



Gut trainiert ist halb gewonnen



Zeigt mein Lebenslauf, was ich kann? Verstecken sich im Arbeitszeugnis Geheimcodes? Dr. Thorsten Knobbe, Chef des Karriere-Coaching-Anbieters Leaderspoint, kennt die Antworten.

DENK-WEITER: Herr Dr. Knobbe, was haben ihre Kunden auf dem Herzen?

Thorsten Knobbe: Da gibt es den jungen Absolventen, der seinen Lebenslauf auf Fehler untersuchen lassen will oder den „Young Professional“, der den Jobwechsel plant. Wie bewerkstelle ich den externen Wechsel?

Wie den internen Wechsel innerhalb meines Unternehmens? Wie gehe ich mit Problemen mit Vorgesetzten um, wie sehen meine Karriereperspektiven aus? [Bei all diesen Fragen helfen wir weiter.](#) Wir haben immer wieder mit ähnlichen Problemkonstellationen zu tun. Beispiel: Es gelingt der Direkteinstieg in ein Unternehmen, aber es war der Einstieg an der falschen Stelle.

Wie können Sie eigentlich Ratschläge geben? Schließlich kennen Sie die Unternehmen nicht von innen.

Knobbe: Ein guter Coach teilt keine Orders aus. Es geht darum, partnerschaftlich etwas mit dem Klienten zu entwickeln. Wir analysieren zusammen das Organigramm des Unternehmens. Zudem arbeiten wir mit eigenen Fragebögen, Tools, die wir über Jahre entwickelt und die sich bewährt haben.

Karriere-Coaching hat immer mit Risiko- und Chancenabschätzung zu tun. Hier kommen wir meist schnell ans Ziel. Außerdem haben wir durch den Kontakt zu unseren Klienten über die Jahre sehr gute Einblicke in eine Vielzahl von Unternehmen und ihre Strukturen gewonnen, teilweise bis in die Vorstandsebene.

Namen kann ich Ihnen natürlich nicht nennen. Diskretion ist bei uns oberstes Gebot.

Sollte ein langjähriger Mitarbeiter nicht irgendwann wissen, wie er sich präsentiert?

Knobbe: Es geht ab einem gewissen Level nicht mehr um triviale Angelegenheiten wie die Farbe der Krawatte beim Bewerbungsgespräch. Unsere Kunden wollen beispielsweise wissen: Wie muss mein Lebenslauf gestaltet sein, damit er für bestimmte Headhunter attraktiv ist? Was ist wichtig, was ist weniger wichtig?

Wie kann ich meine Vita fokussieren, was bedeutet es, wenn ich dieses oder jenes im Lebenslauf weglasse. Kann ich scheinbare Misserfolge als tatsächliche Erfolge darstellen? Beispielsweise könnte man schreiben „Obwohl der Markt in der Region einbrach, gelang es mir, die Umsatzzahlen zu halten.“ Das ist besser als eine schlechte Performance einzugestehen.

Weiß nicht inzwischen jeder, dass Lebensläufe Kunstprodukte sind?

Knobbe: Es geht nicht darum, Dinge glatt zu bügeln, sondern das eigene Berufsleben konsistent und zielführend darzustellen. Das ist ein großer Unterschied. Wer beispielsweise 20 Jahre erfolgreiches Berufsleben hinter sich hat, der hat es mit einer Fülle von Informationen zu tun, derer man erst einmal Herr werden muss.

Hierbei helfen wir. Das muss man richtig machen, sonst stellt man sich ins falsche Licht. Das ist keine Beschönigung, sondern Präzisierung, adressatengerechtes Aufbereiten von Information.

Geht es immer um derart komplexe Fragen?

Knobbe: Nein. Manche wollen ihren Lebenslauf einfach nur auf Fehler untersucht bekommen oder das Layout verbessern. Es ist schwierig, hier im eigenen Umfeld kompetente und vertrauensvolle Hilfe zu bekommen, denn nicht jeder will, dass die Kollegen mitbekommen, dass man den Wechsel plant.

Gehört es heute nicht dazu, dass man hinsichtlich der eigenen Fähigkeiten in seinem Lebenslauf ein bisschen übertreibt?

Knobbe: Wir raten davon ab, den Lebenslauf zu schönen. Zudem: Wer nicht fließend englisch kann, sollte sich nicht auf eine internationale Stelle bewerben. Wer nicht bilanzieren kann, sollte sich nicht auf eine kaufmännische Leitung bewerben. Die Klienten bezahlen uns dafür, dass wir ihnen in dieser Hinsicht die Wahrheit sagen.

Die ewige Streitfrage: Wie lang darf ein Lebenslauf sein?

Knobbe: Ich würde sagen, die klassischen zwei Seiten sind die Obergrenze. Manche Bewerbungsbücher sagen, dass er nur eine Seite lang sein sollte. Ich habe schon Leute gesehen, die alles mit Schriftgröße 9 auf eine Seite gequetscht haben.

Das ist natürlich Unsinn. Mit zunehmendem Alter und Karrierelevel empfiehlt es sich, Projektlisten oder Ähnliches auszulagern und als Anhang anzufügen.

Gibt es sie wirklich, die Geheimcodes im Arbeitszeugnis?

Knobbe: Ja, obwohl sie so geheim auch wieder nicht sind. Schließlich kennen wir sie ja. Wenn von „Einfühlsamkeit und Verständnis für die Belange der Belegschaft“ die Rede ist, dann verbirgt sich dahinter ein Hinweis auf Homosexualität, „Geselligkeit“ ist ein Euphemismus für Alkoholmissbrauch.

Wenn die Vorgesetzten erst am Ende und nicht (wie üblich) am Anfang des Dokuments erwähnt werden, dann kann das heißen, dass der Mitarbeiter ein Querulant war. Und was man natürlich niemals lesen will: „Er bemühte sich stets redlich, die vorgegebenen Ziele zu erreichen.“

David Deißner (20. 9. 2007)