

LERNEN VON DEN GROSSEN



Dr. Peter A. Vollenweider
Karrierecoach & Berater,
Career Services
Universität Zürich

AUTORIN: SIMONE HEUSLER

Auf der Suche nach der eigenen Bestimmung in Sachen Karriere spielt Kommunikation eine ganz wichtige Rolle. Denn beim Berufseinstieg und in den ersten Schritten auf dem Karriereweg gibt es jede Menge Fragen: «Wie glänze ich in den ersten Tagen und Wochen? Bietet mir dieser Job die Inhalte, die mich begeistern? Bietet mir mein Arbeitgeber die Rahmenbedingungen für meine Weiterentwicklung? Welchen Weg soll ich auf meinem Karriereweg einschlagen? Welche Skills brauche ich dafür? Wie lassen sich mein Privatleben und meine Familie mit meinem Job vereinbaren?» Auf der Suche nach der für sie optimalen Karriere und des dazu passenden Arbeitgebers hilft es vielen Studierenden und Absolventen, einen gut gemeinten Ratschlag bei einer für sie glaubwürdigen Quelle einzuholen. Dabei ist gemäss des aktuellen *Universum Communicating with Talent Reports* gerade die Meinung von Topmanagern eine sehr zuverlässige Inspiration.

Wie zuverlässig sind Ihrer Ansicht nach folgende Quellen bei der Suche nach Informationen über potenzielle Arbeitgeber?



Quelle: *Universum Communicating with Talent Report 2012*

Blöd nur, dass sich für einen Austausch mit solchen kaum Gelegenheit bietet. Das bedauert auch Dr. Peter A. Vollenweider, Karrierecoach und Berater, der vor einigen Jahren die Career Services der Uni Zürich ins Leben gerufen hat: «Studierende kommen leider nicht so oft in die Nähe von Topmanagern.» Denn Ansprechpartner sind im allgemeinen HR Leute. Und im besten Fall trifft man in der Findungsphase mal auf einen Mitarbeiter aus der Linienfunktion, der einem mit Tipps weiterhelfen kann. Und selbst als Praktikant, Diplomand oder Berufseinsteiger im Unternehmen trifft man in den seltensten Fällen auf das Topmanagement.

Für Careerstep Anlass, bei ausgewählten Arbeitgebern konkret nachzufragen: Welche Tipps hat Ihr Topmanagement für Studierende? Denn gemäss Vollenweider sind solche Ratschläge in der Tat etwas vom Besten, was Studierende aus der Praxis erhalten können: «Topmanager haben selbst mal studiert, stehen in der Realität, haben ihre Erfahrungen gesammelt und führen heute Mitarbeitende.» Ihre Tipps müssten allerdings auf

die spezifische Situation von Studierenden und Absolventen ausgerichtet sein, um wirklich wertvoll zu sein und Wirkung zu zeigen. «Die jungen Talente kommen frisch von der Universität und kennen die Unternehmenswirklichkeit noch nicht oder kaum. Topmanager sollten daher auf ihre Ängste eingehen und sie ermutigen, dabei aber auch gewisse Illusionen ausräumen und ihre verschiedenen Karriereschritte aufzeigen», erklärt der erfahrene Karrierecoach.

Tipps vom Topmanagement, wie sie auf den folgenden Seiten ausgeführt sind, mögen von grossem Nutzen sein – hinreichend sind sie indes für die persönliche Karriereplanung und tatsächliche Karriere nicht. Denn dafür braucht es zwar ein offenes Ohr für die Erfolgsgeschichten der «Grossen» – es braucht aber auch persönliche Erfahrungen, eigenes Ausprobieren, Erfolge, Misserfolge und das Lernen daraus. Wichtig für junge Talente ist besonders, findet Peter A. Vollenweider, dass sie flexibel bleiben: «Studierende und Absolventen haben zuweilen eine Erwartungshaltung, die zu sehr auf einen von ihnen angestrebten Karriereweg fokussiert ist. Heute ändern sich Situationen und Rahmenbedingungen aber so enorm schnell, da muss man in Varianten denken können.» Darüber hinaus hat der Karriereprofi, der selbst über acht Jahre im Konzernstab Human Resources von Schindler tätig war, auch einen eigenen Tipp an die Nachwuchskräfte: «Dass man sich vor dem Berufseinstieg gründlich informiert – besonders, wie es «inside the organisation» aussieht. Dabei sollte man sich nicht selbst unter Zeitdruck setzen, sondern den Raum und die Zeit für die Standortbestimmung nehmen.»•

Stimmen von Studierenden:

«Topmanager geben mir Auskunft, wohin die Firma will. Wenn das deckungsgleich ist, mit dem, was mich interessiert, kann es meine Meinung positiv beeinflussen.»

«Sie geben eine globale Vision des Unternehmens und können diese viel besser als Mitarbeiter verdeutlichen, denen das «Big Picture» für gewöhnlich fehlt.»

«Führungskräfte sind das Spiegelbild der Unternehmenskultur. Nach persönlichen Gesprächen konnte ich mir oft ein Bild machen, ob ich mir vorstellen könnte, für eine derartige Person zu arbeiten oder eben nicht.»

«Charismatische Führungskräfte, die Visionen haben, können den Eindruck verbessern.»

Quelle: *Universum Communicating with Talent Studie 2012*