

"Warum sollte ich für Sie arbeiten?"

Die besseren Rezepte fürs Jobinterview

Bearbeitet von
Martina Mangelsdorf

1. Auflage 2015. Taschenbuch. 235 S. Paperback

ISBN 978 3 593 50255 7

Format (B x L): 14,3 x 21,5 cm

Wirtschaft > Wirtschaftswissenschaften: Allgemeines > Wirtschaftswissenschaften:
Berufe, Ausbildung, Karriereplanung

schnell und portofrei erhältlich bei

The logo for beck-shop.de features the text "beck-shop.de" in a bold, red, sans-serif font. Above the "i" in "shop" are three red dots of increasing size. Below the main text, the words "DIE FACHBUCHHANDLUNG" are written in a smaller, red, all-caps, sans-serif font.

beck-shop.de
DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.

Leseprobe

Vorwort

Geschafft! Die Einladung zum Jobinterview liegt auf dem Tisch beziehungsweise scheint dir vom Display entgegen. Aber was nun? Du hast keine Ahnung, wer oder was dich beim Interview erwartet. Du fragst dich, wie du dich am besten auf den Termin vorbereiten kannst. Was sollst du anziehen? Wie sollst du dich verhalten? Welche Fragen stellst du am besten? Und welche Interviewformen gibt es überhaupt?

Keine Panik, du kannst dich jetzt ganz entspannt zurücklehnen. In diesem Buch haben wir die besten Tipps und Tricks aus der Praxis zusammengetragen, damit dein nächstes Interview von Erfolg gekrönt wird. Wie ticken Recruiter eigentlich? Was wollen sie von dir hören, und wie kannst du sie beeindrucken? Von der Vorbereitung und der Begrüßung über den Interviewverlauf bis hin zu Abschied und Nachbereitung - Experten teilen ihr Insiderwissen und geben dir eine Vielzahl von guten Ratschlägen und praktischen Übungen mit auf den Weg.

Auch wenn es auf den ersten Blick vielleicht erschreckend ist, auf was du beim Interview alles achten solltest - Outfit, Körpersprache, Mimik, Stimme, Fragen, Inhalte, etc. -, mit ein bisschen Übung meisterst du deinen nächsten Interviewtermin mit Bravour. Kein Kandidat ist perfekt. Hauptsache, du präsentierst dich authentisch, positiv und selbstbewusst, dann kann kaum noch etwas schiefgehen. Bleibe vor allem du selbst! Statt einer aufgesetzten Persönlichkeit will dein zukünftiger Arbeitgeber vor allem dich kennenlernen. Und du willst feststellen, ob das Unternehmen dir etwas zu bieten hat, wofür es sich lohnt, jeden Morgen aufzustehen. Also geh ins Jobinterview wie auf ein erstes Date: Zeige dich von deiner besten Seite, ohne dich zu verstellen, stell die richtigen Fragen, um zu erfahren, ob ihr zusammenpasst, und sei offen für das, was kommt.

Viel Erfolg!

Martina Mangelsdorf

Einleitung

Du hast ein Job-interview vor dir und fühlst dich wie auf dem Weg in die Höhle des Löwen? Unbekanntes Terrain. Haifischbecken. Aber nicht jeder Fisch, der darin schwimmt, ist gefährlich. Im Gegenteil. Die Entscheidungsträger auf Firmenseite sind auch nur Menschen. Dabei triffst du während deiner Interviews in der Regel auf vier Typen von Firmenvertretern: den Recruiter, einen Personaler, den Hiring Manager und andere Stakeholder. Im Verlauf eines Einstellungsprozesses verfolgt jeder dieser Entscheider seine eigenen Ziele, und es kann nicht schaden, die zu kennen!

"Du musst deinen Feind kennen, um ihn zu deinem Freund zu machen." Bei der Vorbereitung auf

das Interview ist es besonders wichtig, dich über die beteiligten Entscheidungsträger zu informieren. Während in kleinen Firmen Recruiter und Personaler oft ein und dieselbe Person sind, gibt es in größeren Unternehmen eine spezialisiertere Rollenverteilung, und nicht jeder Personalreferent ist auch als Recruiter aktiv. Dennoch sind die Referenten in der Regel am Auswahlprozess neuer Mitarbeiter beteiligt. Als Hiring Manager wird derjenige Vorgesetzte bezeichnet, der in seiner Abteilung eine offene Stelle hat, die zu besetzen ist. Alle übrigen Interviewer sind andere Stakeholder, die dabei helfen sollen, die Eignung von Bewerbern einzuschätzen.

Der Recruiter

Der Recruiter ist der Erste, der eine Bewerbung zu sehen bekommt und entscheidet, ob sie überhaupt die Mindestanforderungen erfüllt, um dem Hiring Manager vorgelegt zu werden. Damit ist er auch die erste Hürde, die du als Kandidat nehmen musst, um überhaupt für einen Job ins Betracht gezogen zu werden. Wie das geht, erfährst du hier.

Ein Blick hinter die Kulissen

Beispiel

Ein Tag im Leben eines Recruiters: 16:15 Uhr, endlich zurück am Platz. Der Magen hängt in der Kniekehle. Seit heute Vormittag nichts mehr gegessen. Erst im Stadtverkehr hängen geblieben, nur um rechtzeitig da zu sein, und dann kam der Acht-Uhr-Kandidat auch noch zu spät. Hat erst mal den ganzen Interviewplan am Vormittag durcheinandergebracht. Dabei war es schwierig genug, einen gemeinsamen Termin für alle Interviewer zu finden. Sind halt viel beschäftigte Manager. Und wer bekommt den Ärger, wenn da was schiefgeht? Schon klar. Später am Vormittag erst mal noch drei Vakanzen ins Online-System gestellt, damit die Abteilungsleiter auch ja morgen früh schon Bewerbungen auf dem Tisch haben. Kann ja nie schnell genug gehen, bis die Stelle besetzt ist. Dann über Mittag Interviews geführt und eben noch schnell einen Kandidaten quer übers Betriebsgelände von A nach B gebracht. Wenn es dafür wenigstens Kilometergeld geben würde! Beim Durchschauen der 473 Online-Bewerbungen im System ist jetzt wenigstens Zeit, ein Sandwich runterzuschlingen. Immerhin sind 37 Vakanzen zu betreuen. Nachher noch Telefoninterviews führen, denn schließlich sind am frühen Abend die Leute eher zu Hause. Ganz zum Schluss das Gespräch mit dem Amerikaner, der konnte halt in seiner Zeitzone auch nicht früher. Ach ja, und die CVs als Bettlektüre nicht vergessen. Müde. Gestresst. Überfordert. Willkommen im Leben eines Recruiters.

Was sich hier liest wie eine zynische Abrechnung, ist tatsächlich Alltag für viele Recruiter, vor allem in großen Unternehmen. Recruiter sind Schwerstarbeiter, Menschenkenner, Problemlöser, Netzwerker, Rechercheure, Prozesshüter, Traumerfüller, Sündenböcke und Verkäufer mit Jägermentalität. Vor allem aber sind sie häufig chronisch überlastet. Schließlich ist es eine

Mammutaufgabe, die eierlegende Wollmilchsau zu finden, die die meisten Hiring Manager suchen. Und das fast immer unter Zeitdruck. Denn ist eine Ausschreibung nach langen internen Debatten erst einmal genehmigt, soll der perfekte Kandidat möglichst gleich am nächsten Tag antreten.

Je nach Anforderungsprofil wühlen sich Recruiter also durch Berge digitaler Bewerbungen oder beginnen erst einmal akribisch zu recherchieren, um überhaupt eine Handvoll Kandidaten zu finden, die den gewünschten Kriterien entsprechen. Beides erfordert Geduld, Hartnäckigkeit und ein feines Gespür für potenzielle Top Talente. Grundsätzlich lassen sich die Aufgaben des Recruiters in drei Phasen einteilen:

Beschaffung ("Sourcing") - Anforderungsprofil ermitteln, Suchkriterien definieren, Stellenausschreibung vornehmen, ggf. gezielt Kandidaten identifizieren und ansprechen, Bewerbungsunterlagen anfordern.

Auswahl ("Selection") - Bewerbungsunterlagen sichten, Vorauswahl treffen, ggf. erste Orientierungsgespräche führen, möglicherweise Einstellungstests auswerten, passende Profile an Hiring Manager weiterleiten, Jobinterviews organisieren, Gespräche koordinieren und führen, Interview-Feedback einholen und auswerten, Empfehlung aussprechen.

Einstellung ("Hiring") - nach Auswahl durch den Hiring Manager Verhandlungen aufnehmen, Konditionen abstimmen, Arbeitsvertrag anfertigen, ggf. Umzug und Visum organisieren, Einführung neuer Mitarbeiter initiieren.

In den meisten Fällen ist der Recruiter für die Beschaffung und für die Vorauswahl der besten Kandidaten allein verantwortlich, bevor auch nur irgendein anderer Entscheider in den Prozess mit eingebunden wird.

Sympathiepunkte sammeln beim Recruiter

Recruiter stehen also einerseits unter immensem Druck, ihre eigenen Zielvorgaben zu erfüllen, andererseits haben sie auch einen großen Einfluss zu Beginn eines jeden Rekrutierungsprozesses. Du tust also gut daran, dir dieser Realität bewusst zu sein, denn das Letzte, was ein Recruiter gebrauchen kann, ist ein Kandidat, der ihm das Leben zusätzlich schwer macht. Mit Empathie und Umgänglichkeit lassen sich wertvolle Sympathiepunkte sammeln. Natürlich ist Sympathie allein kein Einstellungsgarant, aber getreu dem Motto "Wie du mir, so ich dir" wird sich auch der Recruiter eher für dich einsetzen, wenn du ihm ebenfalls entgegenkommst.

3 Tipps, um beim Recruiter zu punkten:

Bewirb dich nur auf Stellen, deren Mindestanforderung du auch erfüllst, und zwar mit den kompletten Unterlagen. Recruiter haben genug zu lesen und keine Zeit, fehlenden Unterlagen

hinterherzujagen.

Sorge dafür, während der Zeit der Bewerbungsphase gut erreichbar zu sein, und nimm vorgeschlagene Termine an, wann immer möglich. Die Terminfindung ist für den Recruiter schon schwer genug, vor allem, wenn mehrere Interviewer involviert sind.

Halte dich an abgesprochene Termine und sei pünktlich. Hinter jedem Interviewtermin steht eine organisatorische und logistische Meisterleistung vieler Beteiligten. Wenn was schiefgeht, fällt es oft auf den Recruiter zurück, der den Ärger dann intern ausbaden darf.

Der Personaler

Ebenfalls am Auswahlprozess beteiligt ist der Personalreferent. Er ist für einen Bereich innerhalb des Unternehmens verantwortlich und unterstützt den jeweiligen Bereichsleiter in diversen Personal-angelegenheiten. Auch der Personalreferent wird zu gegebener Zeit in den Interviewprozess mit eingebunden. Was solltest du für diese Begegnung wissen?

Wenn der Recruiter der Gatekeeper des Unternehmens ist, dann ist der Personaler die Wachablösung. Je nach Firmengröße haben Personalreferenten, auch HR Business Partner ? genannt, verschiedene Aufgaben. Während sie in kleineren Unternehmen mehr oder weniger für alles verantwortlich sind, was sonst keiner macht, ist die Personalabteilung in größeren Organisationen in mehrere Fachbereiche untergliedert. Da gibt es neben der Rekrutierung zum Beispiel noch die Personalentwicklung, das Personalmarketing, die Entgeltfestlegung und die Lohnabrechnung. Um diese Themen kümmern sich dann jeweils Spezialisten, während der Personalreferent die Betreuung bestimmter Unternehmensbereiche verantwortet. Das heißt, er ist der Ansprechpartner für die Linienmanager ? und Mitarbeiter einer Abteilung und agiert dann als Schnittstelle zu den verschiedenen HR-Fachbereichen. Seine Hauptkompetenz liegt somit in der Betreuung und Beratung seiner internen Kunden, und er ist bestrebt, deren strategische und operative Interessen zu vertreten. Dazu gehört natürlich auch, einen Beitrag zur Auswahl geeigneter Mitarbeiter zu leisten.

Da Personaler oftmals einen Psychologiehintergrund haben beziehungsweise gute Menschenkenner sind und sich auf zwischenmenschliche Beziehungen spezialisiert haben, wird ihre Meinung bei der Beurteilung möglicher Kandidaten im Allgemeinen sehr geschätzt. Dennoch sind sie weder Gedankenleser noch Hellseher. Also hast du keinen Grund, vor dieser Begegnung im Interview nervös zu sein.

Der Personaler als dein Freund und Helfer

Während ein Recruiter noch bestimmte Qualifikationen als Grundvoraussetzung für die Eignung eines Bewerbers abfragt, achtet ein Personalreferent vermehrt auf sogenannte weiche Faktoren

bei der Auswahl zukünftiger Mitarbeiter. Also zum Beispiel, ob du als Kandidat auch vom Typ her gut ins Team passen würdest und ob du die Werte des Unternehmens vertrittst. Schließlich ist auch das eine wichtige Voraussetzung, um später im Job erfolgreich zu sein. Außerdem schaut ein Personaler auch über den Tellerrand der unmittelbar ausgeschriebenen Stelle hinaus und gibt eine Einschätzung dazu ab, wie viel Potenzial ein Bewerber mitbringt, später auch in andere Rollen oder gar in die Führungsebene hineinzuwachsen.

Ein Personalreferent ist in der Regel intern gut vernetzt und kennt möglicherweise noch andere offene Stellen, für die ein Bewerber infrage kommt oder sogar noch besser geeignet ist als für den Job, für den er gerade interviewt wird. Mach dir also den Personaler zum verbündeten Fürsprecher, der dich weiterempfiehlt und sich vielleicht auch in Zukunft noch an dich erinnert, selbst wenn die Bewerbung für diese Stelle nicht erfolgreich sein sollte. Im Interview die Bereitschaft zu signalisieren, auch für andere Positionen im Unternehmen zur Verfügung zu stehen, kann eine sinnvolle Strategie sein, denn Offenheit und Flexibilität kommen immer gut an und der Personaler kann möglicherweise den entscheidenden Kontakt herstellen.

Sympathiepunkte sammeln beim Personaler

Einerseits will der Personalreferent in erster Linie seine internen Kunden zufriedenstellen, das heißt eine Vakanz soll schnell und problemlos gefüllt werden. Andererseits haben Personalere oft mit Vorurteilen zu kämpfen, wenn ihre Rolle und überhaupt der Beitrag von Human Resources zum Unternehmenserfolg nicht angemessen gewürdigt werden. Statt die Personalarbeit also als unnützen "Softie"-Faktor oder pure bürokratische Verwaltung abzustempeln, kannst du als Kandidat wichtige Sympathiepunkte sammeln, indem du den Beitrag der Personalreferenten zum Geschäftserfolg anerkennt und sie schlichtweg als Business Partner ernst nimmst.

3 Tipps, um beim Personaler zu punkten:

Nimm das Interview mit dem Personalreferenten genauso ernst wie ein Interview mit dem Hiring Manager. Der Personaler kann ein wichtiger Verbündeter für dich sein auf dem Weg zum unmittelbaren Traumjob - und darüber hinaus!

Halte dich mit Kritik an unternehmensinternen Arbeitsbedingungen zurück, auch wenn sie nicht deinen Idealvorstellungen entsprechen. Der Personaler, der dir gegenüber sitzt, hat die Regeln nicht gemacht und selbst nur begrenzten Verhandlungsspielraum.

Sei in Bezug auf deine Forderungen und Erwartungen eher bescheiden und zurückhaltend. Sogenannte High-Maintenance-Kandidaten, die von Anfang an als schwierig und anspruchsvoll gelten, sind bei Personalern nicht beliebt, weil sie schon im Interview spüren, dass dieser Mitarbeiter auch später Probleme bereiten wird.

Der Hiring Manager

Der Hiring Manager ist der verantwortliche Bereichsleiter, der eine Stelle in seinem Team zu besetzen hat. Er definiert nicht nur die Einstellungskriterien und entscheidet über das Budget, sondern hat auch bei der Auswahl der Kandidaten das letzte Wort. Darum ist der Hiring Manager der wichtigste Interviewpartner, den es zu überzeugen gilt. Wie dir das am besten gelingt, erfährst du hier.

Ein Hiring Manager hat in erster Linie ein Problem. Entweder hat er nicht genügend Mitarbeiter, um seine Zielvorgaben zu erfüllen, oder er hat ungeeignete Mitarbeiter, die er ersetzen muss. So oder so, aufgrund mangelnder Ressourcen leidet sein Beitrag zum Geschäftserfolg, und das ist unerfreulich. Als Führungskraft wird er schließlich an der Leistung seiner Abteilung gemessen. Also zählt für ihn vor allem eins: Das Problem mangelnder Ressourcen aus dem Weg zu schaffen.

Und nun kommst du ins Spiel, vorausgesetzt, du bist ein qualifizierter Kandidat, denn dann bist du die Lösung für sein Problem und damit ein Objekt seiner Begierde. Dennoch ist die Auswahl für den Hiring Manager kein leichtes Unterfangen. Schließlich soll der erfolgreiche Bewerber am liebsten längerfristig in seiner Mannschaft spielen. Außerdem ist der Prozess einer Neueinstellung langwierig, arbeitsintensiv und teuer. Darum schrecken einige Vorgesetzte davor zurück oder zögern diesen Schritt hinaus, bis wirklich kein Weg mehr daran vorbeiführt. Oftmals ist es dann aber auch richtig dringend, und die Stellenbesetzung kann gar nicht schnell genug gehen. Denn Vakanzen im Team zu haben ist für Hiring Manager wie ein Loch im Zahn: Man merkt es vielleicht nicht gleich oder denkt, darum kann man sich später kümmern, aber wenn es anfängt wehzutun, dann ist der Schmerz immens, lähmt jegliche Tätigkeit und die Schadensbehebung wird umso teurer, je länger man wartet.

Drum prüfe, wer sich (ewig) bindet ...

Der Arbeitsmarkt ist ein Markt wie jeder andere: Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis. Je spezifischer die Anforderungen an einen Job sind, desto spezieller ist auch das Profil, das du als Kandidat erfüllen musst, um erfolgreich zu sein. Auf je weniger Bewerber das zutrifft, umso begehrter wird das einzelne Objekt und seine Arbeitskraft. Die demografische Entwicklung im deutschsprachigen Raum leistet ihren Beitrag zugunsten der Kandidaten, denn der Fach- und Führungskräftemangel ist real und stellt Unternehmen und Hiring Manager vor ein zusätzliches Problem.

Dennoch ist ein Vorgesetzter stets danach bestrebt, den bestmöglichen Bewerber herauszufiltern, denn einen Mitarbeiter für das eigene Team auszuwählen ist ein bisschen, wie eine Ehe auf Zeit einzugehen. Schließlich soll die Verbindung nach Möglichkeit eine Weile halten, und viele Menschen verbringen mehr Zeit mit ihren Arbeitskollegen als mit dem eigenen Partner zu Hause.

Dabei zählt als Auswahlkriterium neben fachlicher Qualifikation vor allem die zwischenmenschliche "Chemie". Das Gute ist, diese Feststellung beruht auf Gegenseitigkeit. Auch als Bewerber solltest du dir gut überlegen, ob du dir vorstellen kannst, in den kommenden Jahren mit diesem Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Ist er dir sympathisch? Kannst du von ihm lernen? Willst du einen Teil deiner wertvollen Lebenszeit mit diesem Menschen verbringen? Aber Achtung: Chemie allein reicht nicht aus, denn egal, wie gut man vielleicht menschlich miteinander auskommt, ein Hiring Manager hat auch immer den Geschäftserfolg vor Augen. Die Kardinalfrage ist und bleibt: Bist du die richtige Lösung für sein Problem? Denn letztlich ist er vor allem ein Geschäftsmann und kein Wohltäter.

Sympathiepunkte sammeln beim Hiring Manager

Ein Hiring Manager ist in erster Linie bestrebt, nur die besten Kandidaten für seinen Verantwortungsbereich auszuwählen, denn er muss die Mitarbeiterqualität auf hohem Niveau sicherstellen, um seine Geschäftsziele erreichen zu können. Dabei steht die fachliche Qualifikation im Vordergrund, doch auch mit Interesse am Team und an der Geschäftsstrategie kannst du dich als Kandidat von anderen Mitbewerbern absetzen.

3 Tipps, um beim Hiring Manager zu punkten:

Stell deine fachliche Kompetenz in den Vordergrund. In diesem Interview - mehr als in allen anderen - geht es darum, deinen Interviewpartner davon zu überzeugen, dass du den Herausforderungen der Tätigkeit gewachsen bist.

Stell intelligente Fragen zum Fachbereich und dazu, wie diese Abteilung zum Erreichen der Unternehmensziele beiträgt. Damit beweist du eine gewisse Weitsicht, und dein Interesse ist für den Abteilungsleiter schmeichelhaft.

Erkundige dich auch nach den anderen Mitgliedern im Team. Mit wem würdest du zusammenarbeiten, und wie kannst du das Team bestmöglich unterstützen? Teamplayer machen auch im ersten Gespräch schon einen besseren Eindruck als Einzelkämpfer.

Die übrigen Stakeholder

Je nach Unternehmensgröße sind oftmals noch weitere Interviews üblich, bevor eine Entscheidung getroffen wird. Die übrigen Interviewer bezeichnet man allgemein als "Stakeholder", also Interessenvertreter, die später mit dem neuen Mitarbeiter zusammenarbeiten sollen, oder die aufgrund ihrer eigenen Qualifikation geeignet sind, die Eignung von Bewerbern einzuschätzen. Wie nimmst du diese Stakeholder für dich ein?

Um ein möglichst breit gefächertes Feedback zu einzelnen Bewerbern zu erhalten, ist es durchaus

üblich, zusätzliche Interviews mit verschiedenen Stakeholdern anzusetzen oder diese als Beisitzer zu bestehenden Interviews einzuladen. Die fünf typischsten Stakeholder-Kategorien sind:

INTERNE KUNDEN Dabei handelt es sich um Mitarbeiter anderer Abteilungen, die mit dem zukünftigen Stelleninhaber innerhalb des Unternehmens zu tun haben werden. Sie sollen Feedback geben, ob sie sich vorstellen können, mit dem Kandidaten später erfolgreich zusammenzuarbeiten.

FACHSPEZIALISTEN Das können Mitarbeiter aus verwandten Abteilungen oder vergleichbaren Unternehmensbereichen sein, die einen sehr ähnlichen Job haben. Ihre vorrangige Aufgabe ist es, den Bewerber auf seine fachliche Qualifikation hin zu prüfen.

ZUKÜNFTIGE KOLLEGEN Auch Mitglieder des zukünftigen Teams, sogenannte Peers, nehmen gelegentlich am Auswahlprozess teil. Zwar führen sie selten formelle Interviews, aber ihnen wird Gelegenheit gegeben, den Kandidaten kennenzulernen, um zu schauen, ob "die Chemie stimmt".