

Interview mit Antje Schüßler, Personalleiterin MAZDA Motor Europe GmbH



Antje Schüßler
Director HR Operations & Services
MAZDA Motor Europe GmbH

Haben Sie, bzw. hat die Automobilbranche, die Werksschließung von Opel in Bochum wahrgenommen und ist das bei Ihnen im Unternehmen ein Thema gewesen?

„Ja, selbstverständlich hat man davon gehört! Das war klar ein Thema. Bei uns im Betrieb nicht so ausgeprägt, da wir hier keine Produktion haben, aber im Personalbereich unter dem Aspekt, ob sich da eventuell Möglichkeiten ergeben, interessante und interessierte Fachkräfte zu finden.“

Viele ehemalige Opelaner suchen neue Arbeit. Wie sollte Ihrer Meinung nach eine gute Bewerbungsunterlage aussehen?

„Eine gute Bewerbung muss aus meiner Sicht in zwei Richtungen persönlich sein: Einmal die Person widerspiegeln, die sich bewirbt. Nicht 08/15 als hätte es jeder schreiben können. Es muss eine persönliche Note haben und die Bewerbung muss Bezug nehmen auf das Unternehmen und auf die Position auf die man sich bewirbt.“

Ganz konkret: Wenn Sie sagen, es muss individuell sein – an welcher Stelle in einer Bewerbungsunterlage würden Sie sich das als Unternehmen wünschen?

„Aus meiner Sicht im Anschreiben und im Lebenslauf – das sind die Informationen, die ich benötige. Natürlich kann man immer auch darstellen, was man an Kompetenzen mitbringt. Man kann auch schreiben, was man erreicht hat, nicht nur, was man getan hat, denn Tätigkeitsbeschreibungen kann jeder schreiben und das ähnelt sich oft. Deshalb sind die persönlichen Erfolge ein guter Weg. Darzustellen, worauf man stolz ist, das gibt dem eine persönliche Note. Man kann das, was man selbst sucht und gerne macht, mit dem verbinden, was man aus der Stellenausschreibung und der Recherche über das Unternehmen weiß und dort erwartet. Wenn – wie bei Ihnen oft – Unterlagen direkt ohne Anschreiben an Unternehmen weitergegeben werden, sollte man eine eigene Seite (z.B. „Kompetenzprofil“ oder „3. Seite“) haben, in der man individuell und persönlich über sich schreibt.“

Damit Sie bei einer Bewerbung „hängenbleiben“, muss die einen bestimmten Stil haben?

„Aus meiner Sicht kann man ganz normal schreiben. Man sollte so schreiben, dass man sich nicht verbiegt, also nicht hochgestochen, weil man eigentlich nicht so spricht. Trotzdem sollten natürlich bestimmte Standards eingehalten werden. Was die Bewerber oft vergessen, ist, dass ein Recruiter sich sehr viele Bewerbungen anschaut und unter Umständen nicht jedes Wort liest. Deshalb sind zu lange Bewerbungen abschreckend. Ein Lebenslauf sollte nie länger als zwei Seiten und ein Anschreiben oder ein Kompetenzprofil nie länger als eine Seite sein.“

KONTAKTADRESSE

TÜV NORD Transfer GmbH & Co. KG
Projektbüro Opel Bochum
Hauptstr. 63
44894 Bochum
Tel.: 0234 989-5269
Fax: 0234 989-5288
E-Mail: info-transfer@tuev-nord.de
www.tuev-nord-transfer.de

v.i.S.d.R.: Katja Kipry

Schauen Sie immer in einen Lebenslauf? Oder gibt es auch Bewerbungen, wo Sie vielleicht schon beim Foto sagen: „Kommt nicht in Frage“?

„Ich schaue immer erst auf den Lebenslauf, das machen Recruiter sicher aber unterschiedlich. Ein Foto ist in Deutschland immer noch Standard – ich nehme es dann ganz besonders als Kriterium wahr, wenn es ganz unmöglich ist, also ein Selfie oder ein Freizeit- oder Urlaubsfoto. Das gibt klare Minuspunkte – das Foto sollte neutral sein. Es geht nicht darum, dass jemand besonders gut aussehen muss. Es sollte neutrale ordentliche Kleidung sein, da muss keiner mit Schlips abgebildet sein, der im gewerblichen Bereich sucht. Es muss schon aussehen, als wenn es professionell gemacht worden wäre.“

Zeiten der Erwerbslosigkeit im Lebenslauf – ab wann wird das schwierig bei einer Bewerbung? Gibt es das, dass Sie über so etwas „stolpern“?

„In der Regel bleibe ich so bei 6 Monaten daran hängen, wobei man im Falle der Opelner sicher etwas Zeit zugeben wird, wenn es Trainings und Qualifizierungen gibt. Das heißt nicht, dass ich es direkt als kritisch betrachte aber da fällt es eben auf. Dann kommt noch dazu, wie viele Bewerber ich auf eine Stelle habe und wie viele davon können mehr punkten – trotzdem würde ich niemandem, der die Qualifikationen mitbringt und vor

dieser „Auszeit“ viele Erfahrungen gesammelt hat, direkt absagen, weil da diese Lücke ist. Wenn es dann zu einem Vorstellungsgespräch kommt, kommt es auch darauf an, wie derjenige mit dieser Phase umgeht. Das Schlimmste, was man machen kann, ist, wenn man sich beim neuen Arbeitgeber erst mal über den Frust der Vergangenheit und den alten Arbeitgeber auslässt. Das gehört da nicht hin!

Die ehemaligen Opel-Mitarbeiter müssen sich ja neu orientieren. Die Art von Arbeit, die sie jahrzehntelang getan haben, gibt es in der Region nicht mehr. Zu der Neuorientierung gehört, dass man seine Kompetenzen und Qualifikationen so „übersetzen“ muss, dass man auch in andere Arbeitsstrukturen passt. Würden Sie sagen, dass „sich auszuprobieren“, Praktika zu machen, in andere Branchen reinzuschnuppern, kleinere und mittelständische Unternehmen anzuschauen...würden Sie sagen, dass das Sinn macht?

Ja unbedingt! Jeder neue Arbeitgeber ist froh um einen orientierten, neuen Mitarbeiter, der nicht nur weiß, was er verlassen hat und was er vielleicht nicht mehr will oder nicht mehr finden kann, sondern der weiß, was er für die Zukunft will. Der sich abgleichen kann, ob das, was der neue Arbeitgeber bietet, eigentlich das Richtige für ihn ist. Der neue Arbeitgeber will immer einen langfristig motivierten Arbeitnehmer und nicht jemanden der nur da ist, weil er keine Alternative hat.“



MAZDA

Das heißt, dass es einen besseren Eindruck macht, wenn im Lebenslauf in dieser erwerbslosen Zeit z.B. Praktika etc. stehen? Sie würden das eher anerkennen, als wenn in der Zeit gar nichts passiert ist?

„Ja, ganz klar! Denn ich würde nicht denken, jemand, der lange Jahre im Job war „lässt sich dazu herab“ ein Praktikum zu machen, sondern ich würde wertschätzen, dass sich jemand, der einen Bruch in seiner Arbeitsbiographie erlebt hat, damit pro aktiv auseinandersetzt nicht nur abwartet, sondern etwas tut und sich für neue Erfahrungen öffnet.“

Kommen wir noch einmal zurück zu den Bewerbungsunterlagen. Was halten Sie von einem Deckblatt, ist das ein Muss?

„Da man heute seine Bewerbung per Mail schickt, ist ein Deckblatt überflüssig. Schickt man eine Mappe per Post, sollte ein Deckblatt dabei sein.“

Welche Form der Bewerbung bevorzugen Sie?

„Mappen bekommen wir nicht gerne, wir haben ein eigenes Bewerberportal.“

Wenn ich Sie richtig verstanden habe, halten Sie eine funktionierende Emailadresse für absolut notwendig?

„Absolut.“

Fällt Ihnen auf, wie die Emailadressen heißen? Achten Sie auf so etwas?

„Ja! Die sollten nicht peinlich sein! Also neutral.“

Haben Sie ein Auge darauf, ob Bewerber ihre Erreichbarkeit sicherstellen, ob also z.B. Handynummern angeben sind? Halten Sie das für wichtig?

„Grundsätzlich ist es vorteilhaft, wenn man etwas möchte, dass man erreichbar ist. Ich habe wenig Verständnis dafür, wenn ich jemanden im Bewerbungsprozess öfter nicht erreiche. Im Zweifel gebe ich es dann auch mal auf.“

Wie halten Sie es mit Rückmeldungen auf schriftliche Bewerbungen? Melden Sie sich bei jedem?

„Ja. Jeder Bewerber erhält eine Eingangsbestätigung. Es kommt aber immer auch auf den Rücklauf im Bewerbungsprozess an, wie schnell man sich mit weiteren Schritten melden kann. Wenn nur sehr schleppend Bewerbungen eingehen, dann sammelt man eher, weil man ja auch die Bewerbungsgespräche gesammelt terminieren will und nicht eins einen Monat und im nächsten Monat wieder eins.“

Wann halten Sie es für akzeptabel, dass sich ein Bewerber meldet, weil er noch nichts gehört hat?

„Wenn man nach zwei Wochen gar nichts gehört hat, nicht mal eine Eingangsbestätigung bekommen hat, sollte man sich melden, allein schon, um zu hören, ist die Bewerbung angekommen. Dann kommt es ein bisschen drauf an. Die Eingangsbestätigungen sind in der Regel Standard, wenn man dann vier Wochen nichts hört, kann man sich melden. Wenn man z.B. der erste war, der sich beworben hat, ist es nicht ungewöhnlich, dass Personalabteilungen einige Wochen sammeln. Es ist aus meiner Sicht kein Zeichen von Desinteresse, wenn man nach vier Wochen noch nichts gehört hat. Und dann kann man nachfragen. Wer einen Tag nach Abschicken direkt nachfragt, kriert eher unnötigen Aufwand beim Unternehmen und hinterlässt vielleicht einen zu ungeduldigen Eindruck.“

Kommen wir zum Vorstellungsgespräch. Zu Recht sind viele sehr aufgeregt, weil sie unter Umständen noch nie eines hatten. Darf man in einem Bewerbungsgespräch sagen, dass man aufgeregt ist?

„Ja, natürlich! Zur Aufregtheit ist zu sagen: Hingehen, probieren und Erfahrungen sammeln!“

Themen wie Gehalt, Urlaub etc., darf das in einem ersten Gespräch schon ein Thema sein?

„Wenn man das Gefühl hat, ein Bewerbungsgespräch ist gut gelaufen, kann man am Ende auch fragen: ‚Können Sie mir schon grob etwas zu den Konditionen sagen?‘ Man sollte aus meiner Sicht im ersten Gespräch nicht nach der ganz genauen Gehaltsrange fragen, außer man befindet sich im tariflichen Bereich, dann ist es kein Problem.“

Darf ich im Vorstellungsgespräch sagen, dass das angebotene Gehalt viel weniger ist, als ich vorher verdient habe? Wie gehe ich damit um, wenn ein Unternehmen mir ein Angebot macht, dass weit unter dem liegt, was ich mal verdient habe?

„Meistens läuft es ja so ab, dass das Unternehmen schon in der Stellenanzeige erst mal nach den Vorstellungen fragt und nicht das Unternehmen ein Angebot macht. Grundsätzlich habe ich Verständnis dafür, dass jemand, der mal soundso viel verdient hat, es erst mal nicht besonders motivierend findet, weniger zu bekommen. Das ist ein kritischer Punkt, weil ein Personaler durchaus denken könnte, „wenn ich den einstelle, ist die Demotivation vorprogrammiert“. Damit sollte man eher pro aktiv umgehen und offen sagen: „Ich habe das und das bei Opel verdient, das würde ich natürlich gerne weiter verdienen und wenn das nicht möglich ist, bin ich offen für ein Angebot“ – ich würde damit offen umgehen und nicht versuchen, es zu verstecken, was man hatte, sondern sagen: „So ist es, mir ist aber an einer Beschäftigung gelegen“. Es ist immer ein Zusammenspiel von Verdienst und den Inhalten der Arbeit und der Zufriedenheit, die man durch die Arbeit erlangt. Was nicht besonders hilft ist, wenn Bewerber erzählen, warum und wofür sie das Geld brauchen, für Kredite oder was auch immer. Das geht ein neues Unternehmen nichts an.“

Kleidung bei Vorstellungsgesprächen – ein wichtiges Thema?

„Ja. Sehr abhängig vom Unternehmen und der Position auf die man sich bewirbt, im Zweifel auf Nummer sicher gehen und in Anzug und Krawatte erscheinen. Im gewerblichen Bereich wohl nicht im Anzug, aber grundsätzlich würde ich immer sagen, nicht übertreiben, aber vielleicht ein klein bisschen schicker als im Alltag.“

Also keine Freizeitkleidung...

„Definitiv nicht! Lange Hose, geschlossene Schuhe, Hemd oder Shirt mit Kragen, das ist das Minimum.“

Seit dem 1.1.2015 läuft für die Opelner die „Neuorientierungsphase“. Wie lange darf man sich Zeit lassen, auf den Arbeitsmarkt zu gehen?

„Ich würde sagen, losgehen sollte man direkt. Ich habe kein Verständnis für Bewerber, die sagen, ich habe erst mal ein halbes oder ein ganzes Jahr Garnichts gemacht. Es ist die eigene Verantwortung damit umzugehen und ab einem Jahr wird es richtig kritisch!“

Wie beurteilen Sie die Chancen auf dem Markt von Menschen über 50?

„Das kommt sicher wieder sehr auf die Stellen an und auf den Bedarf in der Branche. Für uns würde ich sagen, das Alter spielt bei der Einstellung erst mal keine Rolle. Wir haben schon diverse Mitarbeiter eingestellt, die über 50 waren. Sagen wir mal so: Wenn Unternehmen sparen wollen, stellen sie zumeist jüngere Mitarbeiter ein, weil man sie meistens für geringere Gehälter einstellen kann. Andererseits hat man immer auch einen gewissen Erfahrungsschatz, wenn man ältere Mitarbeiter einstellt. Wichtig ist, das auch ältere Mitarbeiter am Puls der Zeit – vor allem was technische Entwicklungen angeht – sind und nicht darauf bestehen, dass alles so sein muss wie früher.“

Frau Schüller sprach mit
Julia Kölsch vom Team Stellenakquise