

Exkursion: FINUM. Private Finance AG

Am 29. November 2018 fand die zweite Exkursion im Rahmen der Class of Excellence 2018/19 der Fakultät für Wirtschaftswissenschaften der Universität Wien statt. Diesmal ging es zur FINUM AG, die primär Finanzberatung in den Bereichen Vorsorge, Versichern, Veranlagen und Finanzieren anbietet. Abgesehen davon hat es sich das Unternehmen zur Aufgabe gemacht, jungen angehenden Akademikerinnen und Akademikern mithilfe eines Bewerbungscoachings Hilfestellung zu bieten. Unter dem Namen „Fit4Job“ findet diese Veranstaltung 3-4mal pro Monat statt und ist Studierenden im letzten Semester kostenlos zugänglich. Unser Coaching dauerte in etwa 2h und beinhaltete eine kurze Selbstvorstellung, einen Vortrag zum Thema optimale Bewerbungsunterlagen, sowie eine Fang- und Stressfragenrunde. Durchgeführt haben das Coaching Herr Mag. Wolfgang Frass und Herr Mag Thomas Leopold. Beide sind als Berater bei der FINUM AG aktiv.

Nachdem sich die beiden kurz vorgestellt und uns einen Einblick in den Tätigkeitsbereich von FINUM gegeben haben, ging das Training auch schon mit der wohl schwierigsten und sogleich simpelsten Aufgabe los: es wurde ein Freiwilliger gesucht. Gemeldet hat sich aus unseren Reihen einer, ein Dankeschön und Lob an dieser Stelle an dich, lieber Kollege. Gezeigt hat diese Übung sehr gut, dass sich aus einer großen Gruppe meistens nur 1-2 Personen melden, wobei gerade diese Initiative essentiell bei einem Assessmentcenter ist.

Nach dieser ersten kleinen „Mutprobe“ ging es an die nächste Herausforderung: die Selbstpräsentation. Innerhalb einer Minute sollte man die 2 wichtigsten Alleinstellungsmerkmale seiner Person präsentieren. Nachdem unsere Class of Excellence eine relativ große Gruppe für dieses Training war, welches normal mit Gruppen von etwa 10 Personen abgehalten wird, haben nur 5 Personen präsentiert. Alles andere hätte den zeitlichen Rahmen gesprengt. Gelernt haben wir dabei, dass es nicht nur wichtig ist, die vorgegebene Zeit im Auge zu behalten, man möchte ja nicht vor seinem wohlüberlegten Schluss abgebrochen werden, sondern seine Punkte auch gekonnt zu untermauern. „Ich bin teamfähig. Ich tanze zum Beispiel in einer Latein-Formation, in der es darauf ankommt mit dem Team gemeinsam bestmöglich zu performen und dafür zu trainieren.“ Ist besser als „Ich bin teamfähig.“ Die Kunst dabei ist es, nicht besonders großartige Eigenschaften aufzuzählen zu können, sondern viel mehr Beispiele nennen zu können, welche die genannten Merkmale verstärken und einen Nutzen zu formulieren, die dem Unternehmen zugutekommen. Wie bei jeder Präsentation ist auch hier selbstsicheres Auftreten von großer Bedeutung. Geheimtipp dabei: sich den Raum vorher etwas anschauen und einen Ort finden, an dem man sich wohlfühlt; denn wer sich wohlfühlt, ist sofort selbstsicherer.

Bevor man sich persönlich in einem Unternehmen präsentieren darf, muss normalerweise ein Lebenslauf und ein Motivationsschreiben geschickt werden. Wie ein solches am besten gestaltet wird, bekamen wir im zweiten Teil des Bewerbungscoachings erklärt. Bekanntermaßen zählt der erste Eindruck. Für eine Bewerbung bedeutet das ein freundliches, seriöses und professionelles Bewerbungsfoto. Auch wenn es individuell ist, eher selten wird ein Foto, welches in Sportkleidung am Gipfel eines Berges geschossen wurde, das ideale

Bewerbungsbild sein. Der Inhalt des Lebenslaufes selbst soll kurz und übersichtlich gestaltet sein. Wichtig ist, dass alle für das Unternehmen interessanten Punkte auf einen kurzen Blick erkenntlich sind. Einem Lebenslauf werden im Schnitt nur wenige Sekunden Aufmerksamkeit geschenkt. Das Allerwichtigste kann dabei auch optisch hervorgehoben werden, dabei gilt weniger ist mehr; mit Farben und Effekten nicht übertreiben. Zeitachsen werden antichronologisch gereiht, da die neuesten Erfahrungen und Abschlüsse im Allgemeinen die interessanteren für den potentiellen Arbeitgeber sind. Weniger relevante Punkte können zusammengefasst (z.B.: eine Vielzahl verschiedener Sommerjobs) oder ganz weggelassen werden (z.B.: die Volksschule, in der man war).

Im Wort „Motivationsschreiben“ steckt der wichtigste Inhalt bereits drinnen: die Motivation. Es soll auf maximal einer Seite die eigene Motivation und den Unternehmensnutzen darstellen. Motivationen sind positive Emotionen, die glaubhaft vermitteln, weshalb man sich für diese Stelle bewirbt. Bei der Nutzenformulierung werden Stärken ausformuliert, die den Wert für das Unternehmen unterstreichen. Der Grund, warum sich das Unternehmen genau für mich entscheiden soll, muss klar und deutlich auf dem Punkt gebracht werden. Im Prinzip sollen dabei folgende 2 Leitfragen beantwortet werden: „Warum bewerbe ich mich für genau dieses Unternehmen?“, „Warum soll das Unternehmen aus allen Bewerberinnen und Bewerbern genau mich auswählen?“

Das finale Thema des Workshops waren Fang- und Stressfragen. Die beiden Vortragenden stellten abwechselnd Fragen an einzelne Personen unserer Gruppe, die diese beantworteten. Anschließend wurde der Zweck der Fragen offen gelegt und die gegebene Antwort reflektiert. Stressfragen sollen, wie ihr Name schon verrät, Stress erzeugen aber auch Handlungs- und Denkansätze der Befragten offenlegen. Die Fragen reichten von „simplen“ Wissensfragen, nach der aktuellen Lage des ATX, über Fragen nach 10 Stärken und Schwächen, zu der wohl am meisten irritierenden Frage nach der Anzahl an Tennisbällen, die in ein Flugzeug passen. Mit solchen, auf dem ersten Blick absurd erscheinenden, Fragen, haben die Arbeitgeber eine gute Möglichkeit, die Herangehensweise beim problemlösungsorientierten Denken einer Person zu beobachten. Wie findet die oder der Befragte eine Lösung für dieses absurde Problem? Gerade weil es bei Fragen dieser Art keine richtige oder falsche Antwort gibt, kann die Persönlichkeit und Denkstruktur der Bewerberin, des Bewerbers getestet werden. Die Frage nach 10 Stärken und Schwächen soll den Befragten vor allem verunsichern. Die wenigsten Arbeitgeber wollen wirklich 10 Stärken und Schwächen hören, vielmehr ist das Ziel mit dieser hohen Anzahl zu verwirren und unter Druck zu setzen. Wichtig ist es, keine Schwächen in Stärken umzuwandeln, sondern tatsächlich Schwächen zu nennen. Geheimtipp der Berater hierbei: Schwächen nennen, die mit dem Job per se nichts zu tun haben, dadurch lassen sich bequem unangenehme Nachfragen vermeiden. Im Rahmen dieser Fragerunde kam auch die Frage nach unangebrachten Fragen, wie nach sexueller Orientierung, Religion oder Kinderwunsch auf. Unabhängig davon, dass diese Fragen dem Gesetz nach nicht zwingend (korrekt) beantwortet werden müssen, hat man dennoch professionell darauf zu reagieren.

Im Rahmen des gesamten Coachings kamen wiederholt interessante Fragen zu verschiedenen Aspekten von Bewerbungen auf, welche Herr Mag. Frass und Herr Mag. Leopold ausführlich

mit uns diskutierten. So wurden auch die Fragen nach der „perfekten“ Kleidung, dem Gehalt und verschiedenen Vertragsarten besprochen.

Mit dieser ausgesprochen spannenden Fragerunde, unserem persönlichen Highlight des Coachings, ging dieses auch schon zu Ende. Unsere beiden Coaches konnten uns viele lehrreiche Informationen mit auf den Weg geben, die uns dem nächsten Bewerbungsverfahren etwas entspannter entgegensehen lassen.