

„Unaufrichtigkeit geht gar nicht“

^{P 1117}
Stefan Schmitt, Personalleiter bei Thyssen-Krupp, hört genau zu, wie Menschen ihre Bewerbung begründen

Dr. Stefan Schmitt, Personalleiter beim Industriekonzern Thyssen-Krupp mit Hauptsitz in Essen, empfiehlt Bewerbern, sich auf ihre Stärken zu besinnen. Wer versuche, eine Schwäche zu verdecken, betone sie dann vielleicht noch.

Welche Persönlichkeitseigenschaften schätzen Sie bei Bewerbern besonders?

Stefan Schmitt: Bei einem Bewerbungsprozess geht es weniger darum, welche Eigenschaften derjenige schätzt, der das Interview führt. Es geht für uns darum, die beste und die richtige Person für eine bestimmte Stelle und für das Unternehmen insgesamt zu finden. Für Letzteres haben wir ein Kompetenzmodell, anhand dessen wir den Bewerber prüfen. Was sich sicher sagen lässt, ist, dass zu Thyssen-Krupp Menschen passen, die offen sind, die Herausforderungen suchen, die gemeinsam etwas entwickeln und nach vorne bringen wollen. Kurz gesagt, Menschen, für die Leistung genauso wichtig ist wie gemeinsame Werte.

Welches Verhalten, welche Eigenschaften sollten Bewerber möglichst nicht mitbringen?

Das kann man pauschal nicht beantworten. Jeder Mensch ist anders. Die Eigenschaft, wegen der

„Die Eigenschaft, wegen der man auf dem Schulhof gehänselt wurde, kann im Job eine Stärke sein.“

Stefan Schmitt, Personalleiter bei Thyssen-Krupp

man auf dem Schulhof gehänselt wurde, kann im Job eine Stärke sein und umgekehrt. Besser ist es erfahrungsgemäß, sich auf seine Stärken zu besinnen und so natürlich wie möglich zu sein. Wer sich die ganze Zeit darauf konzentriert, auf keinen Fall zu viel zu reden, redet dann meist genau deshalb zu viel. Was natürlich gar nicht geht, ist Unaufrichtigkeit.

Kann man mit der richtigen Arbeitseinstellung Schwächen bei

der Fachkompetenz ausgleichen?

Ja und nein. Entscheidend ist der richtige Mix aus Potenzial, Arbeitseinstellung und Fachkompetenz. Nur Fachkompetenz ohne die passende Arbeitseinstellung wird selten Aussicht auf Erfolg haben. Im Detail hängt dies dann von der jeweiligen Stelle ab. Wichtig ist, dass der Bewerber begründen kann, warum er sich für eine Stelle bewirbt. Warum möchte ich genau das, genau dort machen? Was ist mein Beitrag für Thyssen-Krupp, seine Kunden und darüber hinaus?

Womit hat Sie ein Bewerber oder eine Bewerberin schon einmal überrascht?

Überraschungen erlebt man immer wieder in Bewerbungsprozessen. Spontan fällt mir ein Bewerber ein, der am Ende eines Fallstudieninterviews mich ans Flipchart bat, da er auch eine Aufgabe mitgebracht habe, die ich doch jetzt bitte für ihn lösen möge.