

LETZTE HÜRDE BEWERBUNGSGESPRÄCH: SO KLAPPT ES MIT DEM TRAUMJOB

Die Bewerbung ist eingereicht, der Termin für das persönliche Kennenlerngespräch vereinbart. Wie jetzt auf den letzten Metern zur Jobzusage nichts mehr schiefgeht, erklärt Dr. Marianne Grobner, Organisationsentwicklerin von Grobner Consulting.

Es ist der Türöffner und die Eintrittskarte in ein Unternehmen: Das Bewerbungsgespräch. Oft entscheiden nur wenige Minuten über Zu- oder Absage, über Erfolg oder Niederlage. Doch wenn man einige wenige Punkte beachtet, kann beim Vorstellungsgespräch eigentlich nichts mehr schiefgehen. Dr. Marianne Grobner begleitet seit über 20 Jahren Entwicklungsprozesse an der Schnittstelle von Mensch und Organisation. Die Dozentin, Unternehmensberaterin und Inhaberin von Grobner Consulting in Feldkirch weiß, worauf die Personaler heute Wert legen und verrät, warum man mit Ehrlichkeit am besten fährt.

Oberstes Gebot: Pünktlichkeit

Wenn Sie sich nicht auskennen, rechnen Sie Pufferzeiten für Staus, Anmeldemodalitäten ein und warten Sie lieber eine Viertelstunde im Auto oder Café gegenüber als zu spät zu kommen. Wichtig: Speichern Sie sich schon vor der Abfahrt die Telefonnummer Ihrer Ansprechperson für Notfälle. Entschuldigen Sie sich rechtzeitig bei Verspätungen und bitten Sie um einen Ersatztermin.

„Die Devise lautet: „Sei du selbst!“ Spielen Sie nicht auf Superstar: Selbstbewusstsein bedeutet, dass Sie wissen, was Ihnen liegt und gleichzeitig wo Ihre Schwächen sind.“

Dr. Marianne Grobner
Inhaberin Grobner Consulting



Kleider machen Leute

Ordentliche Kleidung zeigt, dass man die ausgeschriebene Stelle wertschätzt und ernst nimmt. Doch nicht überall ist heutzutage ein dunkler Businessanzug oder Kostüm für Bewerbungen angesagt. Meist genügen Jeans, Hemd und Blazer. In einem Start-up oder Werbebüro kann man auch lockerer erscheinen. Wählen Sie auf jeden Fall Kleidung, in der Sie sich wohlfühlen und nicht „verkleidet“ vorkommen – das gibt Ihnen Sicherheit. Wenn Sie nicht sicher sind: Lieber leicht overdressed als underdressed.

Vorbereitung ist alles

Sie haben die Homepage des Unternehmens, in dem Sie sich bewerben, genau studiert. Sie wissen, was das Unternehmen in welchen Ländern produziert oder anbietet. Sie haben sich den Geschäftsbericht, das Leitbild, die Werte, News angesehen und können dazu Stellung nehmen.



Speichern Sie sich am besten die Telefonnummer Ihrer Ansprechperson ins Handy ein.



Um einen positiven Eindruck zu hinterlassen, sollte man beim Bewerbungsgespräch auf Ehrlichkeit und Authentizität setzen.

„Hin zu“ statt „weg von“

Auf die Frage, warum Sie sich bewerben, können Sie klar begründen, was Sie an der angebotenen Stelle interessiert und warum Sie genau in diesem Unternehmen arbeiten wollen. Erklärungen, warum Sie von der jetzigen Stelle weg wollen, sind zu wenig.

Selbstbewusstsein

Spielen Sie nicht auf Superstar: Selbstbewusstsein bedeutet, dass Sie wissen, was Ihnen liegt und was Sie sehr gut können. Das können Sie auch mit konkreten Beispielen und Erfahrungen belegen. Gerade unsere größten Stärken sind aber oft auch unsere Stolpersteine: Wer „rasch“ ist, arbeitet oft schlampig oder überfährt andere und wer „genau“ ist, kann zum lästigen Perfektionisten werden, der nichts fertigbringt. Zeigen Sie, dass Sie sich bewusst sind, wo Sie Ihre Schwächen haben und wie

Sie lernen, damit umzugehen. Deshalb lautet die Devise: „Sei du selbst!“

Keine alternativen Fakten

Lügen haben kurze Beine: Schummeln und übertreiben Sie nicht bei Angaben über Ihren Lebenslauf. Mangelnde Sprachkompetenzen oder Berufserfahrung decken erfahrene Personaler schnell auf. Lücken im Lebenslauf, ein geschmissenes Studium oder eine Krise lieber zugeben und erklären, was man aus dieser Erfahrung gelernt hat, als versuchen, eine Weltreise vorzutäuschen.

Nicht in die Irre führen lassen

Kein Mensch weiß, wie viele Smarties in einen Smart passen oder wie viele Gärten es in Österreich gibt. Wenn man Ihnen solche Fragen stellt, will man nur checken, wie Sie an ungewöhnliche Aufgabenstellungen herangehen und ob Sie bluffen. Also nicht irgendetwas aus der Luft Gegriffenes sagen, sondern offen zugeben, dass man das nicht weiß und laut überlegen, wie man vorgehen könnte, um diese Frage zu lösen.

Eigene Fragen und Anliegen vorbereiten

Machen Sie sich eine Liste, welche Fragen für Sie wichtig sind. Geplanter Einstiegstermin, Form der Einschulung, Probezeit, Regelung von Arbeitszeiten, Fortbildungen, Homeoffice oder Arbeitsmaterial sind wichtige Informationen, die Sie erfragen können.

Realistische Gehaltsvorstellungen

„Was haben Sie sich vorgestellt?“ Diese Frage wird man Ihnen wahrscheinlich stellen. Übrigens: Personaler rechnen immer mit einem Brutto-Monats- oder Jahreslohn. Diese Beträge umrechnen können Sie bei diversen Online-Rechnern. Auch übliche Durchschnittsgehälter kann man inzwischen gut im Netz recherchieren. Bleiben Sie realistisch bei Ihren Lohnforderungen und mögeln Sie nicht bei Angaben zum bisherigen Gehalt.

Eindrücke und Fakten checken

Verschaffen Sie sich möglichst viele Eindrücke: Schnuppertage, Gespräche mit künftigen Kollegen und Kolleginnen, Besichtigung von Geschäften oder Besuche von offenen Firmenveranstaltungen und auch Onlineforen und Bewertungen ermöglichen einen Einblick in das Unternehmen und seine Kultur. Die Bereitschaft zu schnuppern, zeigt auch Ihr Interesse an der ausgeschriebenen Stelle.

Fazit und Gesamtgefühl

Wahrscheinlich haben Sie einen ersten Eindruck. Dieser kann sich im Laufe des Interviews und Ihrer Recherche bestätigen oder noch verändern. Insgesamt entsteht dann ein Grundgefühl, das Ihnen sagt: „Ja!“ oder „Schon, aber“ oder auch: „Kommt nicht in Frage!“. Wenn Sie zweifeln, so gehen Sie dem nach. Schauen Sie nochmals genau hin. Überlegen Sie, was Sie genau zweifeln lässt und versuchen Sie das eventuell in einem weiteren Gespräch zu klären. Ihr Gesamtgefühl ist eine wichtige Botschaft und wird sich meist auch nach der Entscheidung bestätigen.

Bewerbung beruht auf Gegenseitigkeit

Immer daran denken: Sie sind nicht der einzige Bewerber, auch das Unternehmen stellt sich Ihnen vor und wirbt um Sie. Am Ende haben auch Sie die Wahl „ja“ oder „nein“ zu der ausgeschriebenen Stelle und dem Unternehmen zu sagen.

TIPPI!

Morgenstund hat Gold im Mund

Studien haben nachgewiesen, dass Bewerber, die ihre Bewerbung am Morgen und am Wochenanfang abschicken, höhere Chancen haben, in die nächste Runde zu kommen, als wenn die Bewerbung am Ende des Arbeitstages oder am Ende der Woche einlangt.





TOPF UND DECKEL: WIE SIE DEN RICHTIGEN JOB-KANDIDATEN FINDEN

Während sich Bewerber nach dem Vorstellungsgespräch oft die Frage stellen, ob sie die Jobzusage erhalten, müssen sich Personaler darüber bewusst werden, ob Tätigkeit und Person zusammenpassen. Wie das gelingt, verrät Dr. Marianne Grobner.

Könnte ein Kandidat oder eine Kandidatin mit ihren Bewerbungsunterlagen überzeugen, folgt das persönliche Kennenlerngespräch. Nicht nur für die Bewerberinnen und Bewerber sind diese Einstellungsgespräche eine heikle Sache. Auch für das Unternehmen steht mit der Personalauswahl viel auf dem Spiel. Bei Interviews geht es darum, die Eignung von Kandidaten für eine ausgeschriebene Stelle zu beurteilen. Die Methodenkompetenz, Sozialkompetenz, Kommunikationsfähigkeit und Einstellungen der Kandidaten stehen auf dem Prüfstand.

Marianne Grobner, Beraterin und Dozentin für HR-Management an der FH Vorarlberg ist seit über 20 Jahren Experte im Bereich strategische Personalentwicklung und weiß, worauf es im Einstellungsgespräch ankommt, um den richtigen Bewerber zu finden.



Am besten studiert man im Vorfeld nochmals die Unterlagen des Bewerbers.

Das richtige Setting

Der Raum, in dem das Vorstellungsgespräch stattfindet, sagt viel über das Unternehmen aus: Findet das Gespräch hinter dem großen Schreibtisch im Büro statt, strahlt dies mehr Hierarchie aus als am runden Besprechungstisch. Eine Besprechunginsel im offenen Büro oder eine Ecke im Mitarbeiter-Café sind Signale für eine informelle Unternehmenskultur. Gleich wie Sie sich entscheiden, eine vertrauliche Gesprächsumgebung ohne Störungen ist immer wichtig. Telefonate, Kurznachrichten oder „dringende“ Unterbrechungen beweisen keineswegs, wie wichtig und gefragt man selbst ist. Sie sind unhöflich und zeigen geringe Wertschätzung für das Gegenüber. Machen Sie sich bewusst: Sie repräsentieren das Unternehmen und das nicht nur durch ihr Verhalten, sondern auch mit nonverbalen Signalen.

Strukturiert vorgehen:

Unvorbereitet ins Gespräch zu gehen ist ein „No-Go“. Am besten studieren Sie den Lebenslauf und das Motivationsschreiben vor dem Einstellungsgespräch nochmals gründlich. Bereiten Sie gemeinsam mit der künftigen Führungskraft der Bewerber vorab Fragen vor, die sich auf konkrete Situationen am potenziellen Arbeitsplatz beziehen. Sie können beispielsweise nach typischen Alltagssituationen, die zu bewältigen sind, fragen. Alternativ können Sie in Erfahrung bringen, wie die Bewerber in ähnlichen Situationen umgegangen sind. Dabei gilt: Manche Fragen sollten alle Kandidaten gestellt bekommen. So kann man mehrere Kandidaten besser miteinander vergleichen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, wenn Sie sich einen strukturierten Interview-Fragebogen vorbereiten, in den Sie sich Notizen machen können.

Wer interviewt?

Das Vorstellungsgespräch kann auch zu zweit, zum Beispiel vom Personalreferenten und der späteren Führungskraft, erfolgen. Man kann auch weitere künftige Kolleginnen und Kollegen oder Vorgesetzte einbeziehen. In diesem Fall ist es wichtig, sich eine Sitzordnung zu überlegen: Wenn die Bewerber rechts und links von Interviewern „eingekreist“ sind, müssen diese ihren Blick immer schwenken, um zu allen sprechen zu können. Das verursacht Stress. Angenehmer ist für Bewerberinnen und Bewerber eine Position gegenüber allen Interviewpartnern.

Begrüßung

Stellen Sie zu Beginn des Gesprächs die anwesenden Personen und deren Funktion vor. Wenn mehrere Personen gemeinsam interviewen, sollte zuerst jede Person für sich eine Bewertung notieren und danach erst die gemeinsame Diskussion gestartet werden.

Warm-up:

Fahren Sie nicht gleich zu Beginn mit „schweren Geschützen“ an heiklen Fragen

auf und lassen Sie das Gespräch langsam „warmlaufen“. Viele Kandidaten sind nervös und brauchen zuerst etwas Zeit. Bieten Sie Wasser oder Kaffee an und halten Sie am besten ein paar Minuten einfachen Smalltalk. So können Sie beispielsweise fragen, ob der Bewerber oder die Bewerberin den Weg gut gefunden hat.

Offen fragen:

Fragen Sie so, dass die Kandidaten nicht nur mit „ja“ oder „nein“ antworten können, also zum Beispiel: „Was hat Sie motiviert, sich bei uns zu bewerben?“ „Was interessiert Sie besonders an dieser Stelle?“ „Wie stellen Sie sich die künftige Arbeit vor?“ Damit bringen Sie die Bewerber dazu, etwas über sich zu erzählen.

Nachfragen

Haken Sie ruhig auch noch bei einzelnen Aussagen nach. Vermeiden Sie dabei aber die Fragen „Warum?“ oder „Wieso?“ Diese inquisitorischen Fragen bringen die Bewerber unter Stress und zudem in einen Rechtfertigungsmodus. Besser sind Fragen wie: „Wie kam es, dass Sie?“ oder „Was hat Sie bewegt, ... zu tun?“

Bezug nehmen

Sie können sich auch auf das Gesagte beziehen, indem Sie zum Beispiel erfragen: „Sie sagten, dass dieses Projekt besonders lehrreich für Sie war. Was genau war dabei so lehrreich?“ oder: „Sie meinten, Sie hätten damals lange mit einem sehr kleinen Team gearbeitet. Würden Sie das heute wieder so angehen?“

Fragen, die man unterlassen sollte

Wichtig zu beachten ist: Es gibt Fragen, die gesetzlich verboten sind. Dazu zählen vor allem Fragen nach einer möglichen Schwangerschaft, Kinderwunsch, Parteilugehörigkeit, sexuelle Orientierung sowie dem Gesundheitszustand. Es gibt aber auch viele sinnlose Fragen, wie zum Beispiel solche, die nur gestellt

werden, um Vorurteile zu bestätigen oder pseudopsychologische Fragen, die mit der Stelle überhaupt nichts zu tun haben wie: „Wenn Sie ein Tier/Auto wären, welches wären Sie?“. Bleiben Sie lieber bei Fragen, die einen Bezug zur Stelle haben.

Zuhören

Professionalität im Interview zeigt sich nicht nur in gut durchdachten Fragen, sondern vor allem, wie gut Sie zuhören können. Wer mehr redet, als die Bewerber, interviewt sich selbst. Zu schnelles Nachhaken, Wechseln des Themas oder Ins-Wort-Fallen kann das Gespräch in die falsche Richtung lenken und wichtige Aussagen der Kandidaten verhindern. Das bedeutet: Stille aushalten und dem Bewerber oder der Bewerberin Zeit geben über eine gestellte Frage nachzudenken. Gehen Sie auch interessiert darauf ein, was gesagt wurde. Versuchen Sie mit Offenheit und Neugierde ihr Gegenüber kennenzulernen.

Realistische Darstellung

Sie werden nicht nur Fragen stellen, sondern Ihr Unternehmen auch vorstellen und eventuell einen Rundgang durch den Betrieb durchführen. Vermeiden Sie dabei Übertreibungen in der Selbstdarstellung. Auch wenn Sie dringend jemanden brauchen und für den Job gewinnen möchten: Bleiben Sie realistisch und beschönigen Sie weder das Unternehmen noch die Stelle, sonst gibt das im Nachhinein ein böses Erwachen und Sie können erneut mit der Rekrutierung beginnen.

Nicht zu vertraulich

Es mag sein, dass einzelne Kandidaten Ihnen persönlich sehr sympathisch sind. Die berühmte „Wellenlänge“ ist sicher eine gute Basis für Zusammenarbeit. Vermeiden Sie aber freundschaftliche Plauderei oder kumpelhafte Anbiederung und bleiben Sie professionell. Sonst kann es passieren, dass Sie jemanden nur einstellen, weil Sie es so „nett miteinander“ hatten.

Antworten geben

Geben Sie den Bewerbern zudem die Möglichkeit, am Ende des Gesprächs Fragen zur Stelle, zum Unternehmen selbst oder zu den Bedingungen loszuwerden und beantworten Sie diese ehrlich und konkret.

Wie geht es weiter?

Zum Abschluss sollten Sie klare Informationen geben, wie der Bewerbungsprozess weitergeht. Erläutern Sie dem Bewerber, bis wann die Einstellungsgespräche voraussichtlich abgeschlossen sind und ob es einen weiteren Schritt im Auswahlverfahren (z. B. eine zweite Interviewrunde, Probearbeiten, Assessment Center, Vertragsverhandlungen, ...) gibt. Außerdem sollten Sie dem Kandidaten mitteilen, bis wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist. Bei einer Absage ist ein höfliches Absageschreiben wichtig. Auch in der Art, wie Sie Kandidaten informieren, die nicht zum Zug gekommen sind. Zeigen Sie Professionalität.

Entscheiden

Fehler bei der Auswahl des richtigen Kandidaten sind teuer und zeitaufwendig. Bei der Entscheidung geht es um die Frage: Wer erscheint für den ausgeschriebenen Job am besten geeignet? Gesucht ist meist eine Kombination aus Qualifikation und Persönlichkeit. Dennoch hilft die beste Qualifikation allein genauso wenig wie die sympathische Ausstrahlung ohne Fachkompetenz. Fehlt Fachkompetenz gilt es abzuschätzen, ob man es der Person zutraut, diese in angemessener Zeit aufzubauen. Findet sich unter den Bewerbungen keine einzige Person, die entspricht, gilt: Treffen Sie keinesfalls Bauchweh-Entscheidungen, also keine Entscheidung für Kandidaten, bei denen man von vorneherein den starken Eindruck hat, dass sie nicht entsprechen. Nicht mal bei Personalknappheit. Das geht meist nicht gut. Besser schreiben Sie die Stelle nochmals aus und suchen weiter. Die Mühe lohnt sich.



ÜBER DIE EXPERTIN DR. MARIANNE GROBNER

Marianne Grobner hat täglich viel um die Ohren: Sie ist Unternehmensberaterin, Inhaberin einer eigenen Firma und Dozentin an der Fachhochschule Vorarlberg.

Dennoch geht Marianne Grobner jeden Tag gern zur Arbeit: Während sie einerseits ihr eigenes Beratungsunternehmen „Grobner Consulting“ in Feldkirch leitet, lehrt sie andererseits an der Fachhochschule Vorarlberg. Die gebürtige Wienerin studierte Jus und Volkswirtschaft und absolvierte Ausbildungen in der Familien- und Systemtherapie und eine Weiterbildung zum existenzanalytischen Coach bei Dr. Alfred Längle. Inzwischen arbeitet sie seit über 30 Jahren als Beraterin.

Von sich selbst sagt sie: „Ich möchte Menschen und Organisationen achtsam bei sinnvoller Entwicklung begleiten.“ Ihr Unternehmen verfügt über ein erfahrenes Team von Experten, um Unternehmen an

der Schnittstelle von Mensch und Organisation zu entwickeln und zu begleiten. Dr. Marianne Grobner ist zertifizierte Aufsichtsrätin (CSE) und Unternehmensberaterin (CMC). In über 500 Projekten in Deutschland, Österreich und der Schweiz hat sie ihre Kompetenz bewiesen. Sie wurde bereits viermal mit dem österreichischen und einmal mit dem internationalen Constantinus Beraterpreis ausgezeichnet. Sie ist Autorin der Bücher „Lust auf Führung – Entwicklung von FührungskRAFT“ und „gut beraten – Persönliche Notizen einer Beraterin“ und Hochschullehrerin für Personalmanagement und Organisationsentwicklung an der FH Vorarlberg. Dort ist sie auch Vertiefungskoordinatorin für das neue Masterstudium „HR und Organisation“.

WISSEN TO GO FÜR ZUFRIEDENE MITARBEITER

Bei Hämmerle Kaffee stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Fokus: Von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten bis hin zu gemeinsamen Teamausflügen.

Was im Jahr 1972 als Einmannbetrieb unter der Leitung von Gründer Dieter Hämmerle begann, ist heute ein modernes Unternehmen mit 4300 Quadratmeter Betriebsfläche und 80 Mitarbeitern. Um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz oftmals stressigen Arbeitstagen Wertschätzung weiterzugeben, setzt sich Hämmerle Kaffee für die Weiterbildung und Umsetzung von Teamevents ein.

Fachexpertise intern wie extern

„Regelmäßige Aus- und Weiterbildung ist die Basis für unseren Erfolg in einem hart umkämpften Markt“, erklärt Geschäftsführer Georg Gerster. Seit 2014 hat der Geschäftsführer des Automaten-Services die Ausbildung zum Fachtrainer nach ISO/IEC 17024 erfolgreich abgeschlossen. Seit geraumer Zeit arbeitet das Unternehmen außerdem mit der Firma ZTN Training & Consulting zusammen, die zu den renommiertesten Trainingsinstituten im Vierländereck Österreich, Schweiz, Liechten-

stein und Deutschland zählt. „Die Möglichkeiten sich weiterzubilden und die neuen Kompetenzen im Unternehmen einzusetzen, werden von den Mitarbeitern gerne genutzt“, berichtet Georg Gerster.

Hygiene-Schulungen

Hygiene steht im Vorarlberger Familienunternehmen an oberster Stelle. Daher findet jedes Jahr eine verpflichtende Hygiene-Schulung statt, um das Wissen der Mitarbeiter aufzufrischen und zu stärken. Dabei wird strikt nach dem HACCP (Hazard Analysis and Critical Control Points)-Konzept gearbeitet. Dieses Konzept dient der Vermeidung von Gefahren im Zusammenhang mit Lebensmitteln, die zu einer Erkrankung der Konsumenten führen können. Hämmerle Kaffee fühlt sich seinen Kunden gegenüber verpflichtet, alle Möglichkeiten auszuschöpfen, um ihnen durch geschultes Personal und hochwertige Produkte eine gleichbleibende Qualität zu liefern.

Team-Budget

Vor einigen Jahren wurde ein „Team-Budget“ ins Leben gerufen. Jeder Bereichsleiter hat so die Möglichkeit mit seinem Team eine externe Firmenaktivität zu unternehmen. Dies trägt zu einem guten Zusammengehörigkeitsgefühl bei und die Mitarbeiter haben die Chance, sich abseits des Firmenalltags kennenzulernen. „Das „Team Budget“ wird von allen gerne angenommen und jedes Jahr finden abwechslungsreiche Aktivitäten statt“, so Gerster. In den letzten Jahren wurden beispielsweise Städtereisen, Quadtouren oder Firmenbesichtigungen organisiert.



HÄMMERLE

Begeistern Sie bald unsere Kunden?

Hämmerle steht für erstklassige „Betriebsverpflegung“. Als Hersteller von Füllprodukten mit europaweitem Vertrieb und unserem regionalen Automaten-Service bieten wir seit über 45 Jahren ein einzigartiges Know-how, das unseren Kunden höchste Zufriedenheit und Genuss garantiert.

Wir suchen Verstärkung für folgende Bereiche:

Produktion/Versand

Es erwartet Sie:

sicherer Arbeitsplatz, modernes, wachsendes Unternehmen, abwechslungsreiches Aufgabengebiet, ein dynamisches Team und hohe Eigenverantwortung

*Der Monatslohn liegt über den kollektivvertraglichen Vorgaben und wird je nach Qualifikation und Erfahrung vereinbart.



Informieren Sie sich:
Hämmerle-Kaffee GmbH, 6719 Bludesch Tel. +43(0)525 63355
georg.gerster@haemmerle-kaffee.at, www.pausen-genuss.at

**JETZT attraktive
Karrierechancen nutzen!**

vn.at/karriereforum

**ERSTES
VIRTUELLES
KARRIERE
FORUM**






Bei Hämmerle Kaffee stehen zufriedene Mitarbeiter im Fokus.