

Augen und Ohren auf: Im Vorstellungsgespräch die Unternehmenskultur wahrnehmen

München, 13. Dezember 2017 - Sie haben es geschafft und sind mit Ihrer Bewerbung in die engere Wahl gekommen. Als nächster Schritt steht ein Vorstellungsgespräch im Unternehmen an. Wie können Sie erkennen, ob das Unternehmen und Sie zusammenpassen? „Ticken“ Sie ähnlich und hat der Betrieb eine Unternehmenskultur, in der Sie sich wohlfühlen können?

Die Stelle, auf die Sie sich beworben haben, erscheint wie für Sie gemacht und Sie sind extrem motiviert und gut drauf. Mit Ihren Mitbewerber/innen können Sie es locker aufnehmen. Der Arbeitsmarkt in Ihrer Branche ist ziemlich leergefegt und die Arbeitgeber müssen sich anstrengen um neue Mitarbeiter/innen an Bord zu holen. Damit sind Sie im „War for Talents“ schon ganz weit vorne und so Sachen wie „Employer Branding“ werden extra für Kandidaten wie Sie gemacht. Ob Sie als Mitarbeiter aber wirklich in die Kultur des Unternehmens passen und sich in dem dortigen Betriebsklima wohlfühlen können, entscheidet sich in der Praxis und nicht in bunten Online-Auftritten, Broschüren und Floskeln oder auf dem Papier. Den ersten intensiveren Eindruck, ob die Chemie zwischen Ihnen und dem Unternehmen stimmig ist, bekommen Sie meist in Ihrem persönlichen Vorstellungsgespräch. Dafür, wie Sie Ihre Sinne schärfen und sich ein erstes Bild über die Kultur Ihres potenziellen Arbeitgebers machen, möchte der Münchner Berater Peter Höfl Anregungen geben.

Wie erkennt man Unternehmenskultur?

Eine Unternehmenskultur ist nichts, was sich so einfach mit ein paar Merkmalen, Kategorien und einem Fragebogen, den man schnell mal abhakt, erfassen lässt. Sie ist, stark vereinfacht gesagt, vielmehr ein Geflecht aus all dem, was in einem Unternehmen vorhanden ist, gemeinsam getragen wird und das Verhalten der Betriebsangehörigen prägt. Das kann das gelebte Leitbild mit seinen Werten sein, ebenso wie der raue Umgangston, die Einstellung zu Minderheiten, Umweltbewusstsein, der Dresscode und vieles mehr.

Um trotz der Nervosität in der Bewerbungssituation und der begrenzten Zeit hiervon etwas mitzunehmen zu können, heißt es aufmerksam zu bleiben und die Augen und Ohren offen zu halten. Es gilt, möglichst viele Eindrücke aufzunehmen und dabei auch auf kleine Dinge zu achten. Die sind oft besonders aufschlussreich. Reflektieren Sie in den verschiedenen Phasen des Vorstellungsgesprächs Ihre Gefühle und fragen sich, ob Sie sich gerade wohlfühlen oder ob es eher unangenehm ist.

Empfang und Begrüßung

Anhaltspunkte dafür, wie ein Betrieb gestrickt ist, kann man schon sammeln, wenn man sich als Bewerber am Empfang meldet. Sind die Mitarbeiter am Empfang informiert, dass Sie einen Termin für ein Vorstellungsgespräch haben? Werden die Bewerber sofort abgeholt oder lässt man sie warten und falls ja, wo und wie lange? Bezeichnend ist auch der Verlauf des ersten direkten Aufeinandertreffens der Gesprächspartner. Es macht einen Unterschied, ob man sich entgegen kommt oder ob der Interviewer hinter seinem Schreibtisch sitzen bleibt. Haben Sie Blickkontakt und versucht Ihr Interviewer durch etwas Smalltalk die Atmosphäre aufzulockern? Falls mehrere Personen an dem Gespräch teilnehmen, gilt es zu beobachten, ob und wie sie vorgestellt werden. Ob der geplante Ablauf des Gesprächs zu Beginn erläutert wird

oder ob die Kandidaten irgendwann im Verlauf unvorbereitet in ein Rollenspiel geworfen werden, kann auch ein Indiz für den Umgang miteinander sein.

In welcher Umgebung findet das Gespräch statt?

Lassen Sie die Einrichtung und das Ambiente auf sich wirken. Natürlich sind die Geschmäcker unterschiedlich. Manche bevorzugen es eher kühl und nüchtern, andere haben es lieber warm und gemütlich. Sehen Sie sich die Dekorationselemente an, mit denen gearbeitet wird und überlegen kurz, ob das Ihrem Stil nahekommt. Die Bilder, die an den Wänden hängen, vermitteln ebenfalls Botschaften und dabei geht es nicht allein um die Frage ob es sich um klassische oder moderne Kunst handelt. Wenn Fotos von Produkten des Unternehmens die Wände zieren, so ist die Aussage eine andere, als wenn Sie auf einen Pin-Up-Kalender blicken. Achten Sie unbedingt auf scheinbar unwichtige Objekte in den Räumen. Wenn das Gespräch im Büro des künftigen Chefs stattfindet, sehen Sie sich um, was Sie an persönlichen Gegenständen entdecken. Bilder von der Familie, vom Hobby, Urkunden und anderes mehr. All das kann Ihnen helfen, mehr darüber zu erfahren, was dem Gesprächspartner wichtig ist.

Sind die Gesprächspartner vorbereitet?

Wie viele der hier aufgeführten Aspekte, hat diese Frage mit Wertschätzung zu tun: Haben sich die Interviewer Ihre Unterlagen vorher angesehen oder fängt man erst während des Gesprächs an, darin zu lesen? Stellt Ihr Gegenüber nur die Standardfragen aus den Bewerbungstrainings oder kommt es auch zu einem tieferen Gespräch über manche Themen und entdeckt man Gemeinsamkeiten? Es macht Unterschiede, ob einfach Bewerbungsrituale lustlos abgespult werden oder ob Bewerber auch als Person interessieren oder ob eine menschliche Ressource zur Besetzung der Stelle auf Passform technokratisch abgecheckt wird.

Aufschlussreich ist auch der Umgang mit Störungen während des Gesprächs. Wenn das Telefon klingelt, der Interviewer nimmt ab und der Bewerber ist ab diesem Moment Luft, so lohnt es sich, mal kurz über die Prioritäten und Höflichkeit nachzudenken. Das gilt auch dann, wenn Sie als Bewerber das Gefühl haben, dass das Gespräch mehr einem Verhör oder einem Auftritt vor Gericht ähnelt. Wie wirkt das in Ihnen und was könnte das über eine künftige Arbeitsbeziehung aussagen?

Lassen Sie sich den Arbeitsplatz zeigen

Oft finden Vorstellungsgespräche in Besprechungsräumen oder ruhig gelegenen Büros statt und vom eigentlichen Betrieb bekommen die Bewerber so gut wie nichts mit. Um sich ein Bild zu machen, lassen Sie sich den künftigen Arbeitsplatz zeigen. Schließlich werden Sie dort ja künftig eventuell einen großen Teil Ihrer Zeit verbringen. Manchmal kommt dann die Entgegnung „das machen wir dann beim zweiten Termin“. Was macht das für einen Sinn? Wenn es nicht passt können sich den beide Seiten sparen. Je nach Branche und Betrieb kann auch ein kleiner Rundgang helfen, damit Sie sich einen besseren Eindruck verschaffen können. Wenn das nicht von Ihren Gesprächspartnern angeboten wird, fragen Sie ruhig nach. Falls der Wunsch abgelehnt wird, ist das ja auch eine Aussage.

Sehen Sie sich das schwarze Brett an

Die schwarzen Bretter und Aushänge sagen oft sehr viel über die Kultur eines Unternehmens. Was hängt dort zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen Informationen noch aus? Interessant ist beispielsweise der Tonfall, in dem dienstliche

Anweisungen geschrieben sind. Zwischen Kasernenton und unverbindlicher Bitte gibt es eine Vielzahl an Varianten. Achten Sie darauf, ob es nur Verbote und Kritik gibt oder ob man auch positive Dinge finden kann. Gibt es Raum für Privates oder Hinweise auf gemeinsame Aktivitäten (Bilder von Feiern, Ankündigungen von internen oder externen Veranstaltungen)?

Achten Sie auf die Sauberkeit

Wenn Sie sich in dem Unternehmen bewegen, werfen Sie ein Auge darauf, wie es um Sauberkeit und Hygiene bestellt ist, denn auch das gehört zu Unternehmenskultur. Wie streng man das sehen muss, hängt natürlich etwas von der Branche ab. Da sind die Gastronomie und Lebensmittel verarbeitende Betriebe anders zu beurteilen als eine Autowerkstatt oder Gärtnerei. Trotzdem: Die Toiletten können auch in einer Werkstatt sauber sein. Mülltrennung und der Umgang mit Problemmüll sind interessante Indikatoren.

Sprechen Sie mit Kollegen, die schon länger dort arbeiten

Wenn Sie den Arbeitsplatz besichtigen können, versuchen Sie möglichst mit den eventuell zukünftigen Kollegen ins Gespräch zu kommen. Vielleicht klappt es ja sogar, denen einfach mal eine Weile über die Schulter zu schauen. Wie ist der Umgang untereinander, welche Kleidung herrscht vor? Nutzen Sie solche Gelegenheiten und fragen Sie nach, was gut gefällt, was nicht so toll ist, wie die Chefs so sind ...

Trauen Sie sich, Fragen zu stellen

Von Bewerbern wird erwartet, dass sie sich über das Unternehmen informieren. Doch was sagen diejenigen, die schon länger dort arbeiten? Was ist das Besondere an der Firma? Was ist besser als in anderen Unternehmen und wo liegen Problembereiche. Sind Ihre Gesprächspartner stolz auf ihre Firma und falls ja, warum? Werden Gesundheitsprogramme für die Mitarbeiter angeboten und/oder gibt es sonst Aktionen und Programme? Wie wird mit Diversität umgegangen? Engagiert sich das Unternehmen für soziale Zwecke, spendet man und unterstützt Vereine oder Organisationen und welche Ideen stecken dahinter?

Wie steht es um eine Feedbackkultur

Kommunikation ist das A und O in jedem Unternehmen. Man findet eine große Zahl unterschiedlicher Kommunikationsstile und die können sogar innerhalb eines Unternehmens von Abteilung zu Abteilung variieren. Wie sieht es damit in Ihrem zukünftigen Bereich aus? Gibt es regelmäßige Mitarbeitergespräche? Zu welchen Anlässen gibt es Teammeetings? Haben Vorgesetzte eine offene Tür? Gibt es neutrale Stellen, an die man sich bei Problemen (auch mit Kollegen, Vorgesetzten) wenden kann? Achten Sie auch darauf, ob über andere wert- oder geringschätzend gesprochen wird: Andere Bewerber, (ehemalige) Mitarbeiter, andere Abteilungen, Wettbewerber.

Verabschiedung

Wie die Begrüßung kann der Abschied auf sehr unterschiedliche Weise verlaufen. Man kann sich entspannt und freundlich trennen, oder das Ganze ähnelt mehr einem Rauswurf. Bringt man Sie zur Tür? Bedankt man sich für Ihr Interesse und bekommen Sie noch Informations- oder Werbematerial mit? Wird konkret das weitere Vorgehen vereinbart (was, wie, wann)? Wenden sich Ihre Gesprächspartner bereits anderen Tätigkeiten zu, noch bevor Sie den Raum verlassen haben?

Nach dem Gespräch

Lassen Sie das Vorstellungsgespräch in aller Ruhe noch einmal an Ihrem inneren Auge vorbeiziehen. Für all die Fragen, die hier gestellt wurden gibt es kein „richtig“ und kein „falsch“. Dinge, womit Sie vielleicht überhaupt kein Problem haben, mögen für einen anderen Bewerber nur schwer akzeptabel sein und umgekehrt. Es sind lediglich Beobachtungen, die Ihnen helfen können, die Atmosphäre Ihres potenziellen Arbeitgebers zu erspüren.

Haben sich dort wohlfühlt? Wurden Sie wertgeschätzt? Betrachten Sie das Gesamtbild, das sich für Sie aus den Einzelbeobachtungen formt. Lassen Sie neben dem Verstand auch Ihr Bauchgefühl mitreden, ob die Firma und die Menschen dort mit ihrem Verhalten und Handlungen zu Ihnen passen.

Kontakt:

servicekultur.eu

Peter Höfl, Kulturberater

Postfach 21 04 04

80689 München

Tel. +49 89 25549188

Email: info@servicekultur.eu

Web: www.servicekultur.eu



Peter Höfl (Jahrgang 1960) ist selbstständiger Berater in München. Er blickt auf eine abwechslungsreiche Laufbahn zurück. Nach dem Abitur in Fürstenfeldbruck war er Zeitsoldat bei der Luftwaffe. Studiert hat er BWL/Tourismus, Geografie und erst kürzlich noch Volkskunde / Europäische Ethnologie mit Sprache, Literatur, Kultur. Zu seinen beruflichen Stationen zählen unter anderen Teamleiter Auslandsnotruf, Personalleiter, Vice President Operations, Mitinhaber eines Reisebüros und ehrenamtlicher Richter. Als Consultant widmet er sich seit mehr als zwei Jahrzehnten der Qualitätsoptimierung von Dienstleistungen in einer Vielzahl von Branchen und bei namhaften Unternehmen. Seine Kernthemen sind Kundenzufriedenheit, Unternehmenskultur und Servicekultur.