

«Nicht ins Blaue hinaus bewerben»

Bewerben ist nicht nur aufwendiger als früher, sondern auch gespickt mit Fallstricken. Im Gespräch verrät Mark Schneider, Standortleiter Zug und Luzern bei der Firma Grass & Partner, worauf es ankommt – und warum Firmen heute anders rekrutieren als noch vor 20 Jahren.

Interview: Gregory Remez

Wann haben Sie sich das letzte Mal beworben?

Mark Schneider: Das war 2015 bei meinem jetzigen Arbeitgeber Grass & Partner. Es war aber keine klassische Bewerbung, sondern ich habe das Unternehmen via LinkedIn angeschrieben und mitgeteilt, dass ich an einer Anstellung interessiert sei.

Und dann?

Kurz darauf tat sich tatsächlich eine Stelle auf und Grass & Partner lud mich zu einem Vorstellungsgespräch ein.

Wie lief das Vorstellungsgespräch ab?

In Wirklichkeit waren es drei Gespräche. Zudem musste ich einen Persönlichkeitstest absolvieren, bei dem meine Stärken und Schwächen eruiert werden sollten. Dann kam die Zusage.

Täuscht der Eindruck oder ist Bewerben aufwendiger geworden?

Drei Gespräche waren in der Beratungsbranche schon damals Standard. Aber ich stelle fest, dass der Bewerbungsprozess heute branchenübergreifend mehr Zeit in Anspruch nimmt als noch vor 20 Jahren. Früher konnte man seinen Standardlebenslauf und ein leicht angepasstes Motivationsschreiben an zehn verschiedene Unternehmen senden und bekam acht Interviewtermine. Das funktioniert heute kaum noch.

Was hat sich verändert?

Unternehmen wollen auch bei der Rekrutierung möglichst effizient sein. Die Angst vor einer Überqualifikation ist dabei genauso gross wie vor einer Unterqualifikation. Beides erhöht das Risiko, dass jemand nach kurzer Zeit wieder abspringt. Deshalb investieren die Firmen heute mehr in die Vorselektion. Für Bewerben bedeutet das: Sie müssen ihre Unterlagen heute viel mehr auf die entsprechende Stelle anpassen. Das braucht Zeit.

Selbstredend wollen Firmen das Risiko von Fehlbesetzungen reduzieren. Doch sind immer komplexere Bewerbungsverfahren der richtige Weg?

Nein, das glaube ich nicht. Oder sicher nicht für alle Unternehmen. Wichtig ist ein sauberer, möglichst effizienter Prozess. Ein Teil dieses Prozesses ist übrigens auch das Onboarding, wenn jemand bereits eingestellt ist. Dieses wird erfahrungsgemäss von vielen Firmen stark vernachlässigt.

Einige Stellensuchende scheinen zunehmend genervt von langwierigen Bewerbungsprozessen. Das zeigen auch Reaktionen gegenüber unserer Zeitung. Wie erleben Sie das?

Es gibt diese Tendenz, noch mehr ärgern sich die Leute jedoch über fehlende Rückmeldungen nach einer Bewerbung. Das zermürbt



Stresssituation: Bewerben werden von Firmen heute genauer durchleuchtet.

Bild: Getty

viele. Gerade jetzt, in Zeiten des vielfach kolportierten Fachkräftemangels, sollte man Bewerben mehr Wertschätzung entgegenbringen. Dass sich die Feedbackkultur in den letzten 20 Jahren kaum verbessert hat, finde ich sehr schade.

In der Forschung ist von einer Professionalisierung der Rekrutierung die Rede. Sind das deren unliebsame Folgen?

Vor der Pandemie wurden Firmen mit Bewerbungen überschüttet. Daraufhin wurden Massnahmen ergriffen, um die HR-Abteilungen zu entlasten. Unter anderem werden für die Vorselektion der Bewerben Bots zwischengeschaltet. Das ist vielen nicht bewusst.

Gibt es Branchen, in denen diese Entwicklung besonders auffällig ist?

Die Branche ist weniger entscheidend, eher die Grösse einer Firma und deren Internationalität. Gerade bei multinationalen Konzernen stellen wir fest, dass sich die Rekrutierung stark verändert hat. Die Prozesse sind dort viel komplexer, weil zum Teil HR-Praktiken angewandt werden, die hierzulande noch fremd sind.

Uns wurden auch Fälle geschildert, bei denen Bewerben mehrere Interviews, lange Assessments und Probetage absolvieren mussten, nur um am Ende eine Absage zu erhalten. Gibt es da für beide Seiten eine Art goldene Mitte?

Das ist ganz schwierig zu beantworten und hängt sehr von den Firmenbedürfnissen ab. Auch stellt sich die Frage, wie diese Leute reagiert hätten, wenn sie die Stelle erhalten hätten. Am Ende muss es für beide Seiten stimmen. Bei grösseren Unternehmen sollten sich Bewerben-

«Meine persönliche Richtlinie lautet: Nicht mehr als drei Interviews und eventuell ein Probetag.»



Mark Schneider
Grass & Partner

de aber grundsätzlich auf längere Prozesse einstellen. Meine persönliche Richtlinie lautet: Nicht mehr als drei Interviews und eventuell ein Probetag.

Braucht es kein Assessment?
Sicher nicht in allen Fällen, aus Kandidatensicht sowieso nicht. (lacht)

Warum nicht?

Je nach Tool, das verwendet wird, besteht bei Assessments die Gefahr, dass man überanalysiert und sich in ein Gebiet begibt, auf dem man gar keine Expertise mehr hat. HR-Leute sind nur selten Psychologinnen oder Psychologen.

Unternehmen lassen sich im Bewerbungsprozess vermehrt auch von Softwares

unterstützen, etwa Videoanalysetools. Wie sinnvoll ist das?
Aus Firmensicht ist das nachvollziehbar, schliesslich versucht man nur, mehr Aspekte in die Selektion einfließen zu lassen. Und solange solche Tools nur einen Teil des Auswahlprozesses ausmachen und validiert sind, ist das ok. Manchmal wird aber auch deutlich übers Ziel hinausgeschossen. Gerade KMU dürfte ein oder mehrere strukturierte Interviews am Ende mehr bringen als jedes softwareunterstützte Assessment.

Gibt es denn das klassische Einzelgespräch mit dem Chef oder der Chefin noch?

Tatsächlich gibt es das nur noch ganz selten. Höchstens bei Wiedereinstellungen oder wenn man sich vorher beruflich bereits ge-

kannt hat. Das ist aber auch gut so, denn mehrstufige Verfahren sind auch als Schutz für die Bewerben gedacht. So wird das Risiko, der Willkür einer Person ausgeliefert zu sein, minimiert.

Zum Schluss noch ein Gratis-tipp vom Profi an alle Stellensuchenden: Was ist das Allerwichtigste bei einer Bewerbung?

Noch bevor man mit dem Zusammenstellen der Unterlagen beginnt, ist das Wichtigste, sich genau zu überlegen, in welchem Bereich man tätig sein und wo man seine Stärken einbringen will. Dann sollte man sich unbedingt über das Unternehmen, bei dem man sich bewirbt, informieren und nicht einfach mal ins Blaue hinaus bewerben. Der Lebenslauf sollte an die Anforderungen angepasst werden. Hier ruhig auch mal mutig sein, etwas wegzulassen. Der Köder muss schliesslich dem Fisch schmecken, nicht dem Fischer.

Und was ist mit dem Motivationsschreiben?

Das stirbt allmählich aus. Wenn nichts steht, würde ich noch eines beilegen. Dabei bedenken: Je kürzer und knackiger, desto besser. Kreative Bewerbungen gehören eher ins kreative Umfeld. Ansonsten gilt: Auf's Wesentliche fokussieren. Motivation erläutern, den eigenen Mehrwert herausheben und die Wunschfirma zur Einladung auffordern.

Zur Person

Mark Schneider, 61, studierte an der Hochschule Luzern (ehemals HWV) und arbeitete danach in den Bereichen Marketing, Management und Recruiting/Executive Search, darunter zwölf Jahre in Wien. 2009 kehrte Schneider zurück in die Schweiz und stiess 2015 zur Outplacement-Firma Grass & Partner. Dort ist er seit 2019 Geschäftsführer der Standorte Zug und Luzern.

Anlagefonds

Erklärung Anlagefonds

Konditionen bei der Ausgabe und Rücknahme von Anteilen:

- keine Ausgabekommission und/oder Gebühren zugunsten des Fonds (Ausgabe erfolgt zum Inventarwert),
- Ausgabekommission zugunsten der Fondsleitung und/oder des Vertriebssträgers (kann bei gleichem Fonds je nach Vertriebskanal unterschiedlich sein),
- Transaktionsgebühr zugunsten des Fonds (Beitrag zur Deckung der Spesen bei der Anlage neu zufließender Mittel),
- Kombination von 2) und 3),
- Besondere Bedingungen bei der Ausgabe von Anteilen.

Die zweite, kursiv gedruckte Ziffer verweist auf die Konditionen bei der Rücknahme von Anteilen:

- Keine Rücknahmekommission und/oder Gebühren zugunsten des Fonds (Rücknahme erfolgt zum Inventarwert),
- Rücknahmekommission zugunsten der Fondsleitung und/oder des Vertriebssträgers (kann bei gleichem Fonds je nach Vertriebskanal unterschiedlich sein),
- Transaktionsgebühr zugunsten des Fonds (Beitrag zur Deckung der Spesen beim Verkauf von Anlagen),
- Kombination von 2) und 3),
- Besondere Bedingungen bei der Rücknahme von Anteilen.

Besonderheiten:

- a) wöchentliche Bewertung, b) monatliche Bewertung, c) quartalsweise Bewertung, d) keine regelmässige Ausgabe und Rücknahme von Anteilen, e) Vortagespreis, f) frühere Bewertung, g) Ausgabe von Anteilen vorübergehend eingestellt, h) Ausgabe und Rücknahme von Anteilen vorübergehend eingestellt, i) Preisindikation, j) in Liquidation, x) nach Ertrags- und/oder Kursgewinnausschüttung

Sponsor

SIX SWISS EXCHANGE
www.six-swiss-exchange.com

Bezeichnung Währung Ind. Wert ± 2023

Luzerner Kantonalbank 0844 822 811
www.lukb.ch

Strategiefonds

LUKB Expert-Ertrag CHF 2/1 e 139,60 11
LUKB Expert-Zuwachs CHF 2/1 e 195,10 21
LUKB Expert-Wachstum CHF 2/1 e 105,00 33

Aktienfonds

LUKB Expert-TopGlobal CHF 2/1 e 230,20 15,6
LUKB Expert-TopSwiss -P- CHF 2/1 e 159,00 11,2
LUKB Expert-Aktien Schweiz -P- CHF 2/1 e 124,50 5,8
LUKB Expert-Tell CHF 2/1 e 120,20 5,6
LUKB Expert-Aktien Euroland -P- CHF 2/1 e 115,80 13,3
LUKB Expert-Aktien Euroland S/M EUR 2/1 e 128,20 10,4
LUKB Expert-Aktien Nordamerika -P- USD 2/1 e 166,10 16,1
LUKB Expert-Aktien Ausland -P- CHF 2/1 e 107,80 6,7

Vorsorgefonds

LUKB Expert-Vorsorge 25-E CHF 2/1 e 104,30 3,8
LUKB Expert-Vorsorge 45-E CHF 2/1 e 163,40 5,9
LUKB Expert-Vorsorge 75-E CHF 2/1 e 127,50 8,9
LUKB Expert-Vorsorge 100-E CHF 2/1 e 95,50 11,2

Obligationenfonds

LUKB Expert-Obligationen CHF -P- CHF 2/1 e 91,10 1,3

Übrige Fonds

LUKB Expert-Global Conv. Bd Fd -P- CHF 2/1 e 97,20 1,8

Zuger Kantonalbank 041 709 11 11
www.zuger.kb.ch

Aktienfonds

ZugerKB Aktien Schweiz (CHF) A CHF 2/1 e 132,35 9,2
ZugerKB Aktien Europa (EUR) A EUR 2/1 e 125,20 9,0
ZugerKB Aktien USA (USD) A USD 2/1 e 170,28 15,3

Anlagestrategiefonds

ZugerKB Ausgewogen (CHF) B CHF 2/1 e 112,63 2,3
ZugerKB Dynamisch (CHF) B CHF 2/1 e 111,02 3,2
ZugerKB Konservativ (CHF) B CHF 2/1 e 97,95 1,0

Vorsorgefonds

ZugerKB Ausgewogen (CHF) BV CHF 2/1 e 104,28 2,3
ZugerKB Dynamisch (CHF) BV CHF 2/1 e 113,23 3,2
ZugerKB Konservativ (CHF) BV CHF 2/1 e 95,30 1,0

Schwyz Kantonalbank www.szkb.ch/fonds

Strategiefonds

SZKB Strategiefonds Zinsertrag Plus A CHF 2/1 e 94,44 2,2
SZKB Strategiefonds Einkommen A CHF 2/1 e 98,79 3,1
SZKB Strategiefonds Ausgewogen A CHF 2/1 e 112,42 4,8
SZKB Strategiefonds Wachstum A CHF 2/1 e 125,71 7,3

Ethikfonds

SZKB Ethikfonds Einkommen A CHF 2/1 e 98,24 2,1
SZKB Ethikfonds Ausgewogen A CHF 2/1 e 110,33 3,3
SZKB Ethikfonds Wachstum A CHF 2/1 e 89,84 4,5
SZKB Ethikfonds Kapitalgewinn A CHF 2/1 e 115,33 5,8

Obligationenfonds

SZKB Obligationenfonds CHF A CHF 2/1 e 90,60 2,5

ANZEIGE

Aktien- und Dividendenfonds
SZKB Aktienfonds Schweiz A CHF 2/1 e 111,56 5,0
SZKB Dividendenfonds Schweiz Plus A CHF 2/1 e 91,97 3,2

Indexanlagen

SZKB Indexanlagen Ausgewogen A CHF 2/1 e 95,16 3,7
SZKB Indexanlagen Wachstum A CHF 2/1 e 89,07 5,1
SZKB Indexanlagen Kapitalgewinn A CHF 2/1 e 110,67 7,0

CREDIT SUISSE

Vermögensverwaltungsfonds
CS (CH) Int. & Div. Focus Yld CHF UB CHF 2/1 e 95,81 -1,1
CS (CH) Int. & Div. Focus Bal CHF UB CHF 2/1 e 107,84 -0,3
CS (CH) Int. & Div. Focus Growth CHF UB CHF 2/1 e 120,70 0,0
CS (CH) Privilege 20 CHF UB CHF 1/1 e 100,16 1,7
CS (CH) Privilege 45 CHF UB CHF 2/1 e 117,44 2,7
CS (CH) Privilege 35 CHF UB CHF 1/1 e 102,18 1,8
CS (CH) Privilege 75 CHF UB CHF 1/1 e 106,66 4,0
CS (Lux) Global High Income USD UB USD 1/1 e 181,80 3,5
CS (Lux) Portfolio Fund Yld CHF UB CHF 2/1 e 100,97 1,3
CS (Lux) Portfolio Fund Bal CHF UB CHF 2/1 e 111,05 2,4
CS (Lux) Portfolio Fund Growth CHF UB CHF 2/1 e 123,97 3,8
CS (Lux) Sys Index Fund Yld CHF UB CHF 2/1 e 101,86 1,3
CS (Lux) Sys Index Fund Bal CHF UB CHF 2/1 e 113,58 3,1
CS (Lux) Sys Index Fund Growth CHF UB CHF 2/1 e 126,96 4,9

Fondseinträge können bei CH Regionalmedien AG, 041 429 52 52 oder inserate-lz-medien@chmedia.ch disponiert werden.

Kursquelle

Infront
Kurse ohne Gewähr