

NINE TO FIVE

Steinbock okay,
Fische o weh

Von Benjamin Fischer

Tipps für ein Vorstellungsgespräch können Gold wert sein. Natürlich haben das auch findige Autoren erkannt, so dass selbst häufige Jobwechsler für jede neue Bewerbung ein eigenes Buch kaufen könnten. Das treibt zuweilen seltsame Blüten. So gibt es tatsächlich selbsternannte „Fachleute“, die den Zusammenhang zwischen Sternzeichen und Erfolg im Bewerbungsgespräch untersuchen. 2408 Personen hat etwa die Seite „Psychic World“ gefragt, ob sie schon einmal gleich an Ort und Stelle ein Jobangebot erhalten haben. Diese Antworten wurden dann jeweils nach den Sternzeichen der Befragten sortiert.

Der an Kuriositätswert kaum zu übertreffenden Rangliste zufolge können sich nun alle Steinböcke freuen: Denn 84 Prozent der Befragten, die „mindestens einmal“ diese Erfahrung gemacht haben, hatten dieses Sternzeichen. Für die Psychic-World-Mitarbeiter freilich keine Überraschung, schließlich seien Steinböcke bekannt dafür, Workaholics zu sein. Klar. Wer im Sternzeichen Jungfrau geboren ist – und demnach „unmöglich organisiert ist und leidenschaftlich am Erreichen ihrer oder seiner Ziele arbeitet“ –, hat ebenfalls gute Chancen auf direkten Erfolg. So weit, so gut. Aber welche Sternzeichen sollten vorher vielleicht doch lieber mal einen Blick in ein ganz bescheiden beworbenes Wunderbuch werfen? Krebs müssen jetzt stark sein, ebenso wie die Leidensgenossen mit dem Sternzeichen Fische. Letztere neigten allerdings auch zum Tagträumen, schreiben die Autoren, da liege der Verdacht nahe, dass sie bei einer wichtigen Frage des Interviewers vielleicht gerade mit den Gedanken irgendwo anders seien. So kommt man natürlich nur auf 36 Prozent in der Auswertung. Stiere stehen mit 43 Prozent zwar etwas besser da, aber Achtung, liebe Personal: Bewerber mit diesem Sternzeichen sind den dubiosen Experten zufolge für ihre Unzuverlässigkeit berüchtigt. Mit der Sternzeichen-Rangliste liefern die Autoren auch gleich noch eine weitere, für die Arbeitgeber nach den größten Fehlern von Bewerbern im Vorstellungsgespräch befragt wurden. Demnach kommt es tatsächlich nicht gut an, wenn ein Kandidat keinen blauen Schimmer von dem Unternehmen hat, bei dem er sich gerade an. Da hilft dann auch das richtige Sternzeichen nicht mehr. Wer das bezweifelt, kann gerne einmal nachschlagen.

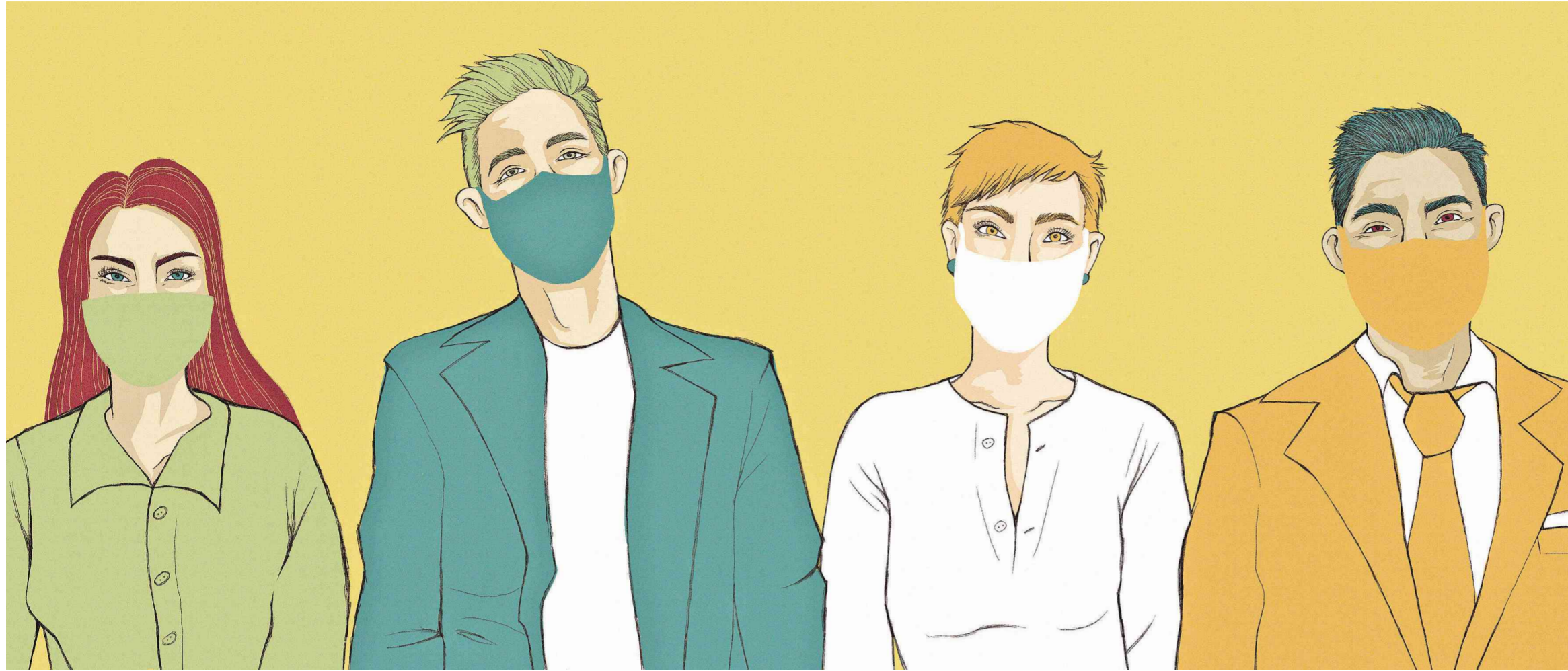
Behörden und
Homeoffice

Mitarbeiter im öffentlichen Dienst haben ihrer eigenen Einschätzung nach deutlich schlechtere Startbedingungen, um in der Corona-Krise erfolgreich von zu Hause aus arbeiten zu können, als Menschen, die in der freien Wirtschaft arbeiten. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Yougov-Umfrage, die vom Technologiekonzern Lenovo in Auftrag gegeben wurde. Demnach haben Beamte und Angestellte bei öffentlichen Arbeitgebern oft das Gefühl, der Arbeitgeber sei schlecht auf die Homeoffice-Phase vorbereitet gewesen (67 Prozent). Unter den Arbeitnehmern in der freien Wirtschaft war dagegen lediglich knapp ein Drittel (30 Prozent) der Ansicht, dass das Unternehmen für das Homeoffice schlecht gerüstet war. Für die Studie wurden 1016 Arbeitnehmer und 1015 Arbeitgeber in Deutschland befragt. Gute Noten bekam das Homeoffice von beiden Seiten oft nur dann, wenn bei den Arbeitnehmern zu Hause geklärt ist, wie die Kinder betreut werden oder wie sie beim Homeschooling klarkommen können. dpa

ZAHL DER WOCHE

45 Prozent der Personalverantwortlichen in deutschen Unternehmen, in denen Homeoffice möglich ist, erwarten einen Leistungsabfall durch die Arbeit von zu Hause.

Quelle: Randstad / ifo

Maske, Abstand
und viel Bammel

Wer in diesen Zeiten Vorstellungsgespräche führt, muss mit einigen Veränderungen klarkommen. Eine gute Portion Ehrlichkeit kann dabei nicht schaden.

Von Nadine BöS

In diesen Tagen gibt Ajlin Ajeti ihre Bachelor-Arbeit im Fach BWL ab. „Ab dem 1. September bin ich rein theoretisch auf dem Arbeitsmarkt“, sagt die 22 Jahre alte Studentin. Weil sich eine interessante Möglichkeit bot – die DRK Kliniken Berlin suchten nach einer Recruiterin, Ajetis Studienschwerpunkt passte gut dazu –, entschloss sie sich zu einer Bewerbung, Corona-Krise hin oder her. Als sie ihre schriftlichen Unterlagen eingereicht hatte, war sie trotzdem etwas unsicher, wie der weitere Bewerbungsprozess ablaufen würde. „Ich fragte mich, ob das Vorstellungsgespräch wohl persönlich oder per Videokonferenz sein würde, aber ich hatte auch Bedenken, ob in diesen Zeiten überhaupt sehr viele Neueinstellungen stattfinden. Deshalb war ich ziemlich angespannt.“

Wie Ajeti geht es vielen Bewerbern in diesen Corona-Tagen. Wer die Universität verlässt, sich nach der Schule nach einem Ausbildungsplatz umsieht, wer sein Unternehmen wechseln möchte oder seine Stelle verloren hat, der muss sich mit noch viel mehr Fragen auseinandersetzen als Bewerber in der Vergangenheit. Das fängt schon bei Kleinigkeiten an, zum Beispiel: Ist ein Ellenbogencheck, wie jetzt mancherorts zur Begrüßung üblich, aber oder angemessen? Ziehe ich meinen Mundschutz aus, wenn ich dem Personalmanager gegenüber sitze?

Antworten auf diese Fragen kennt Wolfgang Jäger. Der Berater und frühere Professor an der Hochschule Rhein-Main beschäftigt sich seit Jahren mit Themen rund ums richtige Bewerben. Was die „Corona-Etikette“ wie Maske und Ellenbogencheck angeht, hält er es für die beste Strategie, sich den Gepflogenheiten des Unternehmens anzupassen. „Das heißt: Wenn der Personalmanager mit Mund-Nasen-Schutz das Gespräch führt, lasse ich als Bewerber meinen auch an“, sagt Jäger. Gleiches gilt für ungewöhnliche Begrüßungsformen: „Wenn meine Gesprächspartner eine solche Initiative ergreifen, mache ich als Bewerber mit. Aber die Initiative geht nicht vom Bewerber aus.“

Sollten Bewerber über die – möglicherweise angespannte – Lage in ihrem derzeitigen Unternehmen reden oder lieber dazu schweigen? Auch dazu hat Jäger eine klare Meinung: „Eine klare schwierige Situation beim jetzigen Arbeitgeber ein wichtiger Wechselgrund ist, ist dieser erstens legitim und zweitens nicht zu verschweigen“, sagt er. „Das kommt sowieso raus!“

Viele Kandidaten
drücken herum

Zu spüren sind Unsicherheiten der Bewerber auch auf der anderen Seite, also unter Personalmanagern. „Das geht schon damit los, dass die Kandidaten in ihren Anschreiben unkonkreter formulieren“, sagt Deborah Dudda-Luzzato, die Fachgruppenleiterin für Recruiting im Bundesverband der Personalmanager (BPM). „Man merkt, dass in dieser Krise die Anschreiben breiter gestreut werden und die Frage, warum ein Kandidat gerade in diesem einen, bestimmten Unternehmen arbeiten möchte, oft nur noch schwammig beantwortet wird.“ Viele seien einfach in der Corona-Zeit auf der Suche nach einem sicheren Job, scheuten sich aber davor, das ehrlich zu sagen.

„Auch im Vorstellungsgespräch äußern sich Kandidaten oft zögerlich, wenn sie kurz vor einer Kündigung stehen oder ihnen wegen der Krise schon gekündigt

wurde“, beobachtet Dudda-Luzzato, die im Hauptberuf das globale Recruiting des Modeunternehmens Hugo Boss verantwortet. Die Personalmanagerin findet, ähnlich wie Wolfgang Jäger: Das sei keine gute Strategie. „Bewerber sollten ruhig den Mut haben, ehrlich anzusprechen, wenn ihr Unternehmen gerade umstrukturiert wird oder sie arbeitslos geworden sind. Das mindert ja nicht ihre Qualifikation.“ Wichtig bleibe aber, dass Kandidaten gut begründen können, warum sie sich in neuen Unternehmen bewerben. Es sei nötig, deutlich zu machen,

Alle Illustrationen
dieser Ausgabe
von Anne Reibold

dass es dem Bewerber um diese konkrete Stelle geht und nicht darum, einen x-beliebigen Job zu bekommen.

Maja Schäfer, die das Strategische Recruiting der DRK Kliniken Berlin verantwortet und im Bewerbungsgespräch der Studentin Ajeti gegenüber saß, hat mehrere Corona-Bewerbungstrends beobachtet. Im Rahmen eines Lehrauftrags an der Technischen Hochschule Brandenburg ist ihr aufgefallen, dass gerade jüngere Bewerber in der Krise demütiger geworden sind. „Vorher planten sie, Reise-Influencer oder Digitaler Nomade auf Bali zu werden, jetzt sind ihnen die Vorteile einer Anstellung in einem sicheren Job in einem Traditionshaus klargeworden.“

Verändert hat das Virus aus ihrer Sicht auch etwas daran, wer sich bewirbt. „Wir haben in der Corona-Krise Bewerbungen von Pflegerinnen und Pflegeern bekommen, die früher bei uns ihren Beruf gelernt haben oder ihre ersten Berufsjahre bei uns verbracht haben. In der Krise besannen sie sich auf ihre Wurzeln.“ Auch hätten die Kliniken viele Bewerbungen von Physiotherapeuten bekommen, die vorher auf 450-Euro-Basis bei mehreren Arbeitgebern gleichzeitig angestellt waren, um flexibler arbeiten zu können. „In der Krise haben sie festgestellt, dass ein fester Vertrag bei einem Traditionsunternehmen ihnen mehr Sicherheit bietet. Erstmals seit geraumer Zeit sind alle Stellen für Phy-

siotherapeuten in unseren Häusern besetzt“, berichtet Schäfer.

Ajlin Ajeti hat von ihrem Vorstellungsgespräch in Erinnerung, dass sie vor allem aufgeregter war als sonst. „Ich habe mich in der Vergangenheit schon häufiger für Werkstudenten-Stellen beworben, aber diesmal hatte ich das Gefühl, dass ich mich noch viel mehr und besser präsentieren muss.“ Dabei hatten die Kliniken ihr die Rahmenbedingungen sogar ziemlich leichtgemacht. „In einer E-Mail wurde mir vorweg geschildert, dass ich auf den Fluren die Maske tragen muss, sie aber während des Vorstellungsgesprächs, während ich am Platz sitze, abnehmen darf.“ Die Frage, ob sie Homeoffice thematisieren sollte, wurde ihr dadurch abgenommen, dass Maja Schäfer das von sich aus zum Thema machte. „Ich wurde gefragt, ob ich im Studium und in meinem Job derzeit im Homeoffice sitze“, berichtet Ajeti. „Das habe ich dann mit Ja beantwortet und auch ehrlich gesagt, dass mir das gar nicht so gut gefällt. Anschließend wurde mir gesagt, dass es auch in dem Job, um den ich mich bewarb, gar kein Homeoffice geben wird, das war sehr transparent.“

Mehr Selbstbewusstsein in der
Homeoffice-Frage

Deborah Dudda-Luzzato hat in Vorstellungsgesprächen, die sie für Hugo Boss in jüngerer Vergangenheit geführt hat, nur in Teilen die neue „Demut“ der Bewerber erlebt, die Schäfer und Ajeti schil-

dern. „Es stimmt, es geht vielleicht in den Gesprächen nicht mehr so sehr darum, das Gehaltspaket zu verbessern, sondern eher darum, überhaupt einen Job nach der Krise zu haben“, sagt sie. „Aber viele junge Menschen fragen noch immer nach Themen wie Nachhaltigkeit, außerdem ist es ihnen nach wie vor wichtig, eine sinnstiftende Tätigkeit auszuüben. Und das Thema Homeoffice spricht eigentlich kaum noch jemand an, vielmehr wird seit Corona vorausgesetzt, dass das geht“, berichtet sie. Bewerber würden allenfalls mal im Nebensatz einfließen lassen, dass sie mehrere hundert Kilometer entfernt wohnen, aber ja wüssten, dass das aufgrund der digitalen Möglichkeiten kein Problem sei.

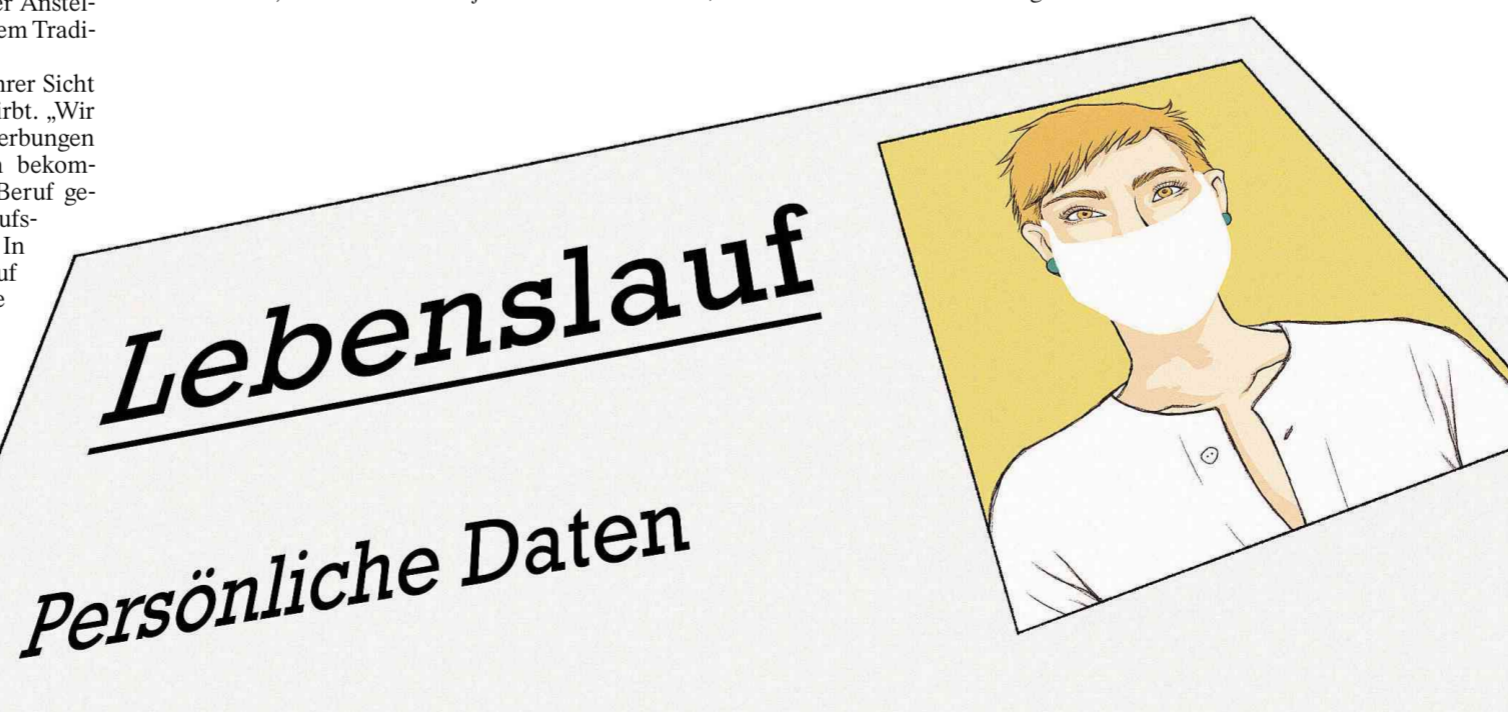
Der Bewerbungsfachmann Wolfgang Jäger findet das allerdings nicht unbedingt die beste Strategie: „Bewerber sollten das Thema Homeoffice bewusst ansprechen“, sagt er, denn zu viel und zu langes Homeoffice sei nicht jedermanns Sache, zumal in der Einarbeitungsphase auf einer neuen Stelle. Die erste Zeit rein digital zu bewältigen findet Jäger „schwierig“. Digitalisierung – das ist ohnehin ein wichtiges Stichwort, wenn es um den Bewerbungsprozess in Corona-Zeiten geht. Denn der findet viel stärker über Computer und Smartphone statt als vor der Pandemie. „Bei uns war es vielleicht ein bisschen Zufall, weil wir uns ohnehin stärker digitalisieren wollten“, sagt die Recruiting-Strategin Maja Schäfer. „Aber als Corona kam, ist es uns natürlich wahnsinnig

zugutegekommen, dass wir diesen Weg eingeschlagen hatten.“ Sie hat zwar mit Ajlin Ajeti ein Vor-Ort-Vorstellungsgespräch geführt, mit einer ihrer Konkurrentinnen aber komplett digital kommuniziert, weil diese weiter weg wohnte als Ajeti. Schäfer hat bei den DRK-Kliniken zudem vorangetrieben, dass Bewerber einen niederschweligen Erstkontakt per WhatsApp-Nachricht aufnehmen können. Oder dass sie ihre Bewerbung als Voice-Bewerbung, also als Audio, einsprechen können.

Eine neue
Reaktionsgeschwindigkeit

Verändert hat sich nach den Beobachtungen von Verbandsvertreterin Dudda-Luzzato auch die Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen auf Bewerbungen. „Besonders auf dem Höhepunkt der Corona-Krise waren wir sehr zügig unterwegs, was das Bearbeiten von Bewerbungen angeht“, sagt sie. „In vielen Unternehmen waren die Terminkalender leerer als normalerweise, weil viele Meetings und Dienstreisen ausfielen.“ Sehr gute Bewerbungen hingegen würden derzeit im Schnitt deutlich langsamer bearbeitet als normalerweise – das sei der großen Unsicherheit geschuldet, wie es mit Neueinstellungen in dieser Krise weitergehen kann. „Ich beobachte das an mir selbst“, berichtet Dudda-Luzzato. „Mit den richtigen Kandidaten halten wir sehr engen Kontakt, auch wenn die passende Position gerade nicht dabei ist.“

Ajlin Ajeti hat am Ende beides erlebt: eine schnelle Absage und ein Kontakt-Versprechen. „Ich habe recht zügig nach dem Vorstellungsgespräch einen Anruf erhalten, in dem Frau Schäfer mir ausführlich begründet hat, warum ich nicht so gut zu der ausgeschriebenen Stelle passe“, berichtet sie. Es sei eine Person gesucht gewesen, die Recruiting vor allem für ältere, berufserfahrene Kandidaten machen sollte. Ajeti als frischgebackene Uni-Absolventin, die sich vor allem mit jungen Zielgruppen auskennt, war dafür nicht die richtige. „Meine Enttäuschung hat sich am Ende auch in Grenzen gehalten“, sagt Ajeti. „Ich konnte die Gründe sehr gut einsehen; mir war auch klar, dass ich nicht so viel Berufserfahrung hatte. Außerdem hatte ich nach Teilzeit gefragt, und auch das wäre auf dieser Stelle nicht gegangen.“ Zudem bleibt ihr ein guter Trost: Maja Schäfer hat ihr versprochen, sich wieder zu melden, wenn sie mal eine Recruiterin suchen sollte, die sich vor allem um die Zielgruppe der Auszubildenden kümmert.



SOLL ICH IN DER ELTERNZEIT STUDIEREN?

Während der Babypause an die Uni: Das kann die Karriere durchaus voranbringen. Aber gute Nerven braucht es schon. Die Karrierefrage.

Seite C2

WENN DER DOZENT ZEHN JAHRE JÜNGER IST

Eines Tages ist es so weit: Der Dozent im Seminar ist zehn Jahre jünger als man selbst. Und man kommt ins Grübeln. Warum bloß?

Seite C2

AUF DER SUCHE NACH ORIENTIERUNG

Die Fächerwahl wird für junge Menschen immer schwieriger. Aber Orientierungsstudiengänge an den Unis sind in Corona-Zeiten auch nicht immer leicht.

Seite C3