

M⁺aster

Build your career

C A R E E R



N°4
2010/2011

Master:
Garantie für Erfolg?

Unternehmer
als Traumberuf

Wege in die eigene
Berufung

Generation Y
beim Vorstellungsgespräch

Berufe unter der Lupe

Lebenslauf

www.success-and-career.ch

success
& career

Zufriedenheit aus der
eigenen Leistung ziehen.
Ein ganz normaler
Arbeitstag für High Performer.



Entscheiden Sie sich für eine Karriere bei Accenture, wo vielfältige Chancen und Herausforderungen auf Sie warten und Sie wirklich etwas bewegen können – Tag für Tag. Wo Sie die Möglichkeit haben, Ihr Potenzial zu entfalten und sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln, Seite an Seite mit talentierten Kollegen. Wo Sie unseren einzigartigen Erfahrungsschatz nutzen können, um unsere globalen Kunden auf ihrem Weg zu High Performance zu unterstützen.

Trifft das Ihre Vorstellung von einem ganz normalen Arbeitstag? Dann sind Sie bei Accenture richtig.

entdecke-accenture.ch

• Beratung • Technologie • Outsourcing


accenture
High performance. Delivered.



Martine Willame
Herausgeberin

Master C A R E E R

Master Career,
ein Magazin herausgegeben von

Success and Career SA

Plateau de Frontenex 5A

1208 Genf

Tel.: + 41 (0)22 707 05 30

Fax: + 41 (0)22 707 05 31

E-mail: info@s-and-c.ch

www.success-and-career.ch

Herausgeber:

Martine Willame

Produktion:

Marie Lyon

Project Manager:

Silja Kretz

Junior Project Manager:

Simone Fuhrmann

Anzeigen:

Martine Willame,

Doris Sultan

Grafik:

Margot Leman

Übersetzung:

Claudia Grosdidier

Korrekturlesen:

Julia Winter

Foto Titelseite:

Romero Alvaro – www.sygn.com

Model Titelfoto:

Lena Berchtold

Druck:

Dedalo, Spanien

Auflage:

2 x 13'000 Ex. dt. + fr.

4. Ausgabe

Für die Beiträge und Anzeigen
in diesem Magazin haften aus-
schliesslich die jeweiligen
Autoren. Nachdruck, auch
auszugsweise, nur mit schriftlicher
Genehmigung der Redaktion.

Copyright 2010 ©

By Master Career.

All rights reserved.

Zugunsten der besseren Lesbarkeit
wurde auf eine geschlechter-
spezifische Ausdifferenzierung der
Begriffe verzichtet, alle Bezeichnungen
gelten gleichermassen für die
männliche sowie die weibliche Form.

Good News: Sie wissen es bestimmt schon, die Schweizer Wirtschaft erholt sich wieder. Hoffen wir, dass sich das auch dauerhaft positiv auf den Arbeitsmarkt auswirkt!

Noch vor einem Jahr waren die Prognosen alarmierend und die Aussichten für Absolventen alles andere als rosig. Einige Unternehmen – insbesondere die KMUs – leiden auch heute noch stark unter den Auswirkungen der Krise. Aber die Firmen stellen tatsächlich wieder Personal ein.

bleiben wir jedoch realistisch: Gesucht werden qualifizierte, dynamische, flexible junge Menschen, die sich bereits bewährt haben. Angesichts dieser Feststellung scheint es klar, dass Sie Ihren zweifellos wertvollen Abschluss am besten durch weitere Erfahrungen – Praktika, bedeutende Auslandsaufenthalte oder andere Tätigkeiten, die Ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen – ergänzen.

Der Einstieg in die Berufswelt ist nicht einfach, aber eine äusserst bereichernde und lohnende Erfahrung. Obwohl dabei auch der Zufall mitspielt, sind Sie der Hauptakteur Ihres Erfolgs. Wenn Sie Ihren Abschluss schaffen, Ihre menschlichen und zwischenmenschlichen Fähigkeiten ausbauen und Erfahrungen sammeln, die einen Zusammenhang zu Ihren beruflichen Plänen aufweisen, wird Ihr Profil von den Personalverantwortlichen geschätzt werden. Eine gründliche Vorbereitung hilft Ihnen anschliessend, Absolventenmessen gewinnbringend zu nutzen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und sich von Ihrer besten Seite zu zeigen ... oder – warum nicht? – Ihre eigene Firma zu gründen!

Durch unsere Erfahrungsberichte von HR-Experten, Unternehmern und Berufseinsteigern erhalten Sie Ratschläge aus erster Hand für einen erfolgreichen Start ins Berufsleben. Wir danken allen ganz herzlich, die an diesem Magazin mitgearbeitet haben. Durch die Bereitschaft, ihre Erfahrung und ihr Wissen weiterzugeben, haben sie zu einer wertvollen Vielfalt an Standpunkten beigetragen.

M. Willame

Der **Master** als lebenslange Garantie für eine erfolgreiche Karriere? _ 3

Einige Jahre später ... _ 6

Talentswicklung: Wege in die eigene Berufung _ 8

Soft Skills: Bringen Sie Ihre versteckten Fähigkeiten ans Licht! _ 11

Gut vorbereitet zur **Absolventenmesse!** _ 13

Schöpfen Sie Ihr **Praktikum** voll aus! _ 18

Die **Generation Y** beim Vorstellungsgespräch _ 22

Die Kunst der erfolgreichen **Integration** am Arbeitsplatz _ 26

„Divide et impera?“ Das 1×1 der **Führung** _ 31

Unternehmer als Traumberuf _ 33

Lebenslauf und **Bewerbungsschreiben** _ 36

Sektoren und **Berufe unter der Lupe** _ 49

Audit, Bank, Bundesverwaltung, Fast Moving Goods, Industrie

Erreichen Sie Ihren zukünftigen Arbeitgeber

POSITIONIEREN SIE SICH
MIT HILFE UNSERER MEDIEN
ALS ATTRAKTIVER KANDIDAT

Success & Career: Ihr Karrierepartner

Zielsichere Stellen- und Praktikumssuche mit:

CAREER STARTER

Der Marktführer unter den zweisprachigen Schweizer Karriereratgebern – für den erfolgreichen Berufseinstieg.
Kostenlose Verteilung an fast allen Schweizer Hochschulen und höheren Bildungseinrichtungen (mehr als 200) sowie auf mehr als 25 Rekrutierungsveranstaltungen.

BACHELOR CAREER

Das Info-Magazin für Studierende zu Beginn ihres Studiums – für die zielgerichtete Praktikumssuche.

MASTER CAREER

Das Info-Magazin für Studierende in fortgeschrittenen Semestern – für die Vorbereitung auf die Arbeitswelt.

Und ab 1. Oktober 2010:
www.success-and-career.ch

Unsere neue Plattform.



www.success-and-career.ch

Plateau de Frontenex 5A – 1208 Genf – Tel.: +41 (0)22 707 05 30 – info@s-and-c.ch – www.success-and-career.ch

Weiterbildung

Der Master als lebenslange Garantie für eine erfolgreiche Karriere?

Zwischen dem nostalgischen Griesgram der einen, die ständig behaupten, „Früher war alles besser“, und dem sanften Optimismus der anderen, die felsenfest davon überzeugt sind, dass die Zukunft mehr als rosig sein wird, ist es nicht immer leicht, sich eine realistische Vorstellung davon zu machen, wie viel ein frisch erworbener Master-Abschluss auf dem Arbeitsmarkt denn nun tatsächlich wert ist.

DIE UNIVERSITÄTEN IM AUFBRUCH

Vor gar nicht so langer Zeit – genauer gesagt vor ca. 20 Jahren – kamen in der Schweiz weniger als 10 % einer Altersklasse mit einem Hochschulabschluss auf den Arbeitsmarkt. Damals öffnete ein solcher Abschluss nicht nur Tür und Tor zu einem Job, sondern auch zu einer vielversprechenden Karriere, was Anerkennung und Bezahlung anging.

In den 90er Jahren stellte man in der Schweiz und in Europa eine massive Zunahme der Zahl der Diplomierten und gleichzeitig eine langsame Abwertung der Universitätsabschlüsse fest. Letztere gerieten in den Ruf, theoretisch und weit entfernt von der Realität der Unternehmenswelt zu sein.

Nach einer Reihe von wirtschaftlichen Krisen (dem Platzen der Internet-Blase, dem 11. September, dem 2. Golfkrieg, der Subprime-Krise, dem griechischen Schuldenfiasko ...) scheint sich der Trend heute umzukehren. Dafür gibt es zwei mögliche Gründe: die durch die bilateralen Abkommen ermöglichte Personenfreizügigkeit und die Bologna-Reform.

Die stufenweise Ausdehnung der Freizügigkeit von Absolventen innerhalb des politischen Europas hat gezeigt, wie relativ der Wert der nationalen Abschlüsse ist. Die Schweizer Unternehmen stellen mehr ausländische Absolventen ein und haben dadurch gelernt, Ausbildungen zu schätzen, die sie vorher nicht kannten. Genauso wie Frankreich die Qualität der Ausbildungen in Lausanne, Heidelberg, London oder Mailand entdeckt hat, versucht Genf, seine Attraktivität für Absolventen der französischen oder englischen Elitehochschulen zu erhöhen.

Dieser Trend hat sich durch die Bologna-Reform zusätzlich verstärkt. Die harmonisierte Struktur und die gegenseitige Anerkennung der LMD-Abschlüsse (Lizenziat, Master, Doktorat) ermöglichte die Abschaffung der zahlreichen, umstrittenen Entsprechungstabellen der schweizerischen und europäischen Diplome.

Der echte Mehrwert von Bologna ist jedoch die allgemeine Einführung der Master-Abschlüsse. Dabei handelt es sich um wirkliche Spezialisierungen, mit Vorlesungen in einer Fremdsprache, universitären Austauschsemestern (Erasmus etc.) und Unternehmenspraktika sowie damit verbundener Präsentation einer Abschlussarbeit.

Nach einem Bachelor – der Generalistenausbildung mit dem Ziel, den Studierenden Welt-offenheit beizubringen – ist der Master, der oft in Zusammenarbeit oder mit der finanziellen Unterstützung der Berufswelt entwickelt wurde, zu einer echten beruflichen Spezialisierung geworden.

EIN SCHLÜSSEL ZUM EINSTIEG INS BERUFSLEBEN ...

Der Arbeitsmarkt schwächelt, es gilt, immer dringlichere kurzfristige Ziele zu erreichen. Die Unternehmen haben deshalb begonnen, unrealistische Wunschkandidaten zu suchen: Ideales Alter: 25-27 Jahre, Master-Abschluss, Beherrschung von 3 Sprachen sowie eine bedeutende, erfolgreiche internationale Berufserfahrung.

Dieses Profil scheint auf den ersten Blick eine Quadratur des Kreises. Doch ein universitärer Master-Abschluss könnte die Antwort auf all diese scheinbar widersprüchlichen Kriterien sein.

Wer sich nach einem Bachelor-Abschluss für einen hochspezialisierten Master entschieden und ihn mit einem Austausch an einer anderen europäischen Universität und mehreren Unternehmenspraktika verbunden hat, der kann sich tatsächlich voller Zuversicht auf eine solche Stelle bewerben. Eine hohe Verfügbarkeit und geringe Kosten eines Absolventen sollten dann den Ausschlag geben, insbesondere wenn der betreffende Bewerber im entsprechenden Unternehmen bereits durch ein Praktikum bekannt ist.

Bevor Sie sich bewerben, sollten Sie als Absolvent aber daran denken, was Ihr nächster Karriereschritt sein wird und sich nicht zu sehr auf Ihre erste Stelle konzentrieren. So werden Sie vermutlich eher ein innovatives Unternehmen bevorzugen, das dafür bekannt ist, seine Talente zu fördern. Ausserdem werden Sie sich wohl eher für eine Techniker- oder Spezialistenstelle bewerben, bei der das Unternehmen Ihre überdurchschnittliche Leistung und demnach Ihr Potential besser einschätzen kann.



... ABER KEINE UNBEFRISTETE BLEIBEGARANTIE

Öffnet der Masterabschluss auch nach dem gelungenen Berufseinstieg weiterhin alle Türen? In einer „sich verändernden Welt“ mit immer kürzeren wirtschaftlichen und technologischen Zyklen, einer massiven Verkürzung des Beschäftigungszyklus und der unvermeidlichen Erhöhung des Rentenalters, ist ziemlich sicher, dass die heutigen Absolventen mehrere Berufslaufbahnen haben werden.

Die geradlinige Laufbahn innerhalb eines einzigen Unternehmens ist tendenziell vom Aussterben bedroht. Bald wird eine Karriere aus aufeinanderfolgenden Funktionen und Verantwortlichkeiten bei zahlreichen unterschiedlichen Arbeitgebern bestehen.

Der Wert des Diploms wird demnach mit der Zeit langsam abnehmen, auch wenn es heute noch schwierig ist, das zuzugeben. Dies, weil sich die Dauer des Studiums und die Art der Abschlüsse verändern und ihre Zahl und Vielfältigkeit exponentiell wächst. Ende des letzten Jahrhunderts hielt ein Jura-Student am Ende des Studiums sein Lizenziat in den Händen. Seine Nachfolger verfügen heute über einen spezialisierten Masterabschluss – der vom angelsächsischen Steuerrecht bis zum internationalen Seehandelsrecht reichen kann.

Mit den Jahren wird übrigens auch die Berufserfahrung auf dem Lebenslauf wichtiger als der Studienabschluss. Der Abschnitt über die anfängliche Ausbildung rückt immer weiter nach unten, zunächst zugunsten der verschiedenen Stellen, dann der beruflichen Bildung. Am Ende findet er sich ganz unten auf der Seite wieder.

Weiterbildung wird bald zu einer Notwendigkeit. Nur sie garantiert kurzfristig die vom Arbeitgeber erwartete Leistung und langfristig den Erhalt der eigenen Beschäftigungsfähigkeit. Neben den eher zurückhaltenden und oft von den gegenwärtig zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen abhängigen staatlichen Massnahmen, den unterschiedlichsten Firmenstrategien, vom „bürokratischen“ Karriereplan (vom Aussterben bedroht) bis zur neoliberalen „Help yourself“-Einstellung, bleibt die berufliche Weiterbildung in erster Linie eine ständige Strategie des einzelnen Arbeitnehmers. Dabei geht es darum, die Mittel des Unternehmens zu nutzen, um den Erhalt seines Studienabschlusses zu garantieren und diesen gewinnbringend einzusetzen, indem man immer wieder neue Initiativen zur Weiterentwicklung und zum Erwerb von Kompetenzen ergreift.

Ein universitärer Masterabschluss öffnet definitiv Türen zum Einstieg in die Berufswelt. Gleichzeitig bietet er heute aber weder Garantie noch Versicherung gegen alle Risiken im Leben.

Frédéric Kohler
Head of Learning & Development,
BNP Paribas (Schweiz) AG

STUDIUM FERTIG, BILDUNG FERTIG? GANZ IM GEGENTEIL!



Markus Oppliger
Personalentwickler
BKW FMB Energie AG

Der Studienabschluss ist der erste Schritt in eine spezialisierte Berufswelt. Wer neben dem Studium Erfahrungen und Ausbildungen vorweisen kann, die einen klar erkennbaren Zusammenhang mit dem Wunschberuf haben, ist im Bewerbungsprozess im Vorteil. Dennoch, beim Berufseinstieg sind diese zusätzlichen Ausbildungen in der Regel noch kein zentraler Punkt.

Das ändert sich nach dem Berufseinstieg sehr schnell. Weiterbildung spielt eine wichtige Rolle – und das aus guten Gründen.
Periodische Weiterbildung ...
... erhöht die Effizienz der Mitarbeitenden und damit ihr Wohlbefinden.
... senkt die Gefahr, nach einer Restrukturierung keine Stelle mehr zu finden.
... hält die Mitarbeitenden geistig fit und flexibel.
... trainiert die Mitarbeitenden für den gesellschaftlichen und technologischen Wandel.

PERSÖNLICHE AUS- UND WEITERBILDUNG



Natalie Vogel
Human Capital Marketing
& Recruitment
PricewaterhouseCoopers

In einer Welt des stetigen Wandels ist es die zentrale Aufgabe jedes Einzelnen sich ständig weiterzubilden. Das setzt voraus, dass man sein Wissen nach dem Studium bzw. nach dem Berufseinstieg permanent weiterentwickelt. Zum einen erfolgt dies in der täglichen Arbeit „on-the-job“, indem man mit jedem neuen Projekt oder mit jedem neuen Kundenmandat neue Erkenntnisse gewinnt. Zum anderen bieten viele Unternehmen ein vielseitiges Weiterbildungsprogramm an, dank welchem man sich auf ebenso professionelle wie individuelle Weise fortbilden kann – fachlich, methodisch und persönlich.

... erweitert den Horizont der Mitarbeitenden und erschliesst ihnen neue Handlungsfelder.
... steigert den „persönlichen Marktwert“ und vervielfacht die Chance auf eine bessere Position und ein höheres Einkommen.

In der BKW gehen wir grundsätzlich davon aus, dass unsere Mitarbeitenden für ihre persönliche und berufliche Entwicklung selbstverantwortlich sind. Unterstützt werden sie jedoch mit regelmässigen Mitarbeiter- und Entwicklungsgesprächen, bei denen der Bedarf an Weiterbildung analysiert wird. Ein umfangreiches Weiterbildungsangebot oder finanzielle Unterstützung bei längerfristigen Ausbildungen helfen, die nächsten Entwicklungsziele zu planen und umzusetzen. Durch gezielte Angebote für Mitarbeitende, Führungskräfte und Projektleitende ermöglichen wir eine zielgruppenspezifische und individuelle Personalentwicklung.

PwC legt grossen Wert auf Aus- und Weiterbildung. Unsere Mitarbeitenden definieren gemeinsam mit ihren Coaches ihr Aus- und Weiterbildungsprogramm anhand ihrer beruflichen Erfahrungen und Entwicklungswünsche, d.h. dass fachliche und branchenspezifische Aspekte der Arbeit, sowie der Geschäftsbereich in dem sie arbeiten bei der Auswahl eine Rolle spielen. Zu einem ganzheitlichen Aus- und Weiterbildungsprogramm gehören nicht nur technische Trainings sondern auch Soft Skills-Kurse. Hierzu gehören z.B. Sprachtrainings und Kurse zu den Themen Kundenorientierung, Konfliktmanagement, Präsentationstechniken sowie Leadership-Trainings.

Durch eine ausgeprägte Feedbackkultur erhalten unsere Mitarbeitenden regelmässig Feedback zu ihren Mandats- oder Projekteinsätzen und ihrer persönlichen Entwicklung. Gleichzeitig haben sie die Möglichkeit, ihre gewonnenen Eindrücke mit ihrem Coach zu teilen. Durch diesen Coachingansatz wird für beide Parteien jedes Gespräch zu einer Lernopportunität und schafft Raum für Innovation und kreative Ideen.

Einige Jahre später ...

Was wird in fünf oder zehn Jahren passieren? Welchen Weg werden Sie zurückgelegt haben? Unabhängig davon, was Sie studiert haben, kann das heute niemand sagen. Das Leben, Zufälle und Begegnungen, Chancen und Umstände sind Aspekte, die Sie nicht beeinflussen können und wer weiss, vielleicht ist genau das Ihre Chance! Leben Sie diese letzten Studienjahre voll aus. Ihr Abschluss wird Ihnen Türen zu Welten öffnen, die Sie sich heute gar nicht vorstellen können. Alles ist möglich ...

EIN STUDIUM LEGT NICHT FEST...



Lajla Aganovic
Equities-Analyst
Lombard Odier
Darier Hentsch & Cie

Ich habe mich für ein Studium an der EPFL in der Fachrichtung Kommunikationssysteme entschieden, weil mich Technologie schon immer fasziniert hat und mich die Ausbildung an dieser dynamischen Hochschule motivierte. Im Anschluss daran wollte ich dem wissenschaftlichen Bereich eine wirtschaftliche Perspektive hinzufügen. Ich hatte bemerkt, dass die Kommunikation zwischen den beiden Bereichen nicht einfach ist und mich deshalb zu einer Diplomarbeit bei der Credit Suisse entschlossen.

Dabei entdeckte ich ein grosses Interesse an der Finanzwelt. Ich lernte zahlreiche Personen kennen, die wie ich eine akademische Laufbahn absolviert hatten, die nichts mit Finanzen zu tun hatte und dann doch in dieser Branche erfolgreich waren. Um es kurz zu halten: Der Übergang vom Ingenieurwesen in die Finanzbranche war nicht einfach, doch mit viel Einsatz beim Erwerb von Kenntnissen über grundlegende Mechanismen und die Branchenkultur habe ich es geschafft.

Ich lernte Lombard Odier, meinen heutigen Arbeitgeber, beim Absolventenforum an der EPFL kennen, im Rahmen eines Vorstellungsgesprächs für eine Informatikerstelle. Obwohl das nicht gerade meine Traumstelle war, wollte

ich einen ersten Kontakt knüpfen. Die eigentliche Herausforderung lag darin, als Junior in einer Finanzabteilung zu Lombard Odier zu stossen.

Derzeit arbeite ich seit mehr als zwei Jahren als Angestellte von Lombard Odier Investment Managers. Im Rahmen des „Graduate“-Programms absolvierte ich vier sechsmontatige Praktika in unterschiedlichen Abteilungen. Das Unternehmen ermutigte mich, mich weiterzuentwickeln und hat viel zu meiner Integration in die Branche beigetragen.

Heute bin ich als Aktienanalystin in der Abteilung Branchenfonds tätig. Im Alltag, wenn ich Branchen oder Aktien analysiere, versuche ich, mein methodisches Ingenieurdenken einzusetzen und trage so zur Vielseitigkeit des Teams bei.

Man kann sich natürlich fragen, was mir meine ursprüngliche Ausbildung für meinen heutigen Beruf nützt. Meine akademische Erfahrung hat mich gelehrt, jedes neue Problem systematisch anzugehen und begründete Argumente zu entwickeln. Diese Stärke wird in verschiedenen beruflichen Bereichen sehr geschätzt.

Ich denke, dass ein Hochschulstudium die Interessen jedes Studierenden erhalten und einem so ermöglichen sollte, eine Laufbahn zu wählen, die nicht zwingend die logische Folge der absolvierten Ausbildung darstellt. Wichtig ist dabei vor allem, sich die nötige Zeit zu gewähren, um die „Wende“ gut zu meistern. So kann man das Beste aus diesem Wechsel herausholen.

AUS ERSTER HAND

EIN KARRIEREWECHEL IST VIELLEICHT SO SCHLECHT GAR NICHT!



Sébastien Maret
Expert Liaison
Sotheby's

Am Anfang...

Ich schloss 2004 mit einem Lizentiat in Philosophie und Geschichte ab und wie bei den meisten Studierenden meiner Fakultät deutete alles darauf hin, dass ich danach unterrichten würde. Zuerst machte ich einige kurze, später längere Stellvertretungen. Das waren sehr wertvolle Tätigkeiten und sie machten mir viel Spass; doch die Lust nach mehr war sehr stark.

Ich beschloss schliesslich, andere Optionen ins Auge zu fassen und ging zu einem Berufsberater. Eine entscheidende Begegnung: Er ermutigte mich dazu, weiter in die Tiefe zu gehen, darüber nachzudenken was mich in meinem Inneren wirklich motivierte, die mentalen Schranken und die Klischees, die einen allzu oft in einer „typischen Laufbahn“ verharren lassen, zu überwinden.

JA, ZUM ABENTEUER DER SELBSTÄNDIGKEIT!



Alexandre Constantinescu
Partner
Stampa Group

Was für eine Ausbildung haben Sie?

Ich habe Finanz- und Devisenwesen studiert. Üblicherweise führt das dazu, im Bankenwesen oder in den Finanzmärkten zu arbeiten. Doch das Studium war mir zu viel Theorie und nicht genügend Praxis und schon bald verlor ich meine Motivation dafür. Ich bemühte mich dennoch, das Lizentiat abzuschliessen und nahm gleichzeitig ein zweites Studium im Bereich Informations- und Kommunikationssysteme in Angriff. Im Jahr 2000 schloss ich dieses ab.

Wie verlief Ihre Laufbahn?

Nach langer Suche landete ich einen Glückstreffer: eine Beraterstelle bei PricewaterhouseCoopers. Die Projekte zur Umsetzung von finanziellen Führungssystemen ermöglichten mir drei Jahre lang häufig zu reisen, vor allem nach London sowie innerhalb der ganzen Schweiz.

Auf dem Weg...

Ich erkannte so eindeutig meine Faszination für Kunstgegenstände (ich hatte schon meine Lizentiatsarbeit zum Thema Kunstphilosophie verfasst). Ich beschloss, auf meine innere Stimme zu hören und mit 31 Jahren eine entscheidende berufliche Wende, einen echten Karrierewechsel zu wagen. Natürlich darf man eine solche Entscheidung nicht auf die leichte Schulter nehmen. In meinem Fall führte mich mein Entschluss dazu, wieder „ganz unten“ anzufangen, dank eines Praktikumsangebots beim Auktionshaus Sotheby's. Mit über 30 nochmals Praktikant zu sein, ist alles andere als einfach! Aber es lohnte sich: Ich entdeckte eine absolut faszinierende Welt.

Und seitdem...

Nacheinander durfte ich verschiedene spannende Funktionen übernehmen: Vom Business Developer über Verwalter zum persönlichen Assistenten der Direktorin und schliesslich zum „Expert Liaison“, meiner derzeitigen Stelle. Dabei pflege ich regelmässige Kontakte zu den Sotheby's-Filialen in Paris, London, New York und Hongkong.

Die Moral der Geschichte'...

Das Leben birgt unzählige tolle Überraschungen. Nur selten sind die Pfade schon vorgespurt, es liegt an uns neue Wege zu finden.

Wie entstand die Idee, eine eigene Firma zu gründen?

Als Berater in einer Wirtschaftsprüfungsfirma stand man unter grossem Druck. Dies schränkte die Chancen unseres Teams ein. Im Jahr 2002 nahmen meine heutigen Partner, ehemalige Kollegen von PwC, mit mir Kontakt auf und baten mich, die Westschweizer Niederlassung der Firma Stampa & Partners zu gründen. Ich sagte sofort zu, denn ich glaubte ans Abenteuer der Selbständigkeit und hatte grosse Lust, ein Unternehmen zu gründen. Heute leiten wir eine der führenden Firmen in dieser Branche. Wir sind in drei Ländern mit sechs Niederlassungen präsent und verfolgen Projekte in Europa und in Nordamerika.

Was raten Sie Studierenden, die noch in der Ausbildung sind?

Ich empfehle ihnen, ihrem Instinkt zu vertrauen, sich ins Abenteuer zu stürzen, solange sie noch jung sind und keine Bindungen haben, und vor allem, stets vollen Einsatz zu zeigen. Mögliche „Laufbahnfehler“ sind eher ein Vorteil, denn sie zeigen Offenheit und Unternehmerteil.

Talententwicklung: Wege in die eigene Berufung

Wie kann ich meine Talente erkennen und meine Berufung finden? In diesem Artikel werden verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, wie Sie herausfinden, wo Ihre Talente liegen und welche Tugenden Sie dabei unterstützen.

Was bedeutet Berufung? Im Wort enthalten ist das Verb „rufen“. Gibt es einen „Ruf“ in meinem Leben, dem ich folgen sollte? Welche Talente und Fähigkeiten habe ich? Wo kann ich diese zum Ausdruck bringen? Was macht mir am meisten Freude? Wichtige Fragen, welche im Leben beantwortet werden wollen.

Es gibt Menschen, die wissen von klein auf, was sie werden wollen. Dies ist meist bei Ausnahmepersönlichkeiten der Fall, welche durch ihre Leistungen bekannt werden und oftmals auch in den Medien zu sehen sind. Das Ziel und der Weg sind bei ihnen von Beginn an klar. In den Bereichen Sport, Musik und Kunst werden solche Talente von jung auf gezielt unterstützt. Es ist jedoch eher selten, dass Talente schon in den ersten zehn Jahren sichtbar und gefördert werden.

Die Talententwicklung ist ein Prozess, der in unserem Inneren wie auch im Aussenleben stattfindet. Die Talente sind in uns angelegt. Es liegt an uns, diese zu finden und aktiv zum Ausdruck zu bringen. Hierfür ist es hilfreich, sich passende Werkzeuge anzueignen und sich bei diesem Prozess professionell begleiten zu lassen.

Lehr- und Wanderjahre

Der Weg der Berufung entfaltet sich über das ganze Leben. Dabei gibt es verschiedene Phasen. Nach dem Studium bis zum Alter von 30-35 Jahren sind es die Lehr- und Wanderjahre. In dieser Zeit kann und soll man verschiedene Wege und Möglichkeiten ausprobieren. Es gibt dabei kein Richtig oder Falsch, sondern nur wertvolle Erfahrungen. So gibt es Haupt- und Nebenwege; die einen Präferenzen und Abneigungen erkennen lassen.

Aufstieg und Reife

Durch die verschiedenen Erfahrungen unserer Lehr- und Wanderjahre hat sich herauskristallisiert, was zu uns passt und was nicht. Wir sind gereift und haben einige Stufen, beruflich wie privat,

erklommen. Zwischen 35-45 Jahren gilt es, den eingeschlagenen Weg zu bestätigen oder sich die Frage zu stellen, ob die Karriereleiter am richtigen Haus steht. Falls sich eine Veränderung anbahnt oder ein Karrierewechsel ansteht, ist es sinnvoll, eine Standortbestimmung vorzunehmen. Es kann auch sein, dass eine weitere Karriere in einem neuen Gebiet ruft.

Die zweite und dritte Karriere

Heutzutage ist es keine Ausnahme mehr, dass wir alle 10-20 Jahre einen neuen Weg gehen. Viele Menschen zwischen 40-60 Jahren wählen nochmals neu und schlagen eine andere Richtung ein. Oft baut diese auf den Fähigkeiten auf, welche wir zuvor erlangt haben.

In allen Veränderungsphasen und Zeiten der Weichenstellungen ist es wichtig, innezuhalten und mit den geeigneten Methoden, die Entscheidungsfindung zu unterstützen.

WERKZEUGE ZUR TALENTENTWICKLUNG

Folgende Werkzeuge und Methoden werden Ihnen dabei helfen, Ihre eigenen Talente zu erkennen, die nächsten Schritte Richtung Berufung zu gehen und den Weg zu Ihrem Traumjob zu bahnen:

Rückblick und Reflektion des bisherigen Lebens: Der rote Faden

Erkenntnisreich ist die Analyse des eigenen Lebenslaufes mit all seinen Höhen und Tiefen mit dem Ziel, den roten Faden zu erkennen. Nehmen Sie ein grosses Blatt Papier und malen Sie Ihre Lebenslinie mit allen wichtigen und wegweisenden Stationen des bisherigen Weges auf. Stellen Sie sich die folgenden Fragen: Was hat mich geprägt, positiv wie negativ? Welche Tätigkeiten machen mir am meisten Freude? Wo bin ich in meinem Element? Was wiederholt sich immer wieder? Führen Sie eine andere Person anhand des Blattes durch Ihr Leben und erkennen Sie so Ihren roten Faden.

Blick auf die Gegenwart: Freude und Resonanz

Ein weiteres Instrument ist der Blick auf die Gegenwart. Hier geht es um die positive Resonanz, die ich auf etwas habe. Was zieht mich an? Was finde ich toll? Welche Menschen begeistern mich und könnten meine Vorbilder sein? Welche Produkte, Marken und Firmen finde ich faszinierend? Was für Eigenschaften haben diese?

Das, worauf ich reagiere, ist ein Spiegel, eine Reflektion meines Inneren. Angenommen ich bin begeistert von einem Unternehmer, der innovative Ideen hat und der sich vor fünf Jahren damit erfolgreich selbstständig gemacht hat. Welche Schlüsse kann ich daraus für mich ziehen? Inwiefern habe ich selbst gute Ideen, welche Erfolg haben könnten? Könnte ich ein Unternehmer werden? Erstellen Sie eine Liste mit Firmen, Personen und Ideen, die Sie begeistern oder begeistern könnten.

Innenschau: Intuition und Inspiration

Durch das In-Sich-Gehen und In-Sich-Hineinhören können wir unserer inneren Stimme gewahr werden. Die innere Stimme ist unsere Führung, die weiss, was für uns „richtig“ ist. Oft wird dies auch als Bauchgefühl oder Intuition beschrieben. Stille, Meditation und Kontemplation sind einige der Methoden, die uns dabei unterstützen, unsere innere Stimme besser wahrzunehmen. Intuition und Inspiration sind immer da, nur ist es wie mit der Post im Briefkasten. Der Pöstler kommt jeden Tag. Wenn ich jedoch den Briefkasten nicht leere, dann kann ich meine Post auch nicht in Empfang nehmen. So verhält es sich mit der Intuition und Inspiration. Es braucht Zeit und Raum, damit ich meine Ideen empfangen kann, damit ich die innere Gewissheit habe, was das Richtige für mich ist. Es gibt viele Wege, die innere Stimme zu hören, sei es über Sport, Meditation, Yoga, Chi Gong, Tanzen, Musik, Schreiben, Malen oder andere Formen von Bewegung und Kreativität. Was passt zu mir? Was inspiriert mich?

Feedback aus dem Umfeld: Ein ehrlicher Spiegel

Ehrliches, offenes und konstruktives Feedback zu erhalten, ist ein grosses Geschenk, das man nicht oft erhält. Im Prozess der Standortbestimmung und der Talentfindung macht es Sinn, fünf bis zehn Menschen aus dem eigenen Umfeld zu fragen und Feedback einzuholen. Wer bin ich für dich? Was sind meine Talente aus deiner Sicht? Wo siehst du meine Potentiale? In welchem Bereich und in welcher Funktion siehst du mich in fünf bis zehn Jahren? Fragen Sie Ihren Partner, Familienmitglieder, Freunde und Arbeitskollegen, welche Sie gut kennen und Sie werden positiv überrascht sein.



Ausrichtung auf die Zukunft: Formulierung von Zielen, Werten und einer Vision

Ein weiterer Schritt ist das Verfassen einer Vision mit der Ausrichtung auf die nächsten 10, 20 oder 30 Jahre. Ich schreibe mir sehr detailliert und präzise auf, wie mein Leben in meiner Vision ausschauen wird, so wie ich es für möglich erachte. Wie will ich mein Leben gestalten? Welche Werte sind mir wichtig? Für was stehe ich ein? Mit der Vision und den Werten können Sie nun konkret Ihre Ziele und nächsten Schritte formulieren, welche Sie auf Ihrem Weg unterstützen.

DIE UMSETZUNG: WICHTIGE TUGENDEN UND QUALITÄTEN, UM ERFOLGREICH ZU SEIN

Um auf dem Weg der Berufung erfolgreich zu sein, ist die richtige Mischung von Ingredienzien nötig.

Passion

Eine wichtige Eigenschaft für die Umsetzung der eigenen Talente ist die Passion oder auch Leidenschaft genannt. Passion ist etwas, was uns nicht loslässt, was uns nährt und bewegt. Passion treibt uns vorwärts. Zu Beginn sind es die verborgenen Talente, welche wir als Hobbys ausüben. Viele Menschen glauben nicht daran, dass aus einem passionierten Hobby ein Beruf entstehen kann. Umgekehrt gilt es, genau zu prüfen, ob es nicht Möglichkeiten und Wege gibt, wie aus dem Beruf die Berufung werden kann. Die künftige Passion kann auch aus dem „Leiden“ heraus, aus der Unzufriedenheit „erschaffen“ werden, so eine Bedeutung des Wortes Leidenschaft. Die Unzufriedenheit drängt uns dazu, dass wir uns verändern. Sie trägt das Potential in sich, das Neues entstehen kann, was besser zu uns passt.

Es ist eine Freude, mit passionierten Menschen zusammen zu sein, sie sind lebendig und beseelt von ihrer Idee und Aufgabe. Ihre Augen leuchten. Gehen Sie in sich und finden Sie Antworten auf die Fragen: Was begeistert mich? Oder was könnte mich begeistern? Was für Ideen habe ich?

Mut und Vertrauen

Immer wieder im Leben brauchen wir den Mut, eine Entscheidung zu treffen und den Weg ins Ungewisse zu gehen. Ohne zu wissen, was daraus wird. Viele Menschen sind heute nicht nur daran interessiert, klassische Aufstiegskarrieren zu verfolgen. Sie wollen vielmehr ihren eigenen Weg gehen. Wo Talente und Passionen sind, kommt der Erfolg von alleine. Wir brauchen Mut und Vertrauen zu uns und dem Leben, um daran zu glauben, dass es immer weitergeht und wir unsere Ziele erreichen. Diese beiden Eigenschaften wachsen durch das aktive Tun, durch das Ausprobieren und die Erfahrungen, die wir machen.

Fokus auf ein Ziel

Ohne ein konkretes Ziel im Auge zu haben, wird Vieles zur Beliebigkeit. Es geht darum, dass wir unser Leben aktiv gestalten, so wie wir es haben wollen. Dies bedeutet, dass wir unser Ziel nicht aus den Augen verlieren, dieses immer wieder den Gegebenheiten der Zeit anpassen und die angewandten Methoden überprüfen. Ablenkungen gibt es wahrlich genug; diesen gilt es zu widerstehen.

Disziplin und Beharrlichkeit

Ohne Disziplin kommen wir nicht ans Ziel unserer Träume. Wir müssen beharrlich sein, müssen jeden Tag „am Ball“ bleiben, in guten wie in schlechten Tagen. Wir alle kennen den „inneren Schweinehund“. Dieser darf nicht das Ruder übernehmen, sondern es gilt, den Willen zu stärken. Das können wir üben, z. B. durch tägliches Joggen; egal ob es schön ist, schneit oder regnet. Wir gehen raus, unbeeindruckt von den äusseren Umständen.

Geduld

Geduld ist eine Tugend, mit der die meisten Menschen ringen. An dieser Qualität kommen wir nicht vorbei. Geduld zu haben, benötigt Vertrauen. Es braucht alles seine Zeit zur Entfaltung. Es hilft dem Bauern nicht, am Tag nachdem er Samen gesät hat, aufs Feld zu gehen, um zu schauen ob schon eine Pflanze gewachsen ist. Sie wird deswegen nicht schneller wachsen. Er weiss aus Erfahrung, dass es Zeit braucht. Aber er kann durch Pflege alles dafür tun, damit die Samen spriessen und die Pflanze wachsen kann.

Verbundenheit

Eine weitere Qualität ist das Gefühl von Verbundenheit. Die Verbundenheit mit uns selbst, unserer Umwelt und der Natur unterstützt uns dabei, die eigenen Fähigkeiten und Talente zu erkennen und umzusetzen. Alles ist verwoben in einem gemeinsamen Netz. Ein anschauliches Beispiel dafür ist ein Mobile: Wenn ich es an einem Ort berühre, dann beginnt sich das Ganze zu bewegen. Das Gefühl von Verbundenheit mit uns selbst und der Umwelt gibt Vertrauen und auch die Gewissheit, dass wir eingebettet sind. Es ermöglicht uns den Zugang zu uns selbst auf einer tieferen Ebene. Hilfreich sind hierbei z. B. Meditation, Selbstreflektion und Spaziergänge in der Natur.

Die Verbundenheit mit uns selbst erleichtert uns den Zugang zu unserer Passion. Wir sind fokussiert, haben Mut und Vertrauen. Es fällt uns einfach, diszipliniert zu sein und beharrlich unseren Weg zu gehen. Wir wissen: Alles hat seine Zeit und braucht seine Zeit und damit gehen wir geduldig Schritt für Schritt voran.

Der innere Wegweiser

Mit unserem Herzen haben wir einen inneren Wegweiser, der uns den „richtigen“ Weg weisen kann. Der Autor St. Exupéry hat dies in seinem Buch „Der kleine Prinz“ mit den Worten beschrieben: „Man sieht nur mit dem Herzen gut, das Wesentliche ist für das Auge unsichtbar“. Die innere Stimme des Herzens zeigt sich durch Freude und Begeisterung für eine Sache. Es ist eine feine und weise Stimme, welche durch die Gedanken des Kopfes schnell übertönt werden kann. Höre ich auf meine Herzensstimme oder tue ich Dinge „halbherzig“?

Gibt es den Traumjob?

Meiner Erfahrung nach gibt es ihn, den Traumjob. Es geht darum, zur richtigen Zeit am richtigen Ort zu sein. Sich darüber im Klaren zu sein, was man will und was nicht. Den Mut zu haben, nicht aufzugeben, bis man zufrieden und glücklich ist.

Suchen Sie sich eine Tätigkeit, die Ihnen entspricht, in der Sie sich einbringen und ausleben können. Jeder kann einen Unterschied machen, der wichtig ist für das Team, das Unternehmen und die Welt. Es beginnt im Kleinen. Die besten Resultate werden erreicht, wenn man etwas tut, was einem Spass macht und was den eigenen Fähigkeiten und Wünschen am besten entspricht. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg dabei.

Patrick Looser

Geschäftsführer

PALO Institut für Bewusstsein und Talententwicklung
www.palo.ch

Soft Skills: Bringen Sie Ihre versteckten Fähigkeiten ans Licht!

Nach Abschluss Ihrer Ausbildung werden Sie in Ihrem Fachbereich bestimmt vertiefte Kenntnisse erworben haben. Um diese aber in der Berufswelt umfassend einbringen zu können, sind Ihre Soft Skills, also Ihre „weichen“ Fähigkeiten, Ihr wichtigstes Hilfsmittel.

IHRE PERSÖNLICHKEIT ALS ERFOLGSFAKTOR

Ein Arbeitgeber wünscht sich bei Bewerbern für eine Stelle zahlreiche verschiedene Kompetenzen. Diese können in zwei Kategorien eingeteilt werden. Die erste umfasst sämtliche für eine bestimmte Stelle erforderlichen technischen Kenntnisse und Fähigkeiten, wie absolvierte Abschlüsse, frühere Praktika und Stellen, Expertise in Spezialgebieten oder Beherrschung der Arbeitssprachen. Die zweite hingegen setzt sich aus den ergänzenden Elementen zusammen, die Sie für die Stelle XY mittel- und langfristig zum idealen Mitarbeiter machen: Ihre sozialen oder zwischenmenschlichen Fähigkeiten – die berühmten Soft Skills.

Wenn man Stellenangebote durchsieht, sticht die Bedeutung der zweiten Kategorie ins Auge. Diese Kompetenzen können bis zur Hälfte der Stellenbeschreibung ausmachen. Die Fähigkeiten, sich selbstständig zu organisieren, unter Druck zu arbeiten und effizient zu kommunizieren; Dynamik, Kreativität, diplomatisches Geschick oder Kundenorientiertheit – jede Stelle erfordert ein angemessenes Gleichgewicht an unterschiedlichen Soft Skills.

Die von den Mitarbeitern erwarteten allgemeinen Qualitäten prägen auch die Kultur eines Unternehmens. Teamarbeit, interkulturelle Kommunikation, Einsatz und Eigeninitiative bilden das Fundament zahlreicher Firmenkulturen. Hinzu kommen spezifischere Qualitäten, welche den Ruf eines Unternehmens ausmachen: Respekt der Tradition bei einer Firma der Uhrenindustrie zum Beispiel, Einfühlungsvermögen für eine soziale Institution oder Integrität im Bankenwesen.

Heutzutage sind die Soft Skills integraler Bestandteil des Unternehmensvokabulars, weil sie dazu beitragen, zu erkennen, ob ein Bewerber für die

von ihm angestrebte Stelle geeignet ist. Das Potential des Neankömmlings wird aus Sicht seines Arbeitsumfeldes betrachtet und nicht nur auf der persönlichen Ebene.

ANGEBOREN ODER ERWORBEN?

Betrachten wir nun genauer, wie diese Soft Skills bestimmt und weiterentwickelt werden können.

Es besteht kein Zweifel darüber, dass jeder von uns eine grosse Anzahl sozialer und zwischenmenschlicher Qualitäten besitzt. Die Soft Skills stehen nicht in direktem Zusammenhang mit der Berufswelt, da sie Teil Ihrer Persönlichkeit sind. Ihr Alltag birgt unzählige Situationen, anhand derer Sie Ihre wichtigsten Stärken erkennen können. Vermitteln Sie, wenn zwischen Ihren Freunden Eiszeit herrscht? Dann zeigen Sie diplomatisches Geschick. Sie sind stets bereit, eine Reise oder einen Abend zu organisieren? Dann sind Sie dynamisch und verfügen über viel Eigeninitiative. Gestalten Sie gerne originelle Einladungskarten oder haben das Logo Ihres Volley-Clubs entworfen? Dann wissen Sie, wie Sie Ihre Kreativität richtig einsetzen können. Wenn es Ihnen schwer fällt, Ihre Persönlichkeit zu erfassen, können Ihnen die Personen in Ihrem Umfeld bestimmt helfen, Ihre Stärken – und Ihre Schwächen – zu beschreiben.

Es geht aber nicht nur darum, seine Soft Skills zu bestimmen, sondern sie auch weiterzuentwickeln. Ein proaktives Vorgehen (an sich schon eine Stärke!) ist der beste Weg, dies zu erreichen: Je mehr neue Erfahrungen Sie sammeln, desto besser werden Sie sich in Ihren Soft Skills „üben“ können. Ein Aufenthalt im Ausland, Freiwilligenarbeit oder der Einsatz in einer Studentenvereinigung, all diese Gelegenheiten bieten Ihnen die Chance, Ihre Anpassungsfähigkeit, Ihre Fähigkeit zuzuhören, oder Ihren Teamgeist zu verfeinern.

Ihre Berufserfahrungen sind selbstverständlich äusserst aufschlussreich, wenn Sie zeigen wollen, dass Sie sich zu entfalten wissen und in diesem Umfeld Ihr Bestes geben. Nach Beendigung einer beruflichen Erfahrung erhalten Sie meist ein Arbeitszeugnis oder ein Empfehlungsschreiben, das eine Einschätzung Ihrer Arbeit durch Ihren Arbeitgeber enthält. Neben der Selbstbeurteilung Ihrer Fähigkeiten werden die Personalverantwortlichen diese Dokumente lesen und ihnen grosse Bedeutung beimessen.

SO SETZEN SIE IHRE SOFT SKILLS GEWINNBRINGEND EIN

Schliesslich geht es auch darum, im Hinblick auf eine gewünschte Stelle diejenigen Ihrer Soft Skills, die Sie von den anderen Bewerbern abheben, geschickt hervorzuheben. Der Vorteil dieser Fähigkeiten liegt darin, dass sie „übertragbar“ sind. D. h. Sie können zeigen, dass Sie über die erforderlichen Kompetenzen verfügen, indem

Sie sich auf unterschiedliche Situationen stützen. Nachdem Sie ein Stellenangebot sorgfältig analysiert haben, sollten Sie sich überlegen, welche Ihrer Erfahrungen eine bestimmte soziale Fähigkeit (oder mehrere) am besten darlegt. Diese können Sie dann in Ihrem Lebenslauf erwähnen und sich konkrete Beispiele in Erinnerung rufen, die Sie während des Vorstellungsgesprächs einbringen können.

Ein Beispiel: Ein Personalverantwortlicher fragt nach Ihrer Eigeninitiative. Sie bleiben nicht hilflos und stumm, sondern sind in der Lage, eine Veranstaltung zu beschreiben, die Sie für Ihre Studentenvereinigung organisiert haben oder können über Ihre selbst geschaffene Website berichten. Wenn Sie die dabei aufgetauchten Probleme und die von Ihnen gefundenen Lösungen ansprechen, erhöhen Sie zudem Ihre Glaubwürdigkeit.

Vincent Trousseau

AUS ERSTER HAND

SOFT SKILLS: EIN LEBENSLANGER LERNPROZESS ...



Steffen Laick

Head of Employer Branding & Recruitment,
Human Resources GSA
(Germany, Switzerland, Austria)
Ernst & Young

Egal für welchen Beruf man sich interessiert oder auf welche Stelle man sich bewirbt, Sozialkompetenzen sind aus keinem Anforderungsprofil mehr wegzudenken. Insbesondere als Berater steht man im täglichen Kontakt mit Menschen und muss diese Soft Skills unter Beweis stellen. Fähigkeiten wie Kommunikationskompetenz, Teamfähigkeit und Flexibilität sind hier keine leeren Schlagworte, sondern werden täglich gelebt. Im Umgang mit Kollegen und Kunden ist Respekt ebenso gefragt wie Einfühlungsvermögen und gute Umgangsformen.

Früh übt sich, wer auch in schwierigen Situationen das richtige Verhalten an den Tag legen möchte. Gerade an solchen unangenehmen

Situationen wächst man. Indem man sein Verhalten und die Reaktionen des Gegenübers selbstkritisch reflektiert. Und sich in Gelassenheit übt. In dieser Hinsicht kann es sich lohnen, sich ab und zu in schwierige Situationen zu begeben, statt diese zu vermeiden. Genauso wichtig ist es, sich Vorbilder zu suchen, an denen man sich orientieren kann und die einem helfen, sich zu verbessern. Denn in Sachen Sozialkompetenz lernt man nie aus.

Berufseinsteigern kann ich deshalb nur eines raten: Lernen, lernen, lernen. Jede neue Aufgabe, jedes neue Teammitglied, jede Schulung bringt Sie einen Schritt weiter in der lebenslangen Entwicklung Ihrer Sozialkompetenzen.

Gut vorbereitet zur Absolventenmesse!

Ein gut geplanter und strukturierter Besuch einer Absolventenmesse kann eine optimale Möglichkeit sein, seinen zukünftigen Arbeitgeber kennenzulernen. Nutzen Sie diese Chance, um sich zu informieren und sich als attraktiver Kandidat zu präsentieren.

DIE MÖGLICHKEITEN ERKENNEN

Bei dem Besuch einer Absolventenmesse haben Sie die einmalige Gelegenheit, persönliche Kontakte mit Firmenvertretern zu knüpfen. Diese können sich so bereits einen ersten Eindruck von Ihnen machen, der den einer schriftlichen Bewerbung bei Weitem übertrifft. Doch was gilt es zu beachten? Was sind die Erwartungen der präsenten Firmen? Und wie können Sie sich von den anderen Studenten abheben und das Beste daraus machen?

Sie darauf, dass Sie mit den Fragen bereits in Erfahrung gebrachte Informationen verknüpfen. So zeigen Sie, dass Sie sich vorab informiert haben und nun ins Detail gehen möchten.

Üben Sie eine kurze Selbstvorstellung, um diese strukturiert und klar vortragen zu können. Wichtig ist hierbei, den eigenen Werdegang und die für die Firma interessantesten Praxiserfahrungen und Kompetenzen zügig auf den Punkt zu bringen. Der Lebenslauf sollte aktualisiert und ausgedruckt mitgebracht werden. Achten Sie hierbei auch auf eine gute Qualität des Fotos, denn der erste Eindruck zählt! Zur Vorbereitung gehört ausserdem, sich über die geeignete Kleidung Gedanken zu machen. Wählen Sie dieselbe wie für ein Vorstellungsgespräch, denn ein solcher Messeauftritt ist im Prinzip nichts anderes!



© Alia Gachassin, Fotografin

DIE CHANCE NUTZEN

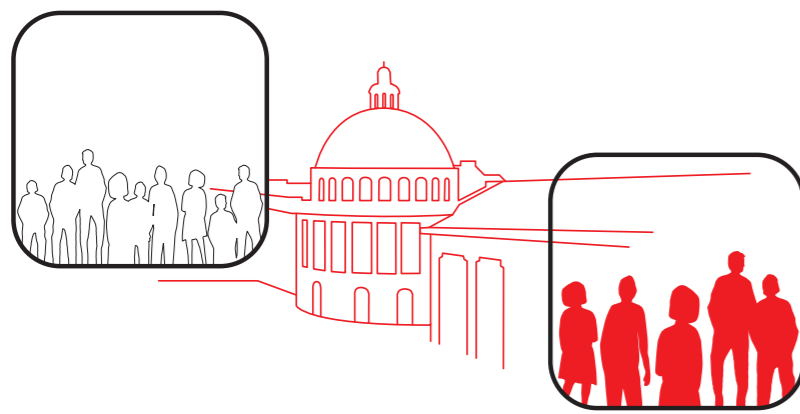
Gehen Sie während der Messe strukturiert vor. Lassen Sie sich ausreichend Zeit und verfallen Sie nicht in Stress. Zeigen Sie bei den Gesprächen Interesse, stellen Sie die vorbereiteten Fragen und verhalten Sie sich professionell. Es ist tabu, kaugummikauend oder mit einer Gruppe von Freunden an den Stand zu kommen und lediglich grosses Interesse an den Werbegeschenken zu zeigen. Erfragen Sie am Ende des Gesprächs unbedingt den Ansprechpartner für Bewerbungen und die weitere Vorgehensweise. Seien Sie so höflich und bedanken sich für das Gespräch und die Zeit, die man sich für Sie genommen hat.

Meist ist es nötig, den Lebenslauf anschliessend an die Firma zu schicken, auch wenn man ihn bereits ausgedruckt mitgebracht hat. Dies sollte unverzüglich in den nächsten Tagen nach dem Forum passieren. Vergessen Sie dabei keinesfalls, sich auf das informative Gespräch auf der Messe zu beziehen. Denn ein persönlicher Kontakt ist ein grosses Plus.

Simone Fuhrmann, Success & Career

DIE VORBEREITUNG PERFEKTIONIEREN

Das A und O ist eine gute Vorbereitung. Über die Firmen, für die Sie sich näher interessieren, sollten Sie sich schon von zuhause aus informieren. Eine gute Quelle sind zum Beispiel die Websites der Unternehmen selbst oder Fachjournals. Schauen Sie sich an, welche Produkte, Dienstleistungen und Karrieren die Firma anbietet, und für welche Werte sie eintritt. Bereiten Sie dabei Fragen vor, die Interesse zeigen und davon zeugen, dass Sie sich schon mit dem Unternehmen auseinandergesetzt haben. Sie sollten eine klare Idee davon haben, was Sie bei dem Gespräch herausfinden möchten. Mit gezielten Fragen können Sie an Informationen kommen, die auf keiner Unternehmenswebseite zu finden sind. Diese können die Firmentätigkeit oder bestimmte Projekte anbelangen, Karrieremöglichkeiten für Berufseinsteiger oder Ihre angestrebte Position. Achten



poly→messe

12. – 14. April 2011

An der grössten Recruitingmesse der ETH Zürich stellen sich während drei Tagen über 100 Firmen den interessierten Studentinnen und Studenten vor. Es werden Einstiegsmöglichkeiten aufgezeigt sowie CV-Check und Stilberatung angeboten. Die Messe findet im Hauptgebäude der ETH Zürich statt.

poly→vortrag

März – April 2011

Bei diesen Firmenvorträgen werden aktuelle Themen im Alltag eines Unternehmens aufgegriffen und es wird gezeigt, welche Problemstellungen und Lösungskonzepte dahinter stecken.

poly→training

März – April 2011

Neben dem speziellen Messtraining, welches die Studentinnen und Studenten auf die Polymesse vorbereitet, werden Themen zur Firmengründung aufgegriffen und allgemeine Bewerbungstipps gegeben.

www.polycareer.ch



Absolventenmessen

AUS ERSTER HAND

MESSEN ALS CHANCE



Dieter Schatz
Berater
UNITY Schweiz AG

Auf wie vielen Messen nimmt Ihr Unternehmen jährlich teil und wie gross ist der Mehrwert?

Wir nehmen pro Jahr an sechs bis acht Absolventenmessen teil. Mit dabei sind Berater, die aus dem Berufsalltag erzählen, HR-Manager, die über den Bewerbungsablauf informieren, und Führungsverantwortliche, die mit den besten Kandidaten am Ende der Messe bereits ein erstes Interview führen. Der Aufwand ist gross, aber er lohnt sich.

Auf der Polymesse beispielsweise führen wir an einem Tag etwa 50 Kurzinterviews, davon 20, bei denen es in die Tiefe geht. Die drei bis fünf besten Kandidaten werden dann eingeladen, am Ende des Tages noch einmal vorbeizukommen, um mit einem unserer Führungskräfte, ihrem potentiellen Vorgesetzten sozusagen, ein Gespräch zu führen. Davon wiederum wird ein kleiner Teil zu einer zweiten Runde in der Firma zugelassen.

Was erwarten Sie von Studenten/Absolventen auf einer Messe?

Einen professionellen und gut vorbereiteten Auftritt. Das Minimum an Vorbereitung sollte sein, dass man sich in der Messebroschüre oder anderen Unterlagen die wesentlichen Informationen über die jeweilige Firma durchgelesen hat. Ausserdem sollte man die Workshops und Seminare nutzen, die im Vorfeld der Messe angeboten werden. Leider halten dies viele Studierende für unnötig. Sie gehen davon aus, dass sie auf jeden Fall irgendeine Stelle finden – allerdings ist dies dann vielleicht nicht unbedingt der Traumjob ...

Auch Kleidung und Auftreten sind wichtig. Die Kleiderordnung hängt stark von Firma und Branche ab. Meiner Meinung nach muss ein Student auf der Messe nicht unbedingt in Anzug und Krawatte erscheinen, allerdings sollte er gepflegt aussehen und zumindest ein Hemd tragen. Für Studentinnen empfehle ich ein klassisches Outfit.

Die Studierenden sollten sich ausserdem gute Fragen überlegen, die ein echtes Interesse an der Firma ausdrücken. So kann man zum Beispiel nach konkreten Projekten oder nach Weiterbildungsmöglichkeiten fragen. Auch „unangenehme“ Fragen sind erlaubt. Hierunter verstehe ich beispielsweise Fragen bezüglich Arbeitszeit

oder die Frage, was einem bei der Arbeit am wenigsten Freude bereitet. Diese erlauben es den Studierenden, den Job richtig einzuschätzen.

Was gibt den Ausschlag?

Ausseruniversitäre Aktivitäten, Engagement in Vereinen oder im Sport zeigen uns, dass der Kandidat auch neben dem Studium aktiv ist. Im späteren Bewerbungsverfahren sind dann vor allem Praktikumszeugnisse, Referenzen oder die Bewertung der Abschlussarbeit ausschlaggebend. Je nach Position sind auch verschiedene Soft Skills wichtig. Und natürlich muss der neue Mitarbeiter ins Team passen.

Woran liegt es, wenn Sie nicht die richtigen Kandidaten finden?

Der Grossteil der Kandidaten, die nicht in die engere Auswahl kommen, fällt aufgrund von mangelndem Interesse an der Firma und fehlender Selbstdarstellung durch das Raster. Wer an unseren Stand kommt und mit der Frage „Und was machen Sie?“ beginnt, der wird auf unserem internen Gesprächsprotokoll als „uninteressant“ vermerkt. Dies lässt ihn bei einer späteren Bewerbung ausscheiden. Wenn ein Absolvent hingegen mit Begeisterung bei der Sache ist und echtes Interesse zeigt, kann man leichter über kleine Fehler hinwegsehen.

Wie sieht die weitere Vorgehensweise aus?

Wenn das Gespräch interessant war, nehmen wir gerne Lebensläufe entgegen und vermerken darauf unseren ersten Eindruck. Wir erwarten aber von den Kandidaten, dass sie ihre Motivation bekräftigen, indem sie anschliessend eine Bewerbung per Email senden, in welcher sie sich auf das Gespräch während der Messe beziehen.

Was geben Sie Studierenden als Tipp für eine Messe mit?

Seht die Absolventenmessen als Chancen! Nirgends sonst habt ihr die Möglichkeit, so offen Fragen zu stellen, euch Eindrücke zu verschaffen und Informationen zu sammeln. Ihr könnt Firmen vergleichen und euren Traumjob finden!

Selbstmarketing ist wichtig, um in der Masse an Studenten nicht unterzugehen. Überlegt euch eure Ziele, denkt darüber nach, in welcher Branche oder in welchem Department ihr später tätig sein wollt. Informiert euch über die Firmen. Dann gewinnt das Gespräch am Stand an Tiefe.

Für alle Austauschstudenten gilt: Lernt Deutsch! Wer seit zwei Jahren in deutschsprachigem Gebiet lebt und keinen einzigen deutschen Satz sagen kann, zeigt mangelndes Interesse. Es hilft schon, zumindest den Gesprächsbeginn auf Deutsch einleiten zu können.

TERMINE DER KONTAKTVERANSTALTUNGEN

FORUM	DATUM	ORGANISATOR	ORT	WEBSEITE
Forum EPFL	12. – 20.10.2010	EPFL	Lausanne	forum.epfl.ch
Forum emploi École Hôtelière Lausanne	19.10.2010	École Hôtelière Lausanne	Lausanne	www.ehl.edu
Connex – the legal career fair	22.10.2010	Rechtswissenschaftliche Fakultät der Universität Luzern	Luzern	www.connex-career.com
Polyinterview	30.10.2010	ETH juniors	Zürich	www.recruiting.ch
Forum HEG	04.11.2010	FH Westschweiz	Neuenburg	www.forum-heg.ch
Connexion IHEID	04. – 05.11.2010	IHEID	Genf	www.graduateinstitute.ch
Kontaktpunkt See	05.11.2010	Universität Konstanz	Kreuzlingen	www.kontaktpunkt-see.de
USI Career Forum Lugano	04.03.2011	Università della Svizzera italiana	Lugano	www.placement.unisi.ch
Uni-Emploi	04. – 11.03.2011	Universität Genf	Genf	www.unige.ch/cue
Forum entreprises UniNe	08.03.2011	Universität Neuenburg	Neuenburg	www.unine.ch/forumentreprises
HSG Talents	09.03.2011	HSG Talents	St. Gallen	www.hsgtalents.ch
Career Days	10.03.2011	AIIESEC	Lausanne	www.careerdays.ch
International Recruitment Day	10.03.2011	Grenoble École de Management	F – Grenoble	www.grenoble-em.com
Absolvententag	16.03.2011	ZHAW	Winterthur	www.absolvententag.ch
Career Days	17.03.2011	AIIESEC	Genf	www.careerdays.ch
Career Days	23.03.2011	AIIESEC	Bern	www.careerdays.ch
LionsContact	24.03.2011	LionsContact	Zürich	www.lionscontact.ch
meet&connect 2011	25.03.2011	Universität Basel	Basel	www.meetandconnect.unibas.ch
Career Days	30.03.2011	AIIESEC	Zürich	www.careerdays.ch
NTB-Stellenbörsentag	30.03.2011	NTB Buchs	Buchs	www.ntb.ch
Kontaktgespräch	März 2011	Hochschule Luzern	Luzern	www.kontaktgespraech.ch
Career Days	05.04.2011	AIIESEC	Basel	www.careerdays.ch
Career Days	07.04.2011	AIIESEC	Freiburg	www.careerdays.ch
ETH Polymesse Forum & Contact	12. – 14.04.2011	Forum & Contact	Zürich	www.polycareer.ch
Career Day Technik und Informatik	17.05.2011	Berner Fachhochschule	Biel	www.ti.bfh.ch
Kontakttag 2011	Mai 2011	FHNW	Basel	www.kontakttag.ch

HOW TO GET PREPARED AND OPTIMIZE YOUR PARTICIPATION IN CAREER FAIRS



Aurelie Billard
Talent Supply Switzerland
Procter & Gamble

Career fairs are a recruiting tool that you cannot ignore. If you prepare well it can really make a difference in your job search.

Career fairs are one of the most used tools for employers to attract and recruit talents. But if you don't get prepared, going to a career fair will most likely be a waste of your time. You will find many different types of companies, and might get overwhelmed by all the information shared at these fairs. So first of all you need to set up an objective. What do you want to get out of it? Do you want to investigate different types of careers, do you want to meet some specific companies etc...

Based on that, prepare a selection of companies that you want to visit, and use the program of the fair to organize your day and prioritize your visits. Once you have chosen your targeted companies, get general information about them beforehand on their websites, and prepare the specific questions you want to ask. Also, prepare how to introduce yourself very clearly and briefly: be able to say a few words about your curriculum, who you are, and the objective of your visit. After the fair, use the information and the contacts that you have collected, and take actionable next steps.

At P&G, we view career fairs as great events to provide students with more personal interactions with our business leaders. For us, it is a way to give you the opportunity to understand more about our careers, our culture and our recruiting process. In 2010 we even launched a Virtual Career Fair across Western Europe where more than 1000 students came to chat with 200 P&G representatives across all functions and countries!

EINFACH BEWERBEN UND GUT VORBEREITEN!



Simone Feyles
Master MNIS, EPFL
Fellow,
McKinsey & Company

Wie verlief die Begegnung beim Forum?

Ich hatte bereits bei einem informellen Abendessen in Lausanne Gelegenheit, McKinsey kennenzulernen. Ich blieb danach mit einem der Berater in Kontakt. Das Absolventenforum bot mir dann die Möglichkeit, weitere Berater von McKinsey kennenzulernen und zu erfahren, wie ich mein Profil am besten präsentieren könnte.

Ich war ein wenig gestresst und schaute zuerst bei den Ständen von zwei Unternehmen vorbei, die mich weniger interessierten, als Übung sozusagen! Danach atmete ich einmal tief durch und begab mich zum Stand von McKinsey. Ich stellte mich den beiden anwesenden Beratern vor, und wir führten ein sehr angenehmes Gespräch. Ich erläuterte ihnen meinen Werdegang und meine Ziele. Sie zeigten sich sehr interessiert und ich fragte sie, wie ich mich bewerben könnte. Sie gaben mir die Kontaktadresse von Laura Beetschen, der Rekrutierungsverantwortlichen in Genf.

Hatten Sie sich auf dieses Treffen vorbereitet?

Ja, ich hatte mich gut vorbereitet, mir die Firmen-Website genau angeschaut. Ich überlegte mir, welche meiner Kompetenzen McKinsey interessieren könnte und bereitete eine Liste mit Fragen vor. Ich wollte mehr Informationen über den Arbeitsrhythmus, die Stimmung im Unternehmen etc. erhalten. Einen Tag nach dem Forum schickte ich ihnen mein Dossier und wurde nur wenig später zu einem Vorstellungstermin eingeladen.

Um mich bei meiner Vorbereitung zu unterstützen, schickte man mir detaillierte Informationen zum Ablauf des Interviewtags und organisierte ein Coaching mit einem Berater. Während der Gespräche fand ich die Fallstudien besonders interessant. Nach meinen Interviews ging ich nach Hause und erhielt am 23. Dezember telefonisch ein Stellenangebot. Der perfekte Start in die Weihnachtsferien!

Daher mein Tipp: Zögern Sie nicht, sich bei renommierten Unternehmen zu bewerben. Bereiten Sie sich mit Freunden auf die Vorstellungsgespräche vor. Damit festigen Sie Ihr Selbstvertrauen, strukturieren Ihre Gedanken und können sich mit dem Lösen von Fallstudien vertraut machen.

Schöpfen Sie Ihr Praktikum voll aus!

Die Unternehmenswelt entdecken, neue Kompetenzen erwerben und sich auf den Berufseinstieg vorbereiten – ein Praktikum ist heutzutage unerlässlich. Machen Sie das Beste daraus!

Ein Praktikum am Anfang des Studiums dient hauptsächlich dazu, Ihnen zu helfen, sich für die richtige Spezialisierung zu entscheiden oder Ihre zukünftige Berufslaufbahn zielgerichteter anzugehen. Ein Praktikum während des Masterstudiums hat hingegen einen ganz anderen Zweck: Es soll Ihnen in erster Linie den Einstieg in die Arbeitswelt erleichtern.

Nach Studienabschluss bereits erste Berufserfahrungen vorweisen zu können ist äusserst nützlich, um ohne allzu grosse Schwierigkeiten eine Stelle zu finden. Insbesondere nach der Krise: Da gilt es, aufzutumpfen und sein Profil zu bereichern, ohne zu lange zu warten.

DIE VORTEILE EINER ERSTEN BERUFSERFAHRUNG

Wenn Sie keine Gelegenheit hatten, während der ersten Jahre Ihres Studiums ein Praktikum zu absolvieren, wird diese Erfahrung Ihnen eine Chance bieten, die Unternehmenswelt kennenzulernen und eine Realität zu entdecken, die Sie sich vorher vielleicht nicht richtig vorstellen konnten. Im akademischen Umfeld geht es in erster Linie um Theorie, um Erforschung und Erwerb von Wissen. Eine Stelle in einem Unternehmen hingegen ist handlungsorientiert. Das hat zahlreiche Auswirkungen: Verantwortung, Effizienz und Eigeninitiative sind Schlüsselwörter in diesem neuen Umfeld.

Durch den Kontakt zu unterschiedlichen Persönlichkeiten wird Ihnen bald klar, weshalb Soft Skills so wichtig sind. Sie werden auch viel über Ihre eigene Funktionsweise und Ihre Stärken lernen und Ihre Fähigkeiten in Sachen Kommunikation, Selbständigkeit und Teamarbeit verfeinern. Alles hängt dabei von Ihrer Einstellung ab: Wenn Sie sich erfolgreich integrieren wollen, sollten Sie sich dynamisch geben und bereit sein, die Ratschläge Ihrer Kollegen positiv aufzunehmen und sie auch umzusetzen.

Ausserdem lernen Sie neue Menschen kennen und werden so Ihr Beziehungsnetz erweitern. Dieser Aspekt ist nicht zu vernachlässigen, denn genau dieses Beziehungsnetz, das Sie, vielleicht

ohne sich dessen bewusst zu sein, seit mehreren Jahren aufbauen, wird Ihnen den Zugang zum verdeckten Arbeitsmarkt – also zu freien Stellen, die nicht veröffentlicht werden – erschließen. Wenn Sie einen guten Eindruck hinterlassen, könnte es sogar sein, dass die Firma, bei der Sie Ihr Praktikum absolvieren, Ihnen zum gegebenen Zeitpunkt eine Stelle anbietet.

EINEN PRAKTIKUMSPLATZ ERGATTERN

Wichtig ist zunächst einmal, sich auf diejenigen Arbeitgeber zu konzentrieren, die Sie interessieren – aufgrund der Art der Stelle, der Grösse der Firma, ihres Geschäftsfeldes oder Ihrem Wunsch, ins Ausland zu gehen. Nachdem Sie Ihr Ziel klar definiert haben, nehmen Sie Kontakt zu den Personalverantwortlichen auf. Dies kann über spezialisierte Websites, über die Laufbahnberatung Ihrer Hochschule, über den Karriereführer „Career Starter“, oder auch während Absolventenforen an Hochschulen oder Universitäten erfolgen. Bei letzteren können Sie Ihre Motivation und Ihre Eigeninitiative zeigen und ein erstes, informelles Gespräch nutzen, um eine klarere Vorstellung von den Anstellungsmöglichkeiten und den Erwartungen des betreffenden Personalverantwortlichen zu erhalten.

MEHRWERT FÜR DIE STELLENSUCHE

Ist der Zeitpunkt gekommen, Ihre erste Anstellung zu suchen, sind Sie durch ein Praktikum in der Lage, konkrete Situationen darzulegen, mit denen Sie konfrontiert wurden und die Ihre Kompetenzen aufzeigen – sowohl im Bewerbungsschreiben als auch beim Vorstellungsgespräch. Fragt ein Arbeitgeber z. B. nach Ihrer Eigeninitiative, können Sie eine originelle Lösung erwähnen, die Sie für ein während des Praktikums aufgetauchtes Problem gefunden haben.

Ein Praktikum bietet unzählige Vorteile. Wenn Sie diese erst einmal von allen unterschiedlichen Seiten beleuchtet haben, werden Sie in der Lage sein, das Potential einer solchen Erfahrung voll auszuschöpfen!

Vincent Trousseau

ARCHITEKTUR IN ITALIEN ERLEBEN



Natalie Koerner
Master Architektur, ETH
9 Monate Praktikum bei
Dynamic Architecture,
Florenz

Wie haben Sie das Praktikum gefunden und wieso wollten Sie gerade nach Florenz?

Ich finde es spannend, dass die Ansichten bezüglich Architektur in jedem Land ein bisschen anders sind. Nachdem ich meinen Bachelor in England absolviert hatte, wollte ich Einblicke in die Arbeitsweise in einem anderen Land bekommen. Italien ist natürlich wegen seiner architektonischen Geschichte besonders interessant und Florenz eine faszinierende Stadt. So kam es zu meinem Praktikum in Florenz bei einem relativ kleinen, aber internationalen Architekturbüro. Auf das Büro bin ich gestossen, da eines seiner Projekte in Fachzeitschriften erwähnt war.

Was waren Ihre Aufgaben und was haben Sie dabei gelernt?

Hauptsächlich habe ich an Wettbewerben mitgearbeitet, Vorträge für internationale Konferenzen vorbereitet und Präsentationen zusammengestellt. Ich habe auch mit dem Pressteam zusammengearbeitet, vor allem bei Statements für Journalisten und Übersetzungen. Häufig war ich ungewohnten und herausfordernden Situationen ausgesetzt, wodurch ich viel gelernt habe. So musste ich z. B. auf einer Konferenz meinen Chef vertreten und vor 200 Fachleuten das Büro vorstellen. Fachlich habe ich von den anderen Architekten viel gelernt. Das Praktikum hat wesentlich dazu beigetragen, meine Ansichten über Architektur zu definieren.

Welche Tipps haben Sie für Studierende, die ein ähnliches Praktikum planen?

Ich empfehle auf jeden Fall ein Praktikum im Ausland. Die comfort zone zu verlassen, kann zwar anspruchsvoll sein, ist aber gleichzeitig ausgesprochen prägend und lehrreich. Wichtig ist, sich gut über den Arbeitgeber zu informieren, und sich den Arbeitsplatz wenn möglich vor Ort anzusehen – zum Beispiel im Rahmen des Vorstellungsgesprächs.

SCHNUPPERN AN DER INTERNATIONALEN DIPLOMATIE



Matthias Lanz
6 Monate Praktikum im
Eidgenössischen
Departement für
auswärtige
Angelegenheiten (EDA)

Wie sind Sie zu Ihrem Praktikum gekommen?

Genau genommen ist es schon mein zweites Praktikum beim EDA. Letzten Herbst war ich – noch während des Studiums – für vier Monate an der schweizerischen Botschaft in Irland tätig. Diese erste Erfahrung im Ausland hat dann die Tür zum aktuellen Praktikum in der EDA-Zentrale in Bern geöffnet, wo ich in der Direktion für Völkerrecht arbeite.

Wieso haben Sie sich für die Praktika in der Bundesverwaltung entschieden?

Ich interessiere mich sehr für internationale Beziehungen und die Praktika beim EDA ermöglichen es, einen Blick hinter die Kulissen der Diplomatie zu werfen. Zudem sind die Arbeitsbedingungen bei diesen Hochschulpraktika gut und man wird hier als vollwertiger Mitarbeiter von allen sehr geschätzt.

Es gehört also nicht zu Ihren Aufgaben, dem Chef am Morgen einen Kaffee zu bringen?

Nein, Kaffee mache ich nur für mich selbst. Ich darf hier verantwortungsvolle Aufgaben übernehmen. Aktuell analysiere ich zum Beispiel die Auswirkungen eines Gerichtsurteils auf das EDA. Die Arbeit ist äusserst abwechslungsreich, so dass ich selten am Abend aus dem Büro gehe, ohne etwas Neues gelernt zu haben.

Was für Erfahrungen nehmen Sie aus den Praktika mit?

Ich habe gelernt, wie man Projekte in einem grossen Betrieb wie der Bundesverwaltung realisieren kann. Zudem bin ich überzeugt, durch die ausgeprägte Teamarbeit persönlich vorwärts gekommen zu sein.

Multiplizieren Sie Ihre Möglichkeiten.



Die Schweiz, Ihr Unternehmen.
stelle.admin.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Praktika bei der Bundesverwaltung: Vervielfachen Sie Ihre Erfolgchancen!

Interessieren Sie sich für Politik und Soziales? Möchten Sie Ihre Kompetenzen im Dienste der Schweizer Bevölkerung einsetzen? Wünschen Sie sich, in einem interdisziplinären und multikulturellen Umfeld und unter modernen Arbeitsbedingungen spannende Aufgaben wahrzunehmen? Dann ist die Bundesverwaltung die ideale Arbeitgeberin für Sie! Sie bietet jährlich mehrere hundert Praktika-Plätze an.

Es ist eine wichtige Pflicht von Unternehmen, Nachwuchskräfte zu sichern, indem sie jungen Talenten berufliche Perspektiven bieten. Die Bundesverwaltung gibt jedes Jahr rund 300 Studierenden und Absolventen von Hoch- und Fachhochschulen eine Chance. Dabei kommen alle auf ihre Rechnung: Die Praktikanten sind danach um Erfahrungen und wertvolle Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt reicher und die Eidgenossenschaft verfügt über hoch qualifizierte und motivierte junge Talente, um die Herausforderungen der Schweiz von morgen zu meistern. Unsere Praktika sind nicht nur was die Rekrutierung betrifft ein Erfolg: 99 % der Praktikanten möchten nach ihrem Einsatz weiterhin für die Bundesverwaltung arbeiten!

Die Bundesverwaltung bietet in den verschiedensten Fachbereichen zwei Arten von Praktika an:

1. Studienbegleitende Praktika, welche höchstens sechs Monate dauern, geben den Studierenden Gelegenheit, die Arbeitswelt kennenzulernen, sich ein Beziehungsnetz aufzubauen und ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt nach Abschluss des Studiums zu erhöhen.
2. Praktika nach Abschluss eines Studiums an einer Hoch- oder Fachhochschule, welche höchstens zwölf Monate dauern, ermöglichen es, erste Praxiserfahrungen zu sammeln und die Aufgaben, die Kultur und die Strukturen der Bundesverwaltung kennenzulernen.

Prinzipiell gibt es keine grösseren Unterschiede zwischen einem Praktikum beim Bund und in der Privatwirtschaft. Was macht unsere Praktika also so attraktiv? Erstens: die Aufgaben. Vom ersten Tag an werden unsere Praktikanten wie vollwertige Mitarbeitende behandelt und müssen ihre während des Studiums erlangten Kenntnisse und Kompetenzen voll ausschöpfen, um die Herausforderungen zu meistern, welche sich unserem Land auf allen Ebenen stellen. Zweiter Vorteil: die Branche. Der Service public bringt Besonderheiten mit sich, sowohl auf der Ebene der Werte, wie auch bei den verlangten Kompetenzen. „Einsatz für die Gesellschaft“, „Gemeinwohl“, „soziale Verantwortung“ und „Interdisziplinarität“ sind bei uns keine leeren Worte – und was gibt es Spannenderes, als seine Kompetenzen bei einer sinnvollen Tätigkeit einzusetzen?

Die Bundesverwaltung beabsichtigt natürlich, ihren Praktikanten die bestmöglichen Perspektiven zu bieten. Auch wenn es nicht immer möglich ist, nach dem Praktikum eine Festanstellung im gleichen Team zu erhalten, bieten die freien Stellen innerhalb der sieben eidgenössischen Departemente den Praktikanten doch immer interessante Möglichkeiten, da sie gegenüber Bewerbern ohne Berufserfahrung bei einer öffentlichen Verwaltung konkrete Vorteile vorweisen können. Ausserdem stellen die Praktika der Bundesverwaltung in Sachen Kompetenzen und Aufgaben eine ausgezeichnete erste Berufserfahrung dar. Unter den Praktikanten gibt es bei uns weder Kopierdienst noch Kaffeemaschinen-Abgeordnete. Ein konkreter Vorteil auf dem Arbeitsmarkt!

Jérôme Niquille, lic. phil.

Fachexperte Personalmarketing und Personalgewinnung,
Ressort Personalmarketing, Eidgenössisches Personalamt EPA

Interessiert?

Alle praktischen Angaben über unsere Praktika finden Sie unter der Adresse:

www.hochschulpraktika.admin.ch.

Bestimmte Praktika werden im Stellenanzeiger des Bundes unter der Adresse www.stelle.admin.ch ausgeschrieben.

Viele Verwaltungseinheiten bieten darüber hinaus zahlreiche weitere Praktika an. Bitte informieren Sie sich direkt beim betreffenden Amt. Die Personalrekrutierung ist in der Bundesverwaltung nicht zentralisiert. Bitte richten Sie Ihre Bewerbung direkt an die Bundesämter, für die Sie sich interessieren, und nehmen Sie mit den Personen Kontakt auf, die im PDF-Dokument „Praktika in der Bundesverwaltung“ genannt werden (herunterzuladen auf www.hochschulpraktika.admin.ch).

Die Generation Y beim Vorstellungsgespräch

„Ich versuche, mir vorzustellen, in einem Jahr noch denselben Job zu haben ... es gelingt mir einfach nicht!“* Diese Feststellung ist eine der seltenen Gemeinsamkeiten, die wir heutzutage bei den drei Generationen finden, die miteinander im Unternehmen tätig sind. Wo liegen nun aber die Unterschiede?



Ein „junger Mensch“ der „Generation Y“, der zu einem Vorstellungsgespräch erscheint, wird bestimmt von einem Kader oder einem Personalverantwortlichen der Generation der „Baby-Boomer“ oder der „Generation X“ eingestellt. Dadurch entsteht die Gefahr zahlreicher Missverständnisse während des Gesprächs: in der Kommunikation, der verwendeten Sprachform und bezüglich der jeweiligen Erwartungen. Ohne eine soziologische Diskussion führen zu wollen, sollen im Folgenden die eindeutigen, bekannten Unterschiede zwischen diesen am gleichen Arbeitsplatz miteinander tätigen Generationen vorgestellt werden.

Ziel ist nicht, die Unterschiede zu werten. Die vorliegende Analyse soll Ihnen vielmehr helfen, sich optimaler auf die Beziehungen mit Ihren zukünftigen Arbeitskollegen vorzubereiten, sie besser zu verstehen und zu erfassen.

Mehrere Bücher haben dieses Thema bereits behandelt, schliesslich ist dies ein entscheidender Punkt für den Erfolg einer Firma. Die Integration der „jungen“ Mitarbeiter der Generation Y sowie ihre Kontakte mit den Baby-Boomern und der Generation X stellen für die Unternehmen eine grosse Herausforderung dar. Deshalb ist es wichtig, die Handlungsmotive und Erwartungen der einzelnen Gruppen zu verstehen.

Heute befinden sich drei Generationen täglich miteinander in Kontakt, ohne aber wirklich zu verstehen, warum sie anders denken, die Dinge anders angehen oder einen unterschiedlichen Einsatz zu geben bereit sind. Gewisse Probleme gründen wohl in diesen Generationenunterschieden, einer Grauzone, die in den Unternehmen noch nicht genügend erforscht worden ist.

Deshalb liegt es an Ihnen, als Leser dieses Artikels, sich auf Ihr nächstes Vorstellungsgespräch vorzubereiten und dabei besser auf die Denkweise Ihres Gegenübers einzugehen. Finden Sie heraus, welche Fehler Sie sich bei Ihrem zukünftigen Arbeitgeber nicht leisten dürfen. So vermeiden Sie schwerwiegende Missverständnisse, die fatale Konsequenzen für Ihre Einstellung haben können.

WER IST WER?

Baby-Boomer	Generation X	Generation Y	Generation Z
Geburtsjahr 1945 - 1965	Geburtsjahr 1965 - 1975	Geburtsjahr 1975 - 1995	Geburtsjahr 1995 - ?

* „Generation X“, Douglas Coupland (Goldmann-Verlag)
„Génération Y mode d'emploi“ (De Boeck-Verlag), auf Französisch

Die Baby-Boomer sind die Generation der gleich nach Ende des 2. Weltkrieges Geborenen. Sie kamen in den Genuss von Wachstum, Vollbeschäftigung und Freiheit.

Die Generation X wurde durch die „68er-Bewegung“ geprägt, einer Zeit, die von der „Konsumgesellschaft“ und der Aufwertung des gesellschaftlichen Erfolgs bestimmt war. Diese Generation wurde nach dem Motto „Strenge dich an, weiter so, zeige stets noch mehr Einsatz etc.“ erzogen. Sie wurde auch als die „Lost Generation der Neunziger“ bezeichnet, welche die Wirtschaftskrise, den Zusammenbruch der Werte der Baby-Boomer und die technologische Revolution durchlebte. Die Vertreter der Generation X mussten oft die Trennung ihrer Eltern mit ansehen, wurden Opfer der Beschäftigungskrise und des Auftretens von Aids.

Die Generation Y, auch „Millennials“ oder „Generation Why?“ genannt, hinterfragt und stellt die Werte und die von der Gesellschaft aufgezwungenen Grenzen ständig in Frage. Man bezeichnet sie manchmal auch als die „Zapping-Generation“. Im Alltag strebt die Generation Y nach unmittelbarer Befriedigung. Deshalb ist sie nicht bereit, zu warten und sucht stets sofort nach einer neuen Option. Sie möchte auf gleicher Augenhöhe mit den hierarchischen Vorgesetzten handeln und sprechen können und drückt sich umgangssprachlich aus. Dadurch bricht sie alle

Höflichkeitsregeln und stösst bei den älteren Generationen auf ein gewisses Unverständnis. Die tägliche Verwendung des Internets, z. B. der Gebrauch verschiedener sozialer Netzwerke und die Aktualisierung der Blogs, erleichtert ihre Suche nach „immer schneller und immer mehr Fun“.

DAS ZUSAMMENLEBEN DER DREI GENERATIONEN

Um zu verstehen, mit wem Sie es zu tun haben, müssen Sie Ihren Gesprächspartner nicht unbedingt nach seinem Geburtsdatum fragen. Wenn Sie aufmerksam zuhören und bestimmte kulturelle Hinweise und Referenzen erkennen, werden Sie schnell merken, wie er denkt und was seine Erwartungen sind.

Sie sind die „Jungen“, die „Generation Y“, die „E-Generation“, Sie kommen auf den Arbeitsmarkt und sehen sich Kadern aus der Generation der „Baby-Boomer“ oder der „Generation X“ gegenüber. Wie sollen Sie sich gegenseitig verstehen? Wie können Sie deren Fragen beantworten, ohne gleich als kornischer Kautz zu gelten? Wie schaffen Sie es, angestellt zu werden und Ihre Karriere in generationenübergreifenden Teams aufzubauen? Wie können Sie zeigen, dass der Ansatz der Generation Y wertvolle Pluspunkte für ein Unternehmen in sich birgt? Schauen wir uns die Unterschiede einmal genauer an und versuchen wir, die Welt um uns herum zu verstehen, um aus ihr zu lernen.

DIE UNTERSCHIEDE:

Baby-Boomer	Generation X	Generation Y
<ul style="list-style-type: none"> - sind Idealisten - respektieren Autorität und Hierarchien - suchen eine „Stelle fürs Leben“ - wünschen sich beruflichen Erfolg - wollen ein Vorbild sein - sind loyal dem Unternehmen gegenüber und wollen die Stelle nicht wechseln - mögen Kollektivdenken - sind eher Materialisten - sind familienverbunden - sind Initiatoren gesellschaftlicher Reformen - denken mit Nostalgie an die Vergangenheit 	<ul style="list-style-type: none"> - suchen nach ihrer Identität - haben eine „Es muss sein“-Kultur - mögen sorgfältig ausgeführte Arbeit - respektieren Arbeitszeiten und Hierarchie - geben nur wenig aus ihrem Privatleben preis - sind selbstständig - zeigen sich skeptisch gegenüber der Zukunft der Welt, der Politik und den Institutionen - Lebensmotto: „Here and now“ - wechseln leicht den Job und sind geografisch mobil - suchen nach Herausforderungen - mögen es, Neues zu lernen und fordern Weiterbildung - fragen sich „Wozu dient das?“ - wünschen sich einen Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben 	<ul style="list-style-type: none"> - möchten stets frei wählen können - wollen alles unmittelbar und augenblicklich - sind individualistisch und von der Gemeinschaft fasziniert - flüchten vor Routine und Hierarchie - sind gebildet – reisen gerne - streben nach Entwicklung der Persönlichkeit - sind anspruchsvoll und sich ihres Wertes bewusst - suchen Action - haben eine optimistische Weltansicht - möchten das tun, was sie mögen und nicht das mögen, was sie tun - sind gewillt, weniger und besser zu arbeiten - zeigen Toleranz gegenüber Unterschieden

DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH ERFOLGREICH MEISTERN

In einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld, wie wir es heute erleben, wäre es einfach, aber illusorisch zu glauben, dass die Einstellung der „Generation Y“ ein Leichtes sei – weil es weniger offene Stellen gibt und die Personalverantwortlichen in einer Unmenge an Lebensläufen versinken. Die Zahl der bei den Firmen eingehenden Bewerbungsdossiers ist zwar noch immer sehr hoch, doch angesichts der Ansprüche einiger junger Bewerber und des Unverständnisses ihrer Bedürfnisse und ihrer Motivation (die während des Einstellungsprozesses bestimmt werden), ist es manchmal schwierig, so schnell jemanden zu finden, wie es das Unternehmen möchte.

Der Einstellungsprozess hat sich stark verändert (Möglichkeit, sich „online“ zu bewerben, über Skype geführte Vorstellungsgespräche...). Ein Bewerber der Generation Y wird jedoch viele Fragen stellen und seine Anstellung an zahlreiche Bedingungen knüpfen. Er bleibt nicht mehr passiv, beschränkt sich nicht mehr darauf, dem Personalverantwortlichen still zuzuhören und auf dessen Fragen zu antworten. Oft ergreift er die Initiative, stellt Fragen zur Stelle, zum Inhalt der Aufgaben, zu den Arbeitszeiten, der Möglichkeit, Ferien zu nehmen, den Arbeitsbeziehungen im Team etc., um herauszufinden, ob die ihm angebotene Stelle „interessant“ genug ist, ob sie es wert ist, jeden Morgen dafür aufzustehen.

Die Generation Y sucht nicht nach einer langfristigen Karriereöglichkeit innerhalb desselben Unternehmens, sondern nach einem interessanten Sprungbrett. Für einen Verantwortlichen der Generation X oder der Generation der Baby-Boomer ist das schon fast unverfroren, nur schwer verständlich, ja, lässt ihn am zukünftigen Einsatz des Bewerbers zweifeln.

VERSTEHEN, WER WIE KOMMUNIZIERT

Einige Beispiele aus dem Alltag: Wenn ein Baby-Boomer, der gelernt hat, vor seinen Vorgesetzten den Mund zu halten und seine Gefühle zu kontrollieren, mit Vertretern der Generationen X und Y kommuniziert, die lauthals verkünden, was sie denken, führt das rasch zu einem Generationenkonflikt.

Ein Baby-Boomer strebt nach einer vielversprechenden, stabilen Karriere. Die Generation X hingegen sucht nicht nach einem „Job fürs Leben“, sondern nach einer Stelle, die ihr den Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben ermöglicht. Sie wünscht sich Herausforderungen, eine Arbeitsatmosphäre in einem Team, das zusammenhält, sowie vom Unternehmen mitfinanzierte ausserberufliche Aktivitäten (z. B.: Weihnachtsessen, Skitag, „Afterwork“-Partys).

Wenn man also Personen aus den Generationen X und Y in der Firma haben möchte, müssen die Leitenden und die HR-Abteilung deren Denkweise und Ziele kennen und sich an sie anpassen.

Viele Baby-Boomer glauben, dass die Generationen X und Y faul, frech und respektlos seien, dass sie weder arbeiten noch Einsatz zeigen wollen. Sie täuschen sich! Sie haben beobachtet, wie die vorangehenden Generationen leben und ganz einfach einen anderen Umgang und andere Bedürfnisse für ihr Berufsleben entwickelt.

Nachfolgend ein paar Empfehlungen für Vertreter der Generation Y, um Ihnen zu helfen, Ihr nächstes Vorstellungsgespräch besser zu meistern:

- Hören Sie Ihrem Gesprächspartner aufmerksam zu, ohne ihn zu unterbrechen;
- Schlagen Sie vor, Ihre Fragen am Ende des Gesprächs zu stellen und schreiben Sie sie auf, um nichts zu vergessen;
- Antworten Sie offen auf die gestellten Fragen;
- Sagen Sie die Wahrheit bezüglich Ihrer Beweggründe und Ihrer kurzfristigen Erwartungen und zeigen Sie sich realistisch;
- Erklären Sie, welche Art von zwischenmenschlichen Beziehungen Sie sich für Ihre nächste Stelle wünschen;
- Informieren Sie sich über das Arbeitsumfeld;
- Bitten Sie darum, einen aktiven Mitarbeiter zu treffen, der auf der gleichen Hierarchiestufe steht wie der Ihnen angebotene Job;
- Stellen Sie sicher, dass man Ihnen eine Ihren Bedürfnissen und Erwartungen entsprechende Betreuung bietet;
- Interessieren Sie sich dafür, wie neue Mitarbeiter integriert werden;
- Erzählen Sie von Ihren Hobbys;
- Bitten Sie um eine Rückmeldung nach dem Gespräch.

Natürlich dürfen Sie das Unternehmen bewerten, genauso wie dieses Sie beurteilen wird. Respektieren Sie dabei aber stets Ihren Gesprächspartner – machen Sie aus den generationsbedingten Unterschieden eine Stärke und eine Bereicherung für die Firma. Am Schluss sollten alle Informationen eindeutig sein.

Die Ankunft der Generation Y in den Unternehmen führt zu einer umfassenden Infragestellung ihrer Funktionsweise. Wie soll man eine Generation integrieren, deren Wert „Arbeit muss Spass machen“ heisst, und nicht mehr „Strenge dich an und du wirst Erfolg haben“? Ausserdem wird schon bald die Generation Z, die nach 1995 Geborenen, auf den Arbeitsmarkt drängen, die ebenfalls integriert werden wollen. Wir heissen sie schon jetzt auf dem Arbeitsmarkt willkommen!

Liza Ghaliounghi

LG Coaching & Conseil

GELASSEN INS VORSTELLUNGSGESPRÄCH



Inés Constantin

Head of University Relations
ALSTOM Power

Wenn Sie zum Vorstellungsgespräch eingeladen wurden, haben Sie zwei Drittel des Weges bereits geschafft: Sie haben eine für Sie interessante Vakanz gefunden, haben mit Ihrer schriftlichen Bewerbung überzeugt und bekommen nun die Möglichkeit, Ihre Stärken im direkten Gespräch zu präsentieren. Der wichtigste Ratschlag an alle Bewerber/innen lautet daher: Bleiben Sie gelassen – der Grossteil Ihrer Konkurrenten liegt bereits abgeschlagen hinter Ihnen!

Das Vorstellungsgespräch ist kein Kreuzverhör und keine Prüfung. Betrachten Sie deshalb Ihr Gegenüber nicht als Kontrahenten, sondern als interessierten Gesprächspartner, der herausfinden möchte, ob Ihre Persönlichkeit, das Stellenprofil und das Unternehmen zusammenpassen.

Auch Sie sollten das Gespräch zu diesem Zweck nutzen und herausfinden, ob Ihre Erwartungen an Ihren möglichen Arbeitgeber erfüllt werden.

Dazu gehört natürlich auch, sich gut auf das Gespräch vorzubereiten. Sammeln Sie schon vorab möglichst viele Informationen über Ihr künftiges Aufgabenfeld und notieren Sie sich eigene Fragen, damit der Termin für beide Seiten fruchtbar verläuft. Und am wichtigsten: Vertrauen Sie auf sich selbst und Ihre Stärken. Verbiegen Sie sich nicht und seien Sie einfach so, wie Sie wirklich sind. Bei Alstom suchen wir begeisterungsfähige Menschen, die sich durch Weltoffenheit, Verantwortungsbewusstsein und Kommunikationsstärke auszeichnen. Geben Sie uns durch einen authentischen Auftritt die Chance, diese Eigenschaften in Ihnen zu entdecken.

REKRUTIERUNGSTESTS ALS MOSAIKSTEIN IM ENTSCHEIDUNGSPROZESS



Alexander Senn

Head HR Marketing
KPMG

Gehen Sie im Bewerbungsprozess positiv an Rekrutierungstests heran. Denn gut konzipierte und an das Berufsbild oder das Unternehmen angepasste Tests können Ihnen aufzeigen, was Sie im künftigen Job erwartet und ob Sie die Erwartungen erfüllen können.

Unternehmen mit professionellen Rekrutierungsstrukturen sehen Rekrutierungstests als Mosaikstein im Entscheidungsprozess. Gewichtet ein Unternehmen Tests zu stark, so dürfen Sie dies durchaus kritisch hinterfragen. Wie relevant Testergebnisse für einen späteren Berufserfolg sind, hängt stark davon ab, wie berufsbezogen die Fragestellungen sind. Beispielsweise korrelieren Intelligenztests erwiesenermassen nicht mit dem späteren Berufserfolg. Dies haben einige Studien untersucht und bestätigt.

Sinnvoller als Intelligenztests sind meiner Meinung nach Persönlichkeitstests sowie das Lösen eines stellenbezogenen Fallbeispiels. Persönlichkeits-tests und die Besprechungen dazu ermöglichen Ihnen und dem potenziellen Arbeitgeber, sich gegenseitig noch besser kennen zu lernen. Business-spezifische Fallbeispiele zeigen relativ rasch, ob Sie den Anforderungen im neuen Job in methodischer und fachlicher Hinsicht gewachsen sind. Zudem erfahren Sie auf diesem Weg sehr viel über den Inhalt der künftigen Tätigkeit.

Eines ist sicher: Wer gut informiert und vorbereitet an Tests herangeht, ist im Vorteil. Sie sollten wissen, was Sie erwartet. Transparenz zu schaffen liegt nicht nur in der Verantwortung der Unternehmen. Es ist auch an Ihnen, den Rekrutierungsprozess erfolgreich zu gestalten. Seien Sie aktiv und fragen Sie bei Unklarheiten nach.

Die Kunst der erfolgreichen Integration am Arbeitsplatz

Sie träumen davon, auf Reisen zu gehen, neue Orte zu erforschen, eine andere Kultur zu entdecken, Kontakte zu Menschen zu knüpfen, sich bisher unbekanntem Aktivitäten zu widmen. Manchmal braucht man dazu gar nicht weit weg zu reisen! Ihr Diplom ist Ihr Flugticket – es bringt Sie in eine neue Welt, die Welt der Unternehmen.

Natürlich hat Ihre Reise nichts mit Strandferien gemeinsam: Vielmehr wird sie einer Expedition ins Unbekannte gleichen. Die meisten von Ihnen werden dabei zahlreiche Fähigkeiten – Beobachtungsgabe, Respekt, Zuhören, Hilfsbereitschaft, Findigkeit, Flexibilität etc. – festigen können.

Jede Reise, auch diese, kann zu einem Alptraum werden, wenn Sie sich nicht darauf vorbereitet haben und Ihr neues Umfeld wie eine bereits bekannte Situation angehen. Die Integration am Arbeitsplatz bringt mehrere Herausforderungen mit sich, die oft viel subtiler sind, als Sie vielleicht denken.

„Seien Sie aktiv, bereit für die Aufgaben, die Ihnen zufallen, warten Sie nicht, bis die Arbeit zu Ihnen kommt, sondern antizipieren Sie. Seien Sie hilfsbereit und solidarisch gegenüber den anderen Teammitgliedern. Bieten Sie spontan Ihre Hilfe an, gewöhnen Sie sich an, sich als Mitglied einer Gruppe zu benehmen und nicht als isolierte Einzelperson.“

Ihre Integration ins Unternehmen verlangt von Ihnen, dass Sie sowohl **aufnehmen – Ihr Umfeld beobachten und zuhören – als auch aktiv sind – Initiative ergreifen und handeln**. Die meisten Integrationsprobleme sind darauf zurückzuführen, dass man sich zu sehr auf eine dieser zwei Vorgehensweisen konzentriert. Entweder man bevorzugt das aktive Handeln und vernachlässigt die Sitten seines beruflichen Umfeldes, oder man verkriecht sich in einer Ecke und wartet auf die Anweisungen seiner Vorgesetzten. Nachfolgend eine nicht abschliessende Liste der verschiedenen Herausforderungen, welche die Integration am Arbeitsplatz mit sich bringt, sowie einige Vorschläge, wie Sie diese erfolgreich meistern können.

ERSTE HERAUSFORDERUNG: INTEGRATION IN DIE FIRMIENKULTUR

Zu glauben, alle Unternehmen seien sich ähnlich, ist eine Vereinfachung der Wirklichkeit. Natürlich gibt es allgemeine Regeln und gemeinsame Nenner, aber jede Firma verfügt über eine eigene Firmenkultur. Diese Kultur ist eine **Mischung aus dem geografischen Ursprung des Unternehmens und den örtlichen Besonderheiten, aus der Philosophie der jeweiligen Branche und der Summe der Personen, welche die Firma ausmachen**. Um eine Firmenkultur und ihre Auswirkungen zu verstehen, braucht man mehr als nur einen Tag. Sie werden schnell merken, dass es gewisse „Dos & Don'ts“ gibt. Der beste Ratschlag, den wir Ihnen geben können, ist, die Situation mit neuen Augen zu betrachten und sich aller vorgefassten Meinungen zu entledigen: Was bisher für Sie richtig und akzeptabel war, ist es möglicherweise am neuen Arbeitsplatz nicht mehr. Beobachten Sie Ihr neues Umfeld, hören Sie zu: Wie kleidet man sich? Welcher Kommunikationsstil herrscht vor? Welche Regeln und Grundsätze beherrschen die Kontakte der Personen untereinander und die schriftliche Kommunikation? Was wird vom Unternehmen akzeptiert, toleriert, was nicht? Es kann sein, dass eine Firma grundsätzlich eine äusserst informelle Kultur vertritt (legere Kleidung, man duzt sich etc.), aber in einigen Punkten sehr streng ist (keine Vertraulichkeiten zwischen Männern und Frauen, kein sexistischer Humor etc.).

Zögern Sie nicht, das Thema in den ersten Monaten mit Ihrem Vorgesetzten oder Ihren Kollegen zu besprechen. **Hören Sie zu, beobachten Sie und passen Sie sich ans neue Umfeld an**. Sie können sich der Kultur Ihres Unternehmens nicht widersetzen, genauso wenig wie Sie bei einer Reise ins Ausland die örtlichen Gewohnheiten ablehnen können.

ZWEITE HERAUSFORDERUNG: INTEGRATION INMITTEN VERSCHIEDENER GENERATIONEN

Eine Firma besteht nicht nur aus verschiedensten einzigartigen Persönlichkeiten, sondern auch aus unterschiedlichen Generationen – da ist die Verständigung nicht immer einfach. Jede Generation verfügt über eine Lebenserfahrung und eine Philosophie, die ihrer Epoche eigen ist. Oft ergeben sich daraus die grössten Integrationschwierigkeiten.

Die Millennials – also die in den 80er Jahren Geborenen, die heute auf den Arbeitsmarkt drängen – stehen der Generation X (Geburtsjahr zwischen 1965 und Ende der 70er Jahre) und der Generation der Baby-Boomer (Geburtsjahr zwischen 1940 und 1965) gegenüber.

Die Generation der Baby-Boomer glaubt klar an den positiven Wert der Arbeitswelt. Sie identifiziert sich leicht mit der Firma, ist von der Wichtigkeit des persönlichen Einsatzes überzeugt und bereit, die notwendigen Anstrengungen zu unternehmen, um die Unternehmensziele zu erreichen.

Die Generation X hingegen ist mit dem Versprechen einer besseren Welt aufgewachsen, erlebte jedoch in den 80er Jahren durch die ersten Beschäftigungskrisen eine grosse Enttäuschung. Diese Generation ist weniger idealistisch und ehrgeizig, dafür individualistischer und pragmatischer. Ihre Beweggründe sind kurzfristig realisierbare Ziele.



Die Millennials, die nun in grosser Zahl auf den Markt drängen, verfügen über einen grossen technologischen Vorsprung und den Willen, alles zu hinterfragen. Angesichts der Unbeweglichkeit oder der zugrundeliegenden Komplexität der Situationen verspüren sie eine gewisse Ungeduld und möchten vor allem eine Arbeit, die Spass macht. Die Identität dieser Generation basiert übrigens nicht auf ihrem Arbeitsumfeld; dieses stellt bloss einen limitierten Raum und eine begrenzte Zeit in ihrem Leben dar. Sie will rasch vorankommen, möchte flexible Arbeitszeiten, Weiterbildung und viel Freiraum.

Wie soll diese Mischung aus unterschiedlichen Generationen zusammen funktionieren? Es gibt kein Wundermittel: Nur ein besseres **Verständnis und mehr Toleranz** den anderen Generationen gegenüber gewährleisten ein harmonisches Verhältnis. Wenn Sie merken, dass es zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Personen unterschiedlicher Generationen kommt, nehmen Sie das Gespräch auf und versuchen Sie, sich in den Anderen hineinzuversetzen. Glauben Sie nicht, eine Generation habe eine realistischere Weltsicht als die andere ... Tauschen Sie Meinungen aus und entwickeln Sie sich zusammen weiter.

DRITTE HERAUSFORDERUNG: INTEGRATION UND STATUS

Man wird Ihnen oft sagen, dass Ihre Firma über eine flache Hierarchie verfüge. Dies bedeutet, dass Ihr Unternehmen nicht aus unzähligen Hierarchieebenen besteht. Theoretisch mag das zwar stimmen, die Wirklichkeit sieht aber meist anders aus. In vielen Fällen war es für die einzelnen Mitarbeiter sicher schwierig, ihren Status innerhalb der Firma zu erlangen und dieser bleibt ein wichtiges Zeichen gesellschaftlicher Anerkennung. Ihren Vorgesetzten herauszufordern, ihn so zu behandeln, als ob Sie auf gleicher Augenhöhe wären, ihn in zu vertrautem Ton anzusprechen kann sich für Sie als fatal erweisen, selbst wenn man Ihnen das Gegenteil weiszumachen versucht. Versuchen Sie, stets **Respekt und diplomatisches Geschick** an den Tag zu legen. Ohne sich unterwürdig zu benehmen sollten Sie zeigen, dass Sie die Erfahrung Ihres Vorgesetzten respektieren und von seiner Karriere viel lernen können. Wenn Sie anderer Meinung sind als er, unterlegen Sie Ihren Standpunkt mit Argumenten, die sich auf konkrete Tatsachen und eine vertiefte Analyse der Situation stützen.

VIERTE HERAUSFORDERUNG: INTEGRATION IN EIN TEAM

Wenn Sie sich in ein Team integrieren wollen, müssen Sie sich jeden Tag neu darum bemühen. Lernen Sie jedes Teammitglied kennen, vor allem aber: Beteiligen Sie sich aktiv an der Teamarbeit.

Heben Sie sich nicht ab, indem Sie zeigen, dass Sie besser oder intelligenter sind als die Anderen. Ihr Team muss den Eindruck erhalten, dass Sie ein Kollege sind, auf den man sich unter allen Umständen, „auf Gedeih und Verderben“ verlassen kann! Seien Sie aktiv, bereit für die Aufgaben, die Ihnen zufallen, warten Sie nicht, bis die Arbeit zu Ihnen kommt, sondern antizipieren Sie. Seien Sie hilfsbereit und solidarisch gegenüber den anderen Teammitgliedern. Bieten Sie spontan Ihre Hilfe an, gewöhnen Sie sich an, sich als Mitglied einer Gruppe zu benehmen und nicht als isolierte Einzelperson. Kommunizieren Sie so viel wie möglich – schriftlich oder mündlich – über Ihre Arbeit, sofern sie alle interessieren könnte. Bleiben Sie nicht in Ihrer Ecke sitzen und behalten Sie keine wichtigen Informationen für sich.

SICH INTEGRIEREN, ABER NICHT FUSIONIEREN

Erfolgreiche Integration bedeutet nicht, vollständig mit dem Unternehmen zu verschmelzen. Es ist wie bei einer Reise: Sie müssen gewisse Grundregeln übernehmen, gleichzeitig aber Ihre Einzigartigkeit behalten und für das, was Ihnen am Herzen liegt, weiterhin eintreten. Der Begriff „Integration“ umfasst das Wort „Integrität“. Es liegt an Ihnen, das richtige Gleichgewicht zwischen Respekt und Zustimmung, Zuhören und Handeln, Hilfe für Andere und eigenen Entscheidungen zu finden.

Manuela Formo
Crossroads Professional Guidance

ERSTE SCHRITTE IN EINEM UNTERNEHMEN



Oliver Riester
Head of Recruiting
Deloitte

Für Berufseinsteiger bringt der Übergang von der Universität in den Betrieb viele Veränderungen mit sich. Die ungewohnte Umgebung, die Kollegen, die „Fachsprache“, die Umstellung auf den langen Arbeitstag und nicht zuletzt die Übernahme von Verpflichtungen und Verantwortung müssen erst einmal verarbeitet werden. Das Verhältnis des Berufseinsteigers zum Unternehmen kann stark von den Eindrücken der ersten Arbeitstage beeinflusst werden - deshalb geht nichts über eine sorgfältige Einführung. Als Berufseinsteiger kommt es darauf an, dass man sich den Gepflogenheiten anpasst. In den ersten 100 Tagen gilt es zu beobachten, wie im neuen Unternehmen gearbeitet wird und zu versuchen, die Sicht- und Arbeitsweisen der Kollegen zu verstehen.

Es ist von Vorteil wenn Berufseinsteiger während ihres Studiums durch Praktika einen Einblick in eine Unternehmenskultur gewinnen.

Dies reicht oft aus um die Globalität eines Unternehmens miterleben bzw. diese auch entsprechend zu erfassen. Nach einem Absteher in die Praxis, fällt es auch leichter, sich in laufende Prozesse zu integrieren und sich mit selbstständigem Denken und Handeln, Flexibilität und Kreativität für Aufgaben mit hoher Eigenverantwortung zu empfehlen. Um mehr Informationen aus erster Hand für die neue Position zu bekommen kann man das Gespräch mit seinem Vorgänger suchen – zum Beispiel im Rahmen eines Mittagessens.

An der Hochschule wird das Tempo oftmals selber bestimmt. Im Unternehmen ticken die Uhren anders. Hier sind andere auf Unterstützung angewiesen – daher immer die Zeit im Auge behalten und die Arbeit entsprechend der Vorgaben einteilen.

Viel Spass im neuen Umfeld und immer daran denken: Authentizität ist durch nichts zu ersetzen!

AUS ERSTER HAND

TIPPS

TIPPS FÜR DEN BERUFSEINSTIEG – SO VERHINDERN SIE FEHLTRITTE

In den Arbeitsmarkt einzusteigen ähnelt dem Kennenlernen einer fremden Welt. Einer Welt, die über ihre eigene Sprache, Codes, Sitten und Kultur verfügt. An die Sie sich anpassen müssen, um sich nicht ausgeschlossen zu fühlen oder gar abgelehnt zu werden. Wir geben Ihnen ein paar Tipps, damit Sie nicht gleich zu Anfang ins Fettnäpfchen treten.

1. Wählen Sie Ihre **Kleidung** mit Rücksicht auf die Gepflogenheiten des Unternehmens. Es ist für Sie und für alle anderen gleichermassen unangenehm, wenn Sie als einziger eine Krawatte tragen oder, im Gegenteil, zu leger gekleidet erscheinen. Ausserdem: Das Image desjenigen, der unangemessen gekleidet erschien, wird man nur schwer wieder los.
2. Auch wenn Ihr Unternehmen vielleicht einen informellen Stil und eine flache Hierarchie vertritt, heisst das noch lange nicht, dass Sie den anderen mit grosser **Vertrautheit** begegnen sollten. Drücken Sie sich stets korrekt aus, sowohl mündlich als auch schriftlich. Warten Sie, bis man Ihnen das Du anbietet, bevor Sie von sich aus die Initiative ergreifen.
3. Intern zirkulierende Informationen können sehr sensibel sein. Geben Sie niemals lauthals **vertrauliche Informationen** (z. B. Gehalt, zukünftige organisatorische Veränderungen etc.) zum Besten, weder in noch ausserhalb der Firma. Ein solcher Fehltritt kann die fristlose Entlassung zur Folge haben.
4. Teilen Sie nicht allen, die Ihnen über den Weg laufen, Ihre Meinung über gewisse andere Personen oder über vom Unternehmen getroffene Entscheidungen mit. Vermeiden Sie es, Ihre Kollegen zu **kritisieren** und zur Gruppenbildung beizutragen: Wenn Sie etwas über jemanden zu sagen haben, reden Sie direkt und unter vier Augen mit der betreffenden Person. Seine Firma unangebrachterweise intern oder nach aussen zu kritisieren kann sich als fatal erweisen, je nachdem, wer Sie dabei erwischt.
5. Passen Sie sich dem **kulturellen Kontext** des Unternehmens an. Vorsicht: In angelsächsischen Firmen werden keinerlei rassenbezogene, religiöse oder sexistische Bemerkungen geduldet. Vermeiden Sie es also, deplatzierten Humor anzubringen oder E-Mails in diesem Sinne zu verschicken. Ein solches Verhalten kann zu einer schweren Rüge oder sogar zur Entlassung führen.
6. Vermeiden Sie unangebrachtes Surfen im **Internet** oder lange **private Telefongespräche**. Wenn eine Firma Sie des Missbrauchs verdächtigt, ist es ihr ein Leichtes, herauszufinden, welche Websites Sie angesehen und welche Art von Telefonaten Sie geführt haben. Bei einem Fehlverhalten diesbezüglich kennt ein Unternehmen kein Pardon!
7. Erscheinen Sie nicht ständig zu **spät** und achten Sie auf die **Einhaltung Ihrer beruflichen Versprechen**. Lassen Sie Ihren Worten Taten folgen. Wenn Sie merken, dass Sie etwas nicht schaffen, informieren Sie die Person, die etwas von Ihnen erwartet und schlagen Sie ihr eine neue Frist vor.
8. Vermeiden Sie **Gefühlsausbrüche** in der Öffentlichkeit: Wenn Sie merken, dass Sie allmählich wütend werden, sondern Sie sich einen Moment ab und gewinnen Sie ein wenig Abstand zur Situation. Hitzige Reaktionen sind nie eine gute Idee. Wenn Sie sich wieder beruhigt haben, gehen Sie auf die betroffene Person zu, um die Sache vernünftig und angemessen mit ihr zu bereden.

Status quo ist für uns der Stand von vorgestern.

Capgemini Consulting sucht Strategie- und Managementberater, die denken, was noch keiner gedacht hat. www.capgemiconsulting-karriere.ch

Capgemini Consulting is the strategy and transformation consulting brand of Capgemini Group

„Divide et impera?“ Das 1x1 der Führung

Erste Führungserfahrung zu sammeln funktioniert häufig nach dem Prinzip von „Trial & Error“: Das muss nicht sein! Erfahren Sie mehr über die „Dos & Don'ts“ einer erfolgreichen Führungsarbeit.

WAS HEISST „FÜHREN“ KONKRET?

Stellen Sie sich vor, Sie werden unmittelbar vom einfachen Teammitglied zum Teamleiter bzw. zur Teamleiterin befördert. Ihr Vorgänger fällt krankheitsbedingt für mehrere Monate aus und Sie werden zunächst interimistisch zu dessen Nachfolger/in bestimmt, da der bisherige Stellvertreter nicht zur Verfügung steht. Wie gehen Sie konkret vor? Zunächst einmal gilt es zu klären, welche Änderungen die neue Position mit sich bringt:

- Wie sieht mein neues Job-/Funktionsprofil aus?
- Decken sich Anforderungen und Aufgaben mit Kompetenzen und Weisungsbefugnissen?
- Wie verändert sich meine Rolle innerhalb des Teams?

Mit der dritten Frage stehen wir bereits mitten im Geschehen: Wie können Sie sicherstellen, dass Sie in Ihrer neuen Rolle als Teamleiter/in auch von den anderen Mitgliedern als Führungskraft akzeptiert werden? „Führen“ bedeutet nämlich nichts anderes, als im Team Kräfte freizumachen und gemeinsam auf ein übergeordnetes Ziel hinzuwirken. „Führen“ bezweckt, die Mitarbeiter für sich zu gewinnen, damit diese aus ihrer eigenen (sog. „intrinsic“) Motivation heraus ihren persönlichen Beitrag für die Team- bzw. Unternehmensziele zu leisten bereit sind. Echte „Leader“ verstehen es, ihre Mitarbeiter so zu fordern und zu fördern, dass diese sich unter den gegebenen Rahmenbedingungen (Wirtschafts-/Marktsituation, Kostendruck, Unternehmenskultur etc.) optimal entfalten können. Um es wie Management-Pionier Peter F. Drucker zu formulieren: *“The only definition of a leader is someone who has followers.”*

FÜHRUNGSSTILE UND -TECHNIKEN

Kehren wir zurück zu unserem Fallbeispiel: Wie können Sie sich optimal auf Ihre neue Rolle als Führungskraft vorbereiten? Macht es Sinn, sich vorgängig mit Büchern einzudecken und diese systematisch durchzuarbeiten? Nun, die Literatur zu Führungsstilen und -techniken ist mittlerweile Legion und praktisch unüberschaubar geworden. Zudem tragen Modetrends, Schlagwörter und diverse Führungsausbildungen dazu bei, dass die zentralen Aufgaben der Führung in Vergessenheit zu raten drohen. Als Führungskraft sind Sie insbesondere verantwortlich für:

- **Zielsetzung:** Wo wollen wir hin?
- **Organisation:** Wie kommen wir dazu?
- **Entscheidungsprozesse:** Wer macht was bis wann?
- **Kontrolle:** Woran erkennen wir, dass wir das Ziel erreicht haben?
- **Entwicklung:** Welche Lernprozesse sollen die Mitarbeiter durchlaufen?

Der persönliche *Führungsstil* spielt bei der Umsetzung dieser Ziele eine entscheidende Rolle. „Führen“ heisst immer auch, sich unbequemen Fragen zu stellen, sobald diese auftauchen: *„Wie muss ich Frau Brunner anleiten, wenn diese angesichts der unstrukturierten und chaotischen Projekt-Ablage dringend Unterstützung braucht?“* oder *„Wie weise ich Mitarbeiter Meier in die Schranken, wenn er wiederholt Regelverstöße begeht?“*.

Zur Entwicklung einer persönlichen Führungskultur ist es unerlässlich, einige wenige, aber klug gewählte Führungsinstrumente einzusetzen und diese teamübergreifend aufeinander abzustimmen. Hier zählen *Führungsrhythmus* (Anzahl bzw. Sequenz von Team-Meetings, One-to-Ones, Informationsveranstaltungen etc.) sowie eine standardisierte *Sitzungskultur* (Sitzungsleitung, partizipative Ablaufstruktur, Protokollführung inkl. Terminierung der nächsten Schritte) neben der *systematischen Zielvereinbarung* zu den wichtigsten Instrumenten.

FÜHREN MIT ZIELEN

Wie wir bereits erwähnt haben, kommt der *Zieldefinition* eine entscheidende Bedeutung zu, wobei Ziele sich *zeitlich* (lang-, mittel-, kurzfristige Ziele), *inhaltlich* (strategische vs. operative Ziele) oder nach ihrem jeweiligen *Gültigkeitsbereich* (Unternehmensziele, Bereichsziele, individuelle Ziele) unterscheiden können. In den meisten Unternehmen versteht man unter „Führen mit Zielen“ bzw. „Management by Objectives“ ein standardisiertes Verfahren, das die strategischen Ziele des Unternehmens mit den individuellen Entwicklungszielen der Mitarbeiter bestmöglich aufeinander abstimmt. Die sog. SMART-Formel unterstützt Sie als Führungskraft dabei, gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern wohlformulierte Ziele zu definieren. Gute Ziele sind SMART, wenn Sie folgende Kriterien erfüllen:

SMART-Formel

- S Spezifisch:** Ist das Ziel eindeutig und klar?
- M Messbar:** Woran ist erkennbar, dass das Ziel erreicht ist?
- A Attraktiv** (erreichbar & akzeptiert): Ist das Ziel herausfordernd und anspruchsvoll?
- R Relevant:** Ist das Ziel realistisch und resultatorientiert?
- T Termingebunden:** Ist das Ziel terminlich festgelegt?

Nehmen wir als Beispiel ein Leistungsziel der Ablageorganisation, das Sie gemeinsam mit Ihren Mitarbeitern SMART formulieren sollen.

Aufgabe: „Sie organisieren die Ablage neu.“

SMART? → Es fehlt **(S), M, A, (R), T**

Formulierung gemäss SMART:

„**Bis Ende Dezember 2010** haben Sie das **Projekt-Ablagesystem so neu organisiert und gestaltet**, dass **Dokumente von allen, d. h. auch von den neuen Mitarbeitern, auf Anhieb gefunden werden.**“

PRIORISIEREN UND DELEGIEREN

Als Führungskraft sind Sie stets gefordert, mehrere Arbeiten bzw. Projekte parallel zu steuern, zu überwachen oder selbst zu bearbeiten. Wie können Sie nun Ihre diversen Tätigkeiten sinnvoll priorisieren? Hier hilft Ihnen das nach dem US-General

und späteren Präsidenten Dwight D. Eisenhower benannte „Eisenhower-Prinzip“ weiter. Dieses Entscheidungsraaster teilt die Prioritäten nach Wichtigkeit und Dringlichkeit auf, gleichzeitig hilft es Ihnen, Ihre Mitarbeiter gezielt in die laufenden Arbeiten zu integrieren.

Eisenhower-Prinzip

Wichtig, aber nicht dringlich: Für eine spätere Bearbeitung terminieren bzw. delegieren!	Wichtigkeit: hoch Dringlichkeit: niedrig B-Aufgaben Einplanen oder delegieren!	Wichtigkeit: hoch Dringlichkeit: hoch A-Aufgaben Sofort erledigen!	Dringlich und wichtig: Sofort selbst durchführen!
Weder wichtig noch dringlich: Weder selbst bearbeiten noch delegieren: NEIN sagen!	Papierkorb Wichtigkeit: niedrig Dringlichkeit: niedrig	C-Aufgaben Delegieren! Wichtigkeit: niedrig Dringlichkeit: hoch	Nicht wichtig, aber dringlich: Sofort delegieren, bzw. kurzfristig einschieben!

DIE FÜHRUNGSKRAFT ALS COACH

Die Kompetenz zur Kooperation erweitert den Handlungsspielraum des Teams entscheidend. Kooperationsfähigkeit nach innen gelebt, eröffnet Ihnen als Führungskraft neue Möglichkeiten bei der Personalentwicklung. Hier steht das Coaching der Mitarbeiter an erster Stelle, da es als Alternative zu autoritären Handlungsmustern eine geeignete Plattform für selbstverantwortliches Arbeiten bietet.

Teamleiter-Angebotes die persönlichen Interessen mit den Anforderungen der neuen Position? Wollen Sie sich neben fachlichen Themen auch mit zwischenmenschlichen Aspekten beschäftigen oder möchten Sie sich lieber ganz auf eine Fachkarriere konzentrieren? Die Erfahrung zeigt, dass sich viele Führungskräfte angesichts eines neuen, attraktiven Angebotes eine zentrale Frage nicht stellen: „Was will ich wirklich?“ Dadurch laufen Sie Gefahr, dass Ihre Karrierestrategie plötzlich fremdbestimmt wird, bis Sie an demjenigen Punkt angelangt sind, an dem Sie komplett versagen: „*In einer Hierarchie neigt jeder Beschäftigte dazu, bis zu seiner Stufe der Unfähigkeit aufzusteigen.*“ (Laurence J. Peter, sog. „Peter-Prinzip“). Die Frage nach der Sinnorientierung (Viktor E. Frankl) und der persönlichen Freiheit stellt sich auch bei jedem späteren Karriereschritt, oder um mit Jean-Jacques Rousseau zu schliessen: „*Die Freiheit des Menschen liegt nicht darin, dass er tun kann, was er will, sondern darin, dass er nicht tun muss, was er nicht will.*“

Dr. Daniel C. Schmid

Vizedirektor des SIB
Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie
www.sib.ch

Führungskräfte, welche das selbstständige Arbeiten in ihrem Team fördern, erhöhen nicht nur die intrinsische Motivation der Beteiligten, sondern ermöglichen auch einen steten Wissenszuwachs innerhalb des Teams. „TEAM“ bedeutet nämlich nicht: „Toll Ein Anderer Macht's!“ sondern „Together Each Achieves More!“.

WAS WILL ICH WIRKLICH: FÜHRUNGS- ODER FACHKARRIERE?

Als Führungskraft werden Sie jederzeit beurteilt, unabhängig davon, ob Sie dies wollen oder nicht. Immer sind gegenseitige Wertschätzung, einfühlen-des Verstehen (Empathie) und Authentizität gefragt. Überlegen Sie sich genau, welche Karrierestrategie Sie verfolgen wollen. Decken sich im Falle des

Unternehmer als Traumberuf

Wer sein eigenes Unternehmen gründet, kann sein Schicksal selbst in die Hand nehmen und das tun, was ihm gefällt. Theoretisch ist das alles sehr schön, die Praxis ist jedoch nicht immer ganz so einfach. Ein Überblick über die Vor- und Nachteile und ein paar Empfehlungen eines Unternehmers.

Beginnen wir mit den Vorteilen – ein wenig Ansporn tut gut! Wenn Sie ein Unternehmen gründen, haben Sie unter anderem die Möglichkeit, Ihre eigene Arbeitsstelle zu schaffen, oft sogar Stellen für weitere Personen. Sie sind Ihr eigener Chef, Sie können das tun, was Sie begeistert, Entscheidungen treffen, die mit Ihren Werten übereinstimmen, sowie voll und ganz von den Früchten Ihrer Arbeit profitieren.

erholen und in schwierigen Situationen innovative, neue Wege zu finden.

- Ein Unternehmer muss über starke Nerven verfügen, denn für die meisten gehören Höhen und Tiefen einfach dazu.

Das alles klingt natürlich attraktiv, doch leider hat die Medaille auch eine Kehrseite. Folgendes sollten Sie u. a. nicht vergessen:

- Ein Unternehmer verfügt nicht wie ein Angestellter über die Gewissheit, am Ende des Monats ein Gehalt zu bekommen. Insbesondere am Anfang muss er den Gürtel enger schnallen, um sein verfügbares Geld nicht auszugeben, da er es vielleicht für den Aufbau und die Erhaltung seiner Firma brauchen wird.
- Ein Unternehmer hat keine regelmässigen Arbeitszeiten. Das heisst, er wird sehr wahrscheinlich mehr arbeiten müssen als ein Angestellter.
- Ein Unternehmer riskiert, alles, was er an Zeit und Geld in sein Unternehmen investiert hat, zu verlieren, wenn sich seine Firma nicht wie erhofft entwickelt. Dieses Risiko wird durch die Gewinnaussichten im Erfolgsfall kompensiert, darf aber nicht vernachlässigt werden.
- Ein Unternehmer muss mit grosser Wahrscheinlichkeit finanzielle Mittel auftreiben, um den Betrieb seines Startup-Unternehmens gewährleisten zu können. Geldgeber zu finden, ist nicht einfach, wenn die Gruppe der 3 F (Familie, Freunde, Fools (die Verrückten ...)) erst einmal ausgeschöpft ist. Wer sich Geld leiht, auf dem lastet ausserdem eine gewisse Verantwortung. Es ist schwer, das Geld derjenigen zu verlieren, die einem ihr Vertrauen geschenkt haben ...
- Ein Unternehmer muss über eine aussergewöhnliche Anpassungsfähigkeit verfügen, denn nur selten entwickeln sich die Dinge seinen Vorstellungen entsprechend. Deshalb muss er in der Lage sein, sich nach Rückschlägen zu

Nachdem all das gesagt ist, hier nun einige Empfehlungen für diejenigen, die bereit sind, sich dieser Herausforderung zu stellen:

1. Lassen Sie sich von Ihrem Projekt begeistern. Ohne Begeisterung laufen Sie Gefahr, zu schnell den Mut zu verlieren.
2. Eignen Sie sich die Werkzeuge und Kompetenzen an, die ein Unternehmer braucht. Wie ich in meinem Buch „Concevoir et lancer un projet“¹ erkläre, müssen viel mehr Parameter berücksichtigt werden als es auf den ersten Blick scheint. Da sollte man besser eine genaue Analyse erstellen, bevor man sich ins Abenteuer stürzt.
3. Nehmen Sie die Hilfe von erfahrenen Personen in Anspruch, die Ihr Know-how ergänzen, selbst wenn Sie dadurch auf einen Teil Ihres Gewinns verzichten müssen. Fehlende Erfahrung und mangelnde Marktkennntnis bedeuten für junge Unternehmer oft das Aus.
4. Sammeln Sie, wenn möglich, Erfahrung als Angestellter, bevor Sie Ihr eigenes Unternehmen gründen. Dadurch können Sie gewisse Anfängerfehler vermeiden und ein Netz an nützlichen Kontakten aufbauen.
5. Arbeiten Sie an Ihrer emotionalen Intelligenz. Sie stellt einen bedeutenden Schlüsselfaktor zum Erfolg dar.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die Gründung eines Unternehmens sehr viel Befriedigung bringt, aber denjenigen vorbehalten ist, deren Begeisterung nie erlischt und die den anderen einen Schritt voraus sind. Nichts für zarte Gemüter!

Raphaël Cohen, mehrfacher Unternehmensgründer und Leiter des Studienfachs „Entrepreneurship & Business Development“ der HEC, Universität Genf
<http://entrepreneurship.unige.ch>

¹ Raphaël Cohen, *Concevoir et lancer un projet*, Éd. d'Organisation, 2006.

DIE ZUFÄLLE DES LEBENS ...



Nabil Demlek
Unternehmer

**Die Unternehmerlaufbahn:
Eine atypische Karriere?**

Bei mir könnte man das tatsächlich behaupten: Nichts vermittelte den Anschein, ich sei zum Unternehmer geboren. Ich begann ein Studium in Politologie an der Universität Genf und wechselte nach einem Jahr an die geisteswissenschaftliche Fakultät. Nach meinem Grundstudium ging ich in die USA, um mein Studium fortzusetzen und an der University of Oregon Leichtathletik zu trainieren. Zurück in der Schweiz, mit einem Bachelor-Abschluss in Geisteswissenschaften und guten sportlichen Resultaten, absolvierte ich ein Nachdiplomstudium in Europastudien am Europainstitut der Universität Genf.

Wie ist die Idee des Sushi Trains entstanden?

Die Idee dazu kam mir während meines Aufenthalts in den USA. Ich gewann einen japanischen Kommilitonen zum Freund und wurde dadurch oft zu von Japanern organisierten Abenden eingeladen. Dabei entdeckte ich die japanische Gastronomie, insbesondere Sushi. Am Anfang zögerte ich, rohen Fisch zu essen, nach und nach lernte ich diese Speisen aber so sehr zu schätzen, dass ich Lust bekam, sie selbst herzustellen. Ich probierte auch die japanischen Restaurants in der Umgebung aus, insbesondere Sushi-Theken mit Laufband. Damals (1995-96) war Sushi in den USA bereits sehr beliebt, in der Schweiz und in Europa war diese Art der Küche aber noch kaum verbreitet.

Zurück in Genf sagte ich mir, dass es dafür keinen Grund gibt. Das „ideale Transportmittel“, mit welchem ich die Speisen in meiner zukünftigen Sushi-Bar präsentieren wollte, hatte ich bereits gefunden: den Zug, das Lieblingsverkehrsmittel der Schweizer. Das Abenteuer Sushi Train konnte also beginnen!

Welches waren die verschiedenen Etappen Ihres Projektes?

Zuerst ging es darum, die finanziellen Ressourcen aufzutreiben. Ich musste ein detailliertes Projekt vorstellen, mit einer Marktstudie und einem Business-Plan. Insbesondere das Erstellen der Marktstudie erwies sich in der Schweiz als schwierig. Nachdem ich das Projekt zusammengestellt hatte, wandte ich mich an mehrere Banken, erhielt aber nur Absagen.

Man empfahl mir, zwei dem Kanton Genf zugeordnete Institutionen zu kontaktieren: Fondetec und Ogcm, beides Organisationen zur Unterstützung der Gründung von kleinen und mittleren Unternehmen. Die Verantwortlichen bei Ogcm glaubten nicht an mein Projekt. Sie waren der Ansicht, dass es den gastronomischen Vorlieben der Genfer Bevölkerung nicht entspräche. Ich wollte schon fast aufgeben, präsentierte mein Projekt aber dennoch der Kommission von Fondetec. Und da hat sich das Blatt gewendet: Das Projekt wurde gutgeheissen und ich erhielt eine Kreditlinie, die mir den Einstieg ermöglichte. Nach der Lancierung des Projekts erhielt ich zudem finanzielle Unterstützung von einem Bierlieferanten, dem ich dafür das Exklusivrecht einräumen musste. Das Restaurant war vom ersten Tag an äusserst erfolgreich.

Und dann?

Dank des Erfolgs des Restaurants konnte ich einige Jahre später ein Sportgeschäft eröffnen. Schon als Kind war ich sportbegeistert und hegte den Traum, mein eigenes Sportgeschäft zu haben, spezialisiert auf Laufsport.

Was würden Sie Unternehmensgründern raten?

Es gibt kein Wundermittel für ein erfolgreiches Geschäft. Innovation ist ein wesentlicher Punkt. Die richtige Marktlücke finden und sich mittels einer kleinen Marktstudie vergewissern, dass die eigene Idee reelle wirtschaftliche Aussichten in sich birgt. Wichtig ist auch, kompetente und vertrauenswürdige Personen um sich zu haben. Zudem sind zahlreiche persönliche Stärken erforderlich. In erster Linie gutes Management: Viele tolle Geschäftsideen sind schon gescheitert, weil das Geschäft nicht diszipliniert geführt wurde. Alles ist verhandelbar und das gute Funktionieren eines Unternehmens hängt oft von der geschickten Aushandlung der Einkäufe ab. Natürlich muss man auch diplomatisch sein, um die unvermeidlichen internen und externen Konflikte lösen zu können!

Meine Karriere beweist, dass man in vollkommen unterschiedlichen Branchen erfolgreich sein kann, wenn man genügend Zeit dafür aufwendet und sich vor allem angesichts von Hindernissen und Rückschlägen, wie sie bei jeder Unternehmensgründung unvermeidbar sind, nicht entmutigen lässt.

Sushi Train Kiteki
Rue Neuve-Du-Molard 21 – 1204 Genf
Tel. : +41 (0)22 310 27 27
www.sushitrain.ch

ND SPORT
Cours de Rive 5 – 1204 Genf
Tel. : +41(0)22 310 12 45
www.ndsport.ch

Geistiges Eigentum: Meine Rechte an meinen Ideen!

Ich habe eine geniale Geschäftsidee, die sich als äusserst erfolgversprechend erweisen könnte. Doch wie kann ich mich davor schützen, dass diese Idee gestohlen, kopiert wird? Wie kann ich verhindern, dass sie von jemandem anderen umgesetzt wird?

Genau darum geht es beim geistigen Eigentum (auch intellektuelles Eigentum, intellectual property IP). Darunter versteht man das exklusive Recht einer Person an der Nutzung einer Geschäftsidee, eines Patents, einer technischen Entwicklung, einer Marke, eines Fabrikationsgeheimnisses, eines literarischen oder künstlerischen Werks. In der Industrie spricht man in diesem Zusammenhang von gewerblichem Eigentum (Patente und Marken).

Ein Unternehmen, besonders eines, das sich noch im Anfangsstadium befindet, muss seine Ideen unbedingt verwerten können. Neue Erfindungen

können mittels Patenten geschützt und distinktive Zeichen eines Produkts oder einer Dienstleistung als Marke registriert werden. Patente und Marken werden somit zu einem wichtigen Bestandteil des Unternehmenskapitals und können sich positiv auf zukünftige Investoren auswirken.

Für einen Unternehmer und das Fortbestehen seiner Firma ist es deshalb wichtig, seine Idee zu schützen und seine Erfindung frei nutzen zu können. Bei der Entwicklung von Strategien zum Schutz seines geistigen Eigentums kann er auf die Unterstützung von Fachleuten für Unternehmensgründung und IP zurückgreifen. Diese können ihm dabei helfen, die Patentierbarkeit seiner Idee zu prüfen oder sich über die Nutzungsfreiheit, d. h. allfällige Hindernisse bei der Vermarktung seiner Idee, zu informieren.

Sébastien Mabillard

Verantwortlicher des Inkubators von The Ark

eine Firmenidee ?

Stipendium the ark

ein Sprungbrett für deine Start-up



- > CHF 10'000.- cash während 3 Monaten
- > Professionnelles Coaching
- > 25m² ausgestattete Büros
- ... und mehr !



bourse.theark.ch

CV: Wie kann man in weniger als 2 Minuten überzeugen?

Heute stehen drei Dinge im Vordergrund: Das Berufsziel, die Ergebnisse und die zwischenmenschlichen Fähigkeiten. Der Lebenslauf hebt die Schlüsselkompetenzen eines Bewerbers hervor und gibt konkrete Beispiele dafür. Doch wo platziert man die neuen Bestandteile, und wie stellt man die Verbindung zu den „traditionellen“ Informationen her?

ZIEL

Seien Sie klar und präzise. Die Formulierung Ihres Ziels muss dem Rekrutierungsverantwortlichen in ein bis drei Zeilen verständlich machen, was Sie suchen und was Sie anbieten können. Ihr Ziel ist in gewisser Weise eine Zusammenfassung Ihres Bewerbungsschreibens.

Tipp: Wenn Sie sich auf eine Stellenausschreibung bewerben, macht ein Berufsziel keinen Sinn. Sie können dies dann stattdessen durch ein Profil von Ihnen ersetzen.

ERGEBNISSE

Eine in zwei oder drei Zeilen beschriebene Berufserfahrung zeigt mehr Wirkung, wenn sie durch – wenn möglich messbare – Ergebnisse ergänzt wird: Zahlenangaben, abgeschlossene Projekte, positive Auswirkungen Ihrer Arbeit auf das Unternehmen etc. Ihre Ergebnisse können sich auch auf ausserberufliche, Vereins- oder Sportaktivitäten beziehen.

Tipp: Dieser Ansatz zeigt nicht nur Ihre Analyse- und Synthesefähigkeit, sondern erlaubt Ihnen ausserdem, sich auf das Vorstellungsgespräch vorzubereiten. In diesem wird man Sie sicherlich bitten, etwas zu dieser oder jener Berufserfahrung zu sagen, zu erklären, was sie Ihnen gebracht hat, was Sie gelernt haben und welches Ihre wichtigsten Verantwortlichkeiten waren.

SOFT SKILLS

Die Soft Skills, Ihre „weichen“ Fähigkeiten, stellen eine notwendige Ergänzung Ihres Fachwissens dar. Durch sie können die Personalverantwortlichen Ihr menschliches Potential erkennen. Sie haben eine hohe Gewichtung und erlauben dem Personalverantwortlichen, einzuschätzen, ob Ihre Persönlichkeit zu einer bestimmten Art von Stelle, aber auch allgemein zur Arbeitsdynamik und zur Unternehmenskultur passt. Achten Sie beispielsweise nur einmal darauf, welcher Stellenwert den erwarteten ausserfachlichen Kompetenzen in den Stellenausschreibungen zukommt!

Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die früher durch einige Schlüsselwörter oben auf Ihrem Lebenslauf aufgeführt wurden, erhalten (genau wie Ihre Errungenschaften) mehr Relevanz, wenn Sie sie im Hinblick auf Ihre beruflichen oder ausserberuflichen Aktivitäten hervorheben. Diese Fähigkeiten ermöglichen sogar eine Aufwertung von temporären Stellen, Vereins- oder Sportaktivitäten. Das Wesentliche dabei ist, das erfolgreiche Ausführen dieser Aktivitäten dank des Einsatzes von zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die Ihnen eigen und daher übertragbar sind.

Kommen wir nun zu den traditionellen Informationen, die Ihr Lebenslauf aufweisen muss.

PERSÖNLICHE ANGABEN

Vergessen Sie bei einem Lebenslauf für ein Unternehmen in der Schweiz nicht, auch Ihren Zivilstand und Ihre Staatsangehörigkeit (oder Ihre Aufenthaltsbewilligung) anzugeben. Erwähnen Sie ausserdem Ihr Geburtsdatum oder Ihr Alter, aber nicht beide nebeneinander. Männer können an dieser Stelle auch ihren Militärdienst aufführen.

Tipp: Es bringt nichts, eine Formatierung zu wählen, die Ihren Vor- und Nachnamen grossartig hervorhebt: Das ist ganz bestimmt nicht der Grund, weshalb man Sie anstellen wird!

AUSBILDUNG

Im Lebenslauf eines Berufseinsteigers steht die Rubrik „Ausbildung“ vor „Berufserfahrung“, nach zwei bis drei Jahren Praxistätigkeit wird diese Reihenfolge umgekehrt. Sie beginnen mit Ihrem letzten Studium und gehen in der Zeit zurück bis zur Matura, es sei denn Sie sind im Ausland aufgewachsen (diese Reihenfolge gilt für alle Rubriken in Ihrem Lebenslauf). Führen Sie alle wirklich relevanten Aspekte an, die Sie von Ihren Studienkollegen unterscheiden. Erwähnenswert sind beispielsweise das Thema Ihrer Studienabschlussarbeit, ein Erasmus-Aufenthalt, die Auszeichnung für ein Studienprojekt, aktive Beteiligung an einem Symposium usw.

Tipp: Nennen Sie diese Rubrik „Ausbildung“ und nicht „Studium“. Achten Sie generell darauf, Begriffe aus der Arbeitswelt und kein akademisches Vokabular zu verwenden, denn so müssen Sie sich Ihrem zukünftigen Arbeitgeber vorstellen: Als jungen Berufseinsteiger – und nicht als diplomierter Student.

BERUFSERFAHRUNG

Für den Lebenslauf eines Berufseinsteigers gilt folgende Reihenfolge der Elemente: Name des Unternehmens (Tätigkeitsbereich, falls das Unternehmen nicht sehr bekannt ist), Ihre Aufgabe und, in zwei oder drei Punkten, eine konkrete Beschreibung Ihrer Verantwortlichkeiten. Diese Beschreibung sollte so präzise wie möglich sein und dient dazu, Ihre Berufserfahrung greifbarer zu machen. Vermeiden Sie allgemeine Formulierungen wie Budgetmanagement, Organisation von Veranstaltungen, Marktforschung etc. Seien Sie konkret und fügen Sie quantitative Informationen hinzu.

Sie müssen Ihren Lebenslauf nicht für jede Bewerbung komplett umgestalten. Denken Sie aber daran, dass Sie ihn an eine Firma anpassen können, indem Sie unter den verfügbaren Informationen eine Auswahl treffen. Eine übernommene Aufgabe oder Verantwortung kann für eine bestimmte Stelle von Bedeutung sein, für eine andere hingegen weniger.

Tipp: Für den Lebenslauf eines Berufseinsteigers sollten Sie den Namen des Unternehmens an erster Stelle erwähnen. So verhindern Sie, dass eine Stellenbeschreibung mit „Praktikant“, „Aushilfe“, „Assistent“ etc. beginnt. Fassen Sie sich ähnelnde Praktika/Studentenjobs unter einem Überbegriff zusammen, wenn Sie viele davon haben, z. B. Praktika im Verkauf, Empfangsdame bei Ausstellungen etc.

SPRACHEN

Führen Sie zuerst Ihre Muttersprache auf, und setzen Sie die Sprache, die Sie am wenigsten beherrschen, an den Schluss. Verwenden Sie eine Abstufung Ihres Niveaus wie etwa: Leseverständnis (sehr gut), mündlich (gut), schriftlich (fortgeschrittene Kenntnisse). Der vom Europarat ausgearbeitete Gemeinsame Europäische Referenzrahmen eignet sich hervorragend als Orientierung, da er eine auf objektiven Kriterien basierte Einschätzung erlaubt und klar verständlich ist. Wenn Sie über ein Sprachdiplom verfügen, ersetzt dieses eine Selbsteinschätzung nach dem Europäischen Referenzrahmen. Vergessen Sie nicht, das Jahr anzugeben, in dem Sie das Zertifikat erhalten haben, sowie die Abschlussnote (zumindest wenn diese gut ist). Auch Sprachkurse und -aufenthalte können Sie an dieser Stelle erwähnen.

Tipp: Wenn Ihr Zertifikat bereits einige Jahre alt ist und Sie Ihre Sprachkenntnisse seither verbessert haben, erwähnen Sie das Diplom lieber nicht. Beziehen Sie sich stattdessen auf den Europäischen Referenzrahmen, um Ihr gegenwärtiges Niveau selbst einzuschätzen.

INFORMATIKKENNTNISSE

Wenn Sie neben den üblichen Büroprogrammen und Internet weitere Programme, Programmiersprachen oder Entwicklungstools beherrschen, erwähnen Sie sie, falls diese für Ihre Funktion einen Pluspunkt darstellen.

AUSSERBERUFLICHE AKTIVITÄTEN

Vermeiden Sie jegliche Banalitäten! Zählen Sie nur regelmässige Aktivitäten und Interessen auf, die in Ihrem Alltag einen wichtigen Platz einnehmen und die bestimmte Aspekte Ihrer Persönlichkeit hervorheben (Sport, kulturelle Aktivitäten, Vereine etc.). Eine Aktivität, in die Sie sehr viel Zeit investieren, kann auch genauer beschrieben werden. Nennen Sie den Namen des Clubs/Vereins, Ihre Position, Ihre Verantwortlichkeiten in 2 oder 3 Stichpunkten und die erreichten Ergebnisse oder angewendeten Kompetenzen.

LAYOUT

Ihr Lebenslauf muss logisch aufgebaut sein und die Informationen sollten klar hierarchisch dargestellt werden. Verwenden Sie Tätigkeitsverben und vermeiden Sie den gewissen brancheneigenen „Jargon“. Das Layout Ihres Lebenslaufes sollte zu Ihrer Persönlichkeit passen, etwas über Sie aussagen, gleichzeitig aber an die gewünschte Stelle angepasst sein. Seien Sie z. B. nicht allzu extravagant, wenn Kreativität keine wesentliche Voraussetzung für den jeweiligen Job ist. Gehen Sie zudem sparsam mit Farben um: Bevorzugen Sie blau oder grün anstatt fuchsia oder leuchtendes rot.

Tipp: Ein Lebenslauf sollte stichwortartig gehalten sein, es handelt sich nicht um einen autobiografischen Roman! Setzen Sie jede neue Information in eine neue Zeile und vermeiden Sie die Trennung von Eigennamen.

UND ZUM SCHLUSS

Versuchen Sie, Ihren Lebenslauf auf eine Seite zu beschränken. Wenn Sie jedoch zahlreiche Praktika und Jobs anführen können, erweitern Sie ihn auf zwei Seiten, das erleichtert das Lesen. Ein Farbfoto in klassischer Kleidung ist zwar nicht obligatorisch, erlaubt dem Personalverantwortlichen aber, sich bei der Endauswahl besser an Sie zu erinnern. Achten Sie darauf, dass es keine Rechtschreibfehler gibt! Und schliesslich: Schreiben Sie nicht „Lebenslauf“ zuoberst auf die Seite, das ist nicht notwendig.

Margot Leman, Success & Career

TIPPS

10 TIPPS ZUM STRUKTURIEREN EINES ZU UMFANGREICHEN LEBENSLAUFES

1. Variieren Sie mit dem Zeilenabstand, den Rändern und der Schriftart (einige Schriftarten nehmen weniger Platz in Anspruch und sind lesbarer als andere).
2. Es ist unsinnig, eine Viertelseite für die persönlichen Daten aufzuwenden: Dies sind nicht die Informationen, die für den Arbeitgeber ausschlaggebend sind! Gleiches gilt für die Überschrift „Lebenslauf“: Wenn kein Platz da ist, weglassen! Es ist klar, was dieses Dokument darstellt.
3. Verwenden Sie einen telegrafischen Stil: Konjunktionen, Präpositionen oder Ähnliches können oftmals weggelassen werden.
4. Fassen Sie Informationen, die sich wiederholen, zusammen: Für einen Sommerjob, der in zwei aufeinander folgenden Jahren ausgeübt wurde, reicht es aus, die Tätigkeit ein einziges Mal zu erwähnen und die beiden zugehörigen Daten untereinander zu schreiben. Gleiches gilt für zwei Aushilfsjobs: Erwähnen Sie die beiden Arbeitgeber in einer einzigen Zeile, gefolgt von Ihrer Funktion und einer kurzen Beschreibung Ihrer Tätigkeit.
Beispiel: Coop – Migros, Kassiererin, und die Aufgabenbeschreibung.
5. Das Augenmerk sollte auf den Beschreibungen derjenigen Berufserfahrungen liegen, die Ihr berufliches Ziel stützen. Aber schreiben Sie nicht zu viel: Fassen Sie sich kurz.
6. Es macht Sinn, sämtliche Informationen, die Sie erwähnen möchten, darauf zu prüfen, ob sie mit Ihrem beruflichen Ziel oder der von Ihnen angestrebten Position in Einklang stehen: Gewisse Elemente können für eine Stelle ausschlaggebend, für eine andere jedoch völlig irrelevant sein.
7. Beweisen Sie Ihre Logik und Synthesefähigkeit: Vermeiden Sie zusätzliche Rubriken im Lebenslauf für Elemente, die Sie in einer bereits vorhandenen Rubrik unterbringen können (denn jede Rubriküberschrift kostet eine extra Zeile!).
Beispiel: Sie haben an einem Kolloquium teilgenommen oder im Rahmen Ihres Studiums eine Seminararbeit angefertigt: Erwähnen Sie dies unter „Ausbildung“. Sie haben ein C++ Zertifikat erworben: Erwähnen Sie es in der Rubrik „Informatikkenntnisse“.
8. Der Zeilenumbruch für jede neue Information erleichtert zwar das Lesen Ihres Lebenslaufs, Sie sollten hierbei aber dennoch ein gewisses Urteilsvermögen beweisen und zusammengehörende Informationen in einer Zeile zusammenfassen.
Beispiel: Abteilung und Position, die Sie innehatten.
9. Auf dieselbe Art und Weise sollten Sie beurteilen, ob es angebracht ist, eine offizielle Bezeichnung zu erwähnen, wenn diese besonders lang ist: Evtl. reicht es aus, nur die Tätigkeit oder den Fachbereich eines Unternehmens anzugeben.
Beispiel: Sie haben an einem Programm einer NGO mitgewirkt, dessen Projektname 3 Zeilen Ihres Lebenslaufes in Anspruch nehmen würde. Geben Sie stattdessen lieber das Fachgebiet des Einsatzes an, gefolgt von der Beschreibung Ihrer Tätigkeit.
10. Und schliesslich, wenn Sie tatsächlich „zu viele“ Informationen haben, zögern Sie nicht einen zweiseitigen Lebenslauf zu erstellen, um Ihre Erfahrungen hervorzuheben. Aber Achtung, ein zweiseitiger Lebenslauf eines Studenten muss gerechtfertigt sein!

Siehe entsprechendes Bewerbungsschreiben Seite 43

Philipp Kugler 23 Jahre
Leitungsweg 3 Ledig
1111 Losgehts Schweizer
070 000 00 00 philipp_kugler@provider.com

Foto

ZIEL

Ich möchte in einem Ihrer Beraterteams mitarbeiten und mich an Projekten beteiligen, bei denen ich mein Wissen über umweltfreundliche Produktion und Abfallbewirtschaftung einbringen kann.

AUSBILDUNG

Master in Umweltingenieurwissenschaften Voraussichtlicher Abschluss:
EIDGENÖSSISCHE TECHNISCHE HOCHSCHULE ZÜRICH (ETH) 06/2011

- Thema der Masterarbeit: Wenn Abfall zu Treibstoff wird
- Redaktioneller Beitrag zur Reihe „Unter uns, anders“, Publikation der ETH, Sondernummer Abfälle: Computer-Recycling – Fehlanzeige?

Bachelor in Umweltingenieurwissenschaften – ETH 2006-2009

- Austauschjahr an der Carnegie Mellon University, Pittsburgh, USA 2008-2009

BERUFSERFAHRUNG

Gaspro – ETH, ATH-ME-Labor – Masterarbeit 11/2010 – 03/2011
Fachbereich: Umwandlung von pflanzlichen Abfällen in Biogas (17 Wochen)

Auftrag: Qualitätsbewertung von Anlagen vor Betriebsaufnahme an 5 neuen Standorten in der Schweiz (Team von 3 Studierenden)

- Emissionsmessungen (Bedingung: 0 %)
- Zuweisung des produzierten Methans gestützt auf die erzeugten Mengen (Strom, Wärme oder Treibstoff)
- Teilnahme an Gesprächen über die Kriterien zur Abfallauswahl mit den Gemeinden, welche die Bio-Abfälle liefern

Erworbene Fähigkeiten: Analysefähigkeit, fachliche Einschätzung

Ergebnis: Partnerschaftsabkommen mit einem Schweizer Grossverteiler (Lieferung von angefaultem Gemüse für die Anlagen, Gegenleistung: Treibstoff für einen Teil der Lastwagen der Firma)

Polymesse – Absolventenforum Seit 09/2009

- PR-Arbeit für Veranstaltungen im Zusammenhang mit Berufsbildung und Stellensuche (30% / Jahr)
(Mailings und Website): Forum, Workshops, Vorträge
- Verwaltung der Forumsanmeldungen (1'500 Teilnehmende)
- Verbindungsperson zwischen Studierenden und Firmen für die Veranstaltungsreihe „Vorstellungsgespräche üben“ (100 Anmeldungen 2010, 15 beteiligte Firmen)

Erworbene Fähigkeiten: Projektmanagement, Organisation, Kundenkontakt (Unternehmen)

WEITERE AKTIVITÄTEN

Grenn Electronics – Aktivmitglied, derzeit Verantwortlicher für Asien Seit 2005

Fachbereich: (NGO zur Förderung des Recyclings von elektronischen Abfällen)

- Korrespondenz mit den Projektverantwortlichen vor Ort (zwei Projekte in Indien, eines in China)
- Mittelbeschaffung: 250'000 CHF (abzudeckendes Budget)
- 2 Reisen nach Indien: Evaluierung des Projektfortschritts. Präsentation der Ergebnisse anlässlich des Tags der Umwelt in Zürich (Vortrag und Stand): Reduktion der Verwendung von gefährlichen Metallen bei der Herstellung von elektronischen Chips für Mobiltelefone um 25 %

Ergebnis: Lancierung der Sensibilisierungskampagne „32 Liter Wasser für einen 2 Gramm schweren Chip“ gegen den übermässigen Verbrauch von Mobiltelefonen in der Schweiz; Mitarbeit beim Verfassen der Informationsbroschüre „Hallo Welt, wo bist du?“

SPRACHEN

Deutsch: Muttersprache

Englisch: Ausgezeichnete Kenntnisse, C2 (Gemeinsamer europäischer Referenzrahmen für Sprachen)

(Unterrichtssprache, Vereinstätigkeit hauptsächlich auf Englisch)

Französisch: Fortgeschritten, B1

INFORMATIKKENNTNISSE

Matlab, Labview, Latex, MicroStation (DAO/CAO), C++, Microsoft Office, Visio

HOBBYS

Tennis, Akustikgitarre

Weitere Beispiele unter: www.success-and-career.ch

Sarah Quote
Glücksweg 5
1111 Geldstadt
070 000 00 00

23 Jahre
Ledig
Schweizerin/Australierin
sarah.quote@provider.com

ZIEL

Ich möchte ein 12-monatiges Praktikum im Risk Management absolvieren, um neue Perspektiven in der Fondsverwaltung zu erhalten und mich aktiv an Analyse- und Entscheidungsprozessen für Kapitalanlagen zu beteiligen.

AUSBILDUNG

Master of Science in Business and Economics Voraussichtlicher Abschluss: Juni 2011
Major in Finance, Controlling and Banking
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel
- Masterabschlussarbeit: Wind- oder Sonnenenergie: Nachhaltig investieren, aber wie?

Bachelor of Arts in Business and Economics 2006-2009
Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Universität Basel
- Akademisches Austauschjahr an der Universität Granada 2008-2009
Obligatorische Schulzeit und Sekundarschule in Canberra, Australien

BERUFSERFAHRUNG

Wiatr (grösste Vermögensverwaltung in Europa), Amsterdam, Niederlande Juli-Sept. 2010
über das internationale Praktikumsprogramm von AIESEC
Praktikantin, Abteilung nachhaltige Fonds
Aufgabe: Verfassen eines Berichts für die Website der Institution über die Schaffung eines neuen Fonds für Investitionen in Windenergie
- Teilnahme an den Sitzungen zwischen Wiatr und der WindBank
- Sammeln von Informationen im Firmenarchiv; Fallstudie (Investitionen und Normen)
Eingesetzte Fähigkeiten: Analysefähigkeit, schriftlicher Ausdruck

Swiss Energy (drittgrösster Schweizer Energielieferant), Muttenz Sommer 2007-2008
Fakturierung (2 x 1 Monat)
- Laufende Fakturierung Privatkunden (150'000 Kunden)
- Sortieren und Ablegen der Buchhaltungsunterlagen der früheren Finanzjahre
Erworbene Fähigkeiten: Sensibilisierung für die wirtschaftlichen Herausforderungen der erneuerbaren Energien

Kakadu-Nationalpark (20'000 km², UNESCO-Welterbe), Australien Sommer 2004-2005
Verantwortlich für Tickets, Fahrzeugreservierungen und gelegentlich begleitete Touren (2 x 2 Monate)
Eingesetzte Fähigkeiten: Organisationstalent, Flexibilität

WEITERE AKTIVITÄTEN

AIESEC Basel (Internationale Studentenvereinigung), Basel seit Sept. 2009
Aufgabe: meet&connect 2010 – Absolventenmesse
Mitverantwortliche (Team von 4 Personen) für die Kontakte zu neuen Firmen
- Markterkundung, Kontaktaufnahme, Präsentation des Projektes und Einladungsschreiben
Ergebnis: 8 neue Unternehmensteilnehmer
Erworbene Kompetenzen: Kommunikationsfähigkeit, Einhaltung der Fristen

Global Village 2009 und 2010 – Veranstaltung zur Förderung des interkulturellen Austauschs
Mitverantwortliche (Team von 2 Personen) für die Kontakte zu den kulturellen Vereinigungen
- Kontaktaufnahme, Planung und Umsetzung der Präsentationstafeln der 13 Vereinigungen
(Koordination zwischen AIESEC, dem Grafikbüro und der Druckerei bei der Realisierung der Tafeln)
Erworbene Fähigkeiten: Einhaltung des Budgets (7'000 CHF)
Ergebnis: Besucherrekord im Jahr 2010: 2'500 Besucher, zum ersten Mal eine Vertretung aus Australien

SPRACHEN

Deutsch/Englisch: Muttersprachen (Vater Schweizer, Mutter Australierin)
Spanisch: Fortgeschritten, C1 des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens

INFORMATIKKENNTNISSE

MS-Office (Seven), Maple und Matlab, Splus

INTERESSEN

Reisen in Wüstengebieten – Tauchen (PADI-Advanced Open Water Diver)

Lebenslauf ohne Erfolgsaussichten: Zu vermeiden!

Ann Onym
Nelkenstrasse 1
1111 Zürich
Tel.: +41 (0)00 000 00 00
ann.onym@provider.ch

(1) **ZIEL** Eine Berufserfahrung in einem dynamischen und international tätigen Unternehmen zu machen, um reisen zu können.

(3) **BERUFSERFAHRUNG**

Papeterie A, Zollikon (4) 2004-2006 (40%)
Kassiererin
- Kundenberatung

(5) **Kleiderladen B**, Wädenswil 2006-2009 (Wochenenden/Ferien)
Kassiererin
- Kundenberatung

Versicherung C, Zürich Sommer 2009 (1 Monat)
Praktikantin in der Rechnungsabteilung

(6) - Mein Flair für Zahlen hat es mir erlaubt, die mir übertragenen Aufgaben wahrzunehmen

Bank D, Zürich Sommer 2010 (6 Wochen)
Praktikantin im Back Office

(7) Mein besonderes Interesse galt folgenden Aufgaben:
- Administrative Planung
- Überprüfung der Transaktionen
- Risiko-Management

AUSBILDUNG

(8) **Obligatorische Schulzeit** in Zürich 2002-2006
Gymnasialmatura
Physik – Anwendungen der Mathematik
Gymnasium Rämibühl, Zürich

Bachelor in Betriebswirtschaft 2006-2009
Universität St. Gallen

(9) **Master-Programm in Rechnungswesen und Finanzen** Geplanter Abschluss 06.2011
Universität St. Gallen

(10) →

SPRACHEN

(11) Deutsch: Muttersprache
Englisch: gut
Französisch: mittel

(12) →

(13) **HOBBYS UND INTERESSEN**
Sport, Kino, lesen, reisen

(14) **REFERENZEN**
Herr Z, Direktor der Bank D, Tel.: 000 000 00 00

- Bei den persönlichen Angaben fehlen Staatsangehörigkeit, Zivilstand und Alter.
- Das Ziel muss klar und präzise formuliert sein und dem Unternehmen zeigen, was Sie mitbringen.
- Beginnen Sie als Berufsanfänger Ihren Lebenslauf mit der Ausbildung und führen Sie danach Ihre Berufserfahrung auf.
- Die antichronologische Reihenfolge wird heutzutage bevorzugt und vor allem für Berufseinsteiger empfohlen. Beginnen Sie mit Ihrer letzten Erfahrung – grundsätzlich hatten Sie dabei am meisten Verantwortung inne – und gehen Sie dann weiter zurück in der Zeit. Das Gleiche gilt für die Ausbildung!
- Fassen Sie gleiche Tätigkeiten in einem einzigen Punkt zusammen, mit einer einzigen Beschreibung der Tätigkeit – aber erwähnen Sie die verschiedenen Unternehmen!
- Es gibt keinerlei Angaben zu den übernommenen Aufgaben, der Verantwortung und den erreichten Resultaten. Nennen Sie Zahlen, Beispiele von Erreichtem, erworbene Kompetenzen.
- Zu ungenau und allgemein. Erwähnen Sie, was Ihre Aufgabe war, was Sie erreicht haben. Vermeiden Sie die allzu persönliche Formulierung „Mein besonderes Interesse galt...“.
- Die obligatorische Schulzeit muss nicht aufgeführt werden (ausser, wenn Sie sie in einer anderen Sprache absolviert haben).
- Erwähnen Sie Einzelheiten Ihrer akademischen Laufbahn: den Titel Ihrer Diplomarbeit, Ihren Erasmus-Aufenthalt etc. Vermeiden Sie Abkürzungen!
- Nach der Berufserfahrung kann evtl. eine Rubrik „Weitere Aktivitäten“ eingefügt werden. Darin können Sie Erreichtes ausserhalb des beruflichen und akademischen Rahmens auführen.
- Beziehen Sie sich für eine objektive Einschätzung neben der traditionellen Bewertung auf den Gemeinsamen europäischen Referenzrahmen für Sprachen des Europarates.
- Die Angaben über die Informatikkenntnisse fehlen. Sicher beherrscht die Bewerberin einige Büroprogramme oder ihrer Ausbildung entsprechende Spezialprogramme.
- Vermeiden Sie 08/15-Interessen! Erwähnen Sie eine Sportart, die Sie regelmässig betreiben, eine Film- oder Literaturgattung, die Sie bevorzugen, eine Weltregion, für die Sie sich interessieren.
- Die Referenzen sollten nicht im Lebenslauf aufgeführt werden. Sie werden später angegeben, wenn das Unternehmen beschliesst, Sie einzustellen und vorher Ihre Aussagen überprüfen möchte.

Richten Sie Ihre Bewerbung gezielt auf das Unternehmen aus

Das Interesse eines Unternehmens erwecken Sie erst, wenn Sie ihm die Gründe für Ihre Bewerbung genau darlegen können. Das Anschreiben Ihrer Bewerbung sollte drei Hauptabschnitte umfassen.

SIE Führen Sie gleich zu Beginn den Grund für Ihr spezifisches Interesse am Unternehmen an. So zeigen Sie, dass Sie sich mit ihm auseinandergesetzt und sein Geschäftsfeld analysiert haben. Die Firma muss sich in Ihren Aussagen wiedererkennen und sicher sein, dass sich Ihr Interesse wirklich genau auf dieses eine Unternehmen richtet.

Beispiel: Wenn Sie eine Stelle im Marketing anstreben, knüpfen Sie an die letzte Werbekampagne des Unternehmens an. Unterstreichen Sie dabei die Genialität dieser Kampagne und erläutern Sie Ihre Eindrücke. Oder nehmen Sie Bezug auf einen Kontakt mit einem Mitarbeiter, den Sie auf einer Messe hergestellt haben und kommen Sie auf ein Thema zurück, das Sie besonders interessiert hat.

Tipp: Wenn Sie auf eine Anzeige antworten, geben Sie den Aufgabenbereich der zu besetzenden Stelle mit Ihren eigenen Worten wieder. So zeigen Sie, dass Sie sich über die Anforderungen und wesentlichen Aspekte der Stelle im Klaren sind.

ICH Daraufhin stellen Sie die logischen Zusammenhänge Ihres bisherigen Werdegangs sowie den Auslöser für Ihre Bewerbung dar. Untermauern Sie Ihre Aussagen mit konkreten, bereits realisierten Projekten, erzielten Ergebnissen und persönlichen Erfahrungen, bei denen Sie Ihre zwischenmenschlichen Fähigkeiten unter Beweis stellen konnten, wie z. B. bei einem Praktikum, einem Sommerjob, einer Freizeitaktivität oder bei einem Engagement in einem Verein. Das Unternehmen muss dabei eine Verbindung zwischen seiner Tätigkeit und Ihrem Profil herstellen und nachvollziehen können, warum Sie sich bei ihm bewerben.

Beispiel: Sie hegen diese oder jene Begeisterung, Sie haben gerade eine Forschungsarbeit zu einem ganz bestimmten Thema abgeschlossen bzw. ein Seminar besucht, das sich mit einer vom Unternehmen eingesetzten Technologie befasste usw.

Tipp: Übernehmen Sie nicht einfach alle in Ihrem Lebenslauf aufgeführten Punkte, sondern greifen Sie einen oder zwei heraus, die am ehesten mit dem gesuchten Profil über-

einstimmen, und gehen Sie näher darauf ein. Stellen Sie diese anhand der im Lebenslauf erläuterten Soft Skills dar.

WIR Unterbreiten Sie schliesslich einen Vorschlag zur Zusammenarbeit, der Ihre beruflichen Pläne im Unternehmen untermauert: Stellen Sie dar, was Sie dort während eines Praktikums oder im Rahmen Ihrer ersten Stelle umsetzen wollen. Sie müssen dem Unternehmen etwas Einzigartiges bieten können, einen Bezug zwischen den Besonderheiten Ihrer bisherigen Laufbahn und den spezifischen Bedürfnissen des Unternehmens herstellen.

Beispiel: Sie sind Ingenieur für Wasserwirtschaft und führen in Ihrer Masterarbeit eine Studie über die in Indien eingesetzten Wassersammelsysteme durch. Schon seit mehreren Jahren setzen Sie sich mit Ihrem Herkunftsland Indien auseinander. Sie wenden sich an ein Ingenieurbüro, um dort ein Praktikum zu absolvieren, in dem es darum geht, die in der Schweiz zum Einsatz kommenden Verfahren miteinander zu vergleichen und die Mitarbeitenden des Büros über die in Indien eingesetzten Bewässerungssysteme in Kenntnis zu setzen.

Tipp: Vermeiden Sie die klassische Aussage „Ich möchte meine im Studium erworbenen Kenntnisse in die Praxis umsetzen“. Sie sind nun kein Studienabgänger mehr, sondern ein Berufseinsteiger!

Nicht zu vergessen – die formalen Fragen: Rechtschreibung und Stil. Wie schon beim Lebenslauf gilt es auch hier, sich von der Masse durch kurze und knappe Formulierungen abzuheben; Rechtschreibfehler sind unverzeihlich! Zudem können positive und aktive Formulierungen für die Entscheidung des Personalverantwortlichen ausschlaggebend sein: Verwenden Sie Tätigkeitsverben zur Beschreibung Ihrer umgesetzten Projekte.

BESONDERS WICHTIG Wählen Sie die persönliche Anrede; zögern Sie nicht, telefonisch zu erfragen, wie der Name des Personalverantwortlichen lautet. Vermeiden Sie einen zwei- oder dreiseitigen Brief, in dem Sie Ihre Lebensgeschichte darlegen. Achten Sie beim Einkopieren von Höflichkeitsformeln genauestens auf deren Inhalt, damit sich keine peinlichen Fehler einschleichen und Damen zu Herren werden oder umgekehrt.

Siehe entsprechender Lebenslauf Seite 39

Philipp Kugler
Leitungsweg 3
1111 Losgehts

John Kaizen
Recruiting Manager
XY Consulting
Staffelstrasse 5
2222 Erfolgswil

Losgehts, 13. März 2011

Bewerbung

Sehr geehrter Herr Kaizen

Ihre Firma hat mit der Analyse des Materialflusses zur Herstellung von IT-Ausstattung bei A+ einen ganz neuen Ansatz im Consulting erschlossen. Die kürzlich veröffentlichten Ergebnisse von A+ (nur 2 % des Materialflusses werden tatsächlich ins eigentliche Produkt hineingearbeitet und gelangen zur Endverwendung) zeigen erstmals das Problem der massiven Nutzung der natürlichen Ressourcen während des Herstellungsprozesses auf. Ihre Studie hat es der Firma A+ ermöglicht, ihre Produktion umzustrukturieren und so ihr Ziel einer umweltschonenden Produktion erreichen zu können.

Ich selber setze mich seit mehreren Jahren aktiv im Rahmen der Organisation Grenn Electronics für die Wiederverwertung von IT-Ausstattung ein und bin davon überzeugt, dass zahlreiche Probleme von den Unternehmen bereits in der Produktionsphase gelöst werden könnten. Unsere Ergebnisse in Indien sind diesbezüglich bezeichnend: Durch die Anpassung der Fabrikationsprozesse haben die zwei betroffenen Unternehmen ihre Verwendung von gefährlichen Metallen bei der Herstellung elektronischer Chips um 25 % reduzieren können. Ihre Produkte sind heute auf dem Markt der ökologisch schonend hergestellten Produkte wettbewerbsfähig.

Diese Ziele möchte ich auch in meinem Berufsalltag verwirklicht sehen. Aus diesem Grund sende ich Ihnen meine Bewerbung. In einem Ihrer Beraterteams könnte ich meine Erfahrung einbringen und im Team wirtschaftliche Lösungen für Firmen und Umwelt suchen. Ich bin geübt im Kontakt mit Kunden und weiss ihre Anliegen ernst zu nehmen. Der gesetzliche Rahmen ist mir ebenfalls gut bekannt und ich würde die Aufträge, die Sie mir anvertrauen, mit viel Einsatz und Begeisterung ausführen.

Selbstverständlich stehe ich zur Verfügung, falls Sie noch weitere Informationen wünschen. In der Hoffnung, Sie bald persönlich kennenzulernen, verbleibe ich

mit freundlichen Grüssen

Philipp Kugler

Anlagen: Lebenslauf, Empfehlungsschreiben

Weitere Beispiele unter: www.success-and-career.ch



Melanie Heyden, Business Developer Gas
«Ein Quantum Kreativität und eine Portion Mut, angereichert mit viel Beharrlichkeit – das Rezept für erfolgreiche Lösungen.»

ihre partner für
1to1
energy

Die Liberalisierung im Strommarkt setzt Impulse frei und eröffnet neue Chancen. Wir verstehen sie als Aufforderung, uns dynamisch weiterzuentwickeln. Dazu sind wir auf engagierte Mitarbeiterinnen angewiesen wie beispielsweise Melanie Heyden. Mutig und kreativ realisiert sie anspruchsvolle Projekte – und trägt so zur Unternehmensentwicklung bei.

Bei der BKW-Gruppe sorgen 2800 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter heute dafür, dass bei mehr als einer Million Menschen zuverlässig der Strom fließt. Gehören Sie morgen dazu? Wir freuen uns, wenn Sie mit uns die Zukunft angehen.

BKW FMB Energie AG, Human Resources Management, Telefon 031 330 58 68, info@bkw-fmb.ch, www.bkw-fmb.ch/karriere

BKW®

Sektoren unter der Lupe

Das Schlimmste konnte auf dem Schweizer Arbeitsmarkt sicherlich verhindert werden – die Arbeitslosenquote sollte sich dieses Jahr bei ca. 3,5 % stabilisieren, obwohl im Januar noch davon ausgegangen wurde, dass diese sogar 5 % erreichen würde. Die Unternehmen beginnen zwar wieder mehr Leute einzustellen, und gemäss dem Bundesamt für Statistik ist die aktuelle Situation die Beste seit 18 Monaten, dennoch wäre Euphorie noch fehl am Platz.

DER ARBEITSMARKT ENTSPANNT SICH VON TAG ZU TAG

Laut dem neuesten, diesjährigen Bericht des Instituts für Management-Entwicklung IMD über die weltweite Wettbewerbsfähigkeit konnte die Schweiz ihre „Schokoladen-Medaille“ – den neidischen vierten Platz hinter den drei ersten Singapur, Hongkong und den USA – halten. Wie ist es der Schweiz gelungen, ihre Position zu festigen? „Sie hat die Krise besser bewältigt als die meisten der 58 von der Studie untersuchten Länder.“, fasst das IMD zusammen. Als Hauptargument für die Schweiz wird eine Wirtschaftsleistung angeführt, die sich noch immer äusserst resistent gegen Konjunkturschwankungen zeigt. Die Tatsache, dass die Schweiz es geschafft hat, dank der Diversifizierung ihrer Aktivitäten und insbesondere dank der chemischen Industrie, den Schaden zu begrenzen, während die meisten ihrer Handelspartner einen gewaltigen Einbruch ihrer Exporte verzeichneten, wird im IMD-Bericht als Beweis für diese Resistenz betont. Die chemische Industrie litt weniger unter der Weltwirtschaftskrise des Jahres 2009 als die Maschinenindustrie. Eine weitere beruhigende Tatsache: Die relativ gute Gesundheit der öffentlichen Finanzen und die Qualität der grundlegenden technischen und wissenschaftlichen sowie der Bildungs- und Gesundheitsinfrastruktur. Bei der Infrastruktur hat die Schweiz eine Position gut gemacht und befindet sich weltweit auf dem dritten Platz.

DIE SCHWEIZ WÄCHST WIEDER

Zahlenmässig zeigt sich das in einem Rückgang des Bruttoinlandsproduktes (BIP) der Schweiz um 1,4 % für 2009, verglichen mit -4,2 % in der Europäischen Union. Die nationalen Aussichten für den kommenden Monat spiegeln diese Widerstandsfähigkeit wider. In ihrer Frühjahrsprognose erklärt die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF), die Schweiz habe die Krise schneller als erwartet überwunden. Der Aussenhandel und der Konsum stützen das

BIP, welches für das gesamte Jahr 2010 um 1,7 % wachsen sollte (+2,2 % für 2011). Im Dezember 2009 hatte man die Zunahme noch auf +0,6 % geschätzt. Die Konjunktexperten des Bundes folgen der KOF und präsentieren für die Schweiz nun ein deutlich erfreulicherer Bild als in ihren Prognosen im Dezember 2009. Sie rechnen mit einem realen Wachstum des BIPs von 1,8 % für das laufende Jahr (+1,6 % für 2011) und korrigieren damit ihre Prognose des Jahresbeginns von +0,7 % deutlich nach oben.

VERRINGERUNG DER ARBEITSLOSENQUOTE

Die gleiche Feststellung findet sich in Bezug auf den Arbeitsmarkt. Zwischen Mitte 2008 und Dezember 2009 stieg die Arbeitslosenquote in der Schweiz von 2,6 % auf 4,6 %. Die Experten des Bundes erwarteten, dass dieser Prozentsatz in den ersten Monaten des Jahres 2010 sogar auf fast 5 % ansteigen würde. Alles deutet jedoch darauf hin, dass der Höhepunkt bereits erreicht wurde: Im Juli veröffentlichte das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) Statistiken, die eine Arbeitslosenquote von 3,6 % auswies, was einen Rückgang um 0,9 Prozentpunkte verglichen mit Januar bedeutet. Für das gesamte Jahr rechnet das SECO mit einer Arbeitslosigkeit von durchschnittlich 3,9 % (3,7 % für 2011).

Serge Gaillard, Leiter der Direktion für Arbeit im SECO, erklärt die verglichen mit den USA weniger als halb so hohe Arbeitslosenquote wie folgt: „Die Schweiz ist eindeutig weniger in Bedrängnis geraten als andere Länder, da sie weder mit einer Immobilien- noch mit einer Kreditkrise konfrontiert war. In den Jahren vor der Krise wuchs die Schweizer Wirtschaft zudem deutlich und schuf mehr als 85'000 neue Arbeitsplätze pro Jahr. Dank dieser Progression sowie der Bevölkerungszunahme und des Lohnanstiegs, verzeichneten der Konsum und die Aktivität in der Baubranche ein solides Wachstum. Diese Dynamik hat sich während der Krise nur wenig



Master
C A R E E R



verlangsamt. Die Industrie und einige Zulieferbranchen haben zwar unter dem noch nie da gewesenen Rückgang an Neubestellungen nach Herbst 2008 gelitten. Die Binnenwirtschaft hingegen wuchs weiter – dank einer Verbesserung der Auftragsbestände. Die Beschäftigungsquote ging deshalb 2009 nur leicht zurück (-0,1 %).“

UMSTRITTENE REVISION DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG

Obwohl die Arbeitslosenquote der jungen Erwachsenen (15-24 Jahre) höher ist als der Schweizer Durchschnitt, hat die seit einigen Monaten zu beobachtende wirtschaftliche Erholung dazu beigetragen, die Schwierigkeiten dieser Bevölkerungsgruppe auf dem Arbeitsmarkt etwas zu mildern: mit einer Verringerung der Arbeitslosenquote um 0.5% innerhalb eines Jahres und einer Stabilisierung im Juli bei 4.6%. Das neue Arbeitslosengesetz, über welches am 26. September diesen Jahres abgestimmt wird und das helfen soll die Schulden in Höhe von 7 Milliarden Franken zu sanieren, könnte dennoch einen negativen Einfluss auf die Situation der neuen Absolventen haben. Es wurden unter anderem folgende Massnahmen beschlossen: 120 Tage Wartezeit für Personen nach einem Schul- oder Studienabgang, Taggelder für maximal 200 Tage für Personen unter 25 Jahren (verglichen mit 400 Tagen nach dem alten Gesetz) und 90 Tage für beitragsbefreite Personen, also z. B. für Studierende. Eine weitere, nicht zu vernachlässigende Massnahme: Personen unter 30 sind neu dazu verpflichtet, ein Stellenangebot anzunehmen, selbst wenn dieses nicht in Verbindung mit ihrer Ausbildung steht.

Diese letzte Massnahme vermittelt „eine negative und paradoxe Botschaft“, erklärt Pierre Maudet, Präsident der Eidgenössischen Kommission für Kinder- und Jugendfragen. „Einerseits fördert man die Ausbildung und andererseits wertet man sie ab, indem man die jungen Arbeitnehmer – und nur sie – dazu zwingt, Stellen anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind.“ Folgende Analyse des Eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements wird also nicht von allen geteilt: „Jugendliche (15-19-Jährige) und junge Erwachsene (20-24-Jährige) sind zwar schneller arbeitslos, finden aber auch rascher wieder eine Stelle. Die Revision des Arbeitslosenversicherungsgesetzes trägt diesem Umstand Rechnung.“ Eine Feststellung, gegen die sich die linken Parteien und die Gewerkschaften auflehnen.

SPRACHEN – EIN EINDEUTIGES PLUS

Unter diesen Umständen erstaunt es nicht, dass sich die Jungen immer mehr für Zusatzausbildungen interessieren. Dies stellen vor allem die universitären Berufsberatungsstellen fest. Oft handelte es sich dabei um Sprachkurse – ein wichtiger Pluspunkt in unserem Land. Laut einer kürzlich erschienenen Studie, The Economics of the Multilingual Workplace, verdienen Westschweizer, die perfekt Deutsch sprechen, durchschnittlich 23% mehr als ihre Kollegen in der gleichen Funktion ohne diese Sprachkenntnisse. Für Englisch beträgt die Differenz 12%. Werden die Deutschkenntnisse als „gut“ eingestuft, wird dies im Lohn mit einer Erhöhung von 12% berücksichtigt, bei Grundkenntnissen sind es +9%. Für Deutschschweizer wird Englisch höher bewertet (+25%) als Französisch (+15%).

Zur Erinnerung: In der Schweiz lag der Brutto-medianlohn (die Hälfte der Beschäftigten verdient mehr, die andere Hälfte weniger) 2008 bei 5'823 Franken, wie eine alle zwei Jahre vom Bundesamt für Statistik durchgeführte Umfrage zeigt. Der Geschlechterunterschied besteht weiterhin, beträgt der Lohn doch durchschnittlich 6'248 Franken für Männer und 5'040 Franken für Frauen. Bei den hohen Einkommen liegt der Medianlohn bei 10'936 Franken (Männer: 11'362.-, Frauen: 8'931.-) – in diesen Bereich fallen Personen mit Universitätsabschluss. Nach Wirtschaftszweig betrachtet, bieten das Finanz- und Versicherungswesen die besten Löhne, gefolgt vom Unterrichtswesen, der öffentlichen Verwaltung, der Informatikbranche, der verarbeitenden Industrie und dem Gesundheitswesen. Am Schluss der Liste stehen Gartenbau, Forstwirtschaft und Gastgewerbe.

INKONGRUENZ ZWISCHEN DEN SEKTOREN

Das Jahr 2010 zeigt erste Anzeichen für eine Wirtschaftserholung. Die meisten Schweizer Wirtschaftszweige konnten im ersten Quartal eine Aktivitätssteigerung feststellen, wie die von der KOF im April durchgeführte Konjunkturumfrage zeigt. Der Bankensektor, ist deutlich optimistischer eingestellt. Das Gleiche gilt für die Exportindustrie, die ähnlich viel Vertrauen zeigt wie in den Hochkonjunkturjahren 2006 und 2007. Betrachtet man die Uhrenindustrie, die letztes Jahr rund 4'000 Stellen streichen musste, ist zu erkennen, dass die Exporte in den ersten drei Monaten des Jahres im Jahresvergleich um fast 17% angestiegen sind. Auch die Metallindustrie wächst wieder (+14,5%), dicht gefolgt von der chemischen Industrie/Pharmaziebranche (+12,7%).

Wird diese Erholung zu einer Einstellungswelle insbesondere bei den Jungen führen? Laut Procter & Gamble umwerben die grossen Unternehmen weiterhin die jungen Talente in der Schweiz. Letztes Jahr, inmitten der Rezession, meldeten 25% der Firmen Schwierigkeiten, in gewissen Bereichen wie IT, Management und Marketing Personal zu finden. Dies ist auf der Website emploi-en-suisse.com zu lesen. Die Credit Suisse kündigte letzten Dezember die Schaffung von 150 Lehrstellen, eine Investition von 30 Millionen Franken für die Ausbildung von Jugendlichen, sowie die Bereitstellung von Risikokapital in Höhe von 100 Millionen für KMUs und Jungunternehmer an. Ernst & Young Schweiz sucht an die fünfzehn verschiedene Profile und Nestlé mehr als vierzig allein für die Schweiz. Eine Zahl, die bei Swatch bei über 100 liegt, bei Novartis sogar bei 322. Natürlich handelt es sich dabei um Stellen mit Spezialistenkompetenzen. Absolventen werden bei den multinationalen Unternehmen aber nicht von den Einstellungsprogrammen ausgeschlossen, im Gegenteil. Was die KMUs betrifft, das Rückrat der Schweizer Wirtschaft, sind die Perspektiven differenzierter: Laut dem UBS-Barometer vom August, haben die KMUs des Industriesektors eine leichte Verbesserung während der ersten 6 Monate erlebt, ganz im Gegensatz zu dem Tourismussektor, der eine Verschlechterung seiner Umsatzzahlen verbuchen musste.

Christophe Roulet
Freier Journalist





Die Gegenwart gestalten und dabei die Zukunft nicht aus den Augen verlieren?



ja!!!

Ja, Ihre Ideen und unsere Technologien können dazu beitragen, wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt mit Umweltschutz zu vereinbaren. Alstom ist weltweit ein Marktführer in den Bereichen Energieerzeugung und Schienenverkehr. Wir setzen Massstäbe bei der Entwicklung innovativer und umweltfreundlicher Technologien: Mit dem schnellsten Höchstgeschwindigkeitszug und der kapazitätsstärksten automatisierten U-Bahn der Welt. Mit Lösungen, Ausrüstung und Dienstleistungen für schlüsselfertige, voll integrierte Kraftwerke für vielfältige Energiequellen, z.B. Wasserkraft, Atomkraft, Gas, Kohle und Wind. Die Alstom-Gruppe beschäftigt über 80'000 Personen in 70 Ländern; die Auftragssumme belief sich 2009/10 auf € 19,6 Mrd.

www.careers.alstom.com

We are shaping the future

ALSTOM

Industrie

MANAGER R&D ROBOTICS AND AUTOMATION



Vera de Vries
Dr. sc. ETH,
ETH Zürich
Alstom

Welchen Ausbildungs- und Studienhintergrund haben Sie?

Ich habe zunächst an der ETH Lausanne meinen Bachelor in Maschinenbau und Verfahrenstechnik absolviert und dann an der ETH Zürich den Master in den Vertiefungsfächern Konstruktion und Verbrennungsmotoren. Anschliessend habe ich meinen Doktor am Departement für Maschinenbau und Verfahrenstechnik der ETH Zürich gemacht.

Wie verlief Ihr Einstieg bei Alstom?

Noch während meiner Dissertation habe ich einen Career-Event der ETH Zürich, das sog. Poly-interview, besucht und die Chance genutzt, ein Gespräch mit einem Vice President Research & Development (R&D) von Alstom zu führen. Danach stand für mich fest, dass ich bei Alstom arbeiten möchte und ich habe mich beworben. Seit drei Jahren bin ich jetzt bei Alstom Power in der Abteilung Robotics and Automation tätig.

Können Sie uns Ihre Tätigkeiten schildern?

Die Abteilung Robotics and Automation entwickelt technologisch hochwertige Lösungen für die Prüfung aller Kraftwerkskomponenten entsprechend der hohen Anforderungen für die gegenwärtigen Prüfverfahren. Die Projekte werden in einem Verbund aus lokalen R&D-Teams, Hochschulen und Joint Ventures durchgeführt – ein spannendes und abwechslungsreiches Umfeld. Dabei leite ich Projekte im Bereich Automation. Dort entwickeln wir Systeme zur Verkürzung und Optimierung von Ausfall- bzw. Revisionszeiten von Kraftwerken.

Inwiefern konnten Sie von internen Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren?

Ich habe an der „Alstom University“, der konzern-eigenen Universität, gleich nach meinem Einstieg zwei Kurse zu den Grundlagen im Bereich Kraftwerke sowie der zerstörungsfreien Prüfung belegt. Die Bandbreite an Kursangeboten ist wirklich beeindruckend und bietet Weiterbildungsmöglichkeiten noch zu vielen anderen Themen.

DESIGN ENGINEER PRODUCT SUPPORT



Fabian Fröhlicher
Master in Maschinenbau,
ETH Zürich
Alstom

Mein Job:

Ich arbeite als Design Engineer im Bereich Product Support für Gasturbinen. Im Grunde handelt es sich um eine Art Second Level-Support, d.h. ich bin für die Lösung von generischen Problemen bei Maschinen zuständig. Dies erfolgt zumeist direkt am Computer, doch manchmal ist es auch nötig, sich die Sachlage vor Ort beim Kunden, also auch im Ausland, anzusehen. Zudem gehört es zu meinen Aufgaben, Fehler in der Fertigung zu beheben und Montageanweisungen für die Produktion zu geben.

Meine Lieblingsaufgabe:

Die Konstruktion von Bauteilen mit 3D-CAD und die anschliessenden Berechnungen mithilfe der Finite Elemente Methode bereiten mir am meisten Spass. Ausserdem gefällt es mir, dass Dienstreisen Teil meiner Tätigkeit bei Alstom sind. So kann ich ab und zu auch in exotische Länder reisen.

Mein Werdegang:

Nach meinem Abschluss in Maschinenbau an der ETH Zürich habe ich ein Jahr lang als Produktionsingenieur gearbeitet. Im Anschluss daran bin ich als Design Engineer bei Alstom eingestiegen.

Meine Zukunftsaussichten:

Ich möchte mich weiterentwickeln und mein gegenwärtiges Aufgabengebiet erweitern. Dafür werde ich zunächst meine Produktkenntnisse kontinuierlich ausbauen und Erfahrung im Projektmanagement sammeln, so dass ich künftig auch erste Führungsaufgaben übernehmen kann.

Mein Tipp für den Berufseinstieg:

Bei jedem Berufseinstieg ist es wichtig, die Fülle an Informationen und neuem Wissen zügig aufzunehmen und dennoch die Ruhe und Geduld zu bewahren, wenn zu Beginn nicht alles auf Anhieb so funktioniert wie vorgesehen.



Kreativität + Qualität = Swissness

Stellen Sie Ihre Fähigkeiten in den Dienst einer weltbekannten Marke!

Sie interessieren sich für internationale Politik und verfügen über intellektuelle Neugier und Flexibilität, Kommunikationsgeschick und politisches Flair?

Dann ist das Eidgenössische Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) der richtige Ort für Sie. Als zentrale Akteurin bei der Förderung der Marke Schweiz bietet die Diplomatie Ihnen aussergewöhnliche Karrieremöglichkeiten in einem internationalen Umfeld.

Die Rekrutierungskampagne startet jetzt.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Website
www.eda.admin.ch/concours



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
auswärtige Angelegenheiten EDA

Bundesverwaltung

VIZEDIREKTORIN



Eva Prader
Pädagogische Akademie
in Linz,
Germanistik und
Medienwissenschaft,
Universität Bern
**Bundesamt für Informatik
und Kommunikation (BIT)**

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Karriere beim BIT entschieden?

Mir war wichtig, in meiner täglichen Arbeit eine sinnvolle und herausfordernde Tätigkeit zu haben. Als Mutter eines 8-jährigen ist die Ressource Zeit ein wertvolles Gut. Ich habe an mich selbst den Anspruch dem Familien- und dem Berufsleben gerecht zu werden. Dafür bietet mir das BIT das entsprechende Umfeld.

Können Sie uns Ihre Tätigkeiten schildern?

In erster Linie besteht meine Arbeit darin, für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Rahmenbedingungen zu schaffen, damit sie optimale Leistungen erbringen können und wollen. Konkret heisst das: Ich gebe meiner Abteilung mit rund 340 Mitarbeitenden Ziele und Strategie vor. Inhaltlich befasse ich mich mit einer heterogenen Themenvielfalt, welche vom Technologie-Entscheid über Projektaufsicht und Personalführung bis zur Bearbeitung von politischen Vernehmlassungen reicht. Durch meine Mitgliedschaft in Lenkungsgruppen stehe ich im Kundenkontakt und bin finale Anlaufstelle bei Eskalationen.

Welche Herausforderungen haben Sie täglich zu meistern?

Durch diese Vielseitigkeit meiner Arbeit habe ich täglich mit unterschiedlichen Herausforderungen und Ansprechpartnern zu tun. Hier hilft mir meine breit gefächerte Ausbildung. Grundsätzlich lebe ich nach dem Motto: „Den Menschen stärken, die Sachen klären“. Mir ist wichtig, dass mein Team weiss, warum etwas getan werden muss und dann die Entscheidungen mitträgt.

Welche Tipps haben Sie für Studenten?

Sammelt möglichst viele verschiedene Erfahrungen! Durch Auslandsaufenthalte, Stages oder Ferienjobs oder als Trainer eines Sportteams oder Pfadführer. Langfristig kommt es nicht auf die Lerninhalte und Abschlüsse an, was zählt sind die Fähigkeiten zu lernen und interdisziplinär und ergebnisorientiert zu handeln.

DIPLOMATISCHER MITARBEITER



Marcus Rothen
Master of Law (MLaw),
Universität Bern
**EDA, Direktion für
Völkerrecht (DV)**

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Karriere beim EDA entschieden?

Der diplomatische Dienst bietet die Chance einer langfristigen Karriere mit stetig steigender Verantwortung. Es gibt meines Erachtens keinen Beruf mit mehr Abwechslung. Der „service public“-Gedanke ist mir ebenso wichtig wie die Möglichkeit spannende Personen und interessante Länder kennenzulernen, die meinen Horizont erweitern.

Können Sie uns Ihre gegenwärtigen Tätigkeiten schildern?

Als diplomatischer Mitarbeiter in der Direktion für Völkerrecht habe ich an der „Zentrale“ (Bern) eine beratende und weniger eine koordinierende Funktion wie bspw. ein Länder- oder Fachspezialist in der Politischen Direktion. Ich analysiere völkerrechtliche Probleme, verfasse Stellungnahmen sowie Gutachten und gebe als Rechtsberater praktische Inputs in Schweizer Verhandlungsdelegationen.

Welche Herausforderungen haben Sie täglich zu meistern?

Als Diplomat muss ich mich im Allgemeinen schnell in neue Aufgabendossiers einarbeiten können. Als Völkerrechtler im Besonderen stehe ich zurzeit oft in einem Spannungsverhältnis von innen- und aussenpolitischen Interessen. Die Sprache, ob mündlich oder schriftlich, ist unser wichtigstes „Werkzeug“, dessen Meister man sein sollte.

Was raten Sie Studenten, die eine ähnliche Stelle anstreben?

Eine gesunde Portion Praxis- und Lebenserfahrung in einem internationalen Umfeld sind hilfreich, bevor man sich für den diplomatischen Zulassungswettbewerb anmeldet. Letztlich entscheidend sind meines Erachtens nicht allein ein Dokortitel oder der dritte Masterabschluss, sondern Sozialkompetenzen und Motivation.





Where will you be in five years? It depends on where you start

Now that you're about to graduate, how do you see your career path? Senior management, a directorship, maybe the chair of a multinational? There's nothing wrong with ambition. It's the kind of self-assurance we applaud – and we're only too happy to reward it. If you're less certain about which route to take to the top – Audit, Tax, Consulting or Corporate Finance – we'll sit you down and put you right. We'll assist with your professional qualifications and assign you a counsellor – someone like you who's further along the same road. If you stand out from the rest, your potential as special as your self-belief, you're in the right place.

Deloitte employs over 12,000 people in United Kingdom and Switzerland, with more than 1,000 experts working in Zurich (headquarters), Basel, Geneva, Lausanne and Lugano. Deloitte has 169,000 staff working in over 140 countries around the world.

Find out more on our website www.deloitte.ch. It's your future. How far will you take it?

Audit. Tax. Consulting. Corporate Finance.

Audit, Tax, Advisory

AUDIT FSI SENIOR



Alena Gwerder
lic.oec.publ.,
Universität Zürich
Deloitte

Welchen Ausbildungs- und Studienhintergrund haben Sie?

Ich habe an der Universität Zürich Wirtschaft mit Vertiefung Betriebswirtschaft studiert und mit dem Lizentiat der Wirtschaftswissenschaften abgeschlossen. Während des Hauptstudiums absolvierte ich ein halbjähriges Praktikum bei Deloitte in der Wirtschaftsprüfung.

Aus welchen Gründen haben Sie sich entschieden, Ihre Karriere bei Deloitte zu starten?

Bereits während des Studiums hat mich der Bereich Audit interessiert und habe mich daher für ein Praktikum in diesem Gebiet entschieden. Um einen möglichst grossen Einblick zu bekommen, wollte ich dieses bei einem der Big Four-Unternehmen absolvieren. Deloitte bot mir die Möglichkeit einen Einblick in verschiedene Bereiche wie dem Finanz- und Industriesektor sowie Commodities Trading zu bekommen. Die vielen Erfahrungen innerhalb kurzer Zeit, die Kundennähe und die abwechslungsreichen Tätigkeiten haben mir sehr gut gefallen. Die internationale Ausrichtung, das junge und dynamische Umfeld sowie das Wachstumspotential des Unternehmens haben ebenfalls zu meiner Entscheidung nach Abschluss meines Studiums bei Deloitte einzusteigen, beigetragen.

Was ist Ihre Motivation im Bereich Audit zu arbeiten?

Meine Motivation liegt in den Herausforderungen, die die täglich neuen Aufgaben mit Kunden und der sich immer verändernde Markt an mich stellen. Zur Motivation gehört ebenfalls die Möglichkeit in einem jungen und motivierten Team zu arbeiten und bereits kurze Zeit nach Studienabschluss gewisse Führungsverantwortung übernehmen zu können.

Welchen Rat geben Sie Studierenden, die an Ihrem Arbeitsbereich interessiert sind?

Zeigt eure Motivation und Eigeninitiative, dies wird euch für spannende und neue Herausforderungen sehr hilfreich sein.

SENIOR CONSULTANT, TAX/TRANSFER PRICING



Marco Rothaufe
Master International
Business, Economics and
Management
Deloitte

Aus welchen Gründen haben Sie sich entschieden, Ihre Karriere bei Deloitte zu starten?

Deloitte bietet als grösste der Big Four Wirtschaftsprüfungsgesellschaften eine einzigartige Plattform in einer Vielzahl von Bereichen Erfahrungen zu sammeln und diese in verschiedenen, auch weltweiten, Projekten einzusetzen und zu erweitern. Nach zweieinhalb Jahren bei Deloitte muss ich sagen, dass dies die beste Wahl war und sich meine Erwartungen mehr als erfüllt haben. Deloitte bietet eine junge und motivierende Arbeitsatmosphäre, in der man selber und mit Hilfe anderer hochkarätiger Spezialisten wachsen kann.

Was ist Ihre Motivation, im Bereich Tax/Transfer Pricing zu arbeiten?

Die Arbeit im Bereich Tax im Allgemeinen und Transfer Pricing im Besonderen wird niemals langweilig, da sich jedes Projekt von dem vorherigen unterscheidet. Man arbeitet immer über nationale Grenzen hinaus und betrachtet Transaktionen, die mehrere Steuerbehörden interessieren. Der direkte Kontakt zu den Kunden sowie teilweise sehr komplexe Problemstellungen, die einen direkten Wirtschaftsbezug haben, machen diesen Beruf sehr interessant.

Welchen Rat geben Sie Studierenden, die an Ihrem Arbeitsbereich interessiert sind?

Einer der wichtigsten Punkte ist, dass man Spass an seiner Arbeit hat. Wer schon im Studium merkt, dass einem das Erkennen wirtschaftlicher Zusammenhänge und das Lösen unpräziser Problemstellungen verschiedenster Art Freude bereitet, man in internationalen Teams arbeiten möchte und dazu einen Bereich anstrebt, der sehr gute Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten bietet, sollte sich den Bereich Transfer Pricing für eine mögliche Karriere genauer anschauen.



Day one is where you make the job your own

Day one. It's where you put the theory into practice and start to stretch yourself. Where you're encouraged and supported to succeed. Where you can start to make your ambitions a reality. From the day you join us, we're committed to helping you achieve your potential. So, whether your career lies in assurance, tax, transaction, advisory or core business services, shouldn't your day one be at Ernst & Young?

Take charge of your career. Now.
ey.com/ch/careers



Audit, Tax, Advisory

MANAGER, TRANSACTION ADVISORY SERVICES



Simon Schneiter
Lizentiat Betriebswirtschaft, Universität Bern
Ernst & Young

Wie sieht Ihr Werdegang bei Ernst & Young aus?

Ich habe als Assistant in der Wirtschaftsprüfung begonnen und die Ausbildung zum eidgenössisch diplomierten Wirtschaftsprüfer absolviert. Nach drei Jahren habe ich zu Transaction Advisory Services gewechselt und dort meine weitere Laufbahn vollzogen. Heute bin ich Manager und mache eine zusätzliche Ausbildung zum IFRS Accountant. Im Anschluss an diese Weiterbildung werde ich für zwei Jahre bei Ernst & Young in Montreal arbeiten.

Worin besteht Ihre konkrete Tätigkeit?

Ich unterstütze Kunden beim Kauf und Verkauf von Unternehmen oder Unternehmensteilen. Dabei erstelle ich Entscheidungsgrundlagen für den Kauf, begleite den Transaktionsprozess und biete Hilfestellungen im Hinblick auf den Kaufvertrag. Ich arbeite eng mit Kollegen aus der Steuer- und der Rechtsabteilung sowie mit Transaktionsspezialisten überall auf der Welt zusammen. Für Verhandlungen reise ich zu Kunden in der ganzen Schweiz und Europa.

Was fordert Sie besonders bei Ihrer Arbeit?

Jede Transaktion ist anders und bei jedem Unternehmen sind andere Aspekte relevant. Daher braucht man eine rasche Auffassungsgabe und muss sich schnell anpassen können. Viele Transaktionen werden kurzfristig beschlossen, weshalb man sehr flexibel sein muss. Diese Abwechslung und die Möglichkeit, jeden Tag etwas Neues zu lernen, sind zugleich die grossen Pluspunkte meines Berufes.

Was raten Sie jungen Leuten für den Berufseinstieg?

Gute Noten und relevante Praktika können beim Berufseinstieg Türen öffnen. Wichtig ist aber, dass man sich für die gewählte Berufsrichtung begeistern kann und eine Zukunftsperspektive darin sieht. Es macht keinen Sinn, vorzugeben, jemand anderes zu sein als man ist – es ist wichtig, sich selbst zu bleiben.

ASSISTANT, ASSURANCE SERVICES



Nicole Riggenschach
Bachelor in Business and Economics,
Universität Basel
Ernst & Young

Wie verlief Ihr Einstieg bei Ernst & Young?

Auf einer Karrieremesse bin ich zum ersten Mal mit Ernst & Young in Kontakt gekommen. Nach meinem Bachelor-Abschluss habe ich dann den Direkteinstieg in die Wirtschaftsprüfung gewählt und geschafft. Von Anfang an war ich ein vollwertiges Mitglied des Teams. Schon in den ersten Wochen wurde ich zum Kunden mitgenommen und in das Mandat eingebunden.

Was für Fähigkeiten braucht man für diesen Beruf?

Ein Grundwissen in Rechnungslegung ist Voraussetzung. Viele Standards erlernt man aber auch während der Ausbildung zum Wirtschaftsprüfer. Teamfähigkeit und ein guter Umgang mit den Kunden sind das A und O in meiner täglichen Arbeit. Zudem muss man flexibel sein und sich den unterschiedlichsten Situationen anpassen können.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit?

Am meisten schätze ich die Zusammenarbeit mit den Teamkollegen und den ständigen Kontakt mit den Kunden. Da man auf verschiedenen Mandaten arbeitet, ist die Arbeit sehr abwechslungsreich und man bekommt einen Einblick in die unterschiedlichsten Firmen. Gleichzeitig erhält man eine gute Ausbildung und wird in seiner beruflichen Entwicklung unterstützt.

Was ist Ihnen wichtig im Beruf?

Ich möchte interessante Aufgaben ausführen, bei denen ich lernen kann und herausgefordert werde. Eine angenehme Atmosphäre am Arbeitsplatz und ein gutes Verhältnis mit den Kollegen sind aber ebenso wichtig. All diese Erwartungen werden bei Ernst & Young erfüllt.



Stell dir vor

Du arbeitest nicht für ein Unternehmen. Sondern für viele.

Bernard hat sich für eine Karriere bei KPMG entschieden. In den Projekten, an denen er mitarbeitet, blickt er hinter die Kulissen verschiedener börsenkotierter Unternehmen. Und arbeitet in einem Umfeld, das ihn inspiriert – fachlich und menschlich.

Inspiring careers for inspiring people.

www.inspiringcareers.ch

AUDIT ■ TAX ■ ADVISORY



Berufe unter der Lupe

AUS ERSTER HAND

Audit, Tax, Advisory

ASSISTANT AUDIT



Sandro Müller
Master of Arts in
Accounting & Finance, HSG
KPMG

Was gefällt Ihnen an der Tätigkeit als Auditor bei KPMG?

Ich bin eine Person, die viel Abwechslung braucht. Der Beruf des Auditors wird diesem Bedürfnis optimal gerecht. Bei KPMG arbeite ich von Projekt zu Projekt in wechselnden Teamkonstellationen und erhalte laufend Einblicke in neue Kundenunternehmen aus den verschiedensten Branchen.

Was gab für Sie den Ausschlag, Ihre Karriere bei KPMG zu starten?

Den ersten Kontakt zu KPMG hatte ich am Forum HSG. Besonders geschätzt habe ich, dass sich die Mitarbeitenden von KPMG für meine Fragen viel Zeit genommen haben. KPMG hat ihr Interesse an meiner Person dadurch klar zum Ausdruck gebracht. Dieser erste positive Eindruck hat sich in den weiteren Kontakten bestätigt und den Ausschlag für meine Entscheidung gegeben.

Erzählen Sie von Ihrem eindrucksvollsten Erlebnis bei KPMG.

Der einwöchige Global Audit Kurs in Athen war für mich das bisher eindrucksvollste Erlebnis. 400 Teilnehmende aus der ganzen Welt, die kurz zuvor im Audit von KPMG gestartet hatten, erhielten dort eine Einführung in die Audit Methodology von KPMG. Besonders gut gefallen haben mir die länderübergreifenden Arbeitsgruppen, welche mir eine ideale Networking-Plattform boten.

Welchen Rat geben Sie Studierenden, die an Ihrem Job interessiert sind?

Ich rate Interessierten, sich schon während des Studiums möglichst viele Einblicke in den Beruf des Wirtschaftsprüfers zu verschaffen, um im Interview überzeugend auftreten zu können. Zudem empfehle ich ihnen den Austausch mit diplomierten Wirtschaftsprüfern, die aus erster Hand von der anspruchsvollen Ausbildung an der Akademie für Wirtschaftsprüfung erzählen können.

CONSULTANT CORPORATE TAX



Simone Fink
MLaw, Universität Bern
KPMG

Wie sieht Ihr Arbeitsalltag bei KPMG aus?

Kein Tag ist wie der andere, denn vieles ergibt sich spontan. Ich weiss morgens oft noch nicht, was mich tagsüber erwartet. Dies verlangt viel Flexibilität von mir, macht den Alltag jedoch auch sehr abwechslungsreich und spannend. Mit jedem Mandat komme ich mit neuen Personen in Kontakt und berate täglich Kunden verschiedenster Unternehmen in Steuerfragen. Neben den Mandaten arbeite ich zudem auf Projekten in Bereichen wie M&A oder Due Diligence.

Welche Aus- und Weiterbildungen stehen in mittelfristiger Zukunft bei Ihnen an?

Anfänglich habe ich interne Trainings besucht. Momentan belege ich Vorkenntnismodule an der Akademie, um nächstes Jahr mit der Ausbildung zum diplomierten Steuerexperten beginnen zu können. Ich habe mir bis anhin einen grossen Teil meines Fachwissens on-the-job erarbeitet und wenn ich nicht mehr weiter wusste, mich intensiv mit meinen Teamkollegen und -kolleginnen ausgetauscht.

Wie verlief Ihre Anfangszeit bei KPMG?

Nach den allgemeinen Einführungstagen, an denen ich viele Karrierestarter kennengelernt habe, wurde ich von Beginn an sehr gut ins Team integriert. Ich arbeitete schon früh mit Personen verschiedenster Hierarchiestufen zusammen und hatte gar nicht viel Zeit, mich einzulesen, sondern wurde gleich von Anfang an in Mandate mit einbezogen.

Was motiviert Sie in Ihrem Job?

Am spannendsten finde ich die Möglichkeit, an internationalen Projekten mitzuarbeiten und das Recht anderer Länder kennenzulernen. Mein Beruf umfasst ein interessantes, aber auch komplexes Tätigkeitsgebiet, das zwar Flexibilität und Ausdauer verlangt, mir aber auch grosse Freude bereitet.



Wovon ist mein Abschluss der Anfang?

Philippe de Selliers, PricewaterhouseCoopers Lausanne



Sehen Sie den Abschluss des Studiums als Sprungbrett für Ihre weitere Entwicklung? Ausgezeichnet. Denn Wirtschaftsprüfung, Steuern und Beratung sind Tätigkeitsfelder, die Sie fordern. Und PricewaterhouseCoopers ein Arbeitgeber, der Sie fördert. Wir bieten Ihnen spannende Jobs und erstklassige Startbedingungen: eine dynamische Organisation, inspirierende Teams und eine umfassende berufliche Weiterbildung. Von Anfang an. Wir freuen uns, von Ihnen zu hören.

www.pwc.ch/careers

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Audit, Tax, Advisory

CONSULTANT CORPORATE TAX



Lionel Journot
Master of Law,
Universität Freiburg
PricewaterhouseCoopers

Was haben Sie vor dem Eintritt ins Berufsleben studiert?

Ich habe im September 2008 einen Master of Law der Uni Freiburg mit den Vertiefungen „Wirtschaft, Vertrag und Vermögen“ sowie „Europa und Internationales“ erworben.

Warum haben Sie Ihre Karriere bei PwC begonnen?

Nach einer ersten kurzen Berufserfahrung im Bereich Steuerrecht direkt nach dem Studium wollte ich in diesem Bereich weiterarbeiten und gleichzeitig eine Fortbildung absolvieren. PwC ermöglicht mir dies und bietet zudem ein junges und dynamisches Arbeitsumfeld, das Raum für individuelle Entwicklung lässt.

Können Sie uns mehr über Ihre Arbeit in der Steuer- und Rechtsberatung erzählen?

Ich bin Mitglied des Teams „Corporate Tax“ in Genf. Wir betreuen und beraten Private und Unternehmen auf dem Gebiet der direkten Besteuerung. Da es sich um einen sehr vielfältigen Bereich handelt, entwickeln sich meine Rolle und meine Aufgabenbereiche stets weiter – je nach Anforderungen der Kunden und internen Bedürfnissen. Zusätzlich zur jährlichen Abwicklung der Steuererklärungen und verschiedener Steuern im Zusammenhang mit der Unternehmenstätigkeit arbeite ich je nach Kundenbedarf an spezifischeren Mandaten. Es gehört auch zu meinen Aufgaben, einen regelmässigen Kontakt mit den Steuerbehörden zu pflegen, um die Richtigkeit der Steuerveranlagungen unserer Kunden zu überprüfen.

Was würden Sie Studenten raten, die in dieser Branche arbeiten wollen?

Für Studenten der Rechtswissenschaften ist es unerlässlich, möglichst alle angebotenen Kurse in Steuerrecht zu besuchen. Gute Englischkenntnisse und Fachwissen im Bereich Rechnungswesen sind ebenfalls von Vorteil.

ASSISTANT SYSTEMS AND PROCESS ASSURANCE



Franziska Wirz
Master in
Wirtschaftsinformatik,
Universität Zürich
PricewaterhouseCoopers

Wie sind Sie auf PwC als Arbeitgeberin gestossen?

Nachdem ich meinen Master in Wirtschaftsinformatik abgeschlossen hatte, besuchte ich den Absolventenkongress in Zürich. Dort lernte ich bei PwC einen Senior Manager von Systems and Process Assurance kennen, der mein Interesse am Unternehmen und besonders an diesem Bereich geweckt hat. Ich finde es sehr spannend, im Bereich der Informatik zu arbeiten und gleichzeitig Einblick in andere Tätigkeiten von Grossfirmen zu erhalten. Es gefällt mir auch sehr, dass bei PwC sehr viel Wert auf Teamarbeit gelegt wird.

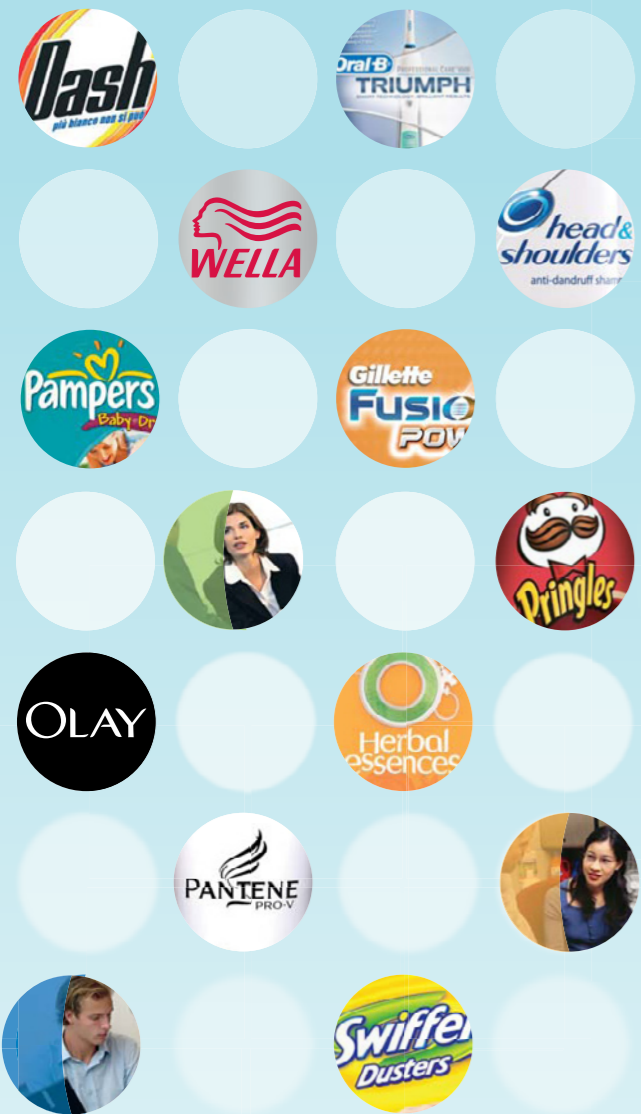
Wie verlief Ihre Anfangszeit bei PwC? In welcher Form wurden Sie unterstützt?

An den ersten beiden Tagen habe ich im Rahmen der Introduction Days alles Wesentliche über PwC kennengelernt. Dies erleichterte mir den Einstieg sehr. Jeder New Joiner erhält einen Buddy und einen Coach zugeteilt, die einen bei alltäglichen Fragen und bei der beruflichen Entwicklung unterstützen. Nach einer Woche bei PwC durfte ich bereits einen Kurs in Portugal besuchen, an dem ich zusammen mit New Joiners aus ganz Europa die Grundlagen der neuen Arbeit im IT Audit erlernte.

Was sind Ihre grössten Herausforderungen?

Da ich während meines Studiums keine Audit-Vorlesungen besucht habe, ist es eine grosse Herausforderung für mich, den PwC Audit Approach zu erlernen und zu verstehen. Ausserdem muss ich mich in den verschiedenen Informatiksystemen auskennen und wissen, wie wir welche Kontrollen durchführen, um zu einer Beurteilung zu kommen. Diese geben wir anschliessend den Financial Auditors weiter.





Work every day with lots of
**BRANDS
 YOU KNOW.**

At P&G, no matter who you work with, you'll notice many similarities and common bonds. Whether you're working in Finance or R&D, you'll find we all share a passion for what we do, who we do it with and for all the brands we help develop and support.

We guarantee you real responsibility from day one, so you'll immediately play your part in creating best-value products that meet the ever changing needs of our consumers and have a direct impact on a global, \$80 billion business.

With nearly 300 of the world's most trusted brands to our name and exciting projects across every area of our business, you can be sure P&G will give you the scope you need to make a name for yourself.

To find out more visit:
www.PGcareers.com



A NEW CHALLENGE EVERY DAY.™
 Daily. Globally. Personally. Professionally.



Fast Moving Goods

**PURCHASING MANAGER,
 PACKAGING PURCHASES**



Antonio Faragasso
 MS Industrial Engineering and Management, Polytechnic of Turin
 Master's in Management, ESCP Europe
 Procter & Gamble

Why did you choose to join a consumer goods company?

I decided to join a consumer goods company because it offers exposure to an international and multicultural environment. At P&G, I have the possibility to improve the lives of consumers worldwide.

How was your on-boarding?

After the first two days of general introduction to the company, policies, benefits and location, I started my on-boarding. For a period of two weeks, my management and my team brought me through the fundamentals of my job and introduced me to the supply base and sourcing strategies. Additionally, I was trained on the technologies of the materials that I source. In P&G there is a very supportive environment where everyone is fully equipped to succeed!

What is your job about?

I have started my career in Packaging Purchases where I am responsible for sourcing Glass and Closures for various P&G's Fine Fragrance brands. The portfolio I am managing is worth several million Euros. A fundamental part of my job is to work closely with other functions (Marketing, R&D and Manufacturing) in order to contribute to the development and successful launch of new P&G's Fragrances by optimizing cost and linking external suppliers. I am in charge of designing the sourcing strategy for my area of responsibility in order to link the company business needs with external suppliers' capabilities.

What are your challenges?

I face exciting challenges everyday. Negotiating contracts with suppliers, working on cost optimization projects to deliver the saving targets, managing supplier relationships and delivering supply base consolidation projects are interesting challenges of the job. In this environment, excellent communication, sound analysis and fast decision making are the key to success.

**ASSISTANT BRAND MANAGER
 WESTERN EUROPE FOR VICKS**



Pia Jouis
 Master of Science in Management, EM Lyon
 Procter & Gamble

Why did you choose to join a consumer goods company?

I joined a FMCG company as I believed this would be a great opportunity to sharpen my University Marketing skills as well as it appeared to be a very rewarding industry to work in. You really see your impact on a daily basis either in store or when watching TV! All in all, I believed this would be a very dynamic environment where I could develop myself by facing intense risk-reward challenges.

How was your on-boarding?

At P&G there are processes in place to on-board you in your new job so that you can be effective very quickly after joining. This is a mixed combination of both formal (a full new hires lunch training program is organized where you are taught P&G Marketing basics- budget management, artwork process...) and informal training. Every member of my multifunctional team talked me through their responsibilities and the way we were going to interact. This allowed me to get a quick and broad picture of the organization.

What is your job about?

As a marketer at P&G, I have a dual responsibility. I am responsible for leading projects as well as taking care of brand management for the cough product segment of the healthcare brand Vicks. This covers strategic recommendations to top management, concept writing, communication plan development as well as initiative planning.

What are your challenges?

Everyday brings something new. My main challenge was to find the right way to organize myself and achieve to be a reliable and trusted project leader to my teams. I need to be in touch and flexible in the way I work in order to get the best out of the people I am working with. It is all about getting to run this extra mile together to win the race!



Ein Hyperlink in die Zukunft – mit Chancen in viele Richtungen.



Nach dem Hochschulabschluss bei der Zürcher Kantonalbank einsteigen: Es gibt kaum einen besseren Berufsstart. Sie haben viel Zeit und Energie in Ihre Ausbildung investiert. Da trifft es sich gut, dass wir ebenfalls investieren – in Menschen wie Sie. Die ZKB bietet persönlich zugeschnittene Trainee-Programme oder einen Direkteinstieg in viele Bereiche: Investment Banking, Private Banking, Privatkunden, Firmenkunden, Logistik und Products & Services. Alle Angebote finden Sie unter www.zkb.ch/ueberuns.

www.zkb.ch

Die nahe Bank



Berufe unter der Lupe

AUS ERSTER HAND

Bank & Finanzen

PORTFOLIOMANAGER INVESTMENT SOLUTIONS



Michael Bolli
Lic. Oec. Publ. Finance,
Universität Zürich
Zürcher Kantonalbank

Wie verlief Ihr Einstieg bei der Zürcher Kantonalbank?

Nach erfolgreichem Abschluss des Wirtschaftsstudiums an der Universität Zürich durfte ich Ende 2008 ein Traineeship im Asset Management beginnen. Das Programm bietet sowohl Hochschul- als auch Universitätsabsolventen die Möglichkeit, während 18 Monaten Einblicke in verschiedenste Bereiche der Bank zu gewinnen. Zu den Stationen eines Asset Management Trainees zählt unter anderem eine Stage im Handel oder im Research.

Können Sie uns Ihre Tätigkeit als Portfolio Manager schildern?

Bereits vor dem regulären Abschluss des Traineeships wurde mir der Einstieg als Portfoliomanager im Bereich Investment Solutions angeboten, wo ich für die Bewirtschaftung der privaten Vermögensverwaltungsmandate (VV) zuständig bin. Zu meinen Hauptaufgaben gehören die Umsetzung von neuen VV Mandaten, die Abwicklung von Trades sowie die Implementierung der Bankpolitik in den Mandaten.

Was macht Ihnen am meisten Freude in dieser Funktion?

Die Finanz- und Eurokrise haben deutlich gemacht, dass die Selektion der in einem Portfolio enthaltenen Titel entscheidend ist. Das Zusammenführen der Kundenbedürfnisse mit dem Ziel, eine möglichst hohe Rendite für den Kunden zu erwirtschaften, macht den Arbeitsalltag eines Portfoliomanagers interessant und abwechslungsreich.

Inwiefern konnten Sie von internen Weiterbildungsmöglichkeiten profitieren?

Die ZKB bietet ihren Mitarbeitern zahlreiche interne Weiterbildungsmöglichkeiten an und unterstützt diese auch bei jobspezifischen, externen Angeboten. Nebst meiner Teilnahme an solchen Tagungen war für mich ein dreimonatiger Auslandsaufenthalt in vielerlei Hinsicht gewinnbringend.

FIRMENKUNDENBETREUERIN STRUCTURED FINANCE



Denise Bühler
Lic. Oec. Publ.
Betriebswirtschaft,
Universität Zürich
Zürcher Kantonalbank

Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Karriere bei der Zürcher Kantonalbank entschieden?

Das von der ZKB angebotene Traineeprogramm im Bereich Corporate Finance hat mich im Hinblick auf Aufbau und Vielseitigkeit überzeugt. Nebst einer gezielten Förderung werden spannende Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten. Zudem schätze ich die bei der ZKB vorhandene Kombination eines persönlichen Umfeldes gepaart mit entsprechender Professionalität.

Welches sind notwendige Fähigkeiten als Firmenkundenberater im Bereich Structured Finance?

Im Bereich Structured Finance beraten und finanzieren wir Firmen wie auch Privatpersonen bei Firmenübernahmen, Expansions- sowie Wachstumsfinanzierungen. Eine schnelle Auffassungsgabe, analytische Fähigkeiten sowie fundierte Finance- und Accountingkenntnisse sind dabei von zentraler Bedeutung.

Mit welchen Herausforderungen sehen Sie sich täglich konfrontiert?

Man muss sich in relativ kurzer Zeit einen Überblick über die Geschäftstätigkeit, die finanzielle Situation und Entwicklung sowie die Branchen- und Marktverhältnisse einer Firma verschaffen, um eine Finanzierung beurteilen und anschliessend strukturieren zu können. Es kann sich zudem als schwierig erweisen, die Kundenbedürfnisse mit der Risikooptik der Bank in Übereinstimmung zu bringen.

Welchen Rat geben Sie Studierenden, die eine ähnliche Stelle anstreben?

Ein Traineeprogramm im Bereich Corporate Finance oder Erfahrungen in der Firmenkundenbetreuung sind für den Einstieg im Bereich Structured Finance von Vorteil.

Master
CAREER



KICK-START YOUR CAREER!

The Caterpillar Graduate Program is a fixed 13-month program in the areas of marketing, finance and engineering, based in Geneva, our headquarters for Europe, Africa, the Middle East and CIS.

Selected candidates will experience:

- Work in a world-class organization
- Project work in a multinational, dynamic and diverse environment
- Unique action training and continuous learning opportunities
- Personal growth and development opportunities

Profile requirements:

- Masters degree in either marketing, finance, economics, engineering, accounting, or international relations
- Leadership qualities
- Fluency in English, French, and preferably one additional European language
- Strong interpersonal and communication skills, a wide range of interests, available to travel

For more than 80 years, Caterpillar has been making progress possible and, in partnership with our network of Caterpillar dealers, been driving positive and sustainable change on every continent. Caterpillar is the world's leading manufacturer of construction and mining equipment, diesel and natural gas engines and industrial gas turbines. www.cat.com

Ready for a kick-start? Send us your motivation letter and CV today!

Caterpillar S.à.r.l. - Head of Graduate Program
76, route de Frontenex - P.O. Box 6000, CH-1211 Geneva 6
e-mail to: career@cat.com

CATERPILLAR®
TODAY'S WORK. TOMORROW'S WORLD.™

Ihr Sprungbrett!



**Neuer Internetauftritt
ab dem 1. Oktober 2010
www.success-and-career.ch**



Suchen Sie die ideale **Stelle**? Möchten Sie ein Unternehmen finden, bei dem Sie Ihre **Studienabschlussarbeit** verfassen können? Wollen Sie sich durch ein **Praktikum** in der eingeschlagenen Laufbahn bestätigt fühlen und erste Berufserfahrungen sammeln? Würden Sie gerne Ihr Studium mit Hilfe eines **Studentenjobs** finanzieren?

Möchten Sie ein aussagekräftiges **Bewerbungsdossier** anfertigen?

Success and Career bietet Ihnen alle notwendigen Informationen und Ratschläge, um Ihre Suche nach einem Praktikum oder einer festen Stelle zu optimieren.

Finden Sie Ihr Sprungbrett auf www.success-and-career.ch!

WCW Business School Ranking

Choosing the right school is not a straightforward process. Top business school EMBA/MBA rankings vary from magazine source and the research used to compile the statistics. Their purpose is to inform your thinking so that you can make intelligent decisions. All the top schools market their programmes well. However, you must look beyond the glossy brochures and MBA champagne cocktail presentations.

The first thing that must be noted is that all rankings in the media are subjective, weighted to different criteria and carried out by different methods.

The rankings below are carried out by the WCW Alumni network, and therefore constitute their opinion, according to the following criteria:

- **Salary today:** An average of salaries three years after graduation.
- **Weighted salary:** The average salary today with adjustments for salary variation between industry sectors.
- **Salary percentage increase:** The percentage increase in salary from the beginning of the MBA to three years after graduation.

- **Value for money:** The value for money criterion is a short-term indicator calculated using the salary earned by alumni three years after graduation and course costs.
- **Career progress:** The degree to which the alumni have moved up the career ladder after graduating. Progression is measured through changes in level of seniority and the size of the company in which they are employed.
- **Aims achieved:** The extent to which alumni have fulfilled their goals or reason for doing an EMBA / MBA.
- **Placement success:** Percentage of alumni that gained employment through the placement service of the academic institution.
- **Alumni recommendation:** Alumni were asked to name three business schools from which they would recruit EMBA/MBA graduates. Their own schools could not be in the list to prevent bias.
- **International mobility:** A rating system that measures the degree of international mobility based on employment movements of alumni since graduation.
- **International students:** Percentage of international students.
- **Faculty:** Quality of faculty, reputation and research capabilities.

Whitefield Consulting Worldwide
www.whitefieldconsulting.com

WHITEFIELD CONSULTING WORLDWIDE GLOBAL MBA RANKING 2010

2010	2009	2008	2007	School	Country
1	5	1	3	Stanford University GSB	USA
2	3	5	4	London Business School	UK
3	2	4	5	INSEAD	France/Singapore
4	1	2	1	Harvard Business School	USA
5	4	3	2	University of Pennsylvania (Wharton)	USA
5	7	8	9	IE Business School	Spain
7	7	6	6	Chicago Booth	USA
7	10	16	13	MIT (Sloan)	USA
9	14	–	–	Hong Kong UST Business School	China
10	9	12	10	IMD	Switzerland
11	N/A	N/A	N/A	Indian School of Business	India
11	12	9	8	New York University (Stern)	USA
13	17	11	12	Dartmouth College Tuck	USA
14	16	10	11	Yale School of Management	USA
15	17	17	14	IESE Business School	Spain