



Interview mit Personalreferentin Jennifer Schmitt - Teil 1

12. Juli 2019

Zum Thema »Freie Stellen bei MGA« führten wir ein Interview mit der Personalreferentin von MGA, Jennifer Schmitt. In Teil 1 geht es nicht nur um die Anzahl, sondern vielmehr um die Bewerbersuche sowie die Fragen, was dabei wichtig ist und welche Vorzüge MGA als Arbeitgeber besitzt. In Teil 2 stellt sich die Personalreferentin kurz vor und skizziert ihren Aufgabenbereich.

Welche Stellen sind 2019 bei MGA zu besetzen?

Jennifer Schmitt: Für dieses Jahr streben wir die Einstellung von 10–15 neuen Mitarbeitern an. Einige haben wir bereits gefunden.

Über welche Wege suchen Sie nach geeigneten Bewerbern?

Jennifer Schmitt: Auf der Suche nach geeigneten Mitarbeitern fahren wir mehrgleisig. Eine sehr wichtige »Ackerfläche« sind Hoch- und Technikerschulen. Dort unterstützen wir die Absolventen mit Praktika, Abschlussarbeiten und Fachvorträgen. Somit erhalten sie einen guten Einblick, was sie bei MGA erwarten würde. Weiter sind wir auf Jobmessen aktiv, präsentieren uns dort und suchen das Gespräch zu potenziellen Bewerbern. Fachleute mit Berufserfahrung sprechen wir über Anzeigen in Tageszeitungen, Fach- und soziale Businessmedien an. Unterstützung holen wir uns gelegentlich von Personalberatern. Das persönliche Gespräch ist allerdings Managementinstrument Nr. 1.

Auf welchen Wegen kommen die Bewerber bevorzugt zu MGA?

Jennifer Schmitt: Eine sehr gute Quote erzielen wir bei Absolventen, die mit uns ihre Abschlussarbeiten durchführen. Ansonsten stellen wir keine wesentliche Häufung von Bewerbungen über bestimmte Kanäle fest. Mit den eingeschlagenen Wegen erzielen wir eine gute Erfolgsquote, denn die Mehrzahl der Bewerber, die bei uns am Tisch sitzen, sagt ja.

Sprechen Sie speziell auch Frauen an?

Jennifer Schmitt: Wir hätten gerne einen höheren Frauenanteil als die momentanen 5–10 % im technischen Bereich. Wenn Frau sich bewusst für solch einen Beruf entscheidet, weiß sie, was sie will. Bewerberinnen werden bei MGA mit besonderer Aufmerksamkeit behandelt, auch mit Rücksicht darauf, dass Auslandseinsätze v.a. in Schwellenländern für Frauen meist schwierig und in manchen Ländern noch immer praktisch unmöglich zu realisieren sind. Trotzdem werden wir für weibliche Mitarbeiter immer Projekte finden, wo auch das Umfeld passt.

Wie ist die Altersstruktur Ihrer Bewerber?

Jennifer Schmitt: Bei uns bewerben sich v.a. Absolventen. Erfahrene Fachkräfte finden dagegen meist erst im Alter von über 50 zu MGA. Hier lernen sie zu schätzen, dass das Alter für uns – im Gegensatz zu manch großem Konzern – kein Ausschlusskriterium darstellt. Uns ist nur wichtig, dass die Bewerber neben ihrer fachlichen Qualifikation menschlich zu uns passen und dass das »Feuer« für die Projektarbeit noch brennt.

Welche Form der Bewerbung ist Ihnen am liebsten?

Jennifer Schmitt: Am liebsten erhalten wir die Bewerbungen über das Kontaktformular unserer Karrierehomepage, per Email und weitgehend formlos. Ganz bewusst verzichten wir auf ein musterhaftes Anschreiben.

Woher weiß ein Bewerber eigentlich, dass ein Job zu ihm passt?

Jennifer Schmitt: Wir setzen voraus, dass Bewerber die technischen Qualitäten mitbringen, sei es ein abgeschlossenes



Ingenieurstudium in Elektrotechnik, Maschinenbau oder Mechatronik, den Abschluss an einer Technikerschule oder genügend Berufserfahrung im elektrotechnischen Bereich. Wir bieten ihnen den Vorteil, dass wir sie je nach Interesse und Eigenschaften dort einsetzen können, wo sie ihre Stärken ausspielen können.

Als potenzielle Inbetriebnehmer sollten sie reiselustig, teamfähig und kommunikativ sein. Außerdem sollten sie mit Pioniergeist ausgestattet sein, also die Herausforderung lieben. Inbetriebnehmer sind Allrounder und für unser Unternehmen am wertvollsten.

Für Kopfmenschen, die akribisch, sorgfältig und am liebsten allein arbeiten möchten, kommen die anderen Einsatzbereiche in Frage. IT-affine Personen – diese kommen meist von der Hochschule – können wir als SPS-Programmierer gut gebrauchen, Techniker, die im Grunde ihres Herzens den Praktiker erkennen, finden bei uns ihren Platz in der Elektrokonstruktion. Grundsätzlich kann jeder, der in unser Anforderungsprofil passt, alles machen. Nach unseren Erfahrungen stößt gerade der Praxisbezug im Job auf großes Interesse.

Warum sollte sich jemand überhaupt bei MGA bewerben?

Jennifer Schmitt: MGA bewährt sich als besonderer und guter Arbeitgeber. Jeder Mitarbeiter wird hier nicht nur wahrgenommen, sondern auch als Mensch geschätzt und unterstützt. Der Inhaber kennt jede(n) persönlich. Gemäß den formulierten Slogans findet jede(r) ein passendes Plätzchen im Unternehmen, eine abwechslungsreiche Aufgabe, an der er/sie sein/ihr Profil schärfen kann.

Wenn Sie Bewerbungen lesen: Worauf achten Sie besonders?

Jennifer Schmitt: Dafür haben wir keine Checkliste, sondern betrachten die eingereichten Unterlagen individuell. Zunächst prüfen wir die fachlichen Komponenten und ob es Anknüpfungspunkte für eine Zusammenarbeit gibt. Bei Bewerbern von Fachschulen achten wir besonders auf die Abschlussarbeit, die für uns sehr aussagefähig dahingehend ist, wohin das Interesse geht. Letztlich ausschlaggebend ist aber auch die Einschätzung, ob die Bewerber persönlich zu MGA passen.

Was ist eigentlich an dem Gerücht dran, dass es eine »geheime« Zeugnissprache gibt?

Jennifer Schmitt: Aus unserer Sicht gibt es diese nicht. Die Sorge und Unsicherheit in dieser Hinsicht sind unbegründet. Natürlich muss gemäß der Rechtsprechung ein Zeugnis wohlwollend formuliert sein und darf dem Bewerber keine Steine in den Weg legen. Wichtiger als Zeugnisse ist der Lebenslauf. Dieses ist für uns das wichtigste Dokument, doch sind Brüche hierin kein K.O.-Kriterium, wenn diese hinreichend und ehrlich erklärt werden.

MGA hat ja seinen Sitz in Würzburg. Muss ich eigentlich umziehen, um bei MGA zu arbeiten?

Jennifer Schmitt: Nein, jedoch finden die Vorstellungsgespräche grundsätzlich in Würzburg statt. Dabei lernen die Bewerber die Firma und ihre Ansprechpartner persönlich kennen.

← Zurück