

[Intro-Musik]

Marina Herzmaye:r: Mein heutiger Gast liebt es andere zu inspirieren. Gisela Titelbach ist 54 Jahre alt und Head of Sales bei *epunkt*. Sie selbst ist immer in Bewegung und behauptet mit einer großen Portion Optimismus: „Jede und jeder kann den Job finden, der wirklich glücklich macht.“ Mein Name ist Marina Herzmaye:r und ich führe heute durch dieses Gespräch.

[Musik]

Marina Herzmaye:r: Hallo Gisela! Danke, dass du uns zu dir eingeladen hast, in den „Charles Darwin Entdecker-Raum“, traue ich mich einmal so zu behaupten, in Wien. Was steckt da dahinter?

Gisela Titelbach: Einmal herzlichen Dank für die Einladung. Es freut mich sehr, da dabei zu sein. Dahinter steckt ein Konzept, das wir als *epunkt* uns überlegt haben. Wir sind ja hier in der Personalberatung und unser Thema ist es ja, hier für einen Kunden den richtigen Kandidaten zu entdecken und vor allen Dingen für den Kandidaten den nächsten Schritt und den nächsten Karriereschritt zu entdecken. Das ist sozusagen ... Und da gibt es mehrere Räumlichkeiten, wo wir uns eben Damen und Herren ausgesucht haben, die eben Entdeckerpersönlichkeiten sind und da haben wir die Räume dann danach eingerichtet, dass es so ein bisschen dem Stil dieser Entdeckerpersönlichkeiten entspricht.

Marina Herzmaye:r: Also den richtigen Job zu entdecken, das ist auf jeden Fall euer *Background*. Hast du für dich den richtigen Job schon entdeckt? Also ich muss nämlich dazu sagen, du stehst da mit einem Strahlen und richtig viel Selbstvertrauen. Es ist schön, dich anzusehen. Da hat man das Gefühl, du bist im richtigen Job. Ist das so?

Gisela Titelbach: Das würde ich auf jeden Fall sagen. Und der Job ... das ändert sich ja auch im Leben. Und zum aktuellen Zeitpunkt würde ich sagen, ich bin im richtigen Job angekommen. Ich habe doch schon, wie du sagst, einige Lebensjahre hinter mir und der Job bietet einfach sehr viele Möglichkeiten, wo ich Talente und Dinge, die ich gerne mache, einbringen kann. Also ich bin sehr happy in diesem Job und vor allem in diesem Unternehmen angekommen zu sein.

Marina Herzmaye:r: Das klingt nach einem sehr schönen und vor allem auch bereichernden Job. Und auch die Philosophie von *epunkt* - habe ich mir angeschaut - ist sehr spannend. Magst du einmal ein bisschen davon erzählen?

Gisela Titelbach: Sehr, sehr gerne. Also *epunkt* ist ja ein privates Unternehmen, ein eigentümergeführtes Unternehmen. Und unser Eigentümer, Daniel Marwan, ist ein sehr visionärer Mensch. Das spürt man auch. Wir sind ein Unternehmen, das – wie soll ich sagen – mit sehr viel Vertrauen ausgestattet ist. Das heißt, hier wird Vertrauen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber gegeben. Es gibt sehr viel Freiraum, den man dann auch nutzen kann. Es gibt auf der anderen Seite sehr viel Visionskraft. Also wir sind ja auch in den letzten Jahren sehr gewachsen. Und das ist ja auch weiterhin das Ziel, uns weiterzuentwickeln, zu vergrößern. Es gibt einfach sehr viel Dynamik. Also in der Zeit – ich bin jetzt seit, im Herbst werden es vier Jahre, in diesem Unternehmen – und in dieser Zeit hat sich schon sehr viel wieder umgedreht. Und es wird

sich auch weiterhin wieder viel verändern. Und das ist auch dem geschuldet, dass sich auch unser Markt immer wieder verändert und wir ja auch für uns in Anspruch nehmen, wir möchten gerne Vorbild sein. Wir sind ja doch der größte Player am Markt und da haben wir natürlich auch die Verantwortung zu sagen: „Wie können wir besser werden? Wo können wir neue Dinge ausprobieren?“ Das ist vielleicht so im Großen und Ganzen das, was wir tun.

Marina Herzmayr: Ausprobieren ist allgemein ein sehr spannendes Stichwort. Ich habe es ja eingangs gesagt, du behauptest doch voller Optimismus: „Jede und jeder kann den Job finden, der für sie oder ihn perfekt ist. Oder beziehungsweise der sie oder ihn glücklich macht.“ Ist das wirklich so?

Gisela Titelbach: Das ist natürlich ein sehr hehres Ziel, das wir uns auf die Fahnen heften, wo wir unseren Kandidaten natürlich dabei helfen, da den richtigen Weg zu finden und gleichzeitig natürlich auch unseren Kunden. Weil die natürlich dann auch mehr Erfolg im Unternehmen haben, wenn sie Menschen an Bord holen können, die dann dort ihren Platz finden. Und das setzt natürlich einerseits einmal voraus, dass ich als Mensch weiß, was macht denn mich glücklich. Und das ist natürlich sehr unterschiedlich gestaltet. Und da gibt es ja nicht das Rezept, das und das sind dann sozusagen die Zutaten, alle in einem Rezept, die es dann ausmachen, dass dann ein Job einen glücklich macht. Weil jeder Mensch hat unterschiedliche Bedürfnisse, hat unterschiedliche Talente und je nachdem braucht es dann fürs Glücklichein für den einen Menschen das und für den anderen das. Und das gilt es, herauszufinden. Und das ist etwas, wo wir natürlich schauen, wie wir mit unseren Kandidaten das herausfinden, da hier auch die richtigen Fragen zu stellen, was Menschen möchten, was sie quasi bewegt, was ihnen Freude macht. Und auf der anderen Seite natürlich dann das *matching* in Richtung Kundenseite aufzufangen und dann da zusammen zu stöpseln.

Marina Herzmayr: Um das herauszufiltern nehme ich an, muss man eine Person doch schon ziemlich gut kennenlernen oder Zeit mit ihr verbringen. Nehmt ihr euch wirklich diese Zeit, dass ihr jeden Bewerber beziehungsweise jede Bewerberin persönlich kennenlernen, um quasi diesen Funken dann überspringen lassen zu können zu einem Unternehmen?

Gisela Titelbach: Mhm. Da hat sich natürlich ein bisschen was auch verschoben, muss ich dazusagen. Also das heißt, unser Geschäft hat sich vor der Pandemie, also vor Corona, ja so bewegt, dass hier Kandidatengespräche immer persönlich stattgefunden haben. Außer in Situationen, wo ein Kandidat vielleicht – keine Ahnung – in Vorarlberg oder in Deutschland sitzt, wo man gesagt hat, machen wir ein Skype Interview. Mittlerweile hat sich das ganze so gedreht, dass eigentlich nur mehr virtuelle Interviews geführt werden. Und das ist eine Dynamik, die jetzt wahrscheinlich auch gar nicht mehr rückwärts gedreht werden wird, weil einerseits der Kandidatenmarkt auch danach verlangt und sagt, das gibt mehr Flexibilität. Und wir haben auch mit der Zeit gelernt damit umzugehen. Also vor ein paar Jahren hätten wir noch gesagt: „Nein, wir brauchen hier die persönlichen Gespräche.“ Aber mittlerweile baut sich da auch eine Kompetenz auf, die man dann auch auf der virtuellen Ebene herausfinden kann. Also deswegen ... das ist sicher etwas, was dann auch oft für einen Kandidaten wichtig ist, für junge Bewerber wichtig ist, zu wissen, viele Gespräche finden heute virtuell statt. Also

auf das muss man sich einstellen. Und da springt schon auch viel rüber, wo man Menschen auch kennenlernen kann. Aber natürlich das hundertprozentige, da gebe ich dir vollkommen recht, ist dann wirklich in diesem *face to face* Interview, das dann ja auch meistens bei den Kunden logischerweise in weiterer Folge stattfindet.

Marina Herzmayr: Mhm. Wenn ich mich auf eine Stelle bewerben möchte oder sage, das wäre ein interessanter Job für mich ... Was sind denn so die grundlegenden Fragen oder grundlegenden Dinge, die ich für mich vorab klären sollte, bevor ich da willkürlich 10 oder 20 Bewerbungen hinaus-schicke. Was sind so die essenziellen Fragen, die ich für mich vorher beantwortet haben sollte? Den Job betreffend.

Gisela Titelbach: Den Job betreffend ... Also es ist sicher einmal wichtig, einmal sich selber ein bisschen kennenzulernen. Also zu wissen, was macht denn mir Spaß? Was kann ich gut oder was macht mir Freude? Das ist jetzt gar nicht so im Sinne „Ich muss überall schon perfekt sein“. Das ist ja nicht der Zugang. Sondern: Wo habe ich Freude daran, mich in etwas hineinzulernen und was brauche ich für ein Setting? Es gibt Menschen, die sagen sie arbeiten irrsinnig gut in Teams und können da wirklich gut performen. Es gibt andere, die sagen: „Ich brauche mein Einzelbüro. Ich will am liebsten alleine arbeiten und wenn da zu viele Menschen um mich herum sind, dann stört mich das.“ Also dieses einfach auch wissen, was ich selber gerne mag und wo ich so meine Stärken habe. Es geht gar nicht darum, wo ich gut bin. Weil dieses gut sein, das ist ja, gerade wenn jemand erst am Beginn des Berufslebens steht, ist einmal so ein Ausprobieren. Also diese Dinge sind, glaube ich, sehr wichtig. Und auf der anderen Seite sicher, bevor ich mich bewerbe, ein bisschen auch informieren: Was ist denn das für ein Job? Was ist denn das für ein Unternehmen? Also jetzt nicht nur nach Überschriften bewerben, weil die sind oft sehr irreführend. Wenn ich irgendeine *Headline* sehe von einem Job, oft steckt ganz etwas Anderes dahinter. Dann gibt es eine zweite *Headline*, die dieselbe ist, aber die Jobs sind unterschiedlich. Also, sich das wirklich auch anzuschauen, bevor man sich quasi die Mühe der Bewerbung macht. Weil dann kommt man eher in die Frustrations-spirale: Ich bewerbe mich zwar sehr viel, aber ich mache mir zu wenig Gedanken, wo ich mich eigentlich bewerbe. Also das wäre empfehlenswert.

Marina Herzmayr: Ihr als *epunkt* seid ja quasi Bindeglied zwischen euren Stakeholdern. Wenn wir jetzt auf die andere Seite schauen, also zu den Unternehmen direkt hin. Habt ihr da auch etwas, wo ihr die Unternehmen unterstützt dabei? Dass ihr sagt: „So und so tut ihr euch leichter.“ Das sollt ihr fragen oder auch so Arbeitstrends, nenne ich es jetzt einmal, ob es jetzt – wie ihr sagt – keine Gleitzeit mehr, sondern auf Vertrauensbasis ist, oder ähnliche Sachen ... unterstützt ihr Unternehmen auch?

Gisela Titelbach: Unbedingt. Also das ist auch unser Job. Egal, wer mit Kunden zu tun hat, sei es auf der Sales-Seite als auch auf der Recruiting-Seite, wirklich den Kunden hier auch gut zu begleiten. Und da sind wir mehr der Berater. Und beraten natürlich auch: Was braucht es, damit erstens einmal ein Recruiting Prozess professionell abläuft? Was erwarten sich Kandidaten? Und es ist ja immer mehr ein Kandidatenmarkt geworden. Also sprich: Der Kandidat hat die Möglichkeit sich auszusuchen und der Kunde sollte in vielerlei Fällen oft den roten Teppich ausrollen. Weil sonst bekommt er nicht die richtigen Kandidaten an Bord. Und da ist

sicher viel, wie soll ich sagen, Paradigmenwechsel auch hier in der Einstellung, was Unternehmen betrifft, wie sie hier Kandidatenprozesse aufsetzen und da passiert ja auch sehr viel. Also ganz viele Unternehmen professionalisieren jetzt gerade ihre Recruiting-Prozesse, weil sie merken: „Hey, es ist voll wichtig, dass wir da gut sind, weil sonst bekommen wir nicht einmal die Leute an Bord.“, was ja einmal der wichtigste Faktor für viele Unternehmen ist, damit sie weiter erfolgreich sein können. Und wir haben dann noch weiterführend auch ein Ausbildungsformat seit ungefähr eineinhalb Jahren, den Recruiting-Campus. Den haben wir mit der *WU-Exekutive* aufgesetzt, wo eben hier unser *Know-how* weitergegeben wird, vor allen Dingen was vorgelagertes *Active Sourcing* betrifft. Weil das ein wirklich wichtiger Faktor geworden ist in Kandidatenmärkten, dass ich überhaupt zu Kandidaten komme. Und das zweite natürlich, alles was *Candidate Experience* betrifft. Die ganze *Candidate Journey*, die sozusagen jemand macht, der sich als Bewerber hier für einen Job bewirbt. Was durchlebt der und was sollte ich als Unternehmen eigentlich beachten, dass das gut und professionell abläuft? Und natürlich alles, was Trends betrifft, eben in diesen ganzen Recruiting-Themen, die doch sehr rasch sich jetzt gerade verändern.

Marina Herzmayr: Apropos Trends ... da habe ich noch einen, den du mir erzählt hast, den ihr jetzt ausprobiert: die Vier-Tage-Arbeitswoche; jeder Freitag frei für die ganze Firma.

Gisela Titelbach: Genau. Mhm. Mhm.

Marina Herzmayr: Wie läuft es aktuell? Es ist ja noch nicht ganz so lange, aber kann man schon ein bisschen ein Gefühl dafür bekommen, wie es in der Firma läuft?

Gisela Titelbach: Zu dem kann ich jetzt noch gar nichts sagen, weil es wirklich ganz frisch ist. Also wir haben mit 1. Juni ein Pilotprojekt gestartet, dass wir drei Monate lang hier umgestellt haben, zu sagen, wir arbeiten eben diese drei Monate nur 32 Stunden beziehungsweise für Teilzeitmitarbeiter minus 20 Prozent und haben hier dann eben nur mehr Montag bis Donnerstag. Und haben aber trotzdem natürlich die gleichen Ziele. Und, ganz wichtig, bei gleichbleibendem Gehalt. Es wurde jetzt nichts verändert, sondern die Kolleginnen und Kollegen bekommen alle das gleiche Gehalt, haben aber jetzt reduziert um 20 Prozent Arbeitszeit. Natürlich mit der Herausforderung – das ist sozusagen unsere Produktivitäts-Wette, die wir intern haben – zu sagen, wir müssen es natürlich trotzdem schaffen in dieser Zeit gut unsere Ziele zu erreichen. Und das wird natürlich jetzt einhergehen damit, dass wir schauen: Wie können wir effektiver arbeiten? Wie können wir Meetings besser gestalten, dass wir nicht so viel Zeit brauchen? Also das ist sicher das Thema. Und dadurch, dass jetzt erst Woche zwei ist, kann ich noch gar nichts sagen außer, dass die Freude groß ist. Besonders, weil wir jetzt gerade Drei-Tage-Wochen haben aufgrund der Donnerstag-Feiertage und dann haben wir Pfingstmontag gehabt. Also es ist erst ganz in den Startlöchern, aber die Mannschaft ist extrem motiviert natürlich.

Marina Herzmayr: Du selbst bist ja auch, wie ich gehört habe, Systemischer Coach und Life Trust Coach. Gerade bei solchen neuen Pilotprojekten hast du da auch ... Bringst du da Ideen ein oder kannst du das in deinem Beruf auch einsetzen, deine Ausbildungen? Deine Zusatzausbildungen?

- Gisela Titelbach: Ja, also natürlich kann ich sie in meinem Beruf einsetzen, weil ich ja doch in meiner Rolle als Führungskraft viel mit Menschen zu tun habe. Auch natürlich sehr bereichsübergreifend immer wieder Schnittstellen habe, was ich ja sehr schätze und das einfach auch für mich ein Steckenpferd ist, viel mit Menschen arbeiten zu dürfen. Für mich sind die Ausbildungen einmal im ersten Schritt etwas gewesen im Sinne der Selbstreflektion. Und dieses Führen heißt im ersten Schritt einmal auch sich selbst führen zu können und gut zu kennen, um da eben dann auch anderen Menschen bei ihrem Weg helfen zu können. Und natürlich fließt das in meine Arbeit hinein, was diese Ausbildungen betrifft.
- Marina Herzmayr: Mhm. Das ermöglicht dir ja auch einfach einen ganzheitlichen Blick auf die Bewerber, auf den Menschen. Zu sehen, was alles noch hineinfließt in den ganzen Prozess. Wie wichtig ist es zu kapiern, dass nicht nur das, was auf dem Lebenslauf steht, wichtig ist für eine Bewerbung?
- Gisela Titelbach: Das ist absolut wichtig. Weil gerade in der heutigen Zeit, wo es ja wirklich oft einen Mangel gibt, wäre es irgendwie sehr fatal, wenn ich mich jetzt nur auf das reduzieren würde, was in einem Lebenslauf steht und jetzt nicht auf den Menschen hinter dem Lebenslauf schaue als solches. Also das heißt, es geht ja auch erstens einmal um die Potentiale, die Personen mitbringen. Gerade wenn wir von Berufseinsteigern reden, dann ist das ja auch immer das Thema. Da hat jemand eine Ausbildung gemacht, das ist eine Geschichte. Aber welche Potentiale und welche Interessen bringt jemand mit? Und da einfach auch ins Ausprobieren, ins Lernen hineinzugehen, Neugierde mitzubringen ... das gilt es herauszufinden. Und gar nicht von wegen: Der hat jetzt diese HTL gemacht oder der hat den Bachelor gemacht ... Das ist eine Sache. Aber was will der Mensch eigentlich machen, ist das viel Wichtigere.
- Marina Herzmayr: Mhm. Also die Persönlichkeit ist und bleibt sehr wichtig.
- Gisela Titelbach: Genau. Absolut. Im Endeffekt kann man das ja nicht ändern. Also das heißt ich kann Menschen begleiten eine Schulung zu machen, wenn ich jetzt vom Fachlichen rede. Aber ich kann das *Mindset* nicht ändern ... nicht leicht ... oder ich kann die Haltung nicht ändern. Und das sind die Dinge, die immer wichtiger werden, ob es da auch zu einem guten *Matching* kommt zwischen Kandidaten und Kundenunternehmen. Und, dass Kandidaten einerseits auch glücklich werden in dem Job. Weil, wenn dort eine andere Unternehmenskultur ist, wo dann jemand überhaupt nicht reinpasst, dann kann zwar das äußere Setting super klingen, aber die Person wird dann nicht glücklich dort.
- Marina Herzmayr: Mhm. Gerade wenn du über *Mindset* sprichst ... das ist ja auch sehr, sehr wichtig. Gerade am Anfang ist es manchmal nicht so, dass man sofort den erstbesten Job bekommt, den man sich wünscht, sondern, dass man einfach mehrere Prozesse durchlaufen muss. Aber du bist ja der Meinung, es gibt immer eine Lösung. Was rätst du jungen Menschen, die vielleicht ein bisschen hadern noch damit, dass es nicht gleich klappt und sie mehrere Prozesse durchmachen müssen, bis es wirklich für den einen Job dann irgendwann reicht? Das ist ja auch mental belastend, wenn man da nicht sofort reinkommt und nicht das bekommt, was man sich wünscht.

- Gisela Titelbach: Vielleicht auch zu Beginn nicht den Anspruch zu hoch stecken, dass es gleich der *perfect match* sein muss. Sondern, das wirklich auch als einen Lernweg zu sehen. Weil gerade, wenn man zu Beginn steht – wenn ich an meinen Berufseinstieg denke – dann ist das einfach ein Ausprobieren gewesen und noch gar nicht wissen ... Wenn ich jetzt zurückdenke, ich hätte nie gewusst, dass ich an dem Platz lande, wo ich jetzt bin. Das wäre gar nicht in meinem *scope* gewesen, weil ich habe es nicht einmal gekannt. Also das heißt, dieses wirklich ... sich einfach einlassen auf Dinge. Und dadurch auch sich selber kennenlernen zu können. Und wenn man dann Erfahrungen gesammelt hat, dann wird es ja auch immer leichter. Und ich denke mir, die jetzige Arbeitssituation sollte es jungen Menschen eigentlich etwas leichter machen, weil hier einfach doch eine große Nachfrage am Arbeitsmarkt ist, nach Berufseinsteigern.
- Marina Herzmayr: Und ein wichtiger Faktor ist ja auch immer, wenn man einmal den Fuß in der Türe hat, ist es ganz wichtig. Es gibt viele Jobs, die zwar existieren, aber nicht ausgeschrieben werden. Zum einen: Warum ist das so und wie kommt man dann doch vielleicht dazu, zu so einen Job?
- Gisela Titelbach: Ich meine das ‚nicht ausgeschrieben‘ ist ja oft die Situation, dass Unternehmen ja oft auch die Vorgabe haben, dass sie es intern ausschreiben müssen. Also das heißt gerade bei großen Konzernen, bevor die extern einen Job ausschreiben, müssen sie intern natürlich ausschreiben, dass sie hier eine Position frei haben. Ob vielleicht intern sich irgendjemand verändern möchte? Und manche Positionen werden halt auch eher so nach dem Motto „Es wird einmal herumgefragt. Kennt jemand jemanden?“ ... und erst dann wird der Weg ins externe Ausschreiben gegeben. Also was ich da nur empfehlen kann, ist sicher einmal dieses Initiativbewerbungen auch. Das heißt, wenn ich als junger Mensch sage, das und das Unternehmen interessiert mich, dass ich dort einfach auch mit Initiativbewerbungen mich bemerkbar mache. Dass ich auch natürlich bei Personalberatungen à la *epunkt*, aber auch natürlich Marktbegleitern, dort auch irgendwie mit einem Lebenslauf aufliege. Das heißt, wenn die dann einen Job hineinbekommen, dass die mich dann auch berücksichtigen können.
- Marina Herzmayr: Eines ist mir jetzt noch eingefallen ... gerade in Lebensläufen. Oft bekommt man diesen Satz: „Da ist eine Lücke im Lebenslauf.“ Zum einen: Wie geht man natürlich damit um? Und ich finde es ja auch ganz spannend. Ich würde es jetzt gar nicht Lücke nennen bei dir, aber du hast dir ja auch eine Auszeit genommen. Ein Jahr, oder ein halbes Jahr, *sabbatical* gemacht. Wie hast du diese Zeit für dich genutzt und wie kann man solche vermeintlichen Lücken, weil nichts macht man ja selten, trotzdem für sich nutzen?
- Gisela Titelbach: Mhm. Also ich würde überhaupt einmal von diesem Terminus weggehen. Weil ich sehe das überhaupt nicht als Lücke. Weil, wenn ich mir denke, wenn ich das Berufsleben jetzt von zwanzig oder Mitte zwanzig an beginne und ich arbeite bis 65 oder 70, dann sind das schon sehr viele Jahrzehnte. Das heißt, da ist es total wichtig, dass ich dazwischen auch immer wieder einmal Zeiten habe, wo ich mich auch aus dem rausklinke. Und jeder nächste Arbeitgeber profitiert davon. Ja, also das heißt, Lücken würde ich jetzt nicht als etwas vermeintlich Negatives sehen. Sondern das sind auch Zeiten, wo sich jemand einmal wieder zurückzieht, sammelt, mit Themen beschäftigt. Bei mir war es natürlich auch Weiterentwicklung und auch einmal runterkommen und

eine andere Perspektive bekommen. Dieses auch wieder auftanken, wenn man dann doch sehr intensiv im Berufsleben steht zu sagen: So jetzt wieder einmal ein halbes Jahr rausnehmen und sich Zeit nehmen für sich, für andere Dinge im Leben. Also es verfließt ja ineinander und es wäre irgendwie fatal zu sagen, das perfekte Arbeitsleben darf nur mit einem geschlossenen Lebenslauf ... das ist ein irrer Zugang. Also wäre nicht mein Modell und das wäre irgendwie schade, wenn man das Leben so betrachten würde.

Marina Herzmayr: Mhm. Also es gilt einfach, sich gut zu präsentieren und einfach auch dazu zu stehen, wenn man ... oder was heißt dazu zu stehen ... das auch positiv zu nutzen, wenn man solche Entwicklungsschritte und Entwicklungsphasen durchgemacht hat?!

Gisela Titelbach: Absolut! Und es ist ja dann immer eine gewisse Entwicklungsphase. Und das können ja auch Dinge sein ... sei es jetzt, dass man – keine Ahnung, hört man ja öfters – im Angehörigenumfeld jemanden zu pflegen hat oder, dass man sich einfach auch Zeit für eine Reise nehmen möchte. Das ist ja auch eine Erfahrung, die einen als Mensch wieder weiterbringt. Also das ist ja nicht negativ zu sehen, so nach dem Motto: „Da habe ich nichts Berufliches gemacht.“ Würde ich hier nicht trennen. Weil am Ende des Tages kommt es ja wieder dem nächsten Arbeitgeber zugute, wenn ein Mensch gereift ist, ja.

Marina Herzmayr: Angenommen man hat es dann geschafft zum Bewerbungsgespräch ... ob jetzt online oder in natura sei dahingestellt ... Was sind denn so die Eigenschaften, die gerne gesehen sind? Was tue ich jetzt zum Beispiel auch, wenn ich nervös bin, aufgeregt bin? Vielleicht noch nicht so ein großes Selbstvertrauen habe, weil ich vielleicht noch nicht zehn Jahre Erfahrung mitbringe? Wie präsentiert man sich am besten?

Gisela Titelbach: Das kommt natürlich jetzt darauf an, auf welchen Job man sich bewirbt. Aber ich denke mir einerseits, wenn man eine gewisse Neugierde mitbringt ... Also das heißt, auch wenn ich jetzt vielleicht zurückgezogen bin – und ich war als junger Mensch auch sehr schüchtern und zurückgezogen – also das heißt, das ist nicht etwas, was einem da so quasi angeboren ist. Bei mir war das auf keinen Fall so. Das entwickelt sich dann mit der Zeit. Und diese Neugierde und das Interesse, wenn ich mich jetzt für etwas bewerbe, das ist ja schon einmal ein erster Schritt, um Fragen zu stellen und sich vorab schon etwas zu überlegen. Gerade, wenn ich ein Remote-Interview führe, dann kann ich mir wirklich auch den Fragenkatalog da hinlegen und kann auch da schon in dem Gespräch auch punkten durch mein Interesse als solches. Und auch, dass ich mir vorher schon überlege, was ist mir denn wichtig und was zeichnet mich denn aus? Wenn ich da noch ein bisschen schwimme als junger Mensch, auch ein bisschen im Freundesumfeld fragen. Wie sehen die mich denn? Wie werde ich denn wahrgenommen als solches? Und es muss nicht jeder die sprühende kommunikative Persönlichkeit sein. Also das ist ja nicht das einzige Ziel für Jobs.

Marina Herzmayr: Allgemein ist es in Unternehmen – das ist auch ein wichtiger Punkt, zu wissen – nicht nur die sprühenden Vorprescher sind wichtig. Es ist ja jede Position in einem Unternehmen wichtig. Also gerade, wenn man sagt, man ist vielleicht ein bisschen ruhiger, ein bisschen zurückgezogen ... das kann ich ja definitiv auch als Vorteil nutzen, oder?

- Gisela Titelbach: Absolut. Also, wenn ich – auch bei uns im Unternehmen – so an Workshop-Situationen denke, wo aus verschiedenen Abteilungen Kollegen und Kolleginnen dabei sind, da gibt es oft zurückgezogenere Persönlichkeiten. Und die haben dann aber auch einen super Blick auf Dinge, haben oft einen sehr analytischen Zugang. Also das heißt, es muss ja nicht diese Art der Persönlichkeit überall sein, aber ich brauche dieses Diverse oft. Weil ... ja ... das ganze Leben spielt sich ... also die Menschheit ist ja auch sehr divers ... das heißt, ich brauche für jeden Job eine unterschiedliche Persönlichkeit und es gibt nicht die eine Persönlichkeit, die dann überall sein muss oder so.
- Marina Herzmayr: Mhm. Das ist auch ein ganz wichtiger Punkt, einfach um diese Diversität zu sehen. Was heutzutage, habe ich das Gefühl, auch mehr en vogue ist oder im Kommen ist, ist, dass man sich nicht mehr nur selbst als Person verkaufen oder als Bewerber und Bewerberin verkaufen oder präsentieren soll, sondern, dass man schon auch mehr die Möglichkeit hat, einem Unternehmen Fragen zu stellen, auch Wünsche zu platzieren. So ein bisschen, dass man auch „so kleine Anforderungen“ stellt. Denkst du, ist das eine gute Entwicklung?
- Gisela Titelbach: Absolut. Weil es geht ja auch darum, in dem Moment wo ich mich jetzt als Kandidat für ein Unternehmen entscheide, da geht es meistens um eine doch längere Zusammenarbeit. Ich verbringe dort ja eigentlich oft mehr Zeit als wie in einem privaten Kontext und es wäre ganz gut, wenn die auch wissen, welches Umfeld ich als Kandidat brauche, damit ich dort gut performen kann ... wo ich mich wohlfühle. Und das ist eine Art Bedienungsanleitung. Sozusagen auch mitzugeben, was ist mir als Kandidat wichtig. Was brauche ich, ohne dass das jetzt super fordernd klingen muss. Aber zu sagen ... Ok, wenn jemand sagt, ich habe ein hohes Ruhebedürfnis und es wäre mir wichtig, dass ich eher in einem Einzelbüro sitzen kann oder in einem ruhigeren Umfeld, dann soll die Person das artikulieren. Weil, wenn man die dann in ein Großraumbüro setzt und die ist dann eigentlich von der Aufgabe her super happy, aber eigentlich ist das Großraumbüro sowas von, wie soll ich sagen, nervend und enervierend, dass man da eigentlich dann nicht mehr arbeiten kann. Also das sind so verschiedene Settings, die wichtig sind zu thematisieren. Absolut. Ich finde das gut, das zu thematisieren. Ja.
- Marina Herzmayr: Das schließt auch den Kreis wieder zu diesen Bedürfnissen, die wir am Anfang gesagt haben. Denen sich vorher bewusst werden ...
- Gisela Titelbach: Genau.
- Marina Herzmayr: ... und dann darf man sie auch sagen.
- Gisela Titelbach: Ja, dann soll man sie auch sagen. Genau. Weil es ist ja genauso gut, dass man auch die Erwartungshaltung des anderen gut einholen kann, im Sinne von: Was erwartet der sich denn? Und genau so ist es auch legitim und wichtig zu sagen: „Mir wäre es ein Bedürfnis ...“ Sei es jetzt, wenn man sagt, ich bin Langschläfer, ist es möglich, dass ich da erst um 09:00 oder um 10:00 Uhr beginne. Das sind alles Dinge, die so das Gesamtpaket dann rund machen für jemanden.
- Marina Herzmayr: Auch eine spannende Sache, gerade wenn man vielleicht als junger Mensch beginnt mit Bewerbungsgesprächen und da noch nicht so viel Erfahrung hat ... das Thema Geld. Darf man über Geld reden? Darf man

auch da seine Erwartungen kundtun? Wie kommt man da auf einen Nenner, dass man sagt, es passt für beide Parteien?

Gisela Titelbach: Mhm. Also Thema Geld ist sicher gut und wichtig, aber nicht zu Beginn. Also es wäre irgendwie sehr komisch, wenn man ein Gespräch anfangen würde und dann der dritte Satz wäre: „Und übrigens, ich erwarte mir das und das Gehalt.“ Das würde dann schon sehr komisch kommen und würde das Bild ergeben, so nach dem Motto, der Person geht es nur ums Geld und das ist das Wichtigste. Aber natürlich ist das Thema Gehalt auch wichtig und ein wichtiger Hygienefaktor und würde ich auf jeden Fall am Ende des Gesprächs einbringen. Oder entweder ist es eh schon in der Ausschreibung klar, was hier sozusagen die Range ist und dass man dann da auch deponiert, was wäre sozusagen meine Gehaltserwartung. Weil dann weiß es das Gegenüber ja auch besser einzuordnen. Und wir fragen das ja sowieso ab. Also, wenn wir mit Kandidaten in Gesprächen sind, wird immer die Gehaltserwartung abgefragt. Weil sonst ... wie sollen wir denn dann auch unseren Kunden eine Empfehlung abgeben, wenn der vielleicht jetzt vollkommen außerhalb der Range ist, was wir jetzt quasi als Auftrag bekommen haben. Also deswegen, das ist ein wichtiger Bestandteil. Nicht zu Beginn, aber gehört unbedingt dazu.

Marina Herzmayr: Aber gerade auch für junge Menschen ist es wichtig zu wissen, das was in Ausschreibungen oft drinnen steht, ist eine Verhandlungsbasis, der Kollektivvertrag. Das ist nicht immer das, was am Ende des Tages rauskommt, oder?

Gisela Titelbach: Genau. Da muss man auch noch unterscheiden. Der Kollektivvertrag, weil du das ansprichst, das ist eine Sache. Es gibt manche Unternehmen, die führen den Kollektivvertrag an. Das ist oft sehr irreführend, weil der oft weit weg ist von dem, was wirklich bezahlt wird. Weil da wird oft mehr bezahlt, oder muss mehr bezahlt werden, weil sonst findet man die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gar nicht. Und die Range ist natürlich je nach Position. Wenn jetzt eine Position ausgeschrieben ist und die ist jetzt eher im, wie soll ich sagen, mittleren Erfahrungsumfeld und dann bewirbt sich jemand, der noch wenig Erfahrung hat, dann wird natürlich das Gehalt wahrscheinlich eher unten angesiedelt sein. Und idealerweise sollte man in Positionen dann halt eine Range vorfinden. Aber das handhaben Unternehmen sehr, sehr unterschiedlich. Und wenn man dann diese etwas skurrilen Kollektivvertrag-Ausschreibungen sieht, im Sinne von da werden 2.785,35 Euro bezahlt ... ja ... dann ist das halt einfach nur der Ordnung halber die Kollektivvertrag-Einstufung für diese Position, aber die Realität ist dann eh immer eine andere. Also man soll sich davon einmal nicht abschrecken lassen. Weil manche Unternehmen sind da leider ein bisschen ungeschickt und haben auch manchmal den internen Druck, dass sie da nicht nach außen gehen wollen mit den Daten, was sie bezahlen, weil sie das intern ja auch nicht kommunizieren können. Weil, Gehälter sind ja trotzdem noch immer Daten, die eben vertraulich sind und damit haben dann Unternehmen keine interne Transparenzmöglichkeit, was die Gehaltsdaten betrifft.

Marina Herzmayr: Also mutig sein ist auf jeden Fall etwas, das man jungen Menschen mitgeben kann. Welche Bewerbungstipps würdest du jetzt – grob zusammengefasst die drei wichtigsten – für jungen Menschen noch mitgeben?

Gisela Titelbach: Die drei wichtigsten Bewerbungstipps für junge Menschen ... Also ich glaube das wichtigste ist sicher einmal zu wissen, was ist sozusagen das Thema oder die Themen, die mir Freude bereiten. Dinge auch ausprobieren. Wenn ich in einem Gespräch bin, auch zuhören. Also dieses nicht nur in der Sender-Mentalität zu sein, das ist oft das Thema in der Aufregung. Sondern wirklich auch: Was erzählt mir denn der andere? Fühle ich mich da wohl? Passt das überhaupt für mich? Aber sich wirklich auch darauf einlassen können, auf Situationen und einfach ausprobieren. Weil ich denke mir gerade junge Leute ... Wie soll man wissen, was einem denn wirklich gefällt, wenn man das noch gar nicht selber erlebt hat?

Marina Herzmayr: Und wenn es der Job nicht geworden ist, dann kommt der, der einen glücklich macht, noch, oder?

Gisela Titelbach: Es ist eine Annäherung. Es verändert sich auch immer im Laufe des Lebens. Mit Sicherheit, ja.

Marina Herzmayr: Vielen Dank für deine Expertise und auch für deine hilfreichen Tipps. Danke, dass du da warst, Gisela Titelbach.

Gisela Titelbach: Danke für das kurzweilige Gespräch, Marina.

[Musik]

Marina Herzmayr: Herzlichen Dank an alle Zuhörerinnen und Zuhörer. Wenn euch der Podcast gefallen hat, bewertet ihn bitte auf Apple Podcast oder Spotify. Und wenn ihr der Meinung seid, diese Folgen sollten mehr Menschen zu hören bekommen, dann empfiehlt unser Format gerne weiter.

[Musik klingt aus]