



„Wer fragt, der führt“

WIE TICKEN DIE PERSONALIST/INNEN? Mit der Einladung zum Vorstellungsgespräch hat man die erste Hürde in die Arbeitswelt geschafft. Doch welche Kriterien entscheiden darüber, ob man den Job schließlich bekommt oder nicht? Ein Blick hinter die Kulissen der ExpertInnen.

TEXT: MARGIT BITTNER • ILLUSTRATIONEN: ALEXANDRA STRAUB-KASERER

„Ich versuche, viele Eindrücke wie Mosaiksteine zu sammeln, die ein möglichst vollständiges Gesamtbild ergeben“, erklärt Walter Schwarz, geschäftsführender Gesellschafter der CONSENT Personalberatung und Alumnus der Uni Wien. Die fachlichen Kriterien müssen stimmen, doch schließe er hier mehr Kompromisse als bei der Persönlichkeit des Kandidaten. „Fachliche Schwächen sind relativ leicht nachzuholen, aber die Persönlichkeit eines Menschen wird sich nicht so schnell ändern.“

Reinhild Messner, Leiterin des Recruiting-Bereichs für IBM Österreich, geht bei jungen Uni-AbsolventInnen auch nicht davon aus, „Top Experienced Kandidaten“ vor sich zu haben. „Wichtig sind die Bereitschaft,

sich weiterzuentwickeln, und die Fähigkeit, über den eigenen Tellerrand hinauszuschauen. Persönliche Aspekte komplettieren das Bild und bleiben in Erinnerung, denn topausgebildet mit Praktika sind schon viele.“

Die Persönlichkeit eines Bewerbers oder einer Bewerberin ist nicht einfach auszuloten. Empathie, Konfliktverhalten, Verantwortungsbewusstsein, Begeisterungsfähigkeit und je nach Position ein Maß an Kreativität sind genauso wichtige Faktoren wie die Selbstwahrnehmung im Team. Für Letzteres empfiehlt Walter Schwarz mit Nachdruck allen, die Karriere machen wollen, ein Seminar für Gruppendynamik zu besuchen: „Man kennt diese Leute deutlich heraus.“

ES MUSS „MENSCHELN“. Die menschliche Komponente ist für Non-Profit-Unternehmen ein wichtiges Kriterium. Alexander Bodmann, Geschäftsführer der Caritas der Erzdiözese Wien, erklärt: „Wie andere Unternehmen entscheiden wir nach fachlichen und sozialen Kompetenzen, aber natürlich hat man es bei der Caritas in erster Linie mit Menschen zu tun. Daher sind Kommunikation, Empathie, Selbstreflexion und die Fähigkeit sich abzugrenzen aus-



Dr. Walter Schwarz, geschäftsführender Gesellschafter der CONSENT Personalberatung und Alumnus der Uni Wien



Mag. Reinhild Messner, Leiterin des Recruiting-Bereichs für IBM Österreich



Mag. Alexander Bodmann, Geschäftsführer der Caritas der Erzdiözese Wien



MMag. Bernhard Wundsam, Geschäftsführer von UNIPOINT – Das Karriereservice der Uni Wien

schlaggebend.“ Und er empfiehlt, sich gerade im sozialen Bereich auf konkret ausgeschriebene Jobs zu bewerben. Denn – ob JuristIn, PsychologIn oder TechnikerIn – eine einschlägige Fachausbildung ist Voraussetzung. „Wir verwechseln unsere KlientInnen nicht mit unseren MitarbeiterInnen. Wir suchen bestqualifizierte Leute und sind keine Organisation, in die man ein bisschen hineinschnuppern kann.“ KandidatInnen sollten bestenfalls ein spezielles Engagement im Sozialbereich und fachspezifische Zusatzausbildungen nachweisen können. Wichtig sei eine realistische Vorstellung des Berufsbilds: „Der Idealismus ist eine große Ressource, auf die ich schon Wert lege. Aber

man braucht ein klares Bild. Nur zu sagen, ich interessiere mich für den sozialen Bereich, ist zu wenig.“

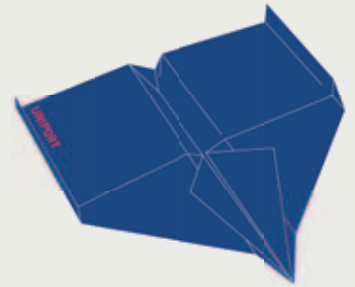
PERFEKT GEMATCHT. Ob BewerberInnen zum/zur Vorgesetzten und ins Team passen – dieser Match ist Aufgabe der PersonalistInnen. „Das kann ein Kandidat nur bedingt steuern. Wenn er in einem Team von seiner Persönlichkeit her fehl am Platz ist, kann er so gut sein, wie er will“, sagt Bernhard Wundsam, Leiter des Karriereservices UNI-PORT der Uni Wien. Er empfiehlt, auch bei wenig Berufserfahrung ein gesundes Maß an Selbstbewusstsein an den Tag zu legen, aber nicht „größenwahnsinnig“ zu werden. Walter Schwarz plädiert für ein authentisches Auftreten: „Ein guter Recruiter durchschaut die Blender.“ Ziel des Interviews ist ein gegenseitiges Kennenlernen. Personalistin Messner rät: „Bitte nicht geduckt, wie in einen Verhörraum, eintreten. Ich freue mich, ein Lächeln zu sehen.“

Eine gute Vorbereitung auf das Gespräch ist unerlässlich. „Selbst Fragen stellen und Interesse bekunden“, rät Bernhard Wundsam. Je mehr man über Strategie und Philosophie der Firma wisse, desto leichter tue man sich, sind sich die ExpertInnen einig. „Wer fragt, der führt“, bringt es Walter Schwarz auf den Punkt und ergänzt schnell: „Aber bitte nicht beim Gehalt.“ Diese Frage würde sich im Gespräch ergeben. „Gerade für JungakademikerInnen sind Gehälter meist normiert und das erste Gehaltsniveau ist nicht entscheidend. Wichtig ist eine Firma, in der ich mich weiterentwickeln kann.“

Letztlich empfiehlt Wundsam eine gewisse Gelassenheit: „Ich weiß, es ist schwer, aber wir wollen auch Mut machen. Oft hat eine Ausschreibung Anforderungen, die ich wahrscheinlich nicht alle erfülle, aber das weiß auch der Personalist.“ Von Absagen sollte man sich nicht frustrieren lassen. Immerhin beträgt laut einer Studie über den Erwerbsverlauf von AbsolventInnen der Uni Wien die durchschnittliche Arbeitssuche drei Monate – sehr gering im Vergleich zum restlichen Arbeitsmarkt. Wenn es also nicht klappt, war es vielleicht einfach nicht der richtige Job. •

UNI-PORT

karrieretipp



UNI-SUCCESS: Persönlichkeiten gesucht!

Sehen Sie sich eher als eine Impulsgeberin, ein Verkaufstalent, eine Trendsetterin oder doch eher als ein Zahlenjongleur? Bei der diesjährigen Berufsmesse der Universität Wien interessieren sich ArbeitgeberInnen nicht nur für Ihre fachlichen Kompetenzen, sondern auch für Ihren Persönlichkeitstyp. Wer beispielsweise bei Horizont3000, der BAWAG P.S.K. oder Roche anheuern will, sollte unter anderem auch kommunikationsfreudig sein. StrategInnen werden beim Bundeskanzleramt oder beim Unternehmensberater The Boston Consulting Group bevorzugt gesucht. Jeder Mensch definiert sich neben seinem sozialisierten Hintergrund, seinen erworbenen Qualifikationen etwa im Studium auch über persönliche Vorlieben, Talente und Werte. Genau diese Eigenschaften lassen uns für eine bestimmte Aufgabe, sei es beruflich oder privat, Feuer fangen. Darum ist es auch beim Berufseinstieg wesentlich, seinem/r potenziellen ArbeitgeberIn eben auch diese Vorzüge zu vermitteln. Begeisterung zu versprühen. Es zu schaffen, nicht nur als AbsolventIn einer Disziplin wahrgenommen zu werden, sondern als Persönlichkeit mit vielen Facetten.

www.uni-success.at

UNI-PORT bietet
Berufsberatung & aktive
Job-Vermittlung für
AbsolventInnen.
www.uniport.at

ENTGELTICHE EINSCHÜLTUNG

WEITERBILDUNG AN DER UNI WIEN

Diese Lehrgänge und Zertifikatskurse starten in Kürze:

Effective Communication (ZK) •
Start: Oktober 2012, Sprache:
Englisch

Health Communication (MA) •
Start: Oktober 2012, Sprache:
Deutsch, Englisch

Human Rights (MA) • Start:
Oktober 2012, Sprache: Englisch

**Interkulturelles Management
Lateinamerika** • Start: Oktober
2012, Sprache: Deutsch

Legal Theory (LL.M.) • Start:
Oktober 2012, Sprache: Englisch

Responsible Leadership (ZK) •
Start: Oktober 2012, Sprache:
Deutsch

Bewerbung nach Maßgabe freier
Plätze noch möglich.

www.postgraduatecenter.at

