

«Niemand vergibt eine Stelle aus Mitleid oder moralischen Motiven»

Früher beschäftigte er sich mit der Metaphysik der alten Griechen, heute nimmt er Stellenbewerbungen genau unter die Lupe: Christoph Kühnhanss, Inhaber der Navigas AG und Buchautor, erläutert, was Personalchefs beim Vorstellungsgespräch auf die Palme bringt und wie man sich auch mit 56 Jahren bei der Auswahl durchsetzen kann.

INTERVIEW
MATHIAS MORGENTHALER

Herr Kühnhanss, wie wird man zum Experten in Sachen Bewerbung und Vorstellungsgespräch?

CHRISTOPH KÜHNHANS: Am besten lässt man den Zufall spielen. (Lacht.) Nein, im Ernst, meine Karriereplanung war nicht darauf angelegt. Ich studierte Philosophie, arbeitete dann zwei Jahre als Wirtschaftsjournalist bei der Nachrichtenagentur SDA und ging schliesslich zum Personalberater, weil ich hoffte, der fände mir einen neuen Job. Ihm gefiel mein skurriler Werdegang so gut, dass er mir gleich eine Stelle in der Personalvermittlung anbot. Zwei Jahre später machte ich mich dann selbständig in der Personalberatung.

Die Regale mit Bewerbungsliteratur sind zahlreich und lang. Was hat Sie bewogen, den vielen Ratgebern einen weiteren hinzuzufügen?

Wenn ein Markt gross und umkämpft ist, kann man auf zwei Arten reagieren: Der Pessimist sagt: «Auf mich wartet niemand.» Der Optimist sagt: «Für mich hats da sicher auch noch Platz.» Ich verfuhr nach der zweiten Devise, zum ersten Mal, als ich 1990 die vielleicht 1801. Personalberatungsfirma der Schweiz gründete, zum zweiten Mal, als ich mich entschied, ein Bewerbungsbuch zu schreiben. Was mich an all den anderen Ratgebern zu diesem Thema störte, war, dass sie den Eindruck vermittelten, der Gang zu einem Vorstellungsgespräch sei wie der Gang zur Schlachtbank.

Sie suchten eher die witzige, verspielte Variante ...

Ja, ich wollte nichts Tödernes machen und auch kein pseudowissenschaftliches Werk über 500 Seiten. Kein Mensch kann sich 500 Ratschläge merken, und kein Personalchef ist so raffiniert und so originell, dass es eine so komplizierte Vorbereitung bräuchte. Es sind immer wieder dieselben 20 bis 30 Fragen, auf die man gefasst sein muss.

Manche Personalleute sagen, wenn die erste Frage gestellt werde, sei die Sache schon gelaufen – entscheidend seien die ersten Sekunden der Begegnung ...



Christoph Kühnhanss: «Entscheidend ist lockeres Auftreten trotz nervlicher Anspannung.»

Da ist etwas Wahres dran, Personalchefs machen sich in den ersten Sekunden intuitiv ein Bild vom Gegenüber und ändern dieses später nur ungern. Umso wichtiger ist ein lockeres, aufrechtes, sicheres Auftreten. Alle, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, haben Grund, selbstbewusst hinzugehen, immerhin haben sie sich gegen viel Konkurrenz durchgesetzt mit ihrer Bewerbung. Umso erstaunlicher finde ich es, wie viele mit dem Gestus eines ängstlichen Bittstellers zum Gespräch erscheinen, wie viele einem eine schlaffe Hand zur Begrüssung reichen und dem Blickkontakt ebenso ausweichen wie dem unvermeidlichen Smalltalk zu Beginn.

Wer eher schüchtern ist, tut sich in so wichtigen Situationen halt besonders schwer ...

Umso wichtiger ist es, solche Dinge zu üben. Kein Schauspieler geht auf die Bühne, ohne seine Rolle mehrfach geprobt zu haben, aber leider gehen viele zum Vorstellungsgespräch, ohne vor dem Spiegel oder mit der Partnerin geübt zu haben. Als ich zum ersten Mal vor 50 Leuten sprechen sollte, übte ich zuhause vor dem Spiegel. Beim ersten Versuch erschrak ich derart, dass ich umgehend absagen wollte. Beim fünften Mal fand ich es o.k., beim zehnten Mal hatte ich Spass daran – und beim richtigen Referat dann auch. Wer die Situation mehrfach durchgespielt hat, kann lockeres Auftreten. Und dies ist in vielen Fällen entscheidend: Trotz nervlicher Anspannung eine spielerische Lockerheit auszustrahlen.

Wer sich hundert Mal vergeblich beworben hat, wird sich schwer tun damit, für den hat die Situation wenig Spielerisches ...

Das stimmt, und dennoch sollte man niemals an das Mitgefühl des möglichen Arbeitgebers appellieren. Niemand vergibt eine Stelle aus Mitleid oder moralischen Motiven. Ich erhielt gerade diese Woche wieder einen Brief, in dem stand: «Sie sind meine letzte Rettung, bitte nehmen Sie mich!» Würden Sie eine Person, die so schreibt, anstellen? Oft wird man als Personalfachmann schon misstrauisch, wenn jemand

seit einem Jahr oder länger auf Stellensuche ist, selbst dann, wenn der Betreffende einen guten Eindruck hinterlässt. «Die 150 Arbeitgeber, die ihn nicht angestellt haben, können nicht irren», denkt man da leicht. Deshalb empfehle ich Stellensuchenden, die auf eine längere Phase der Erwerbslosigkeit zurückblicken, einen Teil davon als Projektzeit zu deklarieren. Es klingt einfach besser, wenn einer sagt, er habe vorübergehend selbständig gearbeitet, eine längere Reise unternommen oder sein Haus renoviert, als wenn er sagt, er suche seit 1½ Jahren verzweifelt nach einer Stelle.

Welche dummen Fehler erleben Sie im Bewerbungsalltag?

Das Schlimmste ist, wie viele Kandidaten unvorbereitet zum Gespräch kommen. Man muss unbedingt gut im Bild sein über die Firma, bei der man arbeiten möchte, man muss aber auch in der Lage sein, spannend und präzise über die eigenen Tätigkeiten der letzten Jahre Auskunft zu geben. Und speziell die Bewerberinnen sollten sich merken: Reden ist Silber, Schweigen ist Schrott. Wer immer bloss einsilbige Antworten auf Lager hat, fesselt kein Gegenüber. Noch schlimmer ist es, Namen zu vergessen oder zu verwechseln. Man sagt, man könne ein gutes Verkaufsgespräch sofort zunichte machen, wenn man dem Kunden beim Abschied den falschen Namen gebe. Ich kann das bestätigen. Jene Be-

werber, die mich beim Abschied Kühnholz oder Müllhaus nannten, habe ich nicht wieder eingeladen.

Und wie überrascht man einen erfahrenen Personalprofi positiv?

Beeindruckt hat mich der 56-jährige Bewerber, der zu mir sagte: «Ich weiss, dass mein Alter für Sie ein Problem ist – Sie machen sich Sorgen wegen der Pensionskasse und denken, ich sei geistig weniger beweglich als ein Jüngerer. Das erste Problem löse ich Ihnen. Und was das zweite betrifft: Geben Sie mir eine Aufgabe, ich erarbeite Ihnen gratis eine Lösung dafür.» Tatsächlich präsentierte er nach nur einer Woche eine Innovation, die 150'000 Franken einspart. Das Beispiel zeigt: Wer scheinbare Schwächen selber aufgreift und zu seinen Gunsten interpretiert, der fährt mit Sicherheit besser, als wer sie zu vertuschen versucht. Es bringt nichts, den Jahrgang ganz hinten im Dokument zu verstecken, wie das eine Outplacement-Firma für ihre Kandidaten tut, denn so wird man gezwungen, nach dem Alter zu suchen, was der Sache zusätzliches Gewicht verleiht.

Kontakt:
Tel. 031 333 80 86 oder
www.navigas.ch

Literatur:
Christoph Kühnhanss:
Bewerben ist Werben.
Verlag Navigas, Bern 2003.
248 Seiten, 39 Franken.