

WENN MAN EINE PERSON KENNT, DIE WEN KENNT, KANN VIELES LEICHTER GEHEN:

DIE „BERÜHMTE“ KONTAKTE BEI DER JOBSUCHE

Warum wird eigentlich so viel Wirbel um die Kontakte, Networking- und Karriere-Events bei der Jobsuche gemacht? Klar, das Hauptargument ist, dass du alle Infos zu Unternehmen, Aufgaben und Team bekommst, noch BEVOR du dich wirklich bewirbst. Das bringt dir natürlich einen Startvorteil für den Jobeinstieg. Aber abgesehen davon: Ein gutes Netzwerk erweitert den Horizont, bietet dir die Chance, Erfahrungen und Wissen auszutauschen und Fragen zu stellen. Dadurch kannst du dir vielleicht das eine oder andere Learning ersparen. Long life best practices!

LASSEN WIR DEN KONKURRENZGEDANKEN BEISEITE

Beim Networking geht es aber nicht nur um die Kontakte zu möglichen Arbeitgebern. Hast du schon einmal an das Gespräch mit „Mitbewerber/innen“ gedacht, also mit Personen, die ähnliche Ziele verfolgen wie du? In der Start-up-Szene sind Networking-Events unter Gründer/innen z.B. schon lange wesentlicher Bestandteil. Alle wollen sich „succeeden sehen“. Warum sollte das nicht auch beim Bewerben state of the art werden?

WO FINDE ICH MÖGLICHKEITEN ZUM NETWORKING?

Gegenfrage: Wo finde ich sie nicht? Natürlich denken wir sofort an eigens organisierte Events oder Vorträge, die reichlich Möglichkeiten zum Austausch bieten. Aber: Sobald uns Menschen begegnen, gibt es genau genommen auch die Gelegenheit, mit diesen in Kontakt zu treten. Das kann auf der Uni sein. Auf einer Party. Oder auch über Freundesfreunde. Dies alles wird die Knoten deines Netzwerks weiterspinnen.

BEZIEHUNGEN SCHADEN NUR DEM, DER KEINE HAT

Du kannst es lieben oder du kannst es hassen – in jedem Fall kann dir Networking bei der Jobsuche nutzen. Und für alle, die sich auf der „großen Bühne“ nicht zu Hause fühlen: mit ein paar Tricks geht es leichter. Denn, wie es schon Abreißkalenderverleger (ja, das gibt es wirklich!) Klaus Klages wusste: Beziehungen schaden nur dem/der, der/die sie nicht hat.

- › **DU HAST EINEN INFORMATIONSVORSPRUNG:** Insider-Wissen kann durch keinen Expert/innen-Rat ersetzt werden. Welche Skills sind für einen Arbeitgeber wichtig? Wie ist das Arbeiten in diesem Team wirklich?
- › **DU HAST FÜRSPRECHER/INNEN:** Wenn du eine Person in einem Unternehmen kennst, die von deinen Skills und Qualifikationen überzeugt ist, ist das selten ein Nachteil. Das Start-up firstbird hat sich sogar auf Mitarbeiter/innen-Empfehlungen spezialisiert. Sie meinen, dass die eigenen Mitarbeiter/innen die „perfekten Talente-Scouts sind, da sie ein Netzwerk an Personen aus unterschiedlichen Lebensbereichen haben“.
- › **DU HAST SCHON PERSÖNLICH ÜBERZEUGT:** Wenn du Kontakte zu einem/einer (HR-)Mitarbeiter/in eines Unternehmens hast, dann hast du eine der schwierigsten Aufgaben schon gemeistert: Erster Eindruck? Check! Man hat schon ein Gesicht zu deinen sonst anonymen Bewerbungsunterlagen.

HASSLIEBE VITAMIN B

Inwieweit „Freunderlwirtschaft“, „Vitamin B“ oder Beziehungen zu Vorgesetzten Karrieresprünge begünstigen, dazu gibt es viele Studien. Ein einhelliges Ergebnis gibt es allerdings nicht: Denn zum einen scheint es große länderspezifische Unterschiede zu geben, zum anderen wird das Phänomen auch von Arbeitgebern und Bewerber/innen sehr unterschiedlich bewertet. Wie denken WU Studierende darüber? Lies es auf Seite 39 nach. By the way: Wenn man „Vitamin B“ googelt, kommen vorerst reihenweise Ernährungs- und Gesundheitstipps. Erst auf Seite 10 (!) wird erstmals der Karrierekontext thematisiert.



Niemand mag Klugscheisser

Coach und Kommunikationstrainer Ronny Hollenstein gibt Insider-Tipps für den glänzenden Networking-Auftritt.



Das Gespräch führte Brigitte Kuchenbecker.
Fotos: Cochic Photography
Location: Gruppe Hollenstein, 1050 Wien

WAS MACHT GUTES NETWORKING AUS?

Beim Networking geht es ums Kennenlernen. Und das funktioniert immer über Aufmerksamkeit, Respekt und Vertrauen. Es geht ums gute-Fragen-Stellen und ums Zuhören. Es geht darum, den/die andere/n wahrzunehmen und Rücksicht auf seine/ihre Bedürfnisse zu nehmen. Ein/e HR-Mitarbeiter/in ist umringt von einer Menschentraube? Dann nehme ich Rücksicht auf seine/ihre Zeit: „Ich merke, Sie haben noch andere Menschen zu treffen. Danke für die Karte, ich melde mich bei Ihnen.“

ANFANGSSZENARIO: ICH BETRETE EINEN RAUM MIT GANZ VIELEN LEUTEN – UND KENNE NIEMANDEN. WAS MACHE ICH?

Zunächst einmal sollte ich mich beschäftigen: Ich denke an etwas Schönes oder löse zum Beispiel Formeln. Das hilft, damit ich mich nicht verloren fühle. Dann schaue ich mich um: Es gibt immer jemanden, der auch gerade kommt oder vielleicht ebenfalls gerade vor dem Büffet steht. Mit dieser Person kann ich dann ins Gespräch kommen – als Aufhänger dient meist gerade das, was hier passiert. Man redet über die Veranstaltung oder das Wetter, wirklich die ganz klassischen Smalltalk-Themen. Die meisten Menschen wollen Aufmerksamkeit, also ist es ein guter Tipp, offene Fragen zu stellen: „Was halten Sie vom Vortrag?“, „Wie sind Sie vom Thema betroffen?“ oder ähnliches.

INTROVERTIERT VS. EXTRAVERTIERT: WELCHE TIPPS GIBT ES SPEZIELL FÜR SCHÜCHTERNE MENSCHEN?

In jeder Stärke liegt eine Schwäche und umgekehrt. Schüchterne Menschen können oft besser zuhören und sich interessieren. Deswegen könnten sie mehr Fragen stellen. Die guten Gesprächspartner/innen sind sowieso die, bei denen man sich wohlfühlt. Und wir wissen ja, dass ein/e Gesprächspartner/in das Gespräch besser bewertet, je mehr er/sie zu Wort gekommen ist.

WELCHE FRAGEN KANN ICH STELLEN?

Man kann z.B. über die Branche reden oder die Trends der Zukunft. Konkretisierungs- und Verständnisfragen – „Habe ich Sie richtig verstanden?“ – helfen, ein Thema zu vertiefen. Wenn ich mit HR-Mitarbeiter/innen rede, dann interessiere ich mich auch für ihre Aufgaben: „Welche Erwartungen haben Sie an neue Mitarbeiter/innen?“. Hilfreich ist sicherlich, wenn ich mir im Vorfeld schon Gesprächsfutter und mögliche Themen überlege. Denn ich finde es ganz furchtbar, wenn ein Gespräch versumpft. Dann lieber das Gespräch souverän beenden.

DAS GESPRÄCH SOUVERÄN BEENDEN? WIE?

Ich finde einen guten Grund für die schlechte Nachricht. Ich bleibe wertschätzend, aber deutlich. Zum Beispiel: „Vielen Dank. Es war super interessant, mit Ihnen zu plaudern und ich glaube, wir hätten noch das eine oder andere Thema zu vertiefen. Jetzt muss ich aber los, denn ich habe noch jemanden gesehen, den ich unbedingt begrüßen will“. Den Fehler, den man oft macht, ist der Versuch, das Gespräch auszuhungern. Das ist unangenehm. Denn jeder Mensch spürt, wenn ich nicht mehr aufmerksam, vertrauensvoll und zuwendend bin.

WIE FUNKTIONIERT NETWORKING ÜBER VERSCHIEDENE HIERARCHIEEBENEN HINWEG?

Aufmerksamkeit funktioniert bei jedem Menschen. Es ändert sich aber die Höflichkeit: Ich bin dann etwas respektvoller, vielleicht auch etwas distanzierter. Insbesondere Humor ist gefährlich, da kann man leicht in irgendein Fettnäpfchen treten.

FOLGENDE SITUATION: MIR WIRD EINE FRAGE GESTELLT – UND MIR FÄLLT PARTOUT DIE ANTWORT NICHT EIN. WIE SOLL ICH REAGIEREN?

Ich überspiele es nicht. Denn niemand will Klugscheißer/innen oder Leute, die offensichtlich etwas gut verpacken, das aber nicht gut ist. Der Trick ist: Ich versuche eine subjektive Einschätzung des Themas zu finden. Zum Beispiel: „Ich weiß es nicht, aber ich denke mir ...“ Und dann kann ich dem/der anderen die Möglichkeit geben, dass er/sie seine/ihre Sichtweise darlegt. Souveränität bedeutet, dass ich meine Schattenseite akzeptiere. Ich kann nicht souverän sein, wenn ich mir selber nicht verzeihe, dass ich nicht alles weiß. Wenn eine Person auf der Bühne stolpert und es ist ihr peinlich, dann ist es dem ganzen Raum peinlich. Wenn sie aber stolpert und danach ein Lächeln im Gesicht hat, dann wirkt sie souverän.

GUTE BEWERBER/INNEN VERKAUFEN SICH NICHT.

DAS HEISST ALSO, DIE EIGENEN SCHWÄCHEN ZU AKZEPTIEREN?

Für den Moment schon. Das heißt aber nicht, dass ich nicht an ihnen arbeite. Nehmen wir als Beispiel die typische Frage nach den drei größten Schwächen: Was ist mein Learning, damit das Unternehmen keinen Schaden nimmt? Zum Beispiel: „Ich bin ein/e Chaot/in. Während der Arbeit werden Sie sich manchmal denken, dass Sie eine/n Künstler/in und keine/n ITler/in engagiert haben. Deswegen habe ich mir angewöhnt, dass ich in den letzten zehn Minuten meiner Arbeitszeit wieder Ordnung auf meinem Schreibtisch schaffe.“ Das wirkt selbstreflektiert und zeigt ebenso, dass ich lernfähig bin. Gute Bewerber/innen verkaufen sich sowieso nicht. Sondern sie erzeugen bei HR-Mitarbeiter/innen die Fantasie, dass sie einen Mehrwert für das Unternehmen bringen. Und das tun sie, wenn sie reflektiert sind.

WIE KANN EIN FOLLOW-UP NACH EINEM ERSTEN KENNENLERNEN AUSSEHEN?

Beim Networking geht es darum, immer wieder Knoten zu bilden. Das bedeutet, dass ich am besten bereits im Kennenlerngespräch etwas suche, mit dem ich später wieder an den Kontakt anknüpfen kann. Drei Wochen nach einem Karriere-Event kann ich zum Beispiel einen interessanten Artikel oder auch eine aufgekommene Frage übersenden. Wenn manche Recruiting-Trainer/innen sagen, dass man die Unterlage abschieken und drei Tage später anrufen soll, denke ich mir immer: Seid ihr wahnsinnig? Gebt doch den Leuten ein bisschen Zeit! Da baue ich immer ein bisschen auf einen gesunden Menschenverstand – die Dosis macht das Gift.

VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!



WENN EINE PERSON AUF DER BÜHNE STOLPERT UND ES IST IHR PEINLICH, DANN IST ES DEM GESAMTEN RAUM PEINLICH.

