

## Was im Beruf wirklich zählt ...

**Im Vorstellungsgespräch bekommt man die unterschiedlichsten Fragen gestellt. Die folgende Frage ist mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit darunter: „Was unterscheidet Sie von den anderen Bewerbern?“**

„Blöde Frage!“, denkt mancher Bewerber vielleicht, wenn er diese Frage gestellt bekommt, und ist erst einmal ziemlich ratlos. „Ich kenne meine Mitbewerber doch gar nicht! Wie soll ich da wissen, was mich von ihnen unterscheidet?“ Wer diese Frage als Aufforderung missversteht, etwas dicker aufzutragen und damit dann ungewollt zum Ausdruck bringt, dass er die meisten seiner Mitbewerber oder Mitmenschen für ziemlich unterbelichtet hält, disqualifiziert sich schnell selbst. Mit der Behauptung, man selbst sei irgendwie besser, schneller, größer usw. als die anderen Bewerber, kann man allenfalls mangelndes Urteilsvermögen unter Beweis stellen. Das also kann mit der Frage nicht ge-

meint sein. Was aber dann? Diese Frage ist eigentlich nichts weiter als eine Bitte: „Bitte hör endlich auf, lieber Bewerber, zu erzählen, wie toll Du bist und mit Schlagworten um Dich zu werfen; das tun nämlich auch alle Deine Mitbewerber. Sag mir lieber, wer Du wirklich bist! Zeig mir Dein wahres Gesicht, damit ich Dich von den anderen Bewerbern besser unterscheiden kann!“

Die meisten Bewerber drücken ja bereits im Anschreiben mächtig auf die „Ich bin ein Held!“-Drüse. Je mehr Bewerber das tun, desto unglaubwürdiger wird jeder Einzelne von ihnen, und da es fast alle tun, ist das eigentlich immer unglaubwürdig. Viel wäre schon erreicht, wenn der Bewerber sich nicht als Rundum-Held darstellen würde, sondern Konturen zeigen würde, indem er einzelne Eigenschaften hervorhebt. Dazu sind viele Bewerber aber gar nicht in der Lage, weil sie sich darüber noch nie ernsthaft Gedanken gemacht haben.

Die Heldenpose macht auch sonst wenig Sinn; nicht immer und überall werden nämlich wirklich Helden gesucht, auch wenn viele Anzeigentexte gewollt oder ungewollt diesen Eindruck erwecken. So wahnsinnig beliebt sind Helden nämlich nicht. Man muss kein schwacher Vorgesetzter sein, um einen Helden als un bequem und lästig zu empfinden, als schwierig im direkten Umgang, problematisch in Verbindung mit den bereits vorhandenen Mitarbeiter und vielleicht sogar gefährlich im Hinblick auf die eigene Position.

Apropos „Kontur“ zeigen: Wer sich alle derzeit angeblich besonders gefragten Persönlichkeitseigenschaften gleichermaßen andichtet, steht wie gesagt immer voll im Fettnäpfchen. Es gibt keine Position, in der all diese „Mode“-Eigenschaften in summa gefragt wären. Entscheidend für den Erfolg im Beruf ist die richtige Zusammensetzung, und das kann auch heißen, dass manche dieser beliebten Eigenschaften im

konkreten Einzelfall besser nicht vorhanden sein sollten. Wem das noch nicht klar geworden ist, der befasse sich einmal mit der weniger attraktiven Kehrseite dieser Eigenschaften: Teamorientiert zum Beispiel kann heißen unselbständig und verantwortungsscheu, kommunikativ kann auch gedeutet werden als indiscret und geschwätzig, vielseitig als flatterhaft und ziellos.

Ob eine Persönlichkeitseigenschaft positiv oder negativ ist, hat also nicht unbedingt mit der Eigenschaft selbst zu tun, sondern mit der konkreten beruflichen Situation, in der sie zur Geltung kommt. Wenn behauptet wird, heute müsse man kommunikativ sein, wenn man Erfolg haben wolle, dann würde das ja gleichzeitig bedeuten, dass man als introvertierter, eher schweigsamer Mensch wenig oder deutlich geringere Chancen im Beruf habe. Das ist Unsinn. Wer sähe es denn z.B. wirklich gern, dass der Sachbearbeiter bei seiner Bank besonders kom-

munikativ – sprich geschwätzig sei? Ist die Vorstellung, dass der sich verplappert und im Freundeskreis Details über die finanzielle Situation seiner Kunden preisgibt, besonders reizvoll? Sicherlich nicht, und so ließen sich zahlreiche weitere Beispiele dafür anführen, dass eine vermeintlich besonders gefragte Eigenschaft in bestimmten Situationen auch sehr störend oder absolut fehl am Platze sein kann.

Wer sich und seine Eigenschaften versteckt oder so tut als habe er bestimmte Eigenschaften, die er eigentlich gar nicht hat, der stellt sich selbst ein Bein, und zwar gleich doppelt: Bekommt er den Job, obwohl ihm wichtige Voraussetzungen fehlen, dann wird er darin keine besonders gute Figur machen. Viel wahrscheinlicher ist, dass seine Unzulänglichkeiten im Tagesgeschäft schon sehr bald offenkundig werden – seinen neuen Job ist er dann schnell wieder los. Bekommt er den Job nicht, dann verbaut er sich durch sei-

ne Schauspielerei möglicherweise die Chance, von seinem Gesprächspartner einen anderen, für ihn wirklich passenden Job angeboten zu bekommen. In der Praxis kommt es nämlich durchaus häufig vor, dass weitere Vorstellungsgespräche geführt werden, obwohl die Position, auf die man sich beworben hat, bereits so gut wie besetzt ist.

Statt zu verstecken oder zu übertreiben gibt es etwas viel Naheliegenderes:

1. Die Eigenschaften dingfest machen, die man für Schwächen hält.
2. Überlegen, in welchen Situationen diese Eigenschaften von Vorteil sein könnten
3. Sich nur um Positionen bemühen, in denen diese eigenen Eigenschaften besonders gefragt sind. Dann braucht man sich nämlich
4. nicht als kontaktarm und un kommunikativ fühlen; dann darf man selbstbewusst feststellen, dass man „zurückhaltend“ und „diskret“ ist.