

Nach dem Stottern ...



... geht es weiter

Wie präsentiert man sich optimal für eine neue Stelle? Die Situation „Bewerbungsgespräch“ aus unterschiedlichen Blickwinkeln.

TEXT ANTONIA ROCH

ILLUSTRATION ANDREAS KLAMMT

Stress und Druck beeinflussen nicht nur unser Verhalten, sondern auch unsere Art zu kommunizieren.

Eine besondere Stresssituation ist das Bewerbungsgespräch.

Nur wer sich überzeugend präsentiert, hat gewöhnlich eine Chance auf die ausgeschriebene Stelle. Trotz intensiver Vorbereitung kann es leicht zu plötzlichem Stottern und Nervosität kommen. Wie lässt sich das verhindern? Und worauf achten Personaler wirklich?

Der Bewerber

Zwei Jahre arbeitete Mario Preusche als Angestellter des öffentlichen Dienstes in Hamburg-Altona. Bald fühlte er sich unterfordert. Preusche wollte weiterkommen und bewarb sich schließlich auf eine Führungsposition im eigenen Haus. Der 47-Jährige wurde zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Darauf wollte er sich optimal vorbereiten. Eine frühere Bewerbung war nicht so gut gelaufen, wie man ihm im Nachhinein verriet. „Diese Kritik habe ich mir sehr zu Herzen genommen. Diesmal wollte ich alles richtig machen“, erzählt Preusche. Er ging zu einem Bewerbungsgespräch in Hamburg und lernte innerhalb von vier Stunden, worauf es ankommt.

Er übte, langsamer zu sprechen, auf seine Atmung zu achten, sich authentisch zu präsentieren und Ruhe zu bewahren. Ein Tipp war für ihn besonders hilfreich: Auf einen Zettel schrieb Preusche Notizen zu seinen Stärken und Schwächen. Er nahm das Stück Papier mit zum Bewerbungsgespräch. „Falls ich ins Stocken geraten würde. Das ist zum Glück nicht passiert, aber es war ein gutes Gefühl zu wissen, dass ich das Papier bei mir hatte.“ Im Coaching verinnerlichte der Angestellte ein Bewusstsein für seine Qualitäten. Damit habe er sich selbstsicherer gefühlt. Für ihn verlief das Bewerbungsgespräch erfolgreich, die Zusage kam nach dem Termin per SMS.

Der Coach

Viele Bewerber verlassen sich nicht auf die eigene Intuition, sie suchen im Internet nach Tipps, kaufen Ratgeber oder absolvieren ein Coaching. Einige von ihnen landen in dem Büro von Dirk Möller. Möller ist seit 15 Jahren Bewerbungsgesprächcoach. Seine Kunden sind oft Bewerber für Führungspositionen oder Hochschulabsolventen, die ihre erste Stelle antreten wollen. Seine Erfolgsquote, die er von den Rückmeldungen seiner Kunden ableitet, beziffert er mit 70 Prozent.

Wer zu ihm kommt, muss zunächst von früheren Bewerbungsgesprächen berichten. „Manche haben einen blinden Fleck und machen immer wieder dieselben Dinge falsch. Das versuche ich anfangs herauszufinden“, erklärt Möller. Ihm ist es wichtig, den Bewerbern ihre Ängste zu nehmen. Dafür übt er mit ihnen das typische Frage-Antwort-Spiel eines Bewerbungsgesprächs. „Man sollte immer auch auf seinen Gesprächspartner eingehen, also nicht nur von sich sprechen“, erklärt der Coach. Bei Möller lernen die Bewerber auch, lebendig und schlagfertig zu antworten.

Wer auswendig lernt, hat meist schon verloren. Eine Kundin musste diese Erfahrung machen, bevor sie zu Möller kam. Sie las einen Bewerbungsratgeber und prägte sich sowohl die Fragen als auch die zugehörigen Antworten Wort für Wort ein. Während des Gesprächs stellte der Personaler überraschenderweise die gleichen

Fragen wie im Buch. Die Frau antwortete, wie sie es gelernt hatte, aber das war anscheinend falsch; die Stelle bekam sie jedenfalls nicht. „Es geht vor allem darum, authentisch zu bleiben“, rät Möller. Er selbst führt als Bildungsträger beim Arbeitsamt nebenbei regelmäßig Auswahlgespräche. Dabei gibt er seine eigenen Erfahrungen sowie brauchbare Tipps aus Ratgebern an die Bewerber weiter.

Der Personaler

Erik Larsen entscheidet, ob ein Bewerbungsgespräch gut war oder schlecht, erfolgreich oder missglückt. Larsen ist Personalchef im Marketing des Konzerns British American Tobacco in Ham-

burg. Seit zehn Jahren führt er regelmäßig Bewerbungsgespräche, er ist ein echter Profi. „Nur durch guten Kommunikationsstil hat der Bewerber eine Chance zu überzeugen“, sagt Larsen. Seine K.-o.-Kriterien sind, wenn das Gespräch stockend läuft oder der Bewerber sehr weitschweifig wird. „Auch merke ich schnell, wenn etwas auswendig gelernt wurde. Standardantworten sagen mir überhaupt nichts über die Person.“ Für Larsen ist es weniger wichtig, ob der Bewerber gut vorbereitet ist. „Inhaltliches kann man lernen“, erklärt er. Viel entscheidender für den Personaler: echte Begeisterung und Lebendigkeit im Gespräch. Er möchte sehen, dass sein Gegenüber auf ihn und seine Fragen angemessen reagieren kann, den Dialog aktiv gestaltet. Ist der Bewerber nervös, erschwert das oft die Kommunikation. Doch da ist Larson nachsichtig: „Gerade bei jungen Bewerbern kommt es häufiger vor, dass sie ein wenig ins Stottern geraten. Wenn sich das während des Gesprächs bessert, ist das für mich vollkommen in Ordnung.“ Der Personalchef achtet bei der Auswahl von Mitarbeitern mehr auf die Substanz des Gesprächs, weniger darauf, wie der Bewerber den Inhalt verpackt.

Die Wissenschaft

Dass neben gutem verbalem Ausdruck auch nonverbale Kommunikation in Form von Gestik, Mimik und Stimme den Erfolg von Gesprächen mitbestimmt, ist unstrittig. Wesentlich ist dabei vor allem, dass es zwischen beiden Ebenen keinen Widerspruch gibt. Wenn ein Bewerber sagt: „Ich fühle mich in Ihrem Unternehmen sehr wohl“, während seine Mimik, Gestik und Stimmlage eher das Gegenteil zum Ausdruck bringen, überlagert das weitgehend den Inhalt des Gesagten. Eine Studie der Universität Darmstadt belegt zudem: Die äußere Erscheinung, das Auftreten und eine natürliche Souveränität sind wichtiger als die Zeugnisse des Bewerbers. Verallgemeinern lassen sich diese Ergebnisse allerdings nicht – was Selbstpräsentation angeht, gelten für einen Elektromechaniker wohl andere Anforderungen als für einen Versicherungsberater. Am besten aber zeigt sich jeder so, wie er ist. ■