.de) führt durch neue Entwicklungen bei Bewerbungsverfahren im Kontext von New Work und Digitalisierung

#### Hat sich der Bewerbungsprozess in den letzten drei Jahren verändert?

ja  nein

Momentan bewerben sich die Unternehmen eher bei den Leuten. Um sichtbar zu sein und hervorstechen, ist ein aussagekräftiges Profil auf Karriereportalen wie LinkedIn und Xing wichtig.

#### Bewerbungsverwaltungssysteme nutzen?

ja  nein

Wenn Unternehmen eine Anzeige schalten, auf die sich Tausende Menschen bewerben, sortiert die KI aus, und es bekommen diejenigen den Job, die die beste Bewerbung abliefern. Das sind aber nicht unbedingt die Geeignetsten. Bewerbungsverwaltungssysteme halte ich für eine Fehlentwicklung. Wichtiger wäre, als Bewerber\*in mehr über das Employer Branding zu erfahren und herauszufinden, ob der Job und das Unternehmen interessant für einen ist. Also keine Blindbewerbung verschicken, sondern versuchen, die Ansprechpartner\*innen digital zu kontaktieren.

#### Lücken im Lebenslauf angeben?

ja  nein

Schreib klar hin, wer du bist, und stehe zu dem, was dich ausmacht. Wenn Leute dich doof finden, ist das doch super, weil du merkst, dass es nicht das passende Unternehmen wäre. Die verstehen Diversität nicht und haben spätestens in 20 Jahren ein Problem. Man kann darüber diskutieren, ob man angeben sollte, risikoreiche Hobbys zu haben, aber ich sehe es so, dass es ja doch rauskommt.

#### Persönliches Anschreiben mitschicken?

ja  nein

Inzwischen verzichten viele Unternehmen darauf. Es ist aber kein Nachteil.

#### Bewerbungsfoto machen?

ja  nein

Auf jeden Fall! Noch wichtiger: gute Fotos für Karriereportale. Viele Recruiter\*innen gucken sich zuerst das Foto an, weil sie eine persönliche Connection haben wollen. Ich empfehle, mit Zählern zu lachen, weil man das

im persönlichen Kontakt auch machen würde. Gute Profifotos sind allerdings nicht gleich gute Bewerbungsfotos, da sollte man den Fotograf\*innen vertrauen.

#### Netzwerke um Hilfe bitten?

ja  nein

Für mich sind Netzwerke nicht nur dafür da, einen Job

zu finden, sondern man kann sie in jeder Rolle als Business-Kommunikationstools gebrauchen. Zu den Kontakten würde ich sagen: Je älter, je länger ich keinen Kontakt mit ihm hatte, je weiter weg er wohnt, etwas ganz anderes macht, desto wertvoller ist er. Weil dieser Kontakt andere Leute kennt und andere Zugänge hat.

## 13

## So gehst du mit Rückschlägen um

Der Bewerbungsprozess kann zäh sein. Drei Coachinnen aus der EMOTION-Coaching-Datenbank mit Ideen für ein gutes Selbstwertgefühl



CHRISTINA WENZ

Mit einer Timeline sich der eigenen Fähigkeiten bewusst werden (coaching-wenz.de)

Wenn der Bewerbungsprozess anstrengend wird, kann eine Timeline helfen, sich wieder auf seine bisherigen beruflichen Erfolge zu konzentrieren:

- *Legen Sie einen längeren Zeitraum fest, die letzten fünf oder zehn Jahre, und zeichnen Sie einen Zeitstrahl.*
- *Markieren Sie alle Momente, in denen Sie sich erfolgreich gefühlt haben. Wann waren Sie stolz auf sich? Haben ein tolles Feedback bekommen, wurden wertgeschätzt?*
- *Schauen Sie sich detailliert an, warum es so gut lief. Welche Ihrer Eigenschaften oder Talente haben dazu beigetragen?*

Bei dieser Übung geht es darum, sich seiner Fähigkeiten bewusst zu werden. Wenn man sich nämlich bewusst macht, was einen ausmacht und was man kann, geht man mit einem anderen Selbstbewusstsein in den Bewerbungsprozess. Man ist ja nicht nur Bittsteller und kann den Job auch ablehnen. →





DOROTHEE EULE

Arbeitet bei Selbstzweifeln mit der Methode des inneren Teams (eule-coaching.ch)

Sind die Selbstzweifel zu laut, geht es darum, die Führung wieder zu übernehmen. Dafür arbeite ich gern mit der Methode des inneren Teams, bei der Sie die Chefin sind und Ihre Selbstzweifel nur ein Anteil von vielen – neben anderen Gedanken, Gefühlen und Impulsen. Fragen Sie sich, wie Sie selbstsicher in den Bewerbungsprozess gehen können, melden sich meist sofort mehrere innere Stimmen zu Wort. Wahrscheinlich zuerst die Selbstzweiflerin. Danach vielleicht die selbstbewusste Stimme, die auf Erfahrungen aufmerksam macht, die Sie bereits gesammelt haben. Generell gilt: Fühlen sich die inneren Teammitglieder nicht gehört, führen sie sich unerhört auf. Nehmen Sie sich etwas zum Schreiben und interviewen Sie diese Selbstzweiflerin wie in einer Art Mitarbeitergespräch, um herauszufinden, was sie zu sagen hat. Wofür steht diese Stimme? Warum stellt sie alles infrage? Warum ist sie so laut? Vielleicht will sie uns davor beschützen, enttäuscht zu werden. Oder stecken hinter ihr alte Glaubenssätze? Bleiben wir in den Parallelen zur Arbeitswelt, ist es wichtig, zu wissen, dass wir unseren inneren Teammitgliedern nicht einfach kündigen können. Wir sollten uns mit ihnen auseinandersetzen.



SUSANNE HENKEL

Sie empfiehlt: die eigenen Ziele visualisieren (talkabout-coaching.de)

Sich auf Stellenanzeigen zu bewerben kann anstrengend sein. Wird man abgelehnt, hat es häufig nicht mal mit einem selbst oder der Persönlichkeit zu tun. Davon trotzdem enttäuscht zu sein ist aber auch okay. Dann ist es wichtig, gut für sich zu sorgen. Sie sollten:

- Ihre Energie auf Ihre Stärken und Ressourcen richten, um Absagen anderer nicht zu hoch einzusortieren oder ihnen einen zu hohen Stellenwert zu geben.
- Für ein besseres Durchhaltevermögen die eigenen Ziele visualisieren: etwa ein Moodboard basteln – analog oder digital –, das Ihnen immer wieder verdeutlicht, warum Sie das machen, was Sie tun.
- Sich vorstellen, wie es in Zukunft sein könnte, wenn Sie den passenden Job für sich finden. Wie es etwa sein wird, in einem Jahr mit dem Rad zur Arbeit zu fahren, oder mit welchen Aufgaben Sie sich beschäftigen werden, auf die Sie sich heute schon freuen.

## 14

## So nutzt du dein Netzwerk richtig



NATASCHA HOFFNER

Netzwerk-Expertin und Gründerin der Karriereplattform für Frauen Her-career (her-career.com)

**„Um neue Leute kennenzulernen, ist es wichtig, allein auf Events zu gehen.“**

Frauen sprechen zu wenig darüber, dass sie einen Job suchen oder was sie konkret wollen. Oft bitten sie erst um Hilfe, wenn sie sich sicher sind, auch etwas zurückgeben zu können. Weil das aber total schwierig ist, muss man sich davon lösen, dass es dieselbe Person ist, bei der wir uns revanchieren. Sind wir auf Jobsuche, sollten wir:

- So offen über unsere Wünsche sprechen, wie wir es auch im Freundeskreis tun würden.
- Dafür am besten Live-Events besuchen, um Mitarbeiter\*innen aus den Fachabteilungen kennenzulernen. Die können gut abschätzen, ob jemand ins Team passt. Unternehmen achten zunehmend mehr auf Empfehlungen.
- Auf öffentliche Veranstaltungen gehen, um das Netzwerk zu erweitern.
- Um neue Leute kennenzulernen, ist es wichtig, allein dorthin zu gehen! Keine Sorge: Es gibt dort viele andere, die auch niemanden kennen.
- Den Leuten so entgegenzutreten, wie man selbst angesprochen werden möchte.
- Nicht den ganzen Abend an einem Tisch stehen.
- Die Situation direkt dafür nutzen, Visitenkarten auszutauschen oder sich bei LinkedIn und Co. zu vernetzen. Damit ich später noch zuordnen kann, wann ich wo mit wem in welchem Kontext gesprochen habe, auf der Karte Notizen oder einen Screenshot von LinkedIn machen.
- Nach der Netzwerkveranstaltung eine Nachricht schicken, etwa: „Das ist total toll, dass wir uns auf Event XY getroffen haben.“ Das ist eine super Gedächtnisstütze.

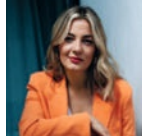
Um Hilfe fragen,  
um ans Ziel zu kommen? Gute Netz-  
werker\*innen haben  
bessere Chancen





## 15

## So suchst du Jobs als neurodivergenter Mensch



ANGELINA BOERGER

Die Autorin hat selbst ADHS und setzt sich für mehr Wissen zur Neurodiversität ein, etwa auf ihrem Instagram-Profil @kirmesimkopf

Es gibt eine neue Dimension der Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt: Neurodiversität. Gemeint ist die Anerkennung und Förderung einer neurologischen Vielfalt, die auch Menschen mit Autismus, Legasthenie, ADHS oder Hochsensibilität einschließt. Die Journalistin Angelina Boerger erzählt, wie neurodivergente Menschen den passenden Job finden können.

### Welche Branchen oder Arbeitsmodelle sind für Menschen mit neurologischen Abweichungen geeignet?

Das ist sehr unterschiedlich. Der kreative und soziale Bereich tut vielen Menschen mit ADHS sehr gut. Manche brauchen Routinen, andere suchen den Kick. Wir dürfen ja nicht vergessen, dass wir hierbei von einer neurologischen Disbalance im Dopaminhaushalt sprechen und Menschen mit ADHS häufig auf der Suche nach Stimulation sind. Manche sind dann in Berufen tätig, wo regelmäßig unerwartete Dinge passieren, etwa im Rettungsdienst. Da sind Menschen mit ADHS eine große Bereicherung im Team, weil sie in solchen Situationen entgegen den Klischees superfokussiert bleiben können und das große Ganze überblicken.

### Geht es also um die Berufswahl oder auch um Arbeitsbedingungen?

Definitiv auch um die Bedingungen! Für Menschen, die etwa sehr sensibel auf Reize reagieren, schnell überreizt sind, ist es kontraproduktiv, wenn gesagt wird: Wir arbeiten im Großraum mit Musik und stellen einen Kickertisch in die Mitte. Besser ist es, Räume zu schaffen, wo sich Menschen zurückziehen können,

wenn sie das Gefühl haben, nicht mehr konzentriert arbeiten zu können. Oder dass sie Noise-Cancelling-Kopfhörer tragen dürfen. Auch kürzere Arbeitstage, flexible Zeiteinteilung und Homeoffice nehmen den Druck raus. In den USA bieten Großkonzerne wie Dell, Microsoft, Goldman Tech schon eigene Programme für neurodivergente Menschen an.

### Und in Deutschland?

Die Auseinandersetzung damit, was neurodivergente Menschen im Job brauchen und inwiefern sie das Team bereichern können, wenn Unternehmen sensibel auf ihre Bedürfnisse reagieren, findet in Deutschland fast nicht statt.

### Sie stehen also vor großen Schwierigkeiten im Job und bei der Suche?

Es gibt die, die selbst undiagnostiziert intuitiv spüren, was zu ihrer Persönlichkeit passt. Rückblickend, also nach Diagnose, macht die Berufswahl für sie total Sinn. Es gibt aber auch die, die es in keinem Unternehmen länger als sechs Monate aushalten, weil sie sich entweder über- oder unterfordert fühlen. Neurodivergente Menschen, vor allem Menschen mit ADHS, sind immer noch viel häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen, weil sie Folgeerkrankungen entwickeln. Depressionen, Angststörungen, Sucht. Oder sie brennen früh aus.

### Was könnte helfen?

Flächendeckende Aufklärung! Arbeitgeber\*innen für Neurodiversität, Bedürfnisse und Chancen sensibilisieren: auf Modelle in den USA oder modernen Unternehmen hinweisen.

## 16

## Wo du als Jobtandem starten kannst

Klar, Teilzeit, klar, flexible Arbeitszeit, klar, Viertageweche. An Jobsharing denken immer noch wenig Frauen, wenn es um Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Zu zweit geht vieles leichter. Und zum Glück kommen Duos gerade in Mode:

### **Tandems à la carte**

Tandemlösungen gibt es viele, ihr müsst nicht 50:50 wählen. Was zum Beispiel auch geht: intergenerationelle Tandems, wenn eine auf Altersteilzeit umstellen will. Am besten mit einer groben Idee kommen, die Details mit HR besprechen.

### **Zur Orientierung: Wer bietet Jobsharing?**

Unter 20 Prozent der deutschen Unternehmen bieten Jobsharing an, unter den DAX-Unternehmen ist es immerhin jedes zweite. Seit 2010 etwa fördert Beiersdorf Jobtandems, inzwischen mit eigenem Vermittlungskonzept und fester Ansprechpartnerin im Unternehmen. L'Oréal begrüßt gerade sein erstes Jobtandem auf Führungsebene.

### **Zum Weiterinformieren**

In „Geteilte Arbeit, doppelt durchstarten. So funktioniert Jobsharing“ (Komplett Media, 22€), führen Lydia Leipert und Rebecca Zöller systematisch ins Jobsharing ein. Die beiden bilden selbst seit 2015 ein Tandem beim Bayerischen Rundfunk und beantworten alle Fragen – von Gehaltsverhandlung (natürlich zusammen) bis Trennung (nicht in Sicht!). Tolles Duo!

Sich besser kennenzulernen ist ein lebenslanger Prozess. Ich verändere mich, wie auch meine Lebensumstände und Bedürfnisse oder meine Familiensituation. Hier ist es wichtig, dass man Menschen um sich herum hat, die einen gut kennen und einem ehrliches Feedback geben, einem sagen, was man gut kann und in welchen Bereichen man kompetent wirkt. Ich rate auch, immer mal wieder in die Stille zu gehen, um aus der Hektik des Alltags rauszukommen und sich die Fragen des Lebens zu stellen, ohne auszuweichen: Was kann und will ich? Was brauche ich dafür? Aber auch: Was fällt mir besonders schwer? Kann ich gut zuhören und gehe gern in die Interaktion, oder arbeite ich am liebsten für mich allein im stillen Kämmerlein? Das sind entscheidende Faktoren für den Job, der wirklich zu uns passt. Wir sollten uns auch darüber bewusst sein, dass besonders die ersten Lebensjahre uns geprägt

## Finde heraus: Matcht der Job mit deiner Persönlichkeit?



**STEPHANIE SCHORP**

Diplompsychologin, Profi-Headhunterin und Autorin des Buchs „Persönlichkeit macht Karriere“ (Campus, 23€)

haben. Es macht es einen Unterschied, ob ich in einem Lehrer- oder einem Unternehmerhaushalt groß geworden bin. Ich bin in einem Unternehmerhaushalt groß geworden, und es hat mich sehr geprägt, dass es keine Grenze zwischen Arbeit und Privatleben gab. Heute gibt es das für mich auch nicht, was nicht schlimm ist – ich weiß, woher es kommt. Als Kind bekommen wir außerdem Werte wie Disziplin, Fleiß, Zuverlässigkeit mit. Werte, die wir für uns nutzen können, wenn wir uns bewusst machen, woran wir festhalten wollen. Bei einem Jobwechsel ist es wichtig, sich einzugestehen, dass man seine Persönlichkeit immer mitnimmt. Es gibt Leute, die die Schuld immer auf andere schieben: das Unternehmen, die Kollegen, die Bedingungen, und deshalb kündigen. Scheitern sie immer wieder, liegt es vielleicht daran, dass sie sich nicht verändert haben oder nicht reflektieren, was an ihrem Verhalten falsch sein könnte.



Links? Rückwärts?  
Einbahnstraße! Sich der eigenen Fähigkeiten bewusst werden hilft, Wege zu finden

## Denk an Tech!

Im Tech-Bereich steigen die Stellenangebote exponentiell. Sind Tech-Unternehmen attraktiv für Frauen? Wer wird dort genau gesucht, und welche Skills sollte ich mitbringen? Zwei Gespräche mit Expertinnen



ELISE MÜLLER

Vice President People & Culture bei dem e-Commerce-Unternehmen Spryker

**„Wer etwas ganz Stabiles sucht, wird bei uns vermutlich unglücklich. Weil wir eben viel und schnell wachsen.“**

Was macht Tech-Unternehmen besonders attraktiv für Frauen?

Dass die Arbeit meist remote ist, zielorientiert gearbeitet wird – das Wann ist flexibel. Viele Tech-Unternehmen suchen gerade bewusst nach Frauen, weil sie eine andere Mentalität mitbringen, und da es der Branche noch an weiblichen Führungskräften fehlt, sind die Karrierechancen sehr gut. Es wird viel in die Aus- und Weiterbildung investiert, um diese Positionen in Zukunft zu besetzen.

Sie sagen, Spryker passe sich an die Mitarbeiter\*innen an, nicht umgekehrt. Wie machen Sie das?

Wir wollen ein Ort sein, an dem sich alle Mitarbeiter\*innen wohlfühlen und das Gefühl haben, offen und transparent sie selbst sein zu können. 2021 haben wir aus der Initiative einer Mitarbeiterin heraus ein internes Frauennetzwerk gegründet: Women at Spryker. Daran angelehnt haben wir die HERd-Konferenz zum Thema Anti Bias veranstaltet, um uns mit Kolleg\*innen, Partner\*innen und Kund\*innen auszutauschen.

Bei Ihnen gibt es keine HR-Abteilung mehr, sondern ein People-&-Culture-Team. Warum?

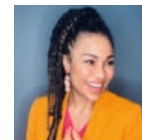
Wir wollten damit ein Statement setzen, dass unsere Mitarbeiter\*innen für uns keine Ressource sind, sondern jede einzelne Person einen besonderen Wert für uns hat. Ich denke, dass die Haltung eines Unternehmens Einfluss auf potenzielle Bewerber\*innen hat. Davon hängt später dann ab, wie motiviert man ist oder wie man mit Stress umgeht.

Wer wird in Ihrem Unternehmen genau gesucht?

Wir suchen aktuell ganz stark Backend-Entwickler\*innen, technische Architekt\*innen, nahezu alle Tech-Bereich-Fachkräfte, aber auch Leute im Bereich Sales und Quereinsteiger\*innen. Menschen, die bei uns arbeiten wollen, sollten passioniert, lösungsorientiert, flexibel und Teamplayer sein. Die Gehälter sind attraktiv. Wer etwas ganz Stabiles sucht, wird bei uns vermutlich unglücklich. Weil wir eben viel und schnell wachsen.

Ist es hilfreich, beispielsweise ein virtuelles Praktikum zu machen oder Online-Workshops, um sich für Tech-Unternehmen upzuskillen?

Ich denke, dass alle, die sich im Tech-Bereich weiterbilden, auch irgendwo unterkommen werden. Weil unglaublich viele Menschen im DACH-Bereich gesucht werden. Frauen, die sich in dem Bereich weiterbilden wollen, empfehle ich die Initiative Women in Tech, die sich darauf fokussiert hat, Quereinsteigerinnen, junge Frauen im Studium und Berufseinsteigerinnen zu supporten.



CONSTANZE OSEI

Head of Society & Innovation Policy DACH, Meta

Was bieten Tech-Unternehmen wie Meta uns Frauen?

Wir unterstützen Frauen und vor allem Familien mit vielfältigen Maßnahmen. Mütter und Väter bekommen weltweit jeweils sechs Monate bezahlte Elternzeit. Wir vergeben einen jährlichen Zuschuss, der auch für Kinderbetreuungskosten genutzt werden kann. Und bei uns ist das Arbeiten schon lange nicht mehr geografisch begrenzt. Insgesamt ist die Tech-Branche eine flexible, internationale, offene Branche.

Welche Frauen haben gerade bei Ihnen gute Chancen?

Man muss kein „Techie“ sein. Hier bei Meta arbeiten Menschen mit einem breiten Spektrum an Fähigkeiten und Erfahrungen. Ich selbst arbeite seit sechs Jahren im Public-Policy-Team und



verantwortete in der DACH-Region unsere gesellschafts- und innovationspolitische Arbeit. Studiert habe ich Politikwissenschaft im Bachelor und Communication & Leadership im Master. Wir suchen Menschen mit allen möglichen Qualifikationen. Dazu sind vor allem Soft Skills entscheidend, die mittlerweile eigentlich Hard Skills sind: Kommunikation, die Fähigkeit, kollaborativ zu arbeiten, kritisches Denken und Flexibilität. Menschen, die bei uns arbeiten wollen, sollten aber vor allem Lust haben, das Internet der Zukunft, das Metaverse, mitzugestalten – und zwar inklusiv.

#### Warum ist Technikunternehmen Diversität so wichtig?

Vielfalt ist ein wesentlicher Faktor für das Erreichen unserer Unternehmensziele. Wir kreieren Produkte, um die Welt zu vernetzen, und wir bauen Technologien, die für alle Menschen funktionieren und nicht diskriminieren sollen. Das bedeutet, dass wir Teams brauchen, die sich mit Menschen aus unterschiedlichen Communities, sozialen Herkunft und Kulturen auskennen. Deshalb ist es uns wichtig, ein Umfeld zu schaffen, in dem ein breites Spektrum an Erfahrungen, Gedanken, Geografie, Alter, Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Sprache, Kultur und vielen anderen Merkmalen zusammenkommt – und sich diese Menschen wohlfühlen. DE&I (*Diversity, Equity & Inclusion*) ist daher mehr als ein Recruiting-Thema.

---

**„Menschen, die bei uns arbeiten wollen, sollten Lust haben, das Internet der Zukunft mitzugestalten.“**

#### Wie definiert Meta divers?

Wir haben ehrgeizige Ziele: Bis 2024 soll mindestens die Hälfte unserer Belegschaft aus unterrepräsentierten Teilen der Gesellschaft bestehen. Aktuell sind wir bei 46,7 Prozent. Außerdem möchten wir die Zahl der weiblichen Beschäftigten weltweit verdoppeln. Die Zahl der Frauen ist in den letzten fünf Jahren weltweit um das Fünffache gestiegen, die Zahl der Frauen in technischen Rollen sogar um das Siebenfache.

#### Die Tech-Branche bietet Frauen also eine chancenreiche Zukunft ...

In den kommenden Jahren werden Arbeitsplätze im Technologieumfeld exponentiell wachsen. Alle Unternehmen müssen sich auf die eine oder andere Weise verändern und digitalisieren. Die Gesellschaft auch. Hier liegt die Chance, egal aus welcher Funktion heraus, daran mitzuarbeiten, Technologie für die Gesellschaft, für große Herausforderungen wie Nachhaltigkeit, Inklusion oder effiziente Gesundheitssysteme nutzbar zu machen.

Working <sup>emotion</sup>  
Women

# WIR ARBEITEN DRAN!

der Working Women  
Podcast mit Julia Möhn  
& Kristina Appel



**Jetzt abonnieren auf:**

iTunes  
Soundcloud  
Spotify  
Podcast.de

BLEIB IMMER UP-TO-DATE:

## Jobtrends, Gründer:innen, New Work

Nur in unserem Newsletter:  
[emotion.de/newsletter](https://emotion.de/newsletter)

## 19

## Den Sinn nicht aus den Augen verlieren

Laut dem deutschen Zukunftsinstitut ist der Sinn im Job für 87 Prozent der Millennials wichtig – und liegt damit vor dem guten Gehalt (55 Prozent). Die Job-Journalistin Nicole Thurn empfiehlt diese Fragen, um herauszufinden, wann das eigene Sinnbarometer ausschlägt.

### Was hast du als Kind am liebsten gemacht und warum?

?

Was davon findest du in deinem jetzigen Job und in früheren Jobs wieder?

?

Wann kommst du in deinem Job in den „Flow“-Zustand und vergisst alles um dich?

?

Wie arbeitest du am liebsten? Allein, im Team, beides?

?

Welche Werte sind dir wichtig? Ist es Freiheit, Unabhängigkeit, Zusammenhalt, Kreativität?

?

Was davon kannst du in deinem Job ausleben, was im Privatleben?

?

Stell dir vor, du gewinnst eine Million Euro: Was würdest du warum tun?

?

Wenn du deinen Traumjob basteln könntest, was würdest du am liebsten machen? Wo, wann und wie würde das stattfinden?

## 20

## Oder doch bleiben? Mit Jobcrafting veränderst du deinen Arbeitsplatz so, dass er (wieder) zu dir passt



CHRISTIAN LIECHTI

Jobcrafting ist ein Herzensthema des Schweizer Coachs und Unternehmensberaters Christian Liechti ([christian-liechti.ch](http://christian-liechti.ch))

Christian Liechti arbeitet mit seinen Klient\*innen oft mit Jobcrafting. Die Idee hinter dieser Methode aus der Arbeitspsychologie: aktiv deinen Arbeitsplatz so verändern, dass er besser zu dir passt und vor allem wieder mehr Spaß macht. Jobcrafting funktioniert: Mitarbeitende, die Jobcrafting betreiben, sind 11 Prozent gesünder als jene, die ohne arbeiten, zeigte eine Studie der Barmer und der Uni St. Gallen. Es steigert die Arbeitsleistung und senkt das Stresslevel. Wichtig vorab: Jobcrafting braucht Zeit und Stabilität; es ist keine Haurucklösung – wenn du psychisch belastet oder krank bist, kümmer dich erst um deine Gesundheit, dann um deinen Job! Und dein Jobcrafting-Plan braucht die Unterstützung deiner Leitung. Laut Berufsberaterin Ragnhild Struss sollte man im besten Fall mit folgenden Sätzen das Gespräch beginnen: „Ich habe mich intensiv mit meinem Stärkenprofil und meiner Position in diesem Unternehmen auseinandergesetzt. Dem Ziel des Unternehmens kann ich noch besser dienen, wenn wir ein paar Dinge verändern. Ich habe Vorschläge dabei und bin natürlich offen für Ideen von außen, auf die ich noch nicht gekommen bin.“ Jobcoach Christian Liechti empfiehlt, einen Entwicklungsplan auf Grundlage deiner Wünsche, Pläne und Ziele zu skizzieren und diesen proaktiv vorzulegen. „Nur so kann ein gemeinsamer Weg abgestimmt werden, und man weiß ganz konkret, wo du hin-

möchtest.“ Dieser Plan sollte in Gesprächen immer wieder Thema sein, das schafft Vertrauen und Respekt. Aber was steht im Plan? Zum Start ins Jobcrafting empfiehlt Christian Liechti, sich diese Fragen zu stellen:

**Stimmen deine Tätigkeiten mit denen in deiner Jobbeschreibung überein?**

**Welche Aufgaben beanspruchen zu viel, welche zu wenig deiner Zeit?**

**Welche Tätigkeiten rauben und welche geben dir Energie?**

**Mit welchen Kolleg\*innen umgibst du dich gerne? Mit welchen eher weniger?**

**Wie kannst du deine Beziehungen am Arbeitsplatz ausbauen und weiterentwickeln?**

**Was kannst du tun, um deine Tätigkeiten umzugestalten?**

Noch ein Tipp: Im Onlinekurs „Inner Voice, Inner Choice“ von Karriereberaterin Ragnhild Struss kannst du dich selbst und deine Stärken noch besser kennenlernen und anhand von Live-sessions und gezielten Übungen deinen Selbstwert stärken. Das 6-Wochen-Programm startet wieder im Frühjahr 2023. Weitere Infos unter [strussundclaussen.de/online-coaching-kurs](http://strussundclaussen.de/online-coaching-kurs).