

Das geht gar nicht

No-Gos im Bewerbungsgespräch

Wer es bis zum persönlichen Gespräch geschafft hat, ist auf der Zielgeraden und sollte sich jetzt nicht mit falschem Verhalten den Weg zur Traumstelle vermasseln. Mit dem zukünftigen Chef führen Bewerber ein Verkaufsgespräch um ihre Kompetenzen und letztlich auch um ihre Persönlichkeit. Gut verkauft sich, wer den Fokus auf die passenden Eigenschaften und Kenntnisse lenkt. Tipps, was Bewerber im persönlichen Gespräch unbedingt bleiben lassen sollten.

Falsches Erscheinungsbild

Studien zeigen: ganze 55 Prozent des Erfolgs eines Gesprächs hängen vom persönlichen Auftreten ab. Nur zu sieben Prozent entscheidet der Inhalt des Gesagten. „Wichtig ist es, sich dem Anlass angemessen zu kleiden, auf aufdringliches Parfum zu verzichten und Piercings aus dem Gesicht zu entfernen“, sagt Verhandlungsexperte Frieder Gamm aus Schorndorf. Der Jobsuchende sollte dem Gegenüber gefallen und gleichzeitig authentisch wirken. Wer den Anzug nicht gewohnt sei, solle Jackett und Hose zur Übung tragen. Unsicheres Verhalten muss der Firma angepasst sein, die der Bewerber von sich überzeugen will. Wer bei einem Global Player mit einem lauten „Grüß Gott“ an einen ausländischen Kollegen gerät, macht meist keinen guten Eindruck, beim schwäbischen Mittelständler wiederlicht schon. „Vor einigen Jahren lernte ich bei einem Premium-Autohersteller einen neuen Kollegen kennen. Er sagte: Guten Tag, ich heiße Reuter, Großes R, kleine Euter“, erzählt Gamm, der das Bild wohl nie wieder aus seinem Kopf bekam. Gamm rät, nicht unbedingt auffallen zu wollen, sondern souverän und höflich zu agieren.

Unterdwürfigkeit

„Ein Bewerber sollte Interesse an Firma und Job zeigen, aber niemals signalisieren, dass er die Stelle unbedingt braucht“, sagt Gamm, der die Manager einiger Dax-Unternehmen vor wichtigen Gesprächen coacht. Wer Verzweiflung durchblicken lässt, sinkt schnell im Marktwert, und der Einsteller fragt sich, warum der Bewerber bis jetzt keine Stelle bekommen hat. Auch wer bereits seit einiger Zeit eine Stelle sucht, sollte gelassen bleiben und eine gute Antwort parat haben. „Sie sollten sich so viel Zeit nehmen wie nötig, um die richtige Aufgabe zu finden. Schließlich akzeptieren Sie nicht jeden als Ihren Arbeitgeber“, empfiehlt Gamm. Statt zweifelhafte Verhaltensweisen empfiehlt der Kommunikationsexperte, ein

Gespräch auf Augenhöhe zu führen. Eine aufrechte und selbstbewusste Körperhaltung ist der erste Schritt dazu. Gamm rät, das Verkaufsgespräch seiner selbst möglichst oft zu üben. Mit Freunden und Familie zu Hause und bei jeder sich bietenden Gelegenheit. Auch für seine eigenen Vorträge bei Firmenveranstaltungen und großen Events setzt Gamm auf diese Strategie. „Besonders Berufsanfänger sollten auch Bewerbungsgespräche wahrnehmen, wenn sie diese Stelle nicht unbedingt wollen“, rät der Experte.

Unvorbereitet sein

Manchmal lohnt es sich, den Entscheider zu googeln. Was macht dieser in seiner Freizeit? Wo arbeitete der Gesprächspartner zuletzt? Hat er einen technischen Hintergrund, oder kommt er aus dem Kaufmännischen? Reist er gerne? Hat er einmal im Ausland gearbeitet? Dies sind Fragen, die das Netz oftmals beantworten kann. „Auf keinen Fall sollte ein Berufsanfänger mit diesen Informationen zu plump oder falsch vorgehen“, sagt Gamm. Die Informationen könne man wohl dosiert und vorsichtig einfließen lassen und Gemeinsamkeiten herstellen, sofern es passt. Vor allem Berufsanfänger sollten mit Fragen rund um die Firma und die Tätigkeiten rechnen und darauf vorbereitet sein.

Nicht wissen, wen der Chef braucht

Bewerber sollten sich vor einem Gespräch immer in das Gegenüber versetzen und sich überlegen, welche Art Mitarbeiter der Chef braucht. „Es macht auch in der Persönlichkeit einen Unterschied, ob der Vorgesetzte einen fleißigen Buchhalter, einen aufgeweckten Einkäufer oder einen serviceorientierten Dienstleister sucht“, sagt der Verhandlungstrainer. Die wichtigste Überlegung muss dabei sein, ob der Bewerber diese Stelle überhaupt ausfüllen will. Sollte das der Fall sein, empfiehlt Gamm, die entsprechenden Eigenschaften und Kenntnisse gezielt zu verkaufen. „Wenn ein Makler ein Haus verkauft, dann



Pünktlichkeit gefragt Foto: Fotolia

informiert er sich spätestens während der Besichtigung über den Interessenten. Einem Paar ohne Kinderwunsch braucht er nämlich das helle Kinderzimmer gar nicht schmackhaft zu machen. Er wird dann eher das Arbeitszimmer oder den Hobbyraum ins beste Licht rücken“, sagt Gamm.

Keine Fragen haben

Zum Abschluss des Gesprächs kommt meistens die Aufforderung, Fragen zu stellen. „Immer, immer, immer sollte ein job-suchender Fragen vorbereitet haben“, sagt Gamm. Er zieht dabei einen Vergleich zum Privaten: Beim romantischen Rendezvous wäre es genauso unhöflich, sich nicht weiter für den Gesprächspartner zu interessieren.

Den eigenen Marktwert nicht kennen

Ein Schulabgänger hat meistens wenig Berufserfahrung anzubieten. Deshalb sollte er mit dem wachern, was er hat. Wer in den Schullerjen freiwillige Praktika absolvierte, steht höher in der Rangliste als ein Schüler, der nur die Pflichttermine wahrnahm. Ebenso ist es bei Bewerbern, die schon einige Monate oder Jahre gearbeitet haben. Insbesondere wenn nach Gehaltsvorstellungen gefragt wird, sollte man wissen, wie wichtig die eigene Arbeitskraft für die Firma sein könnte. *Leila Haidar*

Das ist wichtig

Welche Soft Skills verlangt werden

Schon in den Ausschreibungen für Lehrstellen wird klar, dass Unternehmen heute nicht mehr nur auf die fachlichen Fähigkeiten eines Bewerbers schauen. Zunehmend auch im gewerblichen Bereich achten Chefs auf Höflichkeit, Pünktlichkeit und kommunikative Fähigkeiten. Und: angesichts des Nachwuchsmangels in vielen Bereichen sind Chefs bereit, mit Seminaren und Nachhilfe an den Defiziten der jungen Leute und mit deren Ausbildern zu arbeiten.

„Bei den Firmen findet derzeit ein Umdenken statt. Viele Ausbilder schauen heute bei technischen Auszubildenden nicht mehr nur auf die Kenntnisse in mathematisch-technischen Fächern“, beobachtet Ausbildungsmanagerin Sandra Dietzel. Die Beraterin mit Kenntnissen in Psychologie und Soziologie arbeitet für die Saale Akademie Jena, einem Personaldienstleister in Thüringen. Mehrere Tage in der Woche betreut sie Berufsanfänger als Ausbildungsbegleiterin in ihren Lehrbetrieben.

„Zwar waren Soft Skills schon immer wichtig, ich stelle aber fest, dass sie zunehmend in den Vordergrund rücken“, sagt Dietzel. Dazu gehören beispielsweise Pünktlichkeit, Servicebereitschaft und Verantwortungsbewusstsein. „Schließlich ist reines Wissen kein Garant für einen gelungenen Arbeitsalltag“, ergänzt die 38-Jährige. Es gibt in Deutschland schon seit einigen Jahren mehr Ausbildungsstellen als Schulabgänger, die in den Beruf starten wollen. „Hier sind die Firmen gefragt, möglichst frühzeitig eine Vertrauensbasis zu potenziellen Bewerbern herzustellen“, rät Dietzel.

Der Uthinger Autzulieferer Allgaier ist in Sachen Azubigewinnung besonders aktiv. Der Hersteller von Blechteilen unter anderem für Sieb-, Trocknungs- und Granulierungsanlagen schickt seine Lehrlinge beispielsweise als IHK-Ausbildungsbotschafter aus. In Schulen halten unter anderem die angehenden Industrie- und Zerspanungsmechaniker

sowie Elektroniker im Klassenzimmer Präsentationen, in denen sie von ihren Berufen erzählen. Schüler sollen so möglichst früh Interesse am Unternehmen gewinnen und auch erkennen, welche Erwartungen ihr zukünftiger Arbeitgeber an sie hat: nämlich unter anderem Präsentationstechniken, kommunikative Fähigkeiten und ein positives persönliches Auftreten.

Personalleiter Helmut Illig schätzt die guten Effekte für seine Firma und nutzt die Initiative gezielt als sogenanntes Employer Branding. „Unsere Ausbildung hat einen sehr guten Ruf, das liegt an unseren Ausbildungsprojekten, den Bildungspartnerschaften mit Schulen und nicht zuletzt an der von uns initiierten Werkstattdienstleistung“, sagt der Personaler. Er ist überzeugt davon, dass Allgaier in einigen Jahren die Früchte seiner Arbeit erntet: „Wir stecken viel Geld und Energie in die Ausbildung unserer Leute. Angesichts geburtsstarker Jahrgänge gehen die Bewerberzahlen allerdings seit Jahren zurück.“

Allgaier geht es vergleichsweise gut. Denn viele kleinere Unternehmen müssen heute die Schulabgänger nehmen, die die größeren Firmen übrig gelassen haben. „Wenn die sozialen Fähigkeiten fehlen, hilft nur, Zeit zu investieren“, sagt Saale-Akademie-Mitarbeiterin Dietzel. Wichtig sei, immer wieder ins Gespräch mit den Berufsanfängern zu kommen. Unregelmäßigkeiten wie Unpünktlichkeit, Unhöflichkeit und Unzuverlässigkeit müssen ihrer Meinung nach regelmäßig angesprochen werden. „Es geht da nicht um eine misstrauische Kontrolle der Jugendlichen. Vielmehr darum zu zeigen, dass der junge Mensch begleitet und wertgeschätzt wird“, sagt Dietzel. Um zur Motivation beizutragen, helfen pädagogische Methoden wie Projektarbeit, in der die Auszubildenden ihre eigenen Ideen einbringen können. „Schön ist auch, wenn der Chef den Nachwuchs um seine Meinung fragt. Gerade im Bereich der neuen Medien sind die Azubis meist kompetenter als die langjährigen Mitarbeiter“, rät Dietzel.

Zwar verlangen ausbildende Unternehmen Eigenschaften wie organisatorische Fähigkeiten, selbstbewusstes Auftreten und Teamfähigkeit. Aber auch die Jugendlichen haben immer mehr den Wunsch nach kompetenten Ausbildern und flexiblen Arbeitsmodellen. „Im Bereich Altenpflege oder in anderen sozialen Bereichen hält man sich oft an starre Dienstpläne. Das ist für junge Leute nicht mehr zeitgemäß“, so Dietzel. Wer sich als Arbeitgeber positiv abheben will, bietet seinen Azubis ein gewisses Maß an Flexibilität, zum Beispiel die Möglichkeit, Dienste zu tauschen. *Leila Haidar*



Zeigt her eure Schuhe: Neben positiven persönlichen Eigenschaften brauchen Bewerber nicht zuletzt ein angemessenes Erscheinungsbild. Foto: Fotolia

Löffelhardt Ausbildungsoffensive 2014



Steigen Sie ein: In einen abwechslungsreichen Beruf mit Zukunftsperspektiven und in ein starkes und sympathisches Team mit über 60 Auszubildenden. Bei Löffelhardt, dem elektrotechnischen Großhandel mit 12 Standorten in Baden-Württemberg und 2 Standorten in Bayern.

Starten Sie mit einer Ausbildung zum/zur

Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel

Mit dieser fundierten, abwechslungsreichen Ausbildung wird Ihnen im späteren Berufsleben Tür und Tor geöffnet für Verkauf, Einkauf, Vertrieb, Marketing, IT, Controlling oder Rechnungswesen.

Fachkraft für Lagerlogistik

In unserem hochtechnischen, vollautomatischen Hochregallager erhalten Sie eine zukunftsorientierte, spannende Ausbildung.

LOFFELHARDT VERBINDET

Sie müssen einfach nur jetzt den ersten Schritt machen.

rufen Sie direkt Frau Böhringer an. Telefon: 0711-5207-202

Falls Sie an einer Ausbildung in unserem Stammbau in Fellbach oder in einem unserer Standorte in Frickehausen, Freudenstadt, Ulm, Albstadt, Heilbronn oder Nürnberg interessiert sind, dann begeistern Sie uns mit Ihren Bewerbungsunterlagen, mit

Wir freuen uns sehr darauf, Sie bald kennen zu lernen.

Emil Löffelhardt GmbH & Co. KG
Höhenstraße 23, 70736 Fellbach
Telefon 0711-5207-202
christine.boehringner@oeffelhardt.de



Ausbildung und Studium bei der Kreissparkasse

Jetzt informieren und online bewerben unter www.ksk-es.de/karriere.



Kreissparkasse
Esslingen-Nürtingen

Ihre Filiale vor Ort • www.ksk-es.de • 0711 398-5000

Jobbote - Magazin für Ausbildung und Karriere

Interessiert an einer Anzeige? Wir beraten Sie gerne:
Urban Roth
Verkaufsleitung Stellenmarkt
Fon 0711 7205-1617
E-Mail u.roth@stzwzgs.de

Erscheinungstermin: 30. April 2014

Anzeigenschluss: 9. April 2014



GANZ NORMAL ANDERS

Wir sind eine expandierende moderne diakonische Einrichtung mit differenziertem Angebot und betreiben Werkstätten für Menschen mit geistiger, körperlicher und seelischer Behinderung im Landkreis Ludwigsburg.

Für unsere Standorte in Ludwigsburg und Bietigheim suchen wir Mitarbeitende (m/w) in den Bereichen:

Gebäudemanagement

(100%) Zentralverwaltung

Gruppenleitung Arbeitsbereich

(100%) Standort Bietigheim

Gruppenleitung Berufsbildungsbereich

(100%) Standort Bietigheim

DHBW Studium Sozialwesen

Standort Reha-Werkstatt

DHBW Studium Sozialwesen

Standort Ludwigsburg

An allen Standorten bieten wir:

BFD- und FSJ-Plätze

Praktikumsplätze für das Vorkursikum (Jahrespraktikum)

Praktikumsplätze zur Berufsorientierung

Wir arbeiten von Montag bis Freitag. Es gibt keinen Dienst am Wochenende.

Weitere Informationen zu unseren Stellen finden Sie im Internet. Bitte bewerben Sie sich online unter »Jobs & Karriere« auf

www.theo-lorch-werkstaetten.de

