

LAMPENFIEBER - WENN MAN SICH SELBST IM WEG STEHT

Wieder lernen, worauf es wirklich ankommt in Bewerbungsgesprächen und anderen entscheidenden Situationen. Sie haben einen makellosen Lebenslauf und ausgezeichnete Zeugnisse. Sie bewerben sich auf anspruchsvolle Positionen und werden umgehend von den besten Arbeitgebern zum Gespräch eingeladen. Die Erwartungen sind hoch. Doch dann der Absturz: Der Kandidat hält nicht, was er verspricht. Versehen, Irrtum, Etikettenschwindel – oder vielleicht eher ein Stagefrighter?

DAZU TOP-MANAGEMENT-COACH
EBERHARD HAUSER

→ Stagefrichter (engl. stage fright: Lampenfieber) sind Menschen, denen es schwerfällt, sich in entscheidenden Situationen gut darzustellen. Sie verheddern sich in Details, wirken schüchtern und gehemmt, reden zu lange oder – noch schlimmer – reden gar nicht. Dabei haben sie ihr Können in der Vergangenheit bereits an vielen Stellen unter Beweis gestellt, haben beste Referenzen und sind hoch kompetent. Oft suchen diese Menschen meine Hilfe als Coach. Gemeinsam analysieren wir, in welchen Situationen das

Lampenfieber auftritt; oft sind dies Bewerbungsgespräche, ein Vortrag oder eine wichtige Präsentation. Dann gilt es herauszufinden, was genau diese Situationen so schwierig macht. Woran liegt es, dass es einem exzellenten Fachmann plötzlich die Sprache verschlügt oder ein erfahrener Manager keinen klaren Gedanken mehr fassen kann?

Die Lösung ist oft paradox: Es sind die eigenen Stärken, die diesen Menschen im Weg stehen. Mit Intelligenz, Ehrgeiz und Ausdauer haben sie ausgezeichnete Leistung-



WISSENSCHAFTLICH BETRACHTET...

BEZIEHUNGEN SIND WICHTIGER für den Erfolg als Erfahrung: Zu diesem Schluss kommt eine britische Studie über die Karriere von IT-Spezialisten. Für eine erfolgreiche Stellenbesetzung war demnach eine gute Beziehung zum Headhunter wichtiger als einschlägige Skills.

Quelle: Zella King, Simon Burke, Jim Pemberton: 'The bounded career' in: Human Relations/Vol. 58 (1981-1987) Tavistock Institute, London 2005



EBERHARD HAUSER ist als Management Coach einer der bekanntesten Berater Deutschlands (www.hauserconsulting.com).

KARRIERE MACHT BEI MIR...

Manager erklären, was ihre Top-Leute vom Rest unterscheidet

Natürlich schaue ich mir zunächst einmal an, ob ein Bewerber die fachlichen Voraussetzungen für eine Position erfüllt. Entscheidend für mich ist dann aber, wie sich die Person im Gespräch präsentiert und wie sie die Beziehung zu mir gestaltet: Schaut sie mir klar und direkt in die Augen, kann sie gut zuhören, zeigt sie sich auch von ihrer menschlichen Seite? Achtet mein Gegenüber auf einen ausgewogenen Redeanteil? Lässt er sich ausfragen oder stellt er auch selbst Fragen? Wenn ich dann merke, dass jemand nicht nur über

sich selbst redet, sondern mit Leidenschaft über etwas spricht, für das er oder sie sich engagiert – dann wird es für mich richtig interessant. Ich arbeite am liebsten mit Menschen, die ganzheitlich denken und dennoch für eine Sache brennen können: Menschen, die mit dem Kopf fühlen und mit dem Herzen denken.



UDO LAVENDEL, Geschäftsführer, Maltenser St. Anna gGmbH, Duisburg

FAKTEN, FAKTEN UND KEIN PROSA ODER WENIG IST MEHR

TEXT: Stephan Tils

Es wundert mich immer wieder, Lebensläufe zu studieren, deren Entree eine Selbstdarstellung an Attributen des Kandidaten beinhaltet ohne jeglichen Bezug zu einer objektivierten Bewertbarkeit.

Eine Vita sollte eines zum Ausdruck bringen: eine möglichst umfassende und schnelle Einschätzbarkeit der Kompetenzen eines Kandidaten, kein Prosa, nicht mehr und nicht weniger. Meine Empfehlung ist eine in Bullet Points dargestellte Aufzählung der Verantwortlichkeiten (Umsatzverantwortung, Budgetgröße, Teamgröße, Projektgrößen, Inhalte, Kunden etc.) und eine fundierte Einsicht in die Erfolge pro Karriere-Step. Letztlich muss ein CV einladen zum Lesen: Das Layout sollte übersichtlich gestaltet werden, mit einem professionellen Bild ergänzt sein und abschließend sowohl in Deutsch als auch in Englisch vorliegen.

Das Anschreiben passt sich dem logisch an: Wenig ist mehr. Ein kurzer Bezug auf das beworbene Mandat kann genommen und komplementäre, aber nicht redundante Informationen zur Vita

geliefert (Gehalt, Kündigungsfrist, Motivation etc.) werden. Es ist zeitgemäß, sich online zu bewerben, sodass das Anschreiben als E-Mail verfasst werden sollte und nicht als separates Dokument, in der Anmutung eines statischen Anhängsels, attached werden. Losgelöst von einer schriftlichen oder Online-Bewerbung ist zu empfehlen, den Adressaten telefonisch auf sich aufmerksam zu machen und sich somit von der Masse abzuheben. Die Referenz: Der Verweis in der Vita auf Referenzen ist professionell und empfehlenswert; jedoch wird ein professionell agierender Personalberater sich innerhalb seines Inner Circles additive Referenzen seriös und vertraulich einholen.

All diese Kriterien interessieren einen Recruiter, zusätzlich sollten ihm die Zeugnisse (Ausbildung, Karriere) auch mitgesendet werden. Die Bewerbung/Vita sollte hierbei stets den konkreten Anforderungen der vakanten Position spezifisch angepasst werden.

Final bleibt meine Empfehlung: Wenig ist mehr und Fakten, Fakten!



> NACHGEFRAGT NO 4

FÜNF FRAGEN AN
STEPHAN TILS

Managing Partner,
GEMINI Executive Search GmbH

1 Welches sind die aktuellen Top-Führungsqualitäten bei Kandidaten?

Passion, Begeisterungs- und Entscheidungsfähigkeit, authentische Souveränität, aktives Zuhören.

2 Worauf achten Sie besonders im Lebenslauf eines Kandidaten?

Klare Struktur, Bewertbarkeit von Verantwortlichkeit und Erfolg (Zahlen, Fakten), kein Prosa

3 Auf welche Frage sollte ein Kandidat bei Ihnen im Interview immer gefasst sein?

Welche Kompetenzen, Mehrwert „kauft“ sich ein Unternehmen mit Ihnen ein?

4 Ein Kandidat wird von mir sofort aus dem Raum geschickt, wenn...

... er sich respektlos, beleidigend und anmaßend verhält.

5 Aus der Kandidaten-Brille: Was erwarten Sie von einem Top-Personalberater?

Gradlinigkeit, Offenheit, emotionale Intelligenz, Kommunikation auf Augenhöhe, Branchenkompetenz, Kundennähe

GEMINI Executive Search GmbH zählt in Europa zu den führenden auf Direktansprache und Human Capital Solutions spezialisierten Personalberatungen, in Deutschland ist sie unter den Top Ten.

Mehr dazu:
WWW.GQ-MAGAZIN.DE/KARRIERE

Aktuelle Headhunter-Positionen auf Experteer

Position	Headhunter	Branche	Ort	Gehaltsbenchmark*
Technical Head Transmission	Transearch Managementberatung München	Automobil- und Fahrzeugbau	München	➔ 150.000 € +
Kaufmännischer Leiter/CFO	Vires Conferre GmbH	Medienwirtschaft	Berlin	➔ 100.000 € +
Leiter Vertrieb VW-Group	top recruiting executive search	Automobil- und Fahrzeugbau	Wolfsburg	➔ 130.000 € +
Bereichsleiter Products - Software Development	Harvey Nash	Telekommunikation	Passau	➔ 90.000 € +
Leiter Corporate Finance	bodo vorrath associates gmbh	Unternehmensberatung	Düsseldorf	➔ 150.000 € +
Managing Director	Mackenzie Stuart	Beratung	Frankfurt/M.	➔ 200.000 € +
Commercial Director Germany	Kilpatrick International Search & Selection	Logistik	Hamburg	➔ 150.000 € +
International Marketing Manager	Futurestep Germany GmbH	Herstellung Konsumgüter	Ulm	➔ 90.000 € +
Seniorberater Luftfahrt Stuttgart	HeadCon	Unternehmensberatung	Stuttgart	➔ 100.000 € +
VP Global Purchasing / Sourcing Director	De Linde Groep BV	Elektrotechnik und Mechanik	Dortmund	➔ 150.000 € +

Diese und vergleichbare Spitzenpositionen finden Sie unter www.gq-magazin.de/stellen **experteer.de**

*Der Experteer Gehaltsbenchmark trifft keine Aussage über die tatsächlich vom konkreten Unternehmen für die angebotene Position gezahlte Vergütung. Vielmehr handelt es sich um Zielgehälter von Marktführern des jeweiligen Branchensegments, wie diese auf Grundlage von Brancheninformationen ermittelt wurden. Der Gehaltsbenchmark kann bei den jeweiligen Unternehmen um bis zu 15% über- bzw. unterschritten werden (in Einzelfällen sind auch höhere Abweichungen möglich). Das konkret zu erzielende Gehalt ist zudem abhängig von Faktoren wie Geschick bei Gehaltsverhandlungen, der Leistung der Mitarbeiter und der Berufserfahrung. Außerdem spielen Größe und Standort des Unternehmens eine Rolle.

KARRIERE BREMSE
HEUTE: SICH SELBST ZU WICHTIG NEHMEN
„TUE GUTES UND REDE DARÜBER“
Diese Wahrheit wird von vielen missverstanden. So wichtig es ist, dass Sie selbstbewusst über Ihre Leistungen sprechen, so gefährlich ist es, sich selbst wichtiger zu nehmen als den Rest der Welt. Achten Sie stets darauf, auch Ihre Gesprächspartner ausreichend zu Wort kommen zu lassen und stellen Sie gezielt hin und wieder Fragen.