

Nicole Julien



Leiterin Personalmarketing Rohde & Schwarz

Frage: Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Sie von Berufseinsteigern, welche sollten bereits im Studium vermittelt werden?

Antwort: Wir erwarten von Bewerbern, dass sie die Bereitschaft und Fähigkeit erkennen lassen, Eigeninitiative zu ergreifen und Verantwortung zu suchen und zu übernehmen. Ferner müssen sie ausgeprägt team- und netzwerkfähig sein. Wir glauben, dass Teamergebnisse besser sind als die Summe von Einzelergebnissen, denn im Team kann sich die Kreativität aller Mitglieder besser entfalten. Bewerber sollten außerdem erkennbar über ihren „Tellerrand“ herausgeschaut haben, in dem sie zum Beispiel Wahlpflichtfächer wie Englisch oder BWL belegt haben. Auch interkulturelle Erfahrung durch Auslandspraktika macht sich gut.

Frage: Welche Schlüsselqualifikationen sind wichtig, um in Ihrem Unternehmen langfristig erfolgreich zu sein?

Antwort: In unseren Grundwerten haben wir niedergeschrieben, dass wir eine Unternehmenskultur leben wollen, die geprägt ist vom Streben nach Excellence, von Offenheit und von Kreativität. Dies ist der kleinste gemeinsame Nenner. Die Ausprägung der einzelnen Schlüsselqualifikationen ist von Fall zu Fall verschieden - schließlich möchten wir keine Mitarbeiter von der Stange. Neben der persönlichen und sozialen Weiterentwicklung spielt die Methodenkompetenz eine große Rolle, wie Projektmanagement oder Moderation. Wichtig ist uns Nachhaltigkeit – wir legen keinen Wert auf Job Hopper, sondern schätzen klar aufgebaute Karrierepfade.

EXPERTENINTERVIEW

Frage: Wie werden Schlüsselqualifikationen wie z.B. Teamfähigkeit, Belastbarkeit oder Kommunikationsfähigkeit in Ihrem Unternehmen bei der Personalauswahl überprüft?

Antwort: Es gibt keine Schablone, die das Vorhandensein dieser Qualifikationen überprüfen kann. Ein Bewerber muss uns vor allem persönlich überzeugen. Im Interview fragen wir nach Beispielen für erfolgreiche Teamarbeit, nach der praktischen Erfahrung und wo die Grenzen sind. Kommunikationsfähigkeit überprüfen wir, indem wir uns beispielsweise die Diplom-Arbeit in vier Sätzen erklären lassen oder sie uns kurz präsentieren lassen. Der Belastbarkeit gehen wir auf den Grund, in dem wir situative Fragen aus dem Berufsalltag stellen.

Frage: Wie werden Berufseinsteiger in Ihrem Unternehmen in Bezug auf Schlüsselqualifikationen unterstützt? Gibt es bestimmte Programme, Trainings,...?

Antwort: Bei uns erfolgt die Einarbeitung on the job. Damit „wärmen wir das kalte Wasser“ für Berufseinsteiger an, denn wir stellen ihm einen erfahrenen Kollegen zur Seite. Trotzdem kommt bei uns jeder schon sehr früh in die Verantwortung. In unserem Weiterbildungsprogramm gibt es zahlreiche Kurse für Moderation, Präsentation, Kommunikation, Projektmanagement, um nur einige zu nennen. Sie sind allen Mitarbeitern zugänglich. Softskills sind auch Bestandteil in unseren Führungs- und Nachwuchskräfte-Entwicklungsprogrammen.

Frage: Welchen Aufgaben müssen sich die Unternehmen hinsichtlich der Personalentwicklung von Mitarbeitern zukünftig stellen?

Antwort: Die Stichworte sind hier Schnelligkeit, Flexibilität und lebenslanges Lernen. Die Wissensvermittlung muss in kurzer Zeit erfolgen. Wir gehen davon aus, dass alternative Lernformen – zum Beispiel webbased learning – an Bedeutung zunehmen. Auf dem Fachkräftemarkt wird es eng werden, deshalb müssen wir die eigenen Mitarbeiter kontinuierlich weiterqualifizieren und Potenzialträger frühzeitig identifizieren.

Frage: Was kann ein Studierender bereits während seines Studiums tun, um seine Einstiegschancen zu verbessern?

Antwort: Wir raten dazu, möglichst frühzeitig mit dem Wunscharbeitgeber in Kontakt zu treten und sich mit den jeweiligen Anforderungskriterien auseinanderzusetzen. Hochschulmessen bieten eine gute Gelegenheit zum ersten Kennenlernen, die Vertiefung erfolgt dann in Praktika und Diplom-Arbeiten. Eine klare Strategie bei der Karriereplanung sollte erkennbar sein.

Frage: Was kann ein Studierender bereits während seines Studiums tun, um seine Einstiegschancen zu verbessern?

Antwort: Wir raten dazu, möglichst frühzeitig mit dem Wunscharbeitgeber in Kontakt zu treten und sich mit den jeweiligen Anforderungskriterien auseinanderzusetzen. Hochschulmessen bieten eine gute Gelegenheit zum ersten Kennenlernen, die Vertiefung erfolgt dann in Praktika und Diplom-Arbeiten. Eine klare Strategie bei der Karriereplanung sollte erkennbar sein.

Frage: Zu guter letzt: noch einen Tipp worauf Sie in der Personalauswahl besonderen Wert legen?

Antwort: Bitte kein Standardanschreiben, sondern eine auf die Stelle zugeschnittene Bewerbung mit einer schlüssigen Begründung. "Ich habe mich im Internet über Ihr Unternehmen informiert und bin überzeugt, in der ausgeschriebenen Position zu Ihrem Erfolg beitragen zu können" macht sich besser als "ich wollte schon immer mal in München wohnen und da habe ich in der Jobbörse diese Stellenausschreibung entdeckt". Vor allem gilt: bleiben Sie authentisch, spielen Sie keine Rolle.

EXPERTENINTERVIEW