

CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Der **Karriere**Planer

Wintersemester 2009/10

Herausgeber: Thomas Rinker

Career Center der Goethe-Universität Frankfurt am Main
Rossertstr. 2
60323 Frankfurt am Main
Telefon: +49 (0) 69-715 857-25
Telefax: +49 (0) 69-715 857-20
E-Mail: tr@uni-frankfurt.campuservice.de
www.careercenter-frankfurt.de

CAMPUSERVICE GmbH
Die Servicegesellschaft
der Goethe-Universität Frankfurt am Main
Geschäftsführer: Jochen May
www.uni-frankfurt.campuservice.de

Gestaltung:
Grips Design, Rinker & Weber in Wetzlar
www.grips-design.de

CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main



Der **Karriere**Planer

Wintersemester 2009/10

Grußwort des Präsidenten



Liebe Studentinnen und Studenten,

als moderne Universität liegt uns viel daran, Ihnen, unseren Studentinnen und Studenten, nicht nur eine exzellente forschungsorientierte Lehre zu bieten, sondern Sie auch bei Ihrer Karriereplanung und bei Ihrem Einstieg in den Beruf zu unterstützen.

Ich kann nur alle Studierenden ermutigen, frühzeitig Erfahrungen zu sammeln und durch Praktika, Volontariate oder Projektarbeiten Kontakte in die Berufswelt zu knüpfen. Frankfurt verfügt hierfür über eine einzigartige Unternehmensstruktur. Nicht nur die Wirtschafts- und Finanzmetropole bietet interessante Betätigungsfelder, sondern auch die hier ansässigen PR-Agenturen, die Zeitungen, Verlage und Rundfunkanstalten, die Museen und Kultureinrichtungen. Das CareerCenter versucht, Sie in diesen Bemühungen zu unterstützen, und bietet Ihnen zugleich ein interessantes Beratungs- und Veranstaltungsangebot rund um Beruf und Karriere. Nutzen Sie es!

Ich wünsche Ihnen allen ein erfolgreiches Wintersemester 2009/10 und für Ihre berufliche Zukunft viel Erfolg!

*Ihr
Werner Müller-Esterl*

*Professor Dr. Müller-Esterl
Präsident der Goethe-Universität*

Grußwort Thomas Rinker



Liebe Leserinnen, liebe Leser!

Ich freue mich über Ihr Interesse an unserer dritten Ausgabe des Karriereplaners des Career Centers der Goethe-Universität Frankfurt.

Gerade in der heutigen Zeit ist es besonders wichtig, dass sich Studierende bereits während des Studiums mit der Berufswelt vertraut machen und ihre individuelle berufliche Laufbahn frühzeitig planen.

Daher sind wir besonders stolz darauf, seit dem Wintersemester 2008/2009 ein Medium zur Verfügung zu stellen, das wichtige Informationen im Bereich Beruf und Karriere für Studierende und Absolventen bereithält.

Analog zu den vergangenen Ausgaben finden Sie auch in dem aktuellen Karriereplaner Wintersemester 2009/10 viel Wissenswertes in den folgenden Rubriken:

Studieren in Frankfurt

Informationen über die Goethe-Universität Frankfurt

Das Career Center

Informationen über die Services des Career Center der Goethe-Universität Frankfurt, das Workshopangebot sowie das Kursangebot im Bereich der Zusatzqualifikationen

Karriereberatung

Informationen zum Thema Bewerbung, Job und Beruf

Im Gespräch

Interessante Berichte direkt aus der Praxis

Terminübersicht Events in Frankfurt am Main

Veranstaltungshinweise zum Thema Job und Beruf

Buchtipps

Weiterführende Literatur zum Thema Job und Beruf

Unternehmensporträts

Firmenporträts renommierter Unternehmen im Rhein-Main-Gebiet

Doch selbst die beste Informationsbroschüre kann das persönliche Gespräch und die individuelle Beratung nicht ersetzen. Wir laden Sie daher herzlich in unser Beratungszentrum im Hörsaalzentrum auf den Campus Westend ein, um in einem persönlichen Gespräch Ihre Fragen zu Job und Beruf zu klären.

Wir wünschen allen Leserinnen und Lesern dieses Karriereplaners eine informative Lektüre und bedanken uns bei allen Autorinnen, Autoren, Unternehmen und redaktionellen Mitarbeitern für die gute Zusammenarbeit. Gerne nehmen wir unter cc@uni-frankfurt.campuservice.de in den nächsten Monaten Anregungen und Kritik zu unserem Karriereplaner entgegen.

Für Ihr Studium und Ihren Beruf weiterhin viel Erfolg!

*Thomas Rinker, Herausgeber
Frankfurt am Main,
im Oktober 2009*

Inhalt

Studieren in Frankfurt am Main

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main	2
---	---

Das Career Center

Die Career Services der Goethe-Universität Frankfurt am Main	3
Studium und Zusatzqualifikationen	4
Workshops	6

Karriereberatung

Der Lebenslauf – man nehme	7
Das Anschreiben	8
Das Vorstellungsgespräch	14
Keine Karriere ohne erfolgreiche Teamarbeit	18
Hidden Agendas and motivation	21
Vertrieb – glänzende Aussichten selbst in stürmischen Zeiten	24
Bewerberitis – Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie ihren Personalberater!	28
Applying for a Job in Great Britain – your CV	30
Karriere-Turbo MBA	32
Zeitmanagement	36
Work-Life-Balance in stürmischen Zeiten	40
Business Knigge	43

Im Gespräch

Dr. Dirk Notheis , Deutschlandchef von Morgan Stanley	45
Stimmen aus der Praxis	48
Edgar Itt , Olympiamedaillengewinner, Absolvent der BWL	49
Nikolaus Meyer , Diplomand im Fachbereich 04	54
Christoph Naumann , Absolvent der Rechtswissenschaft	57
Sabine Kanzler-Magrit , Beraterin und Coach	61
Andrea Hartenfeller , Leiterin Career Center	64

Terminübersicht Events in Frankfurt am Main

SSIX – Student Services and International Exchange	66
Veranstaltungen	68

Buchtipps

Schön, dass Sie da sind! Karrierestart nach dem Studium	70
Teamführung – 9 Kunststücke, mit denen Sie aus Einzelkämpfern eine Mannschaft machen	71
Campus Europa – Studieren an den Hochschulen der EU	72
Selbstbewusstsein – Das Trainingsbuch	73
Einladung zum persönlichen Erfolg	74
Komm zum Punkt! Das Rhetorik-Buch mit der Anti-Laber-Formel	75

Unternehmensporträts

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	78
Lidl	80
MLP Finanzdienstleistung AG	82
Morgan Stanley	84
PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	86

Die Goethe-Universität Frankfurt am Main



Frankfurt am Main, liebevoll auch Mainhattan genannt, stellt Deutschlands wichtigstes Finanz- und Dienstleistungszentrum dar. Die vorhandene Wirtschaftsdynamik, die exzellente Infrastruktur und die Konzentration zukunftsweisender Firmen machen Frankfurt zu einem der führenden europäischen Unternehmensstandorte.

Diesem Innovations- und Wachstumsgedanken fühlt sich die Goethe-Universität Frankfurt verpflichtet: Sie hat sich zum Ziel gesetzt, die Universität Frankfurt zur modernsten Hochschule Europas auszubauen. Mit der Umwandlung zur Stiftung des öffentlichen Rechts wurde ein großer

Schritt in diese Richtung unternommen, da die Universität nun über ein Höchstmaß an Autonomie verfügt. Mit dieser Veränderung sind neben einer organisatorischen auch bauliche Erneuerungen verbunden, um Exzellenz in Forschung und Entwicklung zu verwirklichen. Logische Konsequenz des neuen Selbstverständnisses und der Ziele ist es, noch enger mit und für die Wirtschaft zu arbeiten.

Mit jährlich 9.000 neuen Studierenden und 5.000 hochqualifizierten AbsolventInnen liefert die Universität Frankfurt das Zukunftspotenzial für Unternehmen.

Die Career Services der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Die Career Services der Goethe-Universität sind Anlaufstelle, wenn es um Berufseinstieg, studienbegleitende Nebenjobs, Zusatzqualifikationen und allgemeine Fragen rund um das Thema Karriere geht.

Die Hauptaufgabe des Career Center besteht hierbei in der Vermittlung von Studierenden und Absolventen/innen in Teilzeit- und Vollzeitstellen.

Für unsere Kunden, Unternehmen hauptsächlich aus dem Rhein-Main-Gebiet, übernehmen wir die Ausschreibung der offenen Stellen und die Vorauswahl der Kandidaten/innen. Wir beraten alle Beteiligten und besetzen passgenau.

Zusätzlich bieten wir eine große Auswahl an weiteren Serviceleistungen:

Im Career Center gibt es eine Auswahl an kostenlosen Broschüren und Informationsmaterial zu Karrierefragen. Zusätzlich stehen wir nach Absprache für allgemeine Beratungsgespräche zur Verfügung. Workshops und Vorträge runden das Angebot ab. An den vom Career Center veranstalteten kostenlosen Workshops können Student(inn)en und Absolvent(inn)en aller Fachbereiche der Goethe-Universität teilnehmen. Nach Abschluss der jeweiligen Veranstaltung erhalten alle Teilnehmer(innen) ein Zertifikat. Selbstverständlich ist das Career Cen-

ter Team auch auf Jobmessen regelmäßig mit einem Messestand präsent. Jobmessen bieten Studierenden, Absolventen/innen und Unternehmen die Möglichkeit persönlich ins Gespräch zu kommen.

Das Career Center hat am Campus Westend montags bis donnerstags von 9 bis 15 Uhr und freitags von 9 bis 14 Uhr geöffnet. Für längere Beratungsgespräche empfiehlt es sich, einen festen Termin zu vereinbaren. Für Fragen zu Jobangeboten o.ä., zum Mitnehmen von Broschüren und Infomaterial usw. kann jeder während der Öffnungszeiten ohne Termin vorbeikommen.

Alle aktuellen Jobangebote, Informationen zu Workshops, Unternehmensporträts und vieles mehr gibt es im Internet unter www.careercenter-jobs.de.

Studium und Zusatzqualifikationen – Bausteine einer modernen Ausbildung

Neben der wissenschaftlichen Qualifikation ist es für Studierende sowie Absolventinnen und Absolventen erforderlich, sich im Rahmen der Anforderungen des Arbeitsmarktes und des Lebenslangen Lernens ergänzend zu qualifizieren.

Die Universität Frankfurt bietet ihren Studierenden über ihre Tochtergesellschaft CAMPUSERVICE, in Zusammenarbeit mit deren Kooperationspartnern, ein umfangreiches Angebot an Zusatzqualifikationen, die den Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Wissensgesellschaft Rechnung tragen. Die Anmeldung zu den einzelnen Angeboten erfolgt über die jeweiligen Anbieter und Kooperationspartner. Eine Teilnahmebestätigung wird am Ende des besuchten Seminars ausgestellt.

Im Wintersemester 2009/10 werden Zusatzqualifikationen zu folgenden Themen angeboten:

- Lesetraining
- Ökonomische Grundkompetenzen I
- Ökonomische Grundkompetenzen II
- Buchführung für Existenzgründer
- Rhetorik und Präsentation I
- Rhetorik und Präsentation II
- Assessment Center-Training für Wirtschaftswissenschaftler
- Assessment Center-Training für Naturwissenschaftler/innen
- Stressbewältigungsseminar
- Arbeitsrecht als E-Learning Seminar
- Grundlagenwissen Personalwesen
- Zusammenarbeit und Führung
- Orientierung – Wo führt mich mein Weg nach dem Studium hin?
- Datenkralle Internet – Egomarketing oder Karrierefalle?
- Case Study Training
- Power Point Kurse
- Trotz Krise erfolgreich in den Job
- Karrieretage

Weitere Informationen zu den einzelnen Seminaren finden Sie im Internet unter www.careercenter-zq.de.



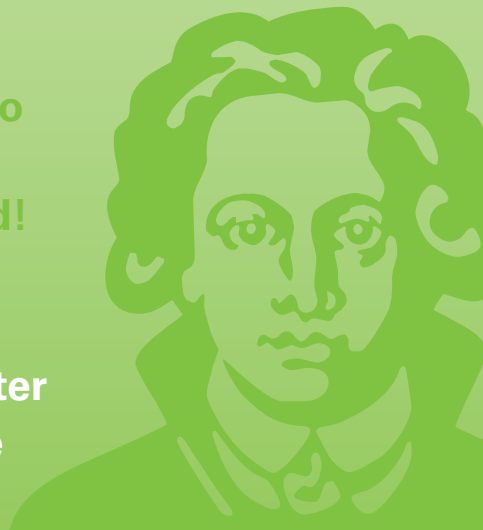
CareerCenter

der Goethe-Universität Frankfurt am Main

- **Studentenjobs**
- **Einstiegspositionen**
- **Praktika und Minijobs**
- **Workshops und Beratung**
- **Zusatzqualifikationen**

Besuchen Sie uns
in unserem Beratungsbüro
im Hörsaalzentrum
auf dem Campus Westend!

Weitere Informationen unter
www.careercenter-jobs.de



Workshops

Das Career Center veranstaltet regelmäßig kostenlose Workshops. Teilnehmen können Student(inn)en und Absolvent(inn)en aller Fachbereiche der Goethe-Universität. Die Teilnehmer(innen) eines Workshops erhalten eine Teilnahmebestätigung.

Anmeldung und weitere Informationen finden Sie im Internet unter

www.careercenter-jobs.de.

Die Workshop-Termine 2009/10 im Überblick:

Workshop „Vorstellungsgespräch“

*Workshop mit praktischen Übungen:
Was erwartet mich, was ist wichtig,
wie kann ich mich vorbereiten?*

Termine: 21.10.2009, 11.02.2010,
18.05.2010, 23.11.2010
jeweils 15:30 - 18:00 Uhr

Vortrag „Arbeiten im Ausland“

*Ich möchte ins Ausland.
Wo kann ich hingehen?
Was muss ich beachten?*

Termine: 17.11.2009
16:00 - 18:00 Uhr

Workshop „Selbstbewusst bewerben für Frauen“

*Workshop für Frauen: Tipps und praktische
Übungen für selbstbewusste Bewerbungen*

Termine: 15.12.2009
15:30 - 18:00 Uhr

Workshop „Bewerbung allgemein“

*Workshop mit praktischen Übungen:
Welche Unterlagen gehören in die Be-
werbung? Wie sieht eine erfolgreiche
Bewerbung aus? Wo finde ich Stellenan-
gebote? Was schreibe ich im Anschreiben?*

Termine: 19.01.2010, 22.04.2010,
29.06.2010, 28.10.2010
jeweils 15:30 - 18:00 Uhr

Der Lebenslauf – man nehme ...

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Sie bekommen von uns kein vollständiges Rezept, aber wir fassen kurz für Sie zusammen, welche Informationen Ihr Lebenslauf enthalten sollte.

- Voller Name
- Kontaktdaten inkl. Email-Adresse und Telefonnummer
- Ausbildung / Studium
- Praktische Erfahrung (Praktika, Nebentätigkeiten, Berufserfahrung)
- Ggf. Zusatzqualifikationen
- IT-Kenntnisse und Fremdsprachkenntnisse
- Ggf. Angaben zu ehrenamtlichen Tätigkeiten und / oder Hobbys

Ob Sie die einzelnen Stationen chronologisch oder in umgekehrter zeitlicher Reihenfolge anordnen, bleibt Ihnen überlassen. Die umgekehrte zeitliche Reihenfolge ist dann vorteilhaft, wenn Sie schon viel (Berufs-)Erfahrung mitbringen. Man sieht dann auf den ersten Blick, was Sie im Augenblick machen und muss nicht blättern.

Apropos blättern: der Lebenslauf darf zwei Seiten lang sein, drei Seiten sollte er jedoch nicht überschreiten. Wenn Sie viel Projekterfahrung haben, z.B. in der IT, dann können Sie die einzelnen Projekte auch auf einer eigenen Seite beschreiben.

Achten Sie auf ein einheitliches Format bei den Zeitangaben: z.B. 02/2008, 02/08, 01.02.2008,

01.02.08. Wenn Sie sich für ein Format entschieden haben, bleiben Sie bitte dabei. Dann bleibt der Lebenslauf übersichtlich.

Auch die einzelnen Stationen sollten Sie in einheitlicher Form auflisten, z.B.:

- Unternehmen, Ort
- Position
- Tätigkeiten

Versuchen Sie, eine logische thematische Gliederung zu finden und denken Sie immer daran, dass Sie genau wissen, was Sie bisher gemacht haben, Ihr Gegenüber jedoch nicht. Machen Sie es dem Leser / der Leserin nicht unnötig schwer. Sorgen Sie für einen roten Faden (zeitlich und / oder fachlich).

Wenn Sie ein Bild mitschicken, dann wählen Sie eines, mit dem Sie sich wohlfühlen und das professionell wirkt. Es sollte kein Bild aus dem Automaten sein, die Aufnahme darf gerne von einem Profi gemacht sein. Auf keinen Fall ein privates Foto (Urlaub, Party o.ä.).

Versehen Sie Ihren Lebenslauf mit Datum und Unterschrift.

Wenn Sie Fragen zur Gestaltung des Lebenslaufs haben, oder ihn Korrektur lesen lassen möchten, können Sie sich gerne an uns im Career Center wenden.

Das Anschreiben

Gleich vorweg: das immer passende und immer perfekte Anschreiben gibt es nicht, auch wenn die vielen Mythen und Legenden, die sich um das Thema ranken, etwas anderes suggerieren.

Da es schlicht nicht möglich ist, vorher zu wissen, welchen Geschmack der Empfänger oder die Empfängerin Ihres Anschreibens hat, müssen Sie nicht versuchen, es allen recht zu machen oder gar ein neues literarisches Wunderwerk zu schaffen.

Wenn Sie im Anschreiben erklären, warum Sie den Job haben wollen, bleiben Sie ehrlich und auf dem Teppich. Aber treiben Sie es bitte mit der Ehrlichkeit nicht so weit wie im folgenden Beispiel, das Wolf-Erich Latzel, Personalberater aus Hamburg, für uns zur Verdeutlichung formuliert hat:

„Sehr geehrte Frau Personalabteilungsmitarbeiterin,

bei meiner wochenlangen Suche in diversen Jobbörsen bin ich auch auf Ihre Vakanz gestoßen und dachte, das könnte etwas für mich sein. Ungefähr ein Drittel der aufgeführten Anforderungen müsste ich eigentlich erfüllen, beim zweiten Drittel muss ich mich kräftig einarbeiten und beim Rest weiß ich leider nicht, wovon Sie reden oder kann es schlicht nicht. Ich hoffe, das fällt Ihnen nicht auf. Die Jobs, die ich bisher gemacht habe, haben mir mal mehr mal weniger gefallen, meistens liefen sie aber gut und erfolgreich. Ich habe im Laufe der Zeit in den verschiedenen Firmen einiges gelernt, was ich auch

bei Ihnen sinnvoll einsetzen kann, vier oder fünf der in der Anzeige genannten Aufgabebereiche habe ich auch schon in meiner jetzigen und der vorherigen Position gemacht und beherrsche sie auf jeden Fall. Den Rest habe ich entweder auch schon mal gestreift oder ich muss mich dann wohl oder übel einarbeiten. Vielleicht macht mir das eine oder andere Neue sogar Spaß und bringt mich beruflich und fachlich weiter. Wäre schön. Der Grund, warum ich mich bewerbe ist, dass ich jeden Monat meine Miete, mein Essen und ab und zu einen Urlaub bezahlen muss und dafür Geld verdienen muss. Das würde ich gerne mit Tätigkeiten machen, die ich kann und die mir auch ein wenig Freude machen und dabei mit netten Kollegen zusammenarbeiten. Hier liegt auch der Grund, warum ich von meinem jetzigen Job weg möchte, mein Chef ist Choleriker, kann mit Widerspruch nur schlecht umgehen und seine Lautstärke steigt umgekehrt proportional zum Vorhandensein von Argumenten. Auf Dauer macht das fertig. Im Moment verdiene ich Summe XX.XXX pro Jahr. Damit komme ich aus, aber es dürfte auch gerne mehr sein, deshalb hätte ich gerne ein Gehalt von XX.XXX + 10% pro Jahr. Es wäre echt gut, wenn ich eine Einladung für ein Gespräch bei Ihnen bekommen würde.

Mit freundlichen Grüßen
Martina Musterbewerberin“

Wir werden Sie zum Thema Anschreiben natürlich nicht im Regen stehen lassen und präsentieren Ihnen in dieser Ausgabe des KarrierePlaner zwei Beiträge erfahrener Personalprofis (ab S. 9) sowie einige Stimmen aus der Praxis (S. 48).

Stolperfalle Anschreiben – (k)ein Buch mit sieben Siegeln

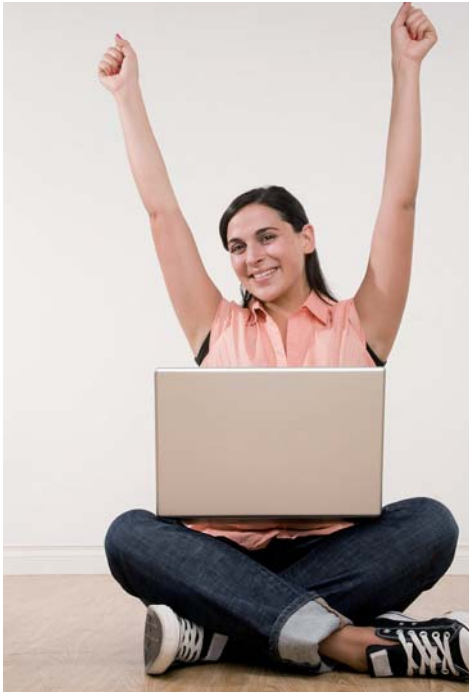
Das A & O einer Bewerbung ist die Kommunikation und das Bewahren der Authentizität. Sicherlich könnten Sie je nach Fall mehr oder weniger Geld in die Hand nehmen und einen Profi engagieren, der Ihnen ein hübsches Paket schnürt (bestehend aus Anschreiben, ansprechendem Lebenslauf, Interesse weckendem Bewerbungsfoto und der angemessenen Mappe), welches Sie in den höchsten Tönen lobt, damit der Personaler auf der anderen Seite des Tisches garantiert „anbeißt“.

Doch wer sollte Sie und Ihr Anliegen besser beschreiben können als Sie selbst? Nicht für alles Geld der Welt könnte ein Bewerbungsgoach (oder auch ein Freund, der es gut mit Ihnen meint) hinter Ihre Stirn schauen, um Ihre Persönlichkeit, Ihre Wünsche und Träume und auch Ambitionen angemessen darzustellen.

Darüber hinaus soll der Köder ja auch dem Fisch schmecken und nicht dem Angler: d.h. Ihre Bewerbung muss zwar Ihnen gefallen (sonst würden Sie sie vermutlich nicht versenden); in erster Linie sollten

Sie aber den Nerv des Personalentscheiders treffen. Das ist äußerst schwierig, da Bewerber in der Regel nicht den Entscheider vor dem Vorstellungsgespräch kennen gelernt haben. Doch bis zur Einladung zu einem persönlichen Kennenlernen liegt noch ein steiniger Weg vor Ihnen: Das Anschreiben ist der erste große Werbespot in eigener Sache: Es soll das Interesse des Adressaten an Ihrer Person wecken und den Leser davon überzeugen, dass er Sie unbedingt persönlich kennen lernen möchte, weil Sie – und nur Sie – der/die Beste für die ausgeschriebene Position sind.

Ein mittlerweile klassischer Beginn à la „hiermit übersende ich Ihnen meine Bewerbung“ oder „Ihre Anzeige in ... hat mein Interesse geweckt“ lockt niemanden mehr hinter dem Ofen hervor. Hätte die Anzeige nicht Ihr Interesse geweckt, würden Sie sich kaum bewerben oder? Und dass sich im Umschlag Ihre Bewerbung befindet, sieht der Personaler auf den ersten Blick. Doch wie formuliert man jetzt ein Anschreiben, welches den Personaler dazu bewegt, mit Freude die Bewerbungsmappe aufzuschlagen, weil er bereits neugierig auf die Person des Absenders ist?



Der einzige Ratschlag, den ich Ihnen geben möchte bzw. ruhigen Gewissens geben kann, ist: Seien Sie authentisch – bleiben Sie immer Sie selbst! Daraus folgt unweigerlich, dass Sie bitte nicht die Formulierungsvorschläge eines Bewerbungsratgebers abschreiben (und wenn Sie schon ein Nachschlagewerk in dieser Sache zu Rate ziehen möchten, dann formulieren Sie die dort vorgefertigten Sätze wenigstens um).

Lesen Sie sich die Stellenausschreibung aufmerksam durch: Welche Anforderungen erfüllen Sie zu wieviel Prozent bzw. wo sehen Sie Ihre Stärken und wo besteht möglicherweise Nachholbedarf? Bei der Beantwortung dieser Frage müssen Sie sich selbst gegenüber unbedingt ehrlich sein. Wenn Sie sich selbst schon davon überzeugen müssen, dass dieser Ihr Job werden könnte, wie wollen Sie dann eine Ihnen noch völlig fremde Person davon überzeugen, dass Sie und diese Position 100%ig zusammengehören?

Sofern möglich sollten Sie versuchen, einen konkreten Adressaten zu ermitteln. Einige Unternehmen geben in ihren Stellenausschreibungen persönliche Ansprechpartner (oder auch allgemeine Ansprechpartner für Recruiting) bekannt. In diesem Fall wäre es nicht nur unhöflich, sondern geradezu töricht, die „sehr geehrten Damen und Herren“ anzusprechen. Auf jeden Fall müssen aber die vom potentiellen Arbeitgeber vorgeschriebenen Kommunikationswege beachtet werden. Wenn „vollständige Bewerbungsunterlagen per Post“ erbeten werden, ist eine Emailbewerbung oder auch eine Bewerbung bestehend nur aus Anschreiben mit Lebenslauf (mit Verweis auf das selbstverständliche Nachreichen von Zeugnissen anlässlich eines persönlichen Gesprächs) nicht nur nicht angebracht, sondern stellt eine Missachtung des Adressaten dar. In manchen Ausschreibungen findet sich auch ein Hinweis auf die Möglichkeit zur telefonischen Nachfrage. Nutzen Sie diese! So erfahren Sie die Präferenzen des Unternehmens (Bewerbung per Post oder

Mail – Anschreiben bei Mailbewerbung im Mailtext oder als separates Dokument in der Anlage, konkreter Ansprechpartner) und können gleich noch eventuell vorhandene Fragen stellen, wenn aus Ihrer Sicht noch Informationsbedarf zur Stelle besteht.

Versuchen Sie mal, im Geiste (oder auch Ihrem Spiegelbild oder einem guten Freund gegenüber) zu umschreiben, warum Sie sich um diese – und zwar genau diese – Stelle bewerben: Was ruft der Name des potentiellen Arbeitgebers in Ihnen wach? Ist es die bekannte Marke, mit der Sie etwas Positives verbinden? Haben Sie vielleicht in der aktuellen Presse den Namen mit Nachrichten in Verbindung gelesen? Die Frage, warum Sie sich ausgerechnet bei diesem Unternehmen bewerben, sollte Sie nicht erst im Vorstellungsgespräch überraschen.

Bei der Formulierung des Anschreibens sollten Sie darauf verzichten, Ihren Lebenslauf zusammenzufassen. Möglicherweise können Sie an Hand der Anforderungen der Position auf bereits erzielte Erfolge (im Studium, in Praktika, bei Nebentätigkeiten oder in ersten Anstellungsverhältnissen) verweisen.

Sofern Sie sich nicht bei einem Parteigremium bewerben, haben politische Ambitionen übrigens nichts in einer Bewerbung verloren (auch nicht im Lebenslauf; da sollte höchstens umschrieben werden, ohne dass direkte Rückschlüsse auf die jeweilige Partei gezogen werden können).

Mag sein, dass „aufgehübschte“ professionelle Bewerbungen eher zu Vorstellungsgesprächen führen. Aber spätestens im persönlichen Gespräch treten mögliche Diskrepanzen zwischen dem Autor des „Aufmachers“ (also dem Ghostwriter) und der Person des Bewerbers zutage. Diese Peinlichkeit sollten Sie sich von vornherein ersparen. Außerdem stellt es auch eine gewisse Respektlosigkeit gegenüber dem Personaler dar, ihm Theater vorspielen zu wollen im Glauben, Sie würden nicht durchschaut.

Und wenn's nicht beim ersten Anlauf klappt: Nicht aufgeben, sondern sich bei jeder neuen Bewerbung wieder konzentrieren und bemühen. Es gibt kaum Schlimmeres als Bewerbungen, die vom Hauch des „Serienbriefs“ umweht werden und eher unpersönlich gehalten sind.

Ich wünsche Ihnen viel Erfolg!

Die Autorin: Christine Wetzchewald

Jahrgang 1975, seit 1996 in Frankfurt am Main für Rechtsanwälte tätig, davon langjährig im Recruiting einer international tätigen Wirtschaftskanzlei (Recruitingmessen, E-Recruiting)

Das Anschreiben – 8 Regeln

Im Laufe eines Personalerlebens erhält man viele tausende Anschreiben. Viele davon sind verfasst wie der Steuerbescheid vom Finanzamt, andere sind einfach aus einem gerade modernen Ratgeber abgeschrieben und deshalb absolut nichts sagend. Schade, denn ein gut formuliertes und formatiertes Anschreiben macht gleich Lust auf mehr.

Was ist es denn jetzt, was ein gelungenes Anschreiben auszeichnet? Ich glaube, es gibt ein paar einfache Regeln, die dabei helfen, sich selbst vorteilhaft darzustellen:

Regel 1: Beachten Sie die DIN-Norm

Viele Bewerber bemühen sich, bei der Gestaltung der Anschreiben besonders originell zu sein. Man fällt dann zwar durchaus auf, aber nicht unbedingt positiv. Ich empfehle Ihnen die DIN 5008 zur freundlichen Beachtung. Wenn Sie danach arbeiten, hat Ihr Anschreiben schon einmal die richtige Form, eine angenehme Struktur und es sieht gut aus.

Regel 2: Der Lebenslauf steht schon im Lebenslauf...

... und den lesen Personaler meist ohnehin vor dem Anschreiben. Erwähnen Sie Stationen aus Ihrem Lebenslauf nur insoweit, wie Sie damit Ihre Eignung für die ausgeschriebene Stelle belegen können.

Regel 3: Der Blick geht nach vorne

Bei keinem Menschen verläuft das Leben so geradlinig, wie man es sich wünschen würde. Kündigung, Insolvenz des Arbeitgebers oder Umzüge sind heute eher die Regel als die Ausnahme. Streichen Sie das Wort „leider“ aus Ihrem Bewerbungswortschatz. Erwähnen Sie im Anschreiben kurz, warum Sie sich neu orientieren und legen Sie Ihr Augenmerk auf die Zukunft. An der Vergangenheit können Sie ohnehin nichts mehr ändern – Sie können nur zeigen, dass Sie daraus gelernt haben.

Regel 4: Einfach mal nett sein

Denken Sie immer daran, dass Sie keinen Steuerbescheid verfassen! Sie möchten dem Empfänger Ihrer Zeilen signalisieren, dass Sie fachlich kompetent und einfach nett sind. Schreiben Sie so, wie Sie mit einer von Ihnen respektierten Person sprechen würden. Also „Ihre Anzeige hat mich angesprochen, weil...“ statt „Bezugnehmend auf Ihre Offerte vom...“

Regel 5: Fasse Dich kurz!

Was früher für Telefonate galt, ist heute für Anschreiben nicht falsch. Eine Drittel bis maximal eine halbe Seite Text in 11-Punkt-Schrift ist ideal.

Erklären Sie kurz, wie Sie auf die Ausschreibung aufmerksam geworden sind und warum Sie glauben, aufgrund Ihrer Ausbildung und Erfahrung die richtige Frau oder der richtige Mann für die Position zu sein. Wenn Sie dies nicht mit einer halben Seite Text erklären können, sind Sie vermutlich nicht die richtige Person für die Stelle.

Regel 6: Sie senden Ihre Bewerbung nicht an das Sandmännchen

Gehen Sie davon aus, dass der Empfänger Ihrer Bewerbung weiß, was er tut. Es ist nicht erforderlich, dass Sie dem Personal Arbeitsanweisungen erteilen. Sätze wie „Bitte prüfen Sie meine Bewerbung gründlich.“ oder „Ich erwarte Ihren Anruf zur Vereinbarung eines Termins“ sollten Sie einfach ersatzlos streichen.

Regel 7: Lassen Sie jemanden Korrektur lesen

Selbst wenn Sie die Rechtschreibprüfung Ihres Textprogrammes verwenden (was meiner Erfahrung nach keinesfalls selbstverständlich ist) verbleiben oft Fehler im Text, den weder die Maschine noch Sie selbst finden. Eigene Fehler sieht man schlicht nicht mehr. Lassen



Sie eine andere Person Korrektur lesen; am besten eine Grundschullehrerin. Sollten Sie keine solche in Ihrem Bekanntenkreis finden, bitten Sie jemand anderen, dem Sie in sprachlicher Hinsicht vertrauen.

Regel 8: Vertrauen ist gut – Kontrolle ist besser

Vergewissern Sie sich stets vor dem Versand der Bewerbung, dass Sie die korrekte Adresse, den korrekten Ansprechpartner und die richtige Datei gleichzeitig verwenden und dass Sie sich auf die richtige Stelle bewerben. Wie oft erhält man Bewerbungen für andere Firmen, andere Personen, oder Stellen, die man nie ausgeschrieben hat. Insbesondere für Stellen, bei denen es auf Sorgfalt ankommt, sind solche Fehler ein sicherer und direkter Weg auf den Absagestapel.

Wenn Sie ein allgemeines Rezept oder eine Vorlage erwartet haben, sind Sie jetzt sicher enttäuscht. Allerdings könnte eine Standardformulierung nie so einzigartig sein, wie die Persönlichkeit, die Sie sind und die Sie mit dem Anschreiben vorstellen möchten.

In diesem Sinne viel Erfolg!

Die Autorin: Silke Westphal

Geschäftsführende Gesellschafterin Zaesura Pro GmbH (www.zaesura-pro.de) und Dozentin für Organisationssoziologie und Schlüsselkompetenzen an der FH Frankfurt

Das Vorstellungsgespräch

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Die ersten Schritte im Bewerbungsprozess sind getan, und die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch liegt vor.

Zu einem Vorstellungsgespräch kommt es dann, wenn der Kandidat / die Kandidatin die Qualifikation, die persönlichen und die fachlichen Kompetenzen im Anschreiben und im Lebenslauf überzeugend darstellen konnte. Ein Vorstellungsgespräch dient dazu, Informationen zu geben und auszutauschen und die Passung des / der Kandidaten / Kandidatin auf die ausgeschriebene Position zu prüfen.

Das Unternehmen / die Organisation möchte

- einen persönlichen Eindruck vom Bewerber gewinnen
- Eignungspotenzial feststellen
- Informationen über Unternehmen und Arbeitsplatz geben
- herausfinden, inwieweit die Anforderungen erfüllt werden

Sie als Kandidat / Kandidatin möchten

- einen guten Eindruck machen
- ein Angebot bekommen
- herausfinden, ob der Job und das Unternehmen zu Ihnen passen

Es geht nicht darum, um jeden Preis genommen zu werden. Bleiben Sie realistisch. Ehrlichkeit ist wichtiger als ein Job, in dem Sie überfordert und unglücklich sind. Hören Sie auf Ihre innere Stimme. Sie müssen nicht den erstbesten Job annehmen, auch wenn Sie schon länger auf der Suche sind. Sie und das Unternehmen / die Organisation sollten zusammenpassen.

Allgemeine Tipps:

- Nehmen Sie nach Möglichkeit den vorgeschlagenen Termin für das Gespräch wahr
- Holen Sie Informationen zum Unternehmen und zur Branche ein
- Warum sind Sie die / der Richtige?
- Seien Sie rechtzeitig vor Ort!
- Planen Sie Hindernisse und Unvorhergesehenes ein (Zugausfall, Streik, Schneesturm...)

Kleiden Sie sich ordentlich und ruhig ein bisschen besser als Sie es sonst tun würden. Machen Sie die Wahl Ihrer Kleidung auch von der Branche abhängig, in der Sie sich bewerben. Als künftige Investmentbankerin oder als Unternehmensberater werden Sie sich anders kleiden als als Kulturredakteur, Sportreporterin oder Ingenieur. Vielleicht fühlen Sie sich ein wenig verkleidet, wenn Sie zum Gespräch eine Krawatte anziehen, aber seien Sie unbesorgt – das Gefühl wird vorbeigehen. Sind Sie allerdings standhafter Krawattenverweigerer, gibt es zwei Möglichkeiten: entweder suchen Sie sich eine Branche, in der Krawatten nicht üblich sind,

oder Sie überzeugen durch Ihr Können und Ihren Expertenstatus. Letzteres wird man bei der Bewerbung um den ersten Job nach dem Abschluss eher selten bereits erreicht haben, daher unser Rat: springen Sie einfach über Ihren Schatten und ziehen sich zum Gespräch so gut wie möglich an.

Wenn Sie sich für einen technischen Beruf bewerben, sollten Sie damit rechnen, vielleicht eine Arbeitsprobe o.ä. geben zu müssen. Wählen Sie Ihre Kleidung entsprechend. Kommen Sie nicht im Blaumann zum Gespräch, aber nehmen Sie diesen mit. Achten Sie darauf, Schmuck, Parfüm, After-shave o.ä. eher dezent zu verwenden.

Sie sind nervös? Keine Sorge, das geht nicht nur Ihnen so. Lampenfieber gehört einfach dazu. Versuchen Sie nicht, die Nervosität zu bekämpfen, in dem Sie sich verbieten, einen roten Kopf oder kalte Hände zu bekommen. Je mehr Sie dagegen tun möchten, desto wahrscheinlicher ist es, dass genau das passiert, wogegen Sie kämpfen. Versuchen Sie, nicht daran zu denken. Dann geht es am schnellsten vorbei. Und wenn Sie möchten, thematisieren Sie es ruhig: „Ich habe nicht immer so einen roten Kopf. Das ist im Moment nur die Aufregung.“ Ihr Gesprächspartner wird das verstehen – und wenn Sie an jemanden geraten, der das weder versteht noch akzeptiert, können Sie sich immer noch überlegen, ob Sie in diesem Umfeld wirklich arbeiten möchten.

Gesprächspartner im Vorstellungsgespräch sind z.B. Vertreter der Personalabteilung, Fachvorgesetzte und in kleineren Unternehmen auch Inhaber oder Geschäftsführer. Meist bekommen Sie mit der Einladung zum Gespräch die Namen Ihrer Gesprächspartner genannt.

Ein möglicher Gesprächsablauf kann so aussehen:

- Begrüßung, Smalltalk
- Persönliches: z.B. Fragen zu Wohnort, Herkunft, Familie
- Ausbildung: z.B. Fragen zum schulischen Werdegang, zum Studium, zu Fortbildungsplänen
- Beruflicher Werdegang: z.B. Fragen zu beruflichen Tätigkeiten und Erfolgen
- Unternehmensinformation: z.B. Daten zum Unternehmen, Organisation, Abteilung, Arbeitsplatz
- Fragen des Bewerbers / der Bewerberin
- Gesprächsabschluss

Mögliche Fragen an Sie:

- Wann haben Sie was gemacht, und warum?
- Was erwarten Sie sich von einer Anstellung als...
- Wo sehen Sie sich in fünf Jahren?
- Was wissen Sie über unser Unternehmen, unsere Branche?
- Was interessiert Sie daran besonders?
- Fragen zu Ihren Fähigkeiten und Kompetenzen: Kritikfähigkeit, Teamarbeit, Bedeutung von Erfolg, Arbeitsstil...

Manche Fragen sind vielleicht unangenehm und unbequem, z.B. Fragen nach Noten, Lücken im Lebenslauf o.ä. Bleiben Sie gelassen! Überlegen Sie sich schon vor dem Gespräch, welche Fragen es geben könnte und wie Ihre Antwort aussehen könnte. Seien Sie ehrlich, gestehen Sie Fehler ein, wenn Sie welche gemacht haben, und zeigen Sie auf, wie Sie sich weiterentwickelt haben.

Es gibt neben unbequemen Fragen auch Fragen, die unzulässig sind und die Ihnen in einem guten Gespräch nicht gestellt werden sollten. Dazu gehören Fragen nach Schwangerschaft, Familienplanung, Ihrer Intimsphäre etc. Sie müssen auf diese Fragen nicht antworten. Fragen nach Religion, politischer Ausrichtung und Gewerkschaftszugehörigkeit gehören ebenfalls nicht ins Vorstellungsgespräch, es sei denn, Sie haben sich in einer Kirche, einer Partei oder einer Gewerkschaft beworben. Kirchliche Einrichtungen dürfen z.B. nach Ihrer Religionszugehörigkeit fragen. Hier sollten Sie auch wahrheitsgemäß antworten. Fragen zum beruflichen Werdegang sind generell zulässig.

Wenn Sie die Möglichkeit bekommen, Fragen zu stellen, tun Sie das ruhig. Wenn alle Ihre Fragen, die Sie sich im Vorfeld überlegt hatten, im Gespräch schon beantwortet wurden, sagen Sie das. Stellen Sie bitte keine Fragen zu Themen, die bereits angesprochen wurden. Wenn Ihnen die Einarbeitungsphase schon beschrieben wurde, fragen Sie also nicht danach, wie die Einarbeitung aussehen wird. Vertiefende Fragen dürfen Sie selbstverständlich stellen.

Überlegen Sie vor dem Gespräch, was Ihre Erwartungen sind und was Sie wissen möchten. Stellen Sie sachliche und konkrete Fragen, z.B. nach Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten, nach dem Aufgabenbereich und den Tätigkeiten usw.

Mögliche Fragen an das Unternehmen sind:

- Ist die Position neu geschaffen?
- Welchen zeitlichen Anteil hat eine bestimmte Aufgabe?
- Gibt es ein Organigramm (Organisationsplan)?
- Wie ist die Einarbeitungsphase geplant?
- Welche späteren Entwicklungsmöglichkeiten gibt es?
- Welche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es?

Wenn Sie gefragt werden, wie viel Sie verdienen möchten, geben Sie einen Gehaltsrahmen an und sprechen Sie immer vom Jahresbruttoverdienst. Nennen Sie nie Ihre persönliche Schmerzgrenze als unteren Wert, sondern steigen Sie ein wenig höher ein. Nach oben gibt es zwar theoretisch keine Grenzen, aber es ist hilfreich, wenn Sie vor dem Gespräch bereits recherchiert haben, wie die Vergütungsstruktur für die Position aussieht. Fragen Sie ggf. nach weiteren „Bonbons“, wie z.B. Firmenhandy, Jobticket, bezahlte Weiterbildungen u.ä.

Auch wenn Sie schon im Gespräch das Gefühl haben, dass es nichts werden wird: verabschieden Sie sich höflich und bedanken Sie sich für das Gespräch. Man sieht sich immer mindestens zweimal im Leben.

Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!

Das Team des Career Center steht übrigens gerne als „Sparringspartner“ für die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche bereit. Alternativ können Sie einen unserer kostenlosen Workshops zum Thema besuchen, die wir regelmäßig für Sie anbieten.



Keine Karriere ohne erfolgreiche Teamarbeit

von Heinz Becker, Autor des Buches „Teamführung“

Teamarbeit ist im Studium zwar alltäglich, sollte aber für die spätere Karriere nicht unterschätzt werden.

Kürzlich rief mich Gottfried Iversen* an, ein ranghoher Manager: „Herr Becker, als ich gestern Abend nach Hause fuhr, passierte mit mir etwas sehr Irritierendes. Ich erinnerte mich an die Zeit meines Studiums, als ich mit mehreren Studenten mein Promotionsprojekt vorantrieb. Wir standen bis zu den Knien in den Sägespänen, waren ungeheuer engagiert und hatten einen Heidenspaß miteinander. Ich fuhr damals einen VW-Käfer und war einfach glücklich. Heute fahre ich S-Klasse, mit Chauffeur – aber meine Lebensfreude ist mir gänzlich abhanden gekommen. Was mache ich falsch?“

In meiner mehr als 20-jährigen Praxis als Managementberater habe ich viele Führungskräfte kennen gelernt, die in Schwierigkeiten steckten. Dabei erlebte ich ein buntes Bukett verschiedenster Problemsituationen: Es ging darum, Veränderungen zum Erfolg zu führen, Unterstützung für neue Strategien sicher zu stellen, Konflikte zu klären, Führungswechsel zu bewältigen, Zusammenarbeit zu verbessern und dergleichen mehr. In der Rückschau auf diese bunte Palette verschiedenster Fragestellungen gewann ich aber eine überraschende Erkenntnis: All diese Problematiken hatten

fast immer den gleichen Kern: Es ging um die Bildung des „Wir“. Es ging darum, in Umbruchs- und Veränderungssituationen die Mannschaft auf ein gemeinsames Ziel auszurichten. Wie bewältigen wir die vor uns liegenden Veränderungen als schlagkräftige Einheit? Und wie muss ich als Teamchef vorgehen, damit alle mitziehen? Wie werden wir einig im Problemverständnis, im Lösungsweg und im gemeinsamen Handeln?

Die Magie des Wir-Gefühls kommt nur selten vor

Sportteams demonstrieren immer wieder, wie sehr Erfolge und Misserfolge vom Teamgeist abhängen und welche überragende Bedeutung der Integration aller Kräfte zukommt. Das ist die Magie des Wir-Gefühls: Die Mitglieder des Teams gehen „freudig-aggressiv“ zur Sache und unterstützen sich gegenseitig, und zwar uneigennützig. Hat ein Mitspieler Schwierigkeiten, dann erhält er bereitwillig Hilfe und niemand nützt sein Problem zum eigenen Vorteil.

Das hört sich gut an, kommt aber leider nur selten vor. Den meisten Führungskräften gelingt es nicht, diesen Geist zu erzeugen. Sie kennen andere Geschichten. Geschichten, die weniger spannend klingen, weniger euphorisch. Wenn sie von der Arbeit in Gruppen erzählen, ist die Rede von Frustrationen, Emotionen und Blockaden, von Einzelkämp-

fern, die sich profilieren wollen, von Konkurrenzkämpfen, die der Sache schaden, von mühsam gefundenen Kompromissen, von Zeitverzögerungen, halbherzigen Vereinbarungen und schleppenden Prozessen, die nicht selten einfach versanden.

„Wie komme ich nur zu einem Ergebnis, hinter dem die ganze Mannschaft steht?“ Diese Frage stellen sich die Leiter von Teams im Alltag immer wieder. Und mehr noch: Wie lassen sich die genannten Schwierigkeiten bewältigen? Wie können Gruppen tatsächlich effizient werden – und: Ist ein solcher Prozess, in dem sich die Mitglieder einer Gruppe darauf verständigen, was bei einer bestimmten Aufgabenstellung geschehen soll, überhaupt steuerbar? Wer eine Führungsrolle übernehmen will, muss diese Fragen beantworten können.

Social Skills während des Studiums erwerben

„Das ist ja alles kein Problem,“ mögen Sie denken, „es gibt doch Managementtrainings, um sich die nötigen ‚social skills‘ anzueignen.“ Aber täuschen Sie sich nicht! Soziale Kompetenz erwirbt man nicht in einem Führungstraining, sondern in der alltäglichen Lebenserfahrung: im Kreis der Familie, beim Spielen mit den anderen Kindern draußen im Wald, in der Schule, im Mannschaftssport und – nicht zuletzt – beim Hochschulstudium. Ohne diesen im

Leben gesammelten Erfahrungsschatz können Sie aus einem Führungstraining kaum Nutzen ziehen. Ihr im Studium gewonnenes Fachwissen hilft Ihnen nicht weiter, wenn es darum geht, in einem Team Engagement zu wecken und einen Geist gegenseitiger Unterstützung entstehen zu lassen. Neben der selbstverständlichen Fachkompetenz brauchen Sie soziale Kompetenz, um in unserer komplexen arbeitsteiligen Welt eine Führungsrolle mit Erfolg auszufüllen.

Insofern sind Sie gut beraten, wenn Sie während Ihres Studiums auch Ihre diesbezüglichen Kenntnisse und Fähigkeiten entwickeln. Ihr „Managementtraining“ kann heute beginnen. Sie brauchen dazu nichts weiter zu tun, als die Zusammenarbeit mit dem Lehrkörper der Universität und mit Ihren Mitstudenten intensiv zu beobachten und daraus Ihre Schlüsse zu ziehen.

Sie werden ein reichhaltiges Angebot an Anschauungsmaterial vorfinden: Welchen Professoren und Dozenten gelingt es besonders gut, bei den Studenten Interesse und Engagement zu wecken und wie stellen sie es an? Welcher Autoritätsperson würden Sie am ehesten Vertrauen entgegenbringen und warum? Welche Ihrer Mitstudenten und -studentinnen können eine wirksame Initialzündung zur Gruppenarbeit geben, so dass tatsächlich alle in die Arbeit einsteigen? Wodurch entsteht Verbindlichkeit bei Verabredungen? Was führt zur Vertiefung der Diskussionen und was zu ihrer Verflachung? Wer sichert die Resultate in Diskussionen und wie gelingt ihm oder ihr das? Oder, dreht sich das Gespräch in der Gruppe ellenlang im Kreis? Und wer stoppt endlich das Zerreden? Und wie? Was passiert, wenn jemand seine Hausaufgaben nicht gemacht hat? Welche Sanktionen wirken? Wie entsteht Ordnung in den Diskussionen? Schält sich Leitung heraus? Wird sie akzeptiert? Und warum? Wechselt die Leitungsrolle gar, je nach Aufgabenstellung? Finden alle in der Gruppe Gehör? Werden Erfolge gefeiert? Es gibt so viel zu sehen, um sich davon anregen und bereichern zu lassen.

Führungsgrundlagen jetzt erwerben

Lernen Sie von den Fähigkeiten der anderen und mischen Sie sich ein. Versuchen Sie das Geschehen im Team in Ihrem Sinne zu beeinflussen und verbessern Sie Ihre Interventionen von Mal zu Mal. Auf diese Weise erwerben Sie soziale Kompetenz und bilden eine solide Grundlage für spätere Führungsaufgaben.

Gottfried Iversen. Sie wollen wissen, was ich ihm geraten habe? Ich empfahl ihm, in seiner Phantasie noch einmal in sein damaliges Leben als Student einzutauchen, noch einmal das Engagement und die Lebensfreude von damals zu spüren, mit seinen Kommilitonen noch einmal in den VW einzusteigen und loszufahren. Irgendwohin. Und aus diesem Lebensgefühl heraus sollte er auf seine heutige persönliche Situation schauen, um festzustellen woran es gegenwärtig fehlt. Gottfried Iversen erkannte seinen Mangel sofort: Ihm fehlte der Teamgeist von damals. In seinem Vorstand gab es Handlungsbedarf ...

) * Name geändert

Hidden Agendas and motivation –

Management skills for scientists

Rob Thompson leads workshops for research scientists to help them improve their ability to persuade and motivate others as well as negotiate favourable collaborations. He visits many of Europe's top research institutes and this article is taken from his free monthly newsletter. You can sign up for the newsletter at the website www.rtta.eu

Do people know that they are doing it?

In some of my workshops we discuss scenarios where the motivation of a person is not what they say it is. We have all seen it as it is fairly common and it is pretty easy to spot. I'm talking about things like little kids constantly changing the rules of a game under the guise of making it more interesting to play when actually the motivation is to make it so they can win (actually I have to admit that it is entirely possible to argue that winning is what makes the game interesting so the motivation is not entirely incorrect).

Adults are often more subtle but they get up to the same sort of tricks. Everyone has encountered someone who favours a particular person or clique and finds any excuse to act in a particular way.

To see that this is happening you need to look at the patterns. Any given instance doesn't tell you a great deal. "I am giving Brian this project because it is his turn" doesn't tell you that there is some hidden agenda about the project allocation. Looking over time how projects are allocated tells you if there is any sort of hidden agenda involved. If Brian always gets the best (or worst) projects and the criteria changes then there is some sort of hidden / not admitted motivation.

When we talk about these scenarios in workshops, I often get challenged when I say that the person with the hidden agenda doesn't know that they are doing it. People feel that the behaviour is so obvious that the person MUST know what is going on. Let me try and clarify what I think is happening:



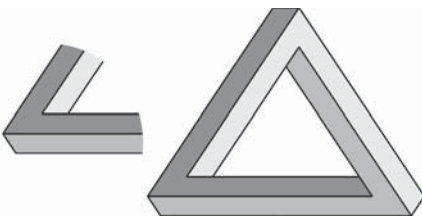
I think they know that something is amiss but they do not know the exact mechanism (for reasons we will go into later). They don't want to examine the situation too closely either because of what might be revealed.

There are certain things that society finds acceptable and some things it does not. No one wants to view themselves as socially unacceptable so people tend to reframe their view on any given situation to make them come out looking OK. The unacceptable motivation is almost always to gain power or attention / adoration / acclaim so no one wants to admit this.

The problem is that lots of people want (and go about getting) a lot more power and / or attention / adoration / acclaim than is generally socially acceptable so people have to sanitise the motivation to make it all OK. The human brain is very good at this self protection / sanitisation as the feeling that everyone else thinks we are bad people makes us feel so very uncomfortable.

One way that we tend to sanitise is to compartmentalise the scenarios. "This situation is different from the other one" or just conveniently forgetting what happened last time you take them all together as a whole that there appears to be a problem.

It is like the Penrose triangle:



If you look at each individual bit of the picture, nothing is wrong. You can quite happily believe that all is OK but when you pull back and see the whole picture you realise something is wrong. Focusing on the details allows you to keep from focusing on the bigger (more uncomfortable) picture.

Another way is to compartmentalise the people. The situation turns into an "us" and "them" scenario. "You just don't understand the difficulties of assigning projects (like I do)" or "I'm just a real perfectionist".

At any given time it is a lot less painful for them to decide that someone else is at fault than to come to the conclusion that they are socially unacceptable or bad. So they see you as rude for questioning their values / integrity / motives and so the focus shifts to you and your shortcomings and away from their motivation. Again, if they keep the focus on you then they don't have to spend time on the uncomfortable examination of their own motivation.

In more extreme cases this can lead to the marginalisation of a person or an entire group. If the person is totally determined not to see his or her own motivation then they HAVE to view the people pointing it out as entirely bad. If they undermine that person's entire personality then they don't have to listen to anything that person says! This is how mobbing starts.

So they are aware that something is wrong but by keeping the focus on others and other things they can continue to believe that the problem is not with them. Their subconscious keeps them busy thinking about something else so their conscious mind doesn't need to face the uncomfortable truth.

So how to cope with this sort of behaviour? Well, obviously just challenging them on it is risky. It can work if they are very healthy and are prepared to admit their normal human faults. However, if they engage in this sort of behaviour a lot then chances are admitting their faults is not their strong suit so a direct challenge will probably just cause them to get very defensive.

I think the best weapon you have against a hidden motivation is to get as much information and to trigger as much openness as you can: "I understand that Brian has this project now and I want to get the next great project. I want to earn it fairly so can you help me understand what I need to do to get it?" Clarify the conversation with e-mails (then you have a record).

If you can possibly do it, ask the questions when there are others about. The more people that know the better and if the boss tries to avoid the question then there might be others who want to know the answers and will push for them too.

The more information there is about the allocation process then the more difficult it is to deviate from that stated process. The boss might like Brian a lot but he/she will almost certainly safeguard his / her reputation when the light is shined on them and Brian will get a private chat that goes something like "I'd really like to give you this project but I just can't this time". ;o)

Vertrieb – glänzende Aussichten selbst in stürmischen Zeiten

Vertrieb hat nicht gerade den besten Ruf bei vielen Studentinnen und Studenten und ist auf der Liste der beliebtesten Berufe sicherlich nicht auf den vorderen Plätzen zu finden. Man denkt hier sicherlich oft an Menschen, die mit Musterkoffern bepackt von Tür zu Tür gehen und versuchen Waren an die Leute zu bringen, die diese gar nicht wollen - Lorient hat in einem legendären Sketch gleichzeitig einen Staubsauger-, einen Wein- und einen Versicherungsvertreter bei der Familie Hoppenstedt auflaufen lassen und es kommt zu amüsanten Situationen mit korkigem Wein der ein pelziges Gefühl hinterlässt und klebenden Trockenhauben eines blasenden Staubsaugers.

Eine witzig überspitzte Szene - aber Vertrieb ist viel mehr - es ist die Schnittstelle zwischen Unternehmen und Kunden - und das nicht nur beim Privatkunden sondern viel mehr noch zwischen Unternehmen. Wie entscheidet ein Energieversorger, von welchem Unternehmen er sein Kraftwerk bauen lässt, wie entscheidet der Supermarkt, wessen Einkaufswagen durch seine Räume

rollen oder ein Restaurant, von welchem Serviceunternehmen es im Sanitärbereich die Hygienetechnik ausstatten lässt. Hier spielt überall der Vertrieb eine große Rolle - von riesigen komplizierten Großprojekten inklusive Kalkulation und Vertragsgestaltung bis hin zu standardisierten Serviceangeboten - geschickt mit Charme und kleinen Boni an den Kunden gebracht. Der Vertrieb schafft den Umsatz und sorgt dafür, dass ein Unternehmen „den Fuß in der Tür hat“ und damit einen entscheidenden Schritt weiter ist als ein Mitbewerber.

So kann es denn auch nicht verwundern, dass im Vertrieb teilweise Spitzengehälter gezahlt werden - zumal eine erfolgsabhängige Komponente üblich ist - ein ehrgeiziger Vertriebsmitarbeiter kann so das Gehalt deutlich steigern.

Eine hervorragende Qualifikation und Erfahrung sind die Faktoren, die im Vertrieb zum Erfolg führen - wie in vielen Berufen. Häufig ebenfalls genannt: Biss - der Wunsch nach Erfolg - die Fähigkeit am Ball zu bleiben. Oft ist es viel Arbeit und man muss einige Rückschläge hinnehmen - dafür arbeitet man in einem Bereich, der oft antizyklisch eingesetzt wird - wenn die Zeiten auf dem Markt rauer werden, muss mehr Energie in den Vertrieb gesteckt werden um Marktanteile zu halten. So bezogen sich rund 15 % der in den ersten fünf Monaten 2009 aus-

geschriebenen Stellen für Wirtschaftswissenschaftler auf Positionen in Vertrieb und Kundenservice.

Eine Tätigkeit im Vertrieb bietet meist eine hohe Eigenverantwortlichkeit - wenn man im Außendienst unterwegs beim Kunden ist und nicht mit Kollegen oder dem Chef in einem Büro. Deshalb ist die Fähigkeit sich selbst zu motivieren essentiell wichtig. Bewährt man sich bietet der Vertrieb dann auch die Chance auf eine frühe Führungsposition - so erhält man die Chance die eigene Erfahrung und die Tricks und Kniffe an andere Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter weiter zu geben.

Ideal für eine Tätigkeit im Vertrieb ist ein speziell auf den Vertrieb zugeschnittenes Studium - Fachhochschulen bieten da einige spezialisierte Studiengänge an. Zumeist wird jedoch eine qualifizierte kaufmännische Ausbildung bzw. ein kaufmännisches Studium vorausgesetzt. Je nach Branche kann auch ein anderer fachlicher Studiengang von Vorteil sein - oftmals wechselt ein Mitarbeiter, der sein Geschick für den Verkauf erkennt innerhalb der Branche in den Vertrieb - die hervorragende Sachkenntnis ist dann ja vorhanden.

Gerade im Vertrieb gibt es aber auch viele Quereinsteiger. Ambitionierten Menschen mit guten Kommunikationsfähigkeiten und Serviceorientierung wird gerne die Chance geboten sich in der Praxis zu beweisen. Ob im Bereich Versicherungen oder Bürotechnik - in einigen Branchen ist der Bedarf an guten Vertriebsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern so groß, dass mehr auf die persönlichen Eigenschaften des neuen Mitar-

beiters geachtet wird als darauf, dass das betriebswirtschaftliche Studium mit Bravour und Prädikat absolviert wurde. Hier sind oft die Erfahrungen, die bereits in der Praxis gemacht wurden wichtig.

Einige Fähigkeiten, die für den Aufbau und Erhalt einer guten Kundenbeziehung nötig sind, erwirbt man auch eher nicht in einem Studium sondern in der Praxis - und die Spezifika des Produktes und des Marktes muss man erlernen und beobachten - aber dann auch beherrschen.

Und je besser man seinen Markt beherrscht, umso wertvoller wird man für die Unternehmen - man kennt die Ansprechpartner auf Kundenseite und die Fallstricke und Kniffe, weiß wo das Potenzial sitzt.

Den „Biss“ eines guten Vertriebsmitarbeiters zu erkennen und mit Personalverantwortlichen in den Betrieben zusammenzubringen ist seit der Gründung die Triebkraft von salesjob - mit Personalberatern, die wissen, wie der Vertrieb tickt und einem Internetangebot, das bietet was Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Vertrieb tatsächlich interessiert. Im Auftrag unserer Kunden sucht salesjob nach engagierten Vertriebsmitarbeitern für spannende Aufgaben in allen Branchen und Bereichen. Einige Stellen die salesjob besetzt hat, sollen hier exemplarisch vorgestellt werden, um einen Einblick in die vielfältigen Aufgaben zu geben, die es „im Vertrieb“ gibt:

Beratung und Vertrieb für pharmazeutische Produkte

Der Kunde:

Ein führender Großhändler im pharmazeutischen Bereich. Er hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Kunden individuell und umfassend zu beraten und sie hinsichtlich der Optimierung ihrer organisatorischen Abläufe zu unterstützen. Ein dichtes Auslieferungsnetz und eine professionelle Logistik tragen zu seiner erfolgreichen Vorgehensweise bei.

Die Tätigkeit:

Die Aufgabe ist es, neue Apotheken zu gewinnen und die bestehenden zu betreuen. Die umfassende und individuelle Beratung der Kunden steht neben dem Verkauf von pharmazeutischen Produkten im Mittelpunkt dieser Tätigkeit. Dabei bilden Verkauf, Betriebswirtschaft, die Sortimentsgestaltung, Warenwirtschaftssysteme sowie die Kommunikation und das Marketing zentrale Punkte. Berichtet wird direkt an den Vertriebsleiter. Die Position wird den Anforderungen entsprechend leistungsabhängig vergütet und mit einem Firmenwagen (auch zur privaten Nutzung) ausgestattet.

Die Qualifikation:

Neben einer abgeschlossenen kaufmännischen Ausbildung bzw. Studium wird eine mehrjährige Erfahrungen im Vertriebsaußendienst erwartet sowie Kommunikationsstärke und sicheres Auftreten.

Begeisterungsfähigkeit und gutes Analysevermögen sind zur Entwicklung einer passenden Strategie sehr wichtig.

Leiter Regionaldirektion in der Versicherungsbranche

Der Kunde:

Diese verantwortungsvolle Position wird für eine der großen Versicherungen in Deutschland besetzt. Mit einem starken Konzernverbund im Rücken gehört sie zu den führenden Anbietern von Produkten zur Vorsorge und Vermögensbildung. In dieser Position profitiert man von einer sehr guten Servicequalität, einer überdurchschnittlich hohen Kundenzufriedenheit sowie einer starken Marke, die durch einen professionellen Außenauftritt kommuniziert wird.

Die Tätigkeit:

Der Leiter einer Regionaldirektion führt die unterstellten Geschäftsstellen, Agenturen und selbständigen Vertriebspartner zum Erfolg. Dazu muss eine adäquate Organisationsstruktur aufgebaut werden und Konzepte zur nachhaltigen Entwicklung der Region hinsichtlich Bestand und Produktivität erstellt werden. Die unterstellten Geschäftsstellenleiter und Generalagenten müssen unterstützt und geschult werden und die kompetente Beratung der Kunden durch Einsatz von Fachberatern abgesichert werden. Berichtet wird direkt an den Niederlassungsleiter. Die Position in Festanstellung wird den hohen Anforderungen entsprechend erfolgsabhängig vergütet.

Die Qualifikation:

Um erfolgreich eine Regionaldirektion zu führen, muss über langjährige Erfahrung im Versicherungsvertrieb mit nachweisbar erreichten Erfolgen verfügt werden. Zwingend erforderlich sind Erfahrung als Organisationsleiter bzw. in der Führung überregi-

onaler Agenturen mit über 40 Mitarbeitern. Der Regionaldirektor muss es verstehen, seine Vertriebsmannschaft zu koordinieren, zu motivieren und zu gemeinsamen Erfolgen zu führen. Unternehmerisches Denken und Handeln sind Voraussetzung. Hohe Eigeninitiative und sehr gute kommunikative Fähigkeiten runden das Profil ab.

Sales Manager/in Asien

Der Kunde:

Es sucht ein mittelständisches Unternehmen aus dem Bereich Rohstoffe (Natur-, Werk- und Füllstoffe). Mit seinen hochwertigen Produkten bedient es Kunden verschiedenster Branchen (Bauchemie, Kunststoff, Farbindustrie usw.). Neben einem angenehmen Arbeitsklima überzeugt das Unternehmen durch Konstanz, eine überdurchschnittliche Reputation sowie eine professionelle Einarbeitung.

Die Tätigkeit:

Als Sales Manager wird die Region Fernost verantwortet (u. a. China, Indien, Malaysia und Indonesien). Vom Standort in Bayern aus werden Neukunden akquiriert, Bestandskunden betreut und im Projektgeschäft gearbeitet. Aufgabe ist es die Niederlassungen und Partner in den Zielregionen zu betreuen, mit diesen gemeinsam Umsatzziele zu definieren und bei der Umsetzung zu helfen. 50% der Zeit wird die Tätigkeit in der Region ausgeübt um das Geschäft entscheidend auszubauen. Berichtet wird direkt an die Vertriebsleitung. Die Position wird dem Umfeld und den Anforderungen entsprechend erfolgsabhängig vergütet und mit einem Firmenwagen, auch zur privaten Nutzung, ausgestattet.

Die Qualifikation:

Voraussetzung ist ein Studium in den Bereichen Chemie, Werkstoffkunde oder Kunststoffe mit anschließend mindestens fünf Jahren Berufserfahrung im Vertrieb in ähnlichem Umfeld. Hierbei wurde international eigenständig eine Region verantwortet - möglichst Asien/Fernost. Wichtig ist es, sich auf kulturelle Vielfältigkeit schnell und problemlos einstellen zu können und auf verschiedensten Ebenen abschlussicher zu verhandeln.

Neben diesen Erfahrungen werden eine starke Persönlichkeit und Erfolgswillen erwartet. Spaß daran, neue Potenziale zu realisieren und sich international sicher bewegen zu können. Deutsch und Englisch müssen verhandlungssicher beherrscht werden, jede weitere asiatische Sprache ist ein Plus.

Wer sich mit dem Berufsfeld Vertrieb näher beschäftigen möchte, findet auf <http://www.salesjob.de> nicht nur Stellenangebote, sondern auch jede Menge Informationen zu aktuellen Themen und Tipps für den beruflichen Alltag.

Bewerberitis: Zu Risiken und Nebenwirkungen fragen Sie Ihren Personalberater!

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Da sitzt man so zuhause und schreibt Bewerbungen. Liest den ein oder anderen Ratgeber, diskutiert mit Freunden, holt sich die gutgemeinten Ratschläge von Tanten und Großvätern, achtet auf Rechtschreibung und Grammatik, und bekommt doch eine Absage. Oder gar keine Reaktion seitens des Unternehmens, oder man muss wochenlang warten, oder oder oder...

Die Liste der Frustrfaktoren beim Bewerben ist lang. Manches kann man einfach nicht beeinflussen, so z.B. die internen Selektionskriterien, die das Unternehmen hat, oder auch die Tatsache, dass ein anderer Kandidat einfach besser ins Team passte. Was wie eine Ausrede der Personaler klingt, ist häufiger Realität als man denkt. Wenn zwei oder gar drei Kandidat(inn)en im Rennen sind, deren fachliche Qualifikation gleich ist, dann entscheidet zwar nicht das Los, aber eben doch häufig die menschliche, schwer messbare Komponente. Auch wenn die Gründe, warum es mit der Bewerbung klappt oder nicht, vielfältig sind und auch wenn Absagen meist nichts darüber aussagen, warum es schlussendlich nichts geworden ist, gibt es doch einige Fettnäpfchen, die man

im Vorfeld elegant vermeiden kann.

Die folgenden Beobachtungen von der „anderen Seite des Tisches“ basieren auf der Realität. Man mag es glauben oder nicht - die Welt ist bunt.

Stichwort Form:

Wenn das Unternehmen eine Emailbewerbung haben möchte, senden Sie eine Emailbewerbung. Ist die schriftliche Bewerbung gefragt, bewerben Sie sich schriftlich. Senden Sie kein Fax anstelle einer Email oder eine dicke Mappe aus Papier anstelle einer Bewerbung über das Onlineformular.

Stichwort Emailbewerbung:

Personaler mögen es im Allgemeinen, wenn die Absenderadresse einen vernünftigen, seriösen Eindruck macht. Am leichtesten gelingt das mit Kombinationen wie vorname.nachname@provider.net
Weniger glücklich sind diese Varianten:
haselmausi@provider.com
superman2008@provider.de
mellymail@provider.net
ichag-vorstand@provider.de

Stichwort Anschreiben:

Achten Sie auf die korrekte Anrede. Briefe an Herrn Anna Schneider oder Frau Thomas Mayer müssen nicht sein. Und buchstabieren Sie den Namen Ihres Ansprechpartners

richtig! Tippen Sie Ihr Anschreiben. Die handschriftliche Version auf kariertem Papier kommt nicht so gut an.

Stichwort Gesprächsvorbereitung:

Recherchieren Sie vor dem Gespräch, was das Unternehmen macht, was möglicherweise in der Position auf Sie zukommen könnte, auf die Sie sich bewerben. Sagen Sie im Gespräch nicht „Von welcher Stelle reden wir gerade? Ich habe so viele Bewerbungen laufen, ich kann mich grad gar nicht erinnern.“

Wenn Sie nach Zusendung Ihrer Unterlagen an das Unternehmen einen Anruf von dort bekommen, beginnen Sie das Gespräch nicht mit den Worten: „Schön, dass Sie anrufen. Sie möchten mir bestimmt ein Angebot machen.“

Stichwort Vorstellungsgespräch:

Duzen Sie Ihr Gegenüber nicht ungefragt. „Ich bin der Tim und freu mich, Dich kennen zu lernen“ hören Personaler nicht so gerne. Fragen Sie nicht nach der privaten Telefonnummer Ihres Gesprächspartners und laden Sie diesen nicht am Ende des Gesprächs in die Kneipe Ihres Onkels ein.

Wenn Sie einen Hinweis z.B. zur Gestaltung Ihrer Unterlagen bekommen, bedanken Sie sich erst einmal. Ob Sie das, was Ihnen gesagt wird, zuhause umsetzen werden oder nicht, müssen Sie an dieser Stelle nicht erörtern. So wie in diesem Dialog sollte es nicht ablaufen:

Personaler: „Machen Sie doch ein Skillprofil, damit auch wir Personaler Ihre umfangreichen IT-Kenntnisse schnell finden und mit den Anforderungen abgleichen kön-

nen.“ Kandidat: „Nee, wieso? Ich bin Programmierer, Personaler interessieren mich nicht.“

Stichwort „Erzählen Sie uns bitte etwas über sich.“

Sagen Sie nicht: „Das steht doch alles in meinem Lebenslauf.“ Erzählen Sie nicht Ihre private Lebensgeschichte. Es geht nicht um Ihre Kindheit, um Ihr Lieblingstier oder um die Erlebnisse mit Ihren Großeltern. Es geht um beruflich relevante Stationen.

Stichwort persönliche Eigenschaften:

„Meine herausragende Eigenschaft ist meine Figur.“

„Frauen mögen mich und fragen mich nach meiner Meinung zu ihrer Kleidung.“

Sie finden das selbstverständlich, auf all diese Dinge zu achten und einen weiten Bogen um solche Fettnäpfchen zu machen?

Sehr gut – wir auch.



Applying for a job in Great Britain – your CV

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

If you're planning to apply for a job in Great Britain, customising your CV means more than just translating and putting everything in reverse chronological order. The most important difference between British and German recruiting processes is that there is no tradition of including a photo when applying for a job in the UK. Unless you want to become a model or an actor, there's no need to have a photo in your application.

There are various ways of structuring your CV. Here's one:

Start with your name and contact details (no work phone number or email address, please). It's absolutely okay to write your name in a larger font than the rest of the CV. It's YOU who wants this job, and your name's important.

You don't have to give information on your marital status or nationality. If you wish, you may include your date of birth, but you don't have to.

The next item on your CV is your personal statement: summarise in a few paragraphs why your application should be considered, describe your professional skills and goals and how you think you could be an asset to your future employer. This is a very important part of your CV, so put some thought into it!

Of course you need to show you've got the relevant skills and knowledge to do the job. Describe your technical and personal skills, including information on computer software you're using and some of your main characteristics that are essential for the role. In this

section of the CV, you can also refer to relevant certificates and give information on professional associations of which you are a member. Try not to use any phrases or clichés that won't differentiate you from other applicants and always adjust your CV to the requirements of the job ad.

If you're still studying or a recent graduate, your education comes next. Starting either with the most recent or the most relevant course, state the university's or college's name and location, the course title and the grade. You may give information on why you made the decision to study a certain subject or write a few words about the knowledge you gained and how this will help you to fulfil the role you're applying for.

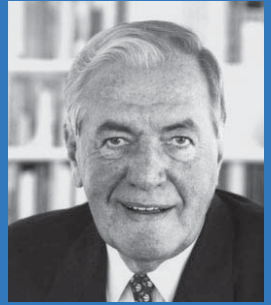
Continue with your work experiences or employment history in reverse chronological order. Give the job title, the company's name and location and describe your key achievements and responsibilities.

If you like, you can add some information on personal interests, for example if you are a volunteer or have a hobby that relates to the job requirements.

Last but not least you will have to think about three or four professional referees who can be contacted by your future employer. You don't have to name them in your CV, but don't forget to mention that references are available on request.

Good luck!

Hilmar Kopper
Vorsitzender des Vorstandes
der Freunde der Universität



Die Universität Frankfurt auf dem Weg zur Spitze:
„Wir sind Sherpas
für die Uni.
Werden Sie es auch!“

Claus Wissner
WISAG Service Holding
Vorstandsmitglied der
Freunde der Universität



Werden Sie Mitglied bei den Freunden der Universität Frankfurt

Name: _____

Vorname: _____

Straße: _____

PLZ: _____

Ort: _____

Staat: _____

Die folgenden Angaben helfen, unsere Angebote auf Ihre Interessen abzustimmen.

Tätigkeitsfeld: _____

Studium/Ausbildung: _____

an der Uni Fankfurt ja nein

Ich bin Mitglied der Alumnivereinigung des Fachbereiches _____

Telefon: _____

Telefax: _____

E-Mail: _____

Geburtsstag: _____

Ich möchte der Vereinigung von Freunden und Förderern der
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main e.V. beitreten als

Einzelmitglied (Jahresbeitrag 50,- EURO)

Firma oder Organisation (Jahresbeitrag 500,-EURO)

Ich bin bereit, über den Mindestbeitrag hinaus jährlich _____
EURO zu zahlen.

Bitte buchen Sie den Jahresbeitrag und darüber hinausgehende jährliche
Zuwendungen von meinem Konto ab.

Kontonummer: _____

Bankinstitut: _____

BLZ: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Bitte senden Sie den ausgefüllten Coupon an folgende Adresse:
Vereinigung von Freunden und Förderern der
Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main e.V.,
Postfach 11 19 32, 60054 Frankfurt am Main

Karriere-Turbo MBA?

Lebenslanges Lernen!

von Sabine Weinheimer-Hoepermans, Goethe Business School

Das Schlagwort des Lebenslangen Lernens steht für die stetige Notwendigkeit Bildungsprozesse in den Lebenslauf und die Arbeit zu integrieren.

Zunehmend finden neben weiterbildenden Seminaren und zertifizierten Weiterbildungsprogrammen auch Masterstudiengänge Zulauf von Berufstätigen, die sich nach einigen Jahren auch formal höher qualifizieren wollen. Im Rahmen des Bologna Prozesses ergeben sich für Absolventen und Professionals im deutschsprachigen Raum zunehmend Möglichkeiten einen Master Studiengang zu belegen. Dabei spielt auch der Weiterbildungsstudiengang Master of Business Administration (MBA) eine wichtige Rolle.

Hauptsache: Weiterkommen! Der MBA steht bei vielen als gepriesener „Karriere-Turbo“ hoch im Kurs. Die meisten Interessenten möchten einen MBA machen, um sich beruflich zu entwickeln (vgl. Abb.1). Ob es um einen Aufstieg durch Arbeitgeberwechsel geht oder der Aufstieg im eigenen Unternehmen angestrebt wird ist nicht immer von Anfang an abzusehen. Auch innerhalb von Unternehmen werden MBA Programme im Rahmen der Personalentwicklung und der damit verbundenen Nachfolgeplanung zusehends populärer. Aber ist der MBA für jeden ein sinnvoller Studiengang? Welches MBA Programm ist ggf. das Richtige? Wo findet

man die passende Schule? Und was bringt mir der MBA überhaupt?

Ein MBA ist keine unerlässliche Qualifizierung für alle beruflichen Ziele - und auch nicht für alle, die beruflich weiterkommen wollen, ein Muss. Er hilft Teilnehmern Geschäftsprozesse, Daten und Informationen effizienter zu analysieren und in Kombination mit strategischem Know How und sozialer Kompetenz sinnvolle Entscheidungen zu treffen. Gerade für Führungskräfte, die einen anderen fachlichen Studienhintergrund haben, nun aber tagtäglich übergeordnete betriebswirtschaftliche Entscheidungen treffen müssen, kann das MBA Studium einen entscheidenden Beitrag zum beruflichen Erfolg liefern. Aber auch für Wirtschaftswissenschaftler, beispielsweise für Consultants, bieten die Fächer wie Strategy, Finance and Accountig oder Risk Management entscheidende Entwicklungspotenziale. Wichtigste Lernfelder und damit spätere Einsatzfelder für einen MBA Absolventen sind Business Strategy, International Business und Finance.

Das MBA Studium ist eine „Knochenarbeit“, man muss bereit sein, viel Freizeit aufzugeben und über die gesamte Studiedauer Höchstleistungen zu erbringen, die einen an die eigenen Leistungsgrenzen bringen. Man sollte sich daher unbedingt vorher im Klaren sein, ob der Weg sich im Bezug auf die eigenen beruflichen Ziele lohnt. Ein

Aspekt sollte auch die klare Führungsmotivation sein. Wenn man sich bei dem Gedanken daran Menschen zu führen unwohl fühlt und lieber nur fachlich „das Sagen“ haben möchte, sollte man statt über ein MBA lieber über eine Fachkarriere und einen spezialisierenden Master nachdenken.

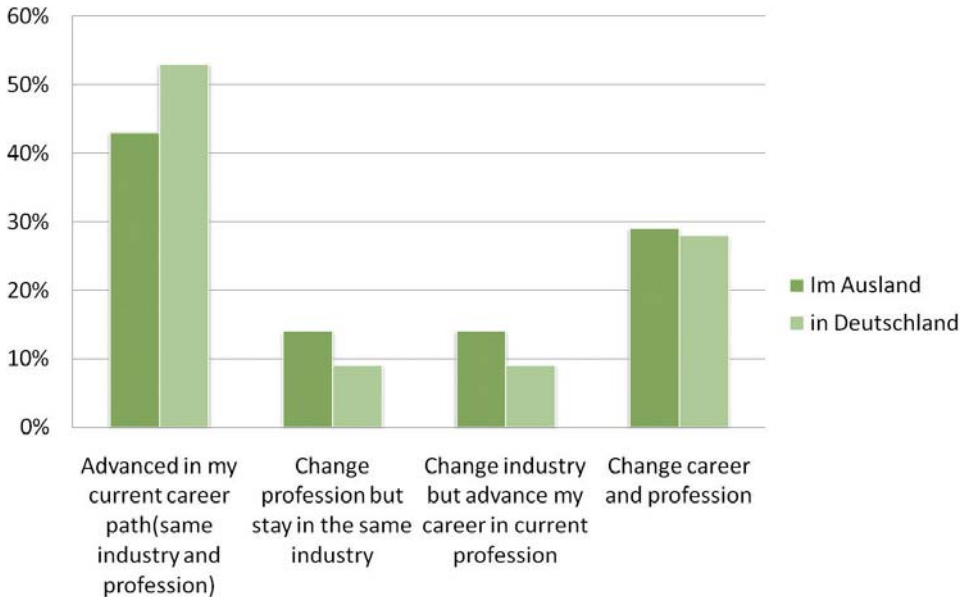
Die Frage die sich für MBA Interessenten zudem stellt ist, welches Programm man wählen sollte. Hier lassen sich Unterschiede hinsichtlich des Formats, der Inhalte, der Zulassungsvoraussetzungen und in Bezug auf die Business School machen.

Das Format, also ob das Studium berufs begleitend wie in sogenannten part-time Pro-

grammen oder als Vollzeitstudium im Rahmen von full-time Programmen absolviert werden, entscheidet sich je nach dem was besser in die eigene Karriereplanung passt. Für einen berufs begleitenden Master spricht sicher der direkte Berufseinstieg mit einem festen Arbeitsplatz. Gerade wenn man den Arbeitgeber zur Zeit nicht wechseln will, ist man ggf. von einer einjährigen Freistellung seitens des Arbeitgebers abhängig, um an full-time Programmen teilnehmen zu können. Das größte Interesse gibt es daher auch zur Zeit für die berufs begleitenden part-time Programme (vgl. Abb. 2).

Andere Unterscheidungsmerkmale bei der Entscheidung für ein MBA Programm ist häufig

Abb. 1 Von MBA-Interessenten genannte Gründe, die für einen MBA sprechen



der Grad der Spezialisierung der Programme. MBA Programme sind dem Grundsatz nach generalistisch angelegt, um den Teilnehmern alle Aspekte der Unternehmensführung gleichermaßen näherzubringen. Es gibt aber auch vermehrt Angebote die eine besondere Vertiefung beispielweise in Finance anbieten. Je nach dem welchen Karriereweg man langfristig einschlagen möchte, kann eine Spezialisierung durchaus sinnvoll sein.

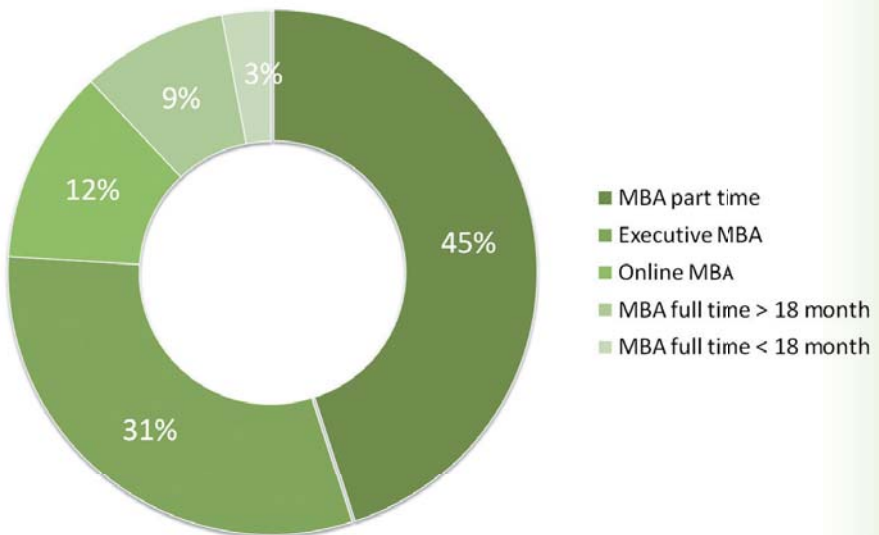
Eine Besonderheit im Angebot der Programme bildet darüber hinaus der sogenannte Executive MBA (EMBA) der sich an Teilnehmer mit Führungserfahrung richtet. In den EMBA's ist der Erfahrungsaustausch zwischen den Teilnehmern untereinander

und den Professoren in der Regel größer, was natürlich auch Auswirkungen auf den Lernzuwachs hat. Somit ist der Nutzen eines EMBA für eine generalistische Führungsaufgabe im oberen Management natürlich am größten.

Die Zugangskriterien für die verschiedenen Programme können sich auch von Business School zu Business School wesentlich unterscheiden. Beispielsweise verlangen Business Schools von Teilnehmern an EMBA Programmen in der Regel mehr Jahre an Berufs- bzw. auch Führungserfahrung.

Die Wahl der Business School will insgesamt wohl überlegt sein. Sehr empfehlens-

Abb. 2: MBA-Interessenten, die in Deutschland studieren wollen



wert ist vor der Entscheidung der persönliche Kontakt zur Business School, um sich näher über die Programme zu informieren aber auch um die Business School genauer kennen zu lernen. Während eines Gesprächs mit deren Vertretern, während einer Campus-Tour oder einer Informationsveranstaltung gewinnt man einen umfangreichen und tieferen Einblick in die Programme, Studienatmosphäre und Kultur, die in der Schule herrscht. Das, was diese Business School ausgezeichnet, sollte auch zur eigenen Persönlichkeit und zum beruflichen Ziel passen.

Wer sich für einen MBA interessiert, muss nicht lange suchen um eine grenzenlose Fülle von Informationen zu finden. Meist findet man sehr umfangreiche und aktuelle Informationen auf den Webseiten der Business Schools sowie auf MBA-Portalen, in denen man z.B. auch Programme direkt miteinander vergleichen kann („Which MBA?“ www.mba.eiu.com oder MBA Channel www.mba-channel.com).

Hat man sich für eine Business School entschieden, ist eine frühe Bewerbung sinnvoll. Je früher, desto schneller erhält man eine Zu- oder Absage, kann sich um Stipendien bewerben und das bevorstehende Studium mit Beruf und Familie planen.

Zusammenfassend kann man sagen: Der MBA ist kein Garant für eine Turbo Karriere aber gibt einem das Know-how und das



Selbstbewusstsein und die Motivation beruflich weiter zu kommen. Der MBA eignet sich aber nur für diejenigen, die belastbar sind, Spaß am Lernen und Mut genug haben, sich selbst und das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen. Wer diese Eigenschaften mitbringt wird andere gut führen können und hat gute Aussichten darauf, sein Potenzial während und nach dem MBA erfolgreich erweitern und ausschöpfen zu können.

Quelle Abbildungen:

„Great Expectations - Was MBA Studierende von Ihrem Programm erwarten“; Detlev Kran in: MBA Magazin//3 Ausgabe 3, Jahrgang 2009.

Zeitmanagement

Eckpunkte des Career Center-Vortrags am 20. Januar 2009
von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

John Steinbeck sagte einmal:
„Man verliert die meiste Zeit dadurch, dass man Zeit gewinnen möchte.“

Zeitmanagement ist ein Begriff, der nicht nur im Studium und im beruflichen Alltag immer wieder auftaucht. Doch was verbirgt sich dahinter? Wenn man das Schlagwort in eine Internet-Suchmaschine eingibt, wird man von den Suchergebnissen und Definitionen schier erschlagen.

Zeitmanagement ist...

- ... die Kunst, die Zeit optimal zu nutzen
- ... das systematische und disziplinierte Planen der Zeit
- ... das, was aus Zielen Erfolge macht
- ... kein Selbstzweck, sondern eine Hilfe, sich mehr Freiräume zu schaffen
- ... kein Versuch, 10 Stunden Arbeit in 6 Stunden Zeit zu quetschen
- ... letztendlich individuell zu definieren, denn jede/r hat ein eigenes subjektives Zeitempfinden.

Zeitmanagement ist, egal, welche Definition wir wählen, ein widersprüchlicher Begriff. Denn die Zeit vergeht, ob wir sie nun gestalten oder nicht. Oft steht genügend Zeit zur Verfügung, und es liegt an uns zu entscheiden, wie wir diese Zeit verbringen möchten, womit wir die Zeit ausfüllen möchten.

Wir stellen Ihnen nun einige Theorien zum Zeitmanagement in loser Schüttung und ohne Wertung vor.

Das Parkinson-Gesetz:

Die Zeit, die man für die Erledigung einer Aufgabe benötigt, variiert entsprechend der Zeit, die zur Verfügung steht. Oder auch: Arbeit dehnt sich genau im Maß der zur Verfügung stehenden Zeit aus, nicht in dem Maß der Komplexität der Aufgabe.

Das Pareto-Prinzip:

- 20 Prozent des Aufwands liefern 80 Prozent der Ergebnisse.
- 80 Prozent des Aufwands liefern 20 Prozent der Ergebnisse.

Die ABC-Analyse nach Seiwert:

- A-Aufgaben: sehr wichtig, sollten morgens erledigt werden, benötigen 65% der Zeit
- B-Aufgaben: wichtig, können nachmittags erledigt werden, benötigen 20% der Zeit
- C-Aufgaben: weniger wichtig, können nachmittags erledigt werden, benötigen 15% der Zeit.

Das Eisenhower-Prinzip:

Aufgaben werden unterteilt in

- wichtig & eilig
- wichtig & nicht eilig
- nicht wichtig & eilig
- nicht wichtig & nicht eilig.

Die ALPEN-Methode nach Seiwert:

- A** lle zu erledigenden Aufgaben aufschreiben
- L** änge der Bearbeitungszeit schätzen
- P**ufferzeiten reservieren
(Faustregel: nur 60% der Zeit verplanen)
- E**ntscheidung über Prioritäten treffen
- N**achkontrolle: hat alles wie geplant funktioniert?

Das Prioritäten-Prinzip:

Aufgaben werden unterteilt in

- hohe Priorität
- mittlere Priorität
- niedrige Priorität.

Zeitmanagement und der innere Schweinehund

Wer beschäftigt ist, wirkt wichtig – dieses Bild kann unser Zeitmanagement blockieren, wenn wir weiter beschäftigt und wichtig wirken möchten. Die besten Zeitmanagement-Techniken helfen nicht, wenn ich meine Zeit eigentlich gar nicht managen möchte. Manchmal hilft auch einfach das Liegenlassen einer Aufgabe. Mut zur Lücke! Jede/r hat Leistungsgrenzen, und der Tag hat nur 24 Stunden. Das Gefühl für Zeit ist sehr subjektiv.

Wir können unsere Zeit nur dann managen, wenn wir unsere „Zeitdiebe“ und „Zeitverhinderer“ kennen:

- Planloses Arbeiten
- Mangelnde Zielsetzung
- Fehlende Selbstdisziplin
- Ein zu voller Schreibtisch

- Alles auf einmal wissen wollen
- Zu viele Termine
- Nicht nein sagen können

Und wir sollten zwischen Hindernissen und Störungen unterscheiden. Wenn ein Termin verschoben wird, ist das ein Hindernis. Wenn ich Kopfschmerzen habe, ist das eine Störung.

In uns allen wohnt ein „Sammler“ – es droht ein Informations- und Aufgabenüberschuss, der schwer zu managen ist. Regelmäßiges Aufräumen hilft dagegen.

Auch Pausen sind sinnvoll und nützlich: durch die dadurch gewonnene Kraft ist der vermeintliche Zeitverlust gar kein Verlust, sondern ein Gewinn.

Und immer mal überlegen: was passiert schlimmstenfalls, wenn ich diese Aufgabe oder Tätigkeit jetzt nicht angehe?

Methoden fürs Zeitmanagement:

- Vor der eigentlichen Zeitplanung: ein Zeitprotokoll erstellen, um ein Gefühl für die anstehenden Aufgaben und die zur Erledigung benötigte Zeit zu bekommen.
- Größere Aufgaben in kleinere Teilaufgaben unterteilen.
- bereits am Vorabend für den nächsten Tag planen
- auf eine Aufgabe konzentrieren und diese konsequent zu Ende führen

- „Stille Stunden“ einplanen, in denen man ungestört arbeiten oder faulenzeln kann
 - Zeitpuffer einplanen: maximal 60% der zur Verfügung stehenden Zeit verplanen, die restliche Zeit als Puffer nutzen.
 - Bei der Planung Gedanken über die Dauer der Aufgaben machen und diese entsprechend über den Tag verteilen.
 - die persönliche Leistungskurve nutzen: wichtige Aufgaben im Leistungshoch erledigen, sofern möglich
 - auch Routineaufgaben können Spaß machen: z.B. indem man versucht, die Aufgaben einmal 5 Minuten schneller als üblich zu erledigen.
 - keine Angst vor Unvorhergesehenem: einem Plan tut eine Änderung nicht weh. Dennoch ist Disziplin wichtig, und Pläne sollten nicht ständig umgeworfen werden.
 - am Ende des Tages: Planung überprüfen, und die Erfahrungen in die nächste Planung einfließen lassen.
- Branchen / Unternehmensbereiche kennenlernen
 - die eigenen Stärken und Ziele ausloten
 - die Spielregeln des Arbeitslebens erproben
 - über den Tellerrand der Universität schauen

Wie bringe ich Studium und Praxis unter einen Hut?

- Arbeiten in der vorlesungsfreien Zeit
- Anfangs weniger Stunden arbeiten als möglich, später ggf. steigern
- Arbeitszeiten sinnvoll planen, Arbeitsort passend wählen (wenn möglich)
- vor den Klausurphasen Urlaub einplanen und rechtzeitig mit dem Arbeitgeber abstimmen
- Zeitbedarf realistisch schätzen! Lieber großzügiger planen als sich zu viel aufzuladen.

Welche Möglichkeiten haben Sie, während des Studiums praktische Erfahrung zu sammeln?

- Praktikum
- Minijob (geringfügige Beschäftigung, 400-Euro-Basis)
- Freelancer / Freie/r Mitarbeiter/in
- Projektmitarbeiter/in
- Werkstudent/in

Warum überhaupt ein Nebenjob?

- Die Theorie in der Praxis anwenden
- Kontakte knüpfen

Zum Abschluss ein kleines Gedicht des Namensgebers unserer Universität:

Kommt Zeit, kommt Rat

Wer will denn alles gleich ergründen!

Sobald der Schnee schmilzt, wird sich's finden.

Hier hilft nun weiter kein Bemüh'n!

Sind Rosen, nun, sie werden blüh'n.

Wir wünschen Ihnen ausreichend Zeit, für alles, was Sie sich vornehmen.

RESTAURANT
STURM



DRANG
CAFÉ · BISTRO

Speis + Trank

AM NEUEN CAMPUS WESTEND



Bistorante | Firmen- und Familienevents | Catering

Wir freuen uns auf Ihren Besuch!

Sturm und Drang

Tel: 069 / 798 34 55 1

E-Mail: info@cafe-sturm-und-drang.de

www.cafe-sturm-und-drang.de

Work-Life-Balance in stürmischen Zeiten

von Johannes Czwalina, Autor des Buches „Karriere ohne Reue“

Manager realisieren oft zu wenig, dass die wichtigste Herausforderung, die es zu managen gibt, wir selber sind.

So begegnet mir hin und wieder in Gesprächen mit diesen ein Anflug von Wehmut, wenn sie von ihrer Vergangenheit sprechen und dabei plötzlich realisieren, dass sie gelebte Jahre nicht mehr zurückholen können. Dass sie zu viel Kraft in ihr berufliches Vorwärtstreiben gesteckt, zu wenig Zeit ihren Kindern gewidmet oder in entscheidenden Momenten zu wenig Zivilcourage und Mut bewiesen haben. In der Retrospektive bedauerten viele, dass sie sich Lebensfreude, Begeisterungsfähigkeit, Fühlen und Mitfühlen können hatten rauben lassen, weil ihr Erfolg Unsensibilität und Robustheit erforderte.

Warum sind viele sogenannte erfolgreiche Menschen oft nicht glücklich?

Es gibt zu viele erfolgreiche Menschen, die bei näherer Betrachtung keinen glücklichen Eindruck machen. Ist der Markt das Problem? Das Problem ist nicht der Markt, sondern er wird dann zum Problem, wenn er mehr wird als ein Instrument in der Hand der Menschen, wenn er nicht mehr zur Ernährung der Familie dient, sondern gleich selbst zur neuen Familie wird, und wenn seine Stimme als Liebesersatz im Zweifelsfall mehr zählt als die Stimme der Partnerin. Dieser schein-

bar wachsende Anspruch des „Marktes“ auf die Seele der Menschen, auf ihr Familienleben, auf ihre Freizeit, auf ihre Pläne, auf die Frage, wo und wie sie leben sollen, das ist das neue Gesicht des „Marktes“, das anders ist als früher. Aber wir haben es „ihm“ gegeben. Es ist das Werk unserer Zeit, das Werk unserer Gesellschaft, es ist das Werk von ihnen und meinen Händen. Es trägt unsere Handschrift.

So sehe ich die Hauptursache für den Leidensdruck des Managers von heute darin, dass sie sich zu sehr dem Marktgeschehen ausliefern und aus ihm die Kraft beziehen wollen, die sie früher aus anderen Lebensbereichen – Familie, Hobbies, Kultur, Glauben, Musik etc. – geschöpft haben, um wiederum in ihrem Berufsalltag Durchhaltevermögen und Freude zu haben.

Nachdem zuvor unser persönliches Wohlergehen als Ziel unser Verhalten auf dem Markt bestimmt hat, lassen wir uns heute unser persönliches Wohlergehen vom Verhalten des Marktes aufoktroieren. Der Markt bestimmt jetzt, wie wir leben sollen.

Wir reden so viel von Freiheit. Wenn wir von Freiheit reden, sollten wir dazu sagen, welche Freiheit wir meinen, und wir sollten mehr darüber nachdenken, ob die Vergrößerung der einen Freiheit nicht meistens die Beeinträchtigung einer anderen Freiheit bedeuten könnte, die für uns langfristig wichtiger ist. Ökonomische Freiheit bezeichnet einen quantifizierbaren Sachverhalt, im Un-

terschied zum qualitativen Charakter bspw. ethischer Freiheit. Es geht nicht darum, den Markt frei zu machen, sondern die Menschen für die wesentlichen Dinge des Lebens zu befreien. Entscheidend bleiben die Dinge jenseits von Angebot und Nachfrage, von denen Sinn, Würde und innere Freiheit abhängen.

Viele bemerken sehr spät, dass sie leere Siege errungen haben. Sie erreichten ihre Erfolge auf Kosten von Dingen, von denen sie zu spät bemerkten, dass sie ihnen sehr wichtig waren. So opferten sie in der ersten Hälfte ihrer Karriere ihre Gesundheit, um einen Haufen Geld zu verdienen, in der zweiten Hälfte ihrer Karriere dann den ganzen Haufen Geld, um ihre Gesundheit zurückzuerwerben. Für den Erfolg opferten sie das, was man durch keinen Erfolg bezahlen kann. Sie nahmen in Kauf, dass ihre Familie zerrüttet ist, dass sie schlecht schlafen können, dass sie übermüdet sind, dass sie ihre Wertebasis, die ihnen Selbstwertgefühl gegeben hat, angeknackst haben, dass sie Freude eingebüßt haben, dass sie ihr Wohlfühlgefühl verloren haben. Auf dem Arbeitsmarkt gibt es heute viele unglückliche Menschen:

Woran kann man wirklichen Erfolg messen? Doch wohl daran, was uns im Leben Erfolg und Frieden und Wohlfühlgefühl finden lässt! Erfolg ist Erfüllung. Erfüllung ist die Messlatte! Ein erfolgreiches Leben ohne Erfüllung ist kein erfolgreiches Leben! Viele sogenannter erfolgreicher Leute sind unerfüllte Menschen!

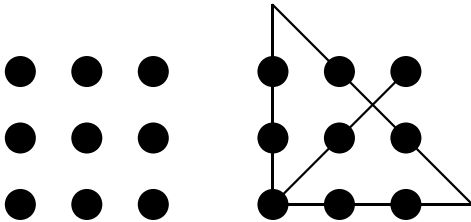
Wie entstehen solche Menschen, die wir für morgen brauchen?

Woher leiten wir die Änderungsbereitschaft in unserem Denken und in unserer Persönlichkeit ab? Woher nehmen wir die innere Freude und Zuversicht, ständig für Umschulungen bereit zu sein, täglich damit zu rechnen, unseren Arbeitsplatz zu verlieren und ständig auf Wohnortwechsel eingestellt zu sein? Woher holen wir die innere Stärke und Souveränität, uns diesen Herausforderungen zu stellen?

Die Marktwirtschaft löst ihrem Zweck entsprechend nur ökonomische Probleme. Es ist nun notwendig, auch solche Problemfelder sorgfältig wahrzunehmen, die nicht zur Ökonomie gehören. Nur so kommen wir auch aus der ökonomischen Sackgasse heraus.

Wir müssen zwischen Lösungen erster Ordnung und zweiter Ordnung unterscheiden. Eine Lösung erster Ordnung liegt vor, wenn wir bei zunehmender Kälte uns wärmer anziehen, wenn wir bei zunehmendem Hunger mehr essen. Aber diese Lösungen greifen bei vielen Fragen nicht. Oft genügt diese Lösung „mehr desselben“ eben nicht. Wenn wir Probleme beim Einschlafen haben, dann sind die verstärkten Versuche, den Schlaf willentlich herbeizuführen, zum Scheitern verurteilt. Wer tragfähige Lösungen sucht, muss den Mut haben, sich von traditionellen Erfolgsmustern zu verabschieden.

Wenn Sie neun Punkte in einem Quadrat in einem Zug durch vier gerade, zusammenhängende Linien zu verbinden wollen und Sie bleiben wie bisher im Rahmen des Quadrates, gibt es keine Lösung. Sie müssen den Rahmen sprengen, um die Lösung zu finden.¹⁾



Erst eine veränderte Wahrnehmung durchbricht den Rahmen einer festgefahrenen Sichtweise und stößt auf die tragfähigen Lösungen, die die Dominanz diktiertener reduzierter Lebensmuster brechen können.

Eine junge Frau sagte: „Arbeit ist mir wichtig, und ich möchte wirklich mein Bestes geben. Aber Arbeit ist nicht das, wofür ich arbeite. Ich arbeite, um mir die anderen Werte im Leben leisten zu können.“ Wer immer diese junge Frau einstellt, wird ihre Werte mit einstellen. Während in der Vergangenheit Fragen der Wirtschaft das gesellschaftliche Klima bestimmten, so hoffe ich, dass durch Eure Generation eine Phase eingeleitet wird, die mehr von der Sinnfrage beherrscht und von der Faszination bestimmt sein wird, die aus diesem Fragekomplex entsteht. Diese Fragen durchbrechen das Quadrat, in dem wir uns jetzt noch gefangen fühlen.

Johannes Czwalina, studierter Theologe und ehemaliger Großstadtpfarrer, ist Gründer und Leiter der Czwalina Consulting AG in Riehen bei Basel, die sich mit einem Team von Spezialisten auf die Beratung von Führungskräften national wie international konzentriert. Er ist Autor des Buches „Karriere ohne Reue“.

¹⁾Vgl. Anselm Grün OSB, Glauben als Umdeuten

Business Knigge

von Christine Maria Becker, Recruitment Marketing, KPMG AG

Gute Noten im Studium und Fachwissen sind auf dem Geschäftsparkett nur die halbe Miete: souveränes und authentisches Auftreten mindestens genauso wichtig wie herausragende Zeugnisse. Denn es ist der erste Eindruck, der über Erfolg oder Misserfolg entscheidet – und das innerhalb von wenigen Sekundenbruchteilen.

Ausdruck der Wertschätzung

Sympathie und Antipathie entscheiden sich innerhalb von wenigen Sekundenbruchteilen. Entscheidend dabei ist zu 93% das äußere Erscheinungsbild, denn der Gesamteindruck ist einzig und allein dazu da, dem Gegenüber Wertschätzung zu vermitteln. Hier gilt: Kleider machen Leute, doch auch Körperhaltung, Sprache und Geruch spielen eine große Rolle. Daher ist Omas „Bauch-rein-Brust-raus“ Prinzip keineswegs veraltet. Stimmlage, Lautstärke und Geruch vervollständigen das Bild des Gegenübers. Die Gewinnerformel lautet: Höflichkeit, Rücksichtnahme und Persönlichkeit. Wichtig dabei ist, authentisch zu bleiben und auch bei jeder weiteren Begegnung einen guten Eindruck zu hinterlassen.

Erfolgreicher Small Talk

Mit unbekanntem Menschen ein Gespräch anzufangen, ist für viele eine große Herausforderung. Dabei sind die Spielregeln kinderleicht: auf angebotene Gesprächsthemen eingehen und offene Fragen stellen. Themen, die zu Missstimmungen führen könnten wie zum Beispiel Religion, Politik und Gehalt sind zu vermeiden. Erlaubt und überaus beliebt sind dagegen leichte Small Talk Themen wie das Wetter, das Ambiente des jeweiligen Gebäudes und Reiseziele. Sollten sich während des Small Talks Gemeinsamkeiten herausstellen, ist das ein großer Pluspunkt. Diese lassen sich jedoch nicht auf Biegen und Brechen herstellen. Daher sollte man sensibel kleine Hinweise aufnehmen, die einen Zugang zu seinem Gegenüber schaffen.

Business-Knigge bei KPMG

Für Roman Dykta, Leiter Personalmarketing KPMG Deutschland beginnt und endet jedes Gespräch mit Small Talk. „Das sollte keinesfalls als Geplänkel angesehen werden, sondern als eine reine Höflichkeit. Wenn wir mit Kollegen aus Großbritannien oder Spanien zusammenarbeiten, stellen wir uns auf längere Small Talk Phasen ein. Bei den Briten gehört umfassender Small Talk zum guten Ton, da können Deutsche schon mal ungeduldig werden.“ Gerade bei Bewerbern ist der anfängliche Small Talk wichtig. „Oftmals hilft das den Kandidaten, ihre Nervosität zu überbrücken und mit ihrem Interviewpartner warm zu werden.“

JOBcon

CLASSIC

DIE BRANCHENÜBERGREIFENDE PERSONALMESSE

**Treffen Sie namhafte
Aussteller!**

10. Dezember 2009 · 10 – 17 Uhr

Deutsche Nationalbibliothek · Adickesallee 1 · Frankfurt am Main

Karriereangebote für junge Akademiker

- ▶ Spontane Karrierekontakte zu Personal- und Fachverantwortlichen
- ▶ Bewerbungsgespräche um Festanstellungen, Abschlussarbeiten und Praktika
Bewerbungsschluss: 7. Dezember 2009 · 18 Uhr
- ▶ Unternehmenspräsentationen und Vorträge

IQB.de
CAREER SERVICES

Jetzt informieren und bewerben:

www.iqb.de · Info-Telefon: 069 / 79 40 95-55

Hauptmedienpartner:

Frankfurter Allgemeine
ZEITUNG FÜR DEUTSCHLAND

Medien- und Kooperationspartner:

CareerCenter
BERUFSSCHWIERIGKEITEN AUFLÖSEN MIT

FINANCE

FINANCIAL TIMES
DEUTSCHLAND

Frankfurter Rundschau

Jobware

karriereführer

Die **FINANCE** (www.finance.de) ist ein Partner von **www.finance-magazin.de**

Firmenverzeichnis.DE

Medienpartner:
FAZJOBNET

FRIZZ

kalaydo.de
Karriere-Portal

staufenbiel
REKREATION FÜR ALLE

Dr. Dirk Notheis, Deutschlandchef von Morgan Stanley

Die Fragen stellte Thomas Rinker, Leiter Career Services

Herr Dr. Notheis, Sie sind Deutschlandchef von Morgan Stanley. Wie kamen Sie zum Investmentbanking und wie zu Morgan Stanley? Das war in beiden Fällen eher zufällig. Ich war zunächst nach Studium und Promotion bei der SGZ-Bank, heute zweimal fusioniert und bekannt als DZ-Bank, dem Spitzeninstitut des genossenschaftlichen Bankensektors, beschäftigt. Es gefiel mir auch sehr gut dort, insbesondere der Fokus auf mittelständische Kunden und ihre Begleitung in Finanzierungsfragen bis hin zu Börsengängen haben mir großen Spaß gemacht. Als dann Ende der 90er Jahre das Angebot von Morgan Stanley kam, habe ich lange hin und her überlegt und mich schlussendlich aufgrund der Internationalität für die amerikanische Investmentbank entschieden. Ich wollte eigentlich immer schon nach Amerika, vor, während und nach meinem Studium, aber irgendwie hat das Leben mich jeweils in anderen Bahnen geführt und so sah ich in dem Angebot dieser top US-Adresse vor allem auch die Gelegenheit Versäumtes nachzuholen und wenigstens ein bisschen USA zu leben, wenn gleich auch von deutschem Boden aus.

Was ist das Besondere an der Unternehmenskultur bei Morgan Stanley?

Morgan Stanley ist eine Teamkultur durch und durch. Nicht alleine der individuell zu-rechenbare Erfolg ist entscheidend für Fortkommen und Bezahlung, sondern ob es dem Einzelnen gelingt seinen Kolleginnen und Kollegen zu helfen sie in ihrer Arbeit noch erfolgreicher zu machen. Hilf dem An-

deren und Du hilfst Dir selbst, das ist das Kernprinzip unserer Unternehmenskultur. Die Konsequenz mit der dies bei Morgan Stanley verfolgt wird unterscheidet sich von vielen anderen Häusern. Das ist das Erbe unserer Gründungsväter, die die Firma in den 30er Jahren des letzten Jahrhunderts auf dem Fundament ihrer angelsächsisch-protestantischen Ethik aufgebaut haben. Neben der Partnerschaftlichkeit ist noch die Ausrichtung auf den Kunden und der absolute Vorrang seiner Interessen von zentraler Bedeutung. Wir sind für unsere Kunden da, 24 Stunden, 7 Tage. Aus Reaktionsgeschwindigkeit, einem Höchstmaß an Integrität und Kreativität sowie der Vernetzung unseres weltumspannenden Beziehungsnetzwerkes entstehen dabei optimale Lösungen für unsere Kunden. Das stand und steht im Mittelpunkt und hat uns seit den Anfängen unserer Geschichte so erfolgreich gemacht.

In Ihrem Unternehmen arbeiten Menschen mit unterschiedlichen beruflichen Qualifikationen. Haben auch Quereinsteiger eine Chance? Grundsätzlich ja. Man muss bei Morgan Stanley keinen MBA haben, um erfolgreich zu sein. Bei uns arbeiten gelernte Pharmazeuten, Atomphysiker, Chemiker genauso wie Historiker und Soziologen. Im Gegenteil, aus den unterschiedlichen Blickwinkeln entsteht erst die für unsere Arbeit so wichtige organisationale Kreativität. Was man braucht, um sich in einer hoch kompetitiven, globalen und schnellen Organisation wie Morgan Stanley zu recht zu finden sind vor allem gesunder Menschenverstand und unbedingte



Leistungsbereitschaft, oder wie wir das gerne formulieren: „The willingness to go the extra mile.“ Im übrigen war ich vor zehn Jahren auch einmal so etwas wie ein Quereinsteiger. Neben Betriebswirtschaft habe ich Philosophie und Politik studiert und ich kam von einer sogenannten „Commercial Bank“ und nicht von einem der großen Investmenthäuser.

Was tun Sie für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Mitarbeiter?

Die „life-work-balance“ ist eine der größten Herausforderung für das Management einer Bank wie Morgan Stanley. Bei einem Geschäft, das so viel an Einsatz, sowohl mental, intellektuell als auch physisch vom Einzelnen

abverlangt, müssen Freiräume geschaffen werden, um die Batterie im Privaten wieder aufladen zu können. Zu jeder runden Persönlichkeit gehört zudem ein Kraft spendendes Privatleben. Das ist folglich im ureigensten Interesse des Unternehmens. Unsere Maßnahmen beginnen zum Beispiel mit der Vertrauensarbeitszeit, das heisst wir haben keine irgendwie geartete Zeiterfassung oder Stechuhren. Wir vertrauen unseren Mitarbeitern. Daneben unterstützt ein Familienservice die Kolleginnen und Kollegen in allen Lebenslagen. Das geht vom Notfallkindergarten über Vermittlung von Tagesmüttern bis hin zur Betreuung in kritischen Lebenssituationen.

Fragen Sie die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter ab? In welcher Form geschieht dies?

Es gibt regelmäßige Feedbackgespräche zwischen jedem Mitarbeiter und seinem Vorgesetzten. Wir müssen als Partner untereinander immer wissen, wo wir miteinander stehen. Hier darf auch kräftig Kritik geübt werden. Nur konstruktive Kritik führt eine Organisation im Übrigen weiter.

Welche Möglichkeiten gibt es für Mitarbeiter, über Morgan Stanley im Ausland zu arbeiten?

Morgan Stanley ist eine weltumspannende Organisation mit über 1200 Büros auf allen Kontinenten und führenden Marktpositionen in 36 Ländern dieser Erde. Wenn es für Mitarbeiter und Unternehmen passt, bietet sich ein Kaleidoskop an Möglichkeiten des Fortkommens und Kennenlernens unterschiedlicher Kulturen. Die kulturelle Lernerfahrung

muss aber gar nicht unbedingt einen räumlichen Wechsel voraussetzen. Wir arbeiten per se in interdisziplinären und interkulturellen Teams auf allen Projekten zusammen. Das heisst, dass bei einem Projekt für einen deutschen Kunden durchaus indische, amerikanische, deutsche und skandinavische Kollegen gleichzeitig am Werk sind. Man muss es sich so vorstellen: Morgan Stanley ist in praxi so etwas wie die „Vereinten Nationen“ ins Wirtschaftliche übersetzt.

Was macht Morgan Stanley (sonst noch) zu einem attraktiven Arbeitgeber?

Das können andere sicherlich besser beantworten als wir selbst, aber für mich kann ich sagen, dass ich mich - auch in schwierigen Phasen und die gab's zuletzt in der Tat mehr als einem lieb war - immer sehr wohl gefühlt habe in diesem Unternehmen. Die soziale Temperatur ist meines Erachtens ein paar Grad höher als in anderen Häusern und die gelebte Teamkultur empfinde ich als große Bereicherung. Nicht Hierarchie um der Hierarchie Willen, sondern persönliche Kompetenz in der jeweiligen Sache bewegen bei uns Dinge und das ist auch gut so.

Sie haben sich für einen Kandidaten entschieden - wie sieht seine erste Woche im Job aus?

Wenn es sich um einen Berufseinsteiger handelt, dann verbringt er diese und die folgenden drei Wochen erstmal beim Analysten-Training in London oder an einem anderen Platz der Erde. Er lernt dabei in Ergänzung zum Studium und Praktikum in

komprimierter Form die „basic skills“, die er für die erfolgreiche Bewältigung seines künftigen Jobs braucht. Er lernt dabei ebenso etwas über unsere Kultur und kommt mit vielen erfahrenen Kollegen zusammen, um von denen zu lernen und viele Fragen stellen zu können.

Zu guter Letzt: Haben Sie einen persönlichen Tipp für Studienanfänger/Hochschulabsolventen/Berufseinsteiger der Universität Frankfurt?

Die Universität Frankfurt ist eine hervorragende Ausbildungsstätte und Sie können stolz auf Ihre wissenschaftliche Kapazität und die Infrastruktur vor Ort sein. Sehen Sie sich im Studium am besten als Ihr eigener „Bildungsunternehmer“ und entwickeln Sie vor allem Fähigkeiten der Selbstorganisation, Disziplin und des Urteilsvermögens. All das sind Kardinaltugenden, die Sie im späteren Berufsleben zumeist noch mehr als die eigentlichen Studieninhalte benötigen werden. Bleiben Sie ebenso offen für Interessantes rechts und links des Wegesrandes, das heißt vermeiden Sie unter allen Umständen sich zu einem „Fachidioten“ zu entwickeln. Meine tiefe Überzeugung ist, dass nur aus der Kombination unterschiedlicher Wissens- und Interessensinhalte die für den beruflichen Erfolg so bedeutende kreative Kraft erwächst. Das schließt das Interesse zum Beispiel für Kunst und Kultur, Musik und Literatur genauso ein wie etwa Zeit für sportliche Betätigung. Die ganzheitliche, abgerundete Persönlichkeit ist heute das knappste und damit zugleich wertvollste Gut.

Stimmen aus der Praxis

Bei der Jobsuche gibt es keine immer richtige Vorgehensweise, die für jede Situation und für jeden Bewerber passt. So individuell wie die theoretischen Herangehensweisen an die Personalauswahl sind auch die kurzen Praxiserzählungen, die wir hier präsentieren. Das Thema in dieser Ausgabe: das Anschreiben.

**Annabelle von Creytz,
von Creytz Consulting Partners:**

- Persönlichkeit des Bewerbers muss hervorgehen
- individuell für das Unternehmen verfasst
- kurz und prägnant auf die Bedürfnisse des Unternehmens eingehend
- kurz und prägnant die drei wichtigsten Fähigkeiten des Bewerbers für die Bedürfnisse des Unternehmens nennen
- perfektes Format (keine Rechtschreibfehler usw.)
- der Bewerber sollte sich so verhalten, als arbeite er schon im Unternehmen und verkauft einem Kunden das Unternehmen

Robin Lohse, Volksbank Karlsruhe:

Einer der häufigsten Missgriffe, die mir in Anschreiben aufgefallen sind waren, dass der Bewerber sich mehr Gedanken darüber macht, wie etwas sein SOLLTE. Vor lauter Normen und Formen ist die Persönlichkeit eines Bewerbers völlig überdeckt worden. Es geht weniger darum, formbehaftet zu schreiben und damit dem Personaler zu „gefallen“. Wichtiger ist es, genau das zu schreiben, was man dem Anderen mitteilen möchte ... und vielleicht auch mal den Mut zu haben, aus der Form zu fallen.

Der zweite Punkt ist, dass in vielen Anschreiben das Herzblut fehlt. Warum soll gerade dieser Bewerber eingeladen werden, wenn er über die gleichen Qualifikationen wie ein anderer verfügt?

Ein Arbeitgeber möchte sich sicher fühlen, einen engagierten und am Thema und Umfeld interessierten Mitarbeiter einzustellen, welcher über eine eigene Motivation verfügt, sich den Aufgaben zu stellen.

- Mehr Mut in den Anschreiben!
- Sagen, was man meint, was man sagen möchte!
- Warum hängt mein Herz an diesem Job?
- Was ist der Mehrwert meiner Arbeitskraft für das Unternehmen?

Edgar Itt, Olympiamedaillengewinner, Absolvent der Betriebswirtschaftslehre

Die Fragen stellte Thomas Rinker, Leiter Career Services

Herr Itt, Sie haben an der Goethe-Universität studiert. Wann genau war das?

Ich habe von 1987 bis 1996 Betriebswirtschaftslehre studiert.

Weshalb hatten Sie sich für die Goethe Universität entschieden?

Aufgewachsen bin ich in der Region um Frankfurt, genauer gesagt am Rande des Vogelsbergs, im Wetteraukreis und da lag ein Studium an der Goethe-Universität natürlich nahe. Mein Leben war schon früh und somit auch vor Studienbeginn vom Sport geprägt. Mit 19 Jahren war ich bereits Mitglied der Nationalmannschaft der Leichtathleten. Zu Beginn des Studiums konnte ich schon einige sportliche Erfolge vorweisen. Beispielsweise war ich Vizeeuropameister mit der Staffel und bei der dritten Juniorenweltmeisterschaft der schnellste Junior über 400m Hürden und der drittschnellste aller Zeiten. So lag es auf der Hand, den sportlichen Weg weiterzuverfolgen. Aus diesem Grund sollte es ein Studienplatz sein, der möglichst nahe an meinem Trainingsort Gelnhausen war, und da war Frankfurt einfach die erste Wahl.

Was waren denn die Gründe für die Entscheidung, BWL zu studieren?

In meiner Abiturzeit ging mir Einiges durch den Kopf, wie meine Zukunft aussehen könnte. Ich hatte in der Schule den Sportleistungskurs belegt. Sportlehrer zu werden, wäre eine Option gewesen. Als zweites Lehrfach konnte ich mir Mathematik vorstellen. Aber Pädagogik stand dann doch nicht so wirklich in meinem Interesse. Informatik wäre

auch eine Möglichkeit gewesen, aber da begeisterte ich mich auch mehr für das Fach an sich, als für den sich daraus ergebenden Beruf. Da ich Mathematik und Zahlen spannend fand und ein Fach mit Perspektive suchte, kam ich auf BWL. Ich wusste, dass ich damit eine Menge Möglichkeiten haben würde. Marketing oder Finanzen beispielsweise – da musste ich mich nicht gleich auf einen Beruf festlegen. Was ein weiterer Vorzug des damaligen BWL-Studiums war, war dass ich mir meine Studien- und meine „freie“-Zeit selbst einteilen konnte, so dass noch genügend Raum für mein Training blieb.

Sie hatten also schon den Gedanken, zweigleisig zu fahren, und wussten, dass der Sport vielleicht irgendwann nicht mehr an erster Stelle stehen wird?

Ja, das war mir von Anfang an klar. Viele haben mir zu einem Sportstudium geraten, aber ich wollte einen Ausgleich haben. Der Sport füllte ja schon den ganzen Tag aus. Ein weiterer Punkt war das Thema „Sicherheit“. Sportler wissen schon sehr früh, dass die Zeit der Höchstleistung nicht ewig anhält und mit einem großen Verletzungsrisiko verbunden ist. Das BWL-Studium machte mein Leben unabhängig von meiner sportlichen Entwicklung. Das Studium war hart, aber ich war damit zufrieden. Der Sport war übrigens ein Türöffner zu zahlreichen, renommierten Universitäten. Es gab damals einige Angebote aus den Staaten. Rein nach meinen sportlichen Ergebnissen wurde ich 1986 weltweit zu den 20 größten Talenten in der Leichtathletik gezählt. Ich hatte den Weltrekord des



damaligen Juniorenweltmeisters gebrochen und hätte mir wirklich jede Sportuniversität aussuchen können, sei es Washington D.C. oder Santa Monica oder Los Angeles. Sie hätten mich alle mit Handkuss genommen. Aber ich war Heimat verbunden. Meine „Wurzeln“ waren mir immer wichtig und deswegen entschied ich mich für Frankfurt.

Wenn man Ihre Geschichte hört, dann klingt das wie ein Traum, solche Möglichkeiten zu haben. Wenn Sie jetzt noch mal die Wahl hätten, würden Sie es wieder so machen, also in Frankfurt studieren? Oder vielleicht doch eine Weile woanders hingehen?

Ich habe sehr gute Erfahrungen in Frankfurt gemacht. Klar, wenn man heute auf die Vergangenheit zurückblickt, denkt man schon

einmal darüber nach, was man ansonsten für Möglichkeiten gehabt hätte. Das sind allerdings nur Gedankenspiele. Heute finde ich das ein oder andere Stipendium schon sehr reizvoll, genauso wie ein Auslandssemester. Für meine eigene Entwicklung, meine Lebenserfahrung wäre es sicher gut gewesen, und ich kann heutigen Studenten nur ans Herz legen, sich eine solche Erfahrung nicht entgehen zu lassen.

Wenn Sie zurückblicken auf Ihre Studienzeit, woran erinnern Sie sich?

Ich erinnere mich gut an die ersten Tage. Die Universität wirkte riesengroß, und ich fragte mich, wie ich mich jemals zurechtfinden sollte. Die Einführungswoche mit den Tutoren gefiel mir. Man konnte Kontakte knüpfen, und gemeinsam mit den anderen Studenten wurde Vieles leichter. Wir saßen, wenn man es so will, in einem Boot und hatten die gleiche Herausforderung, uns im Studienleben zurechtzufinden. Und das Schöne war auch, dass wirklich Alle in dieser Woche den Wunsch hatten, Gesprächspartner zu finden oder jemanden, den man einfach mal etwas fragen oder mit dem man etwas unternehmen konnte. Wir bildeten Lerngruppen. Das hat mir sehr geholfen. Das Café Bauer war dabei eine Art kleine Oase, und vor allem die Mensa wurde zu einem Treffpunkt für uns Sportler. Ich habe mit dem Ringer Gerhard Himmel studiert, und wir verbrachten viel Zeit miteinander. Auf Andere wirkten wir wohl ein wenig wie Pat und Patachon. Edgar, der schwächliche Läufer und Gerhard, der große und kräftige Ringer. In der Mensa habe ich

immer mit der Dame an der Essensausgabe geschäkert, um größere Portionen zu bekommen. Bei Gerhard genügte ein Blick auf sein breites Kreuz, um noch einen Löffel mehr vom Essen zu bekommen. Wir hatten eine lustige Zeit zusammen.

Was würden Sie denn jemandem raten, der jetzt mit seinem Studium beginnt?

Ich rate vor allem, an den Einführungsveranstaltungen teilzunehmen. Es ist gut, ein Gefühl für die Umgebung zu bekommen und die anderen Studenten kennen zu lernen. Außerdem sollte man von Anfang an die Vorlesungen und Tutorien ernst nehmen. Wenn man denkt, man könne ja auch einiges später noch machen bzw. nachholen, dann wird man im Nachhinein eines Besseren belehrt. Es ist wie im Kino, wenn man den Anfang des Films verpasst, weil man noch Popcorn geholt hat oder im Gespräch war, - dann bekommt man die Zusammenhänge nicht mehr so einfach mit. Es fehlt etwas. Mein Rat ist es, lieber von Anfang an, aufmerksam sein und zu wissen, wie die „Geschichte“ anfängt, als später die Informationen mühsam zusammensuchen zu müssen. Wenn man den Anfang kennt, kann man sich auch einmal unaufmerksame Tage leisten. Das ist dann nicht ganz so problematisch. Das ist wie im Sport oder wenn man ein Musikinstrument erlernt, wenn man von Anfang an die Technik sauber erlernt, dann hat man viel bessere Möglichkeiten, sich weiter zu entwickeln.

Wie ging es denn für Sie nach dem Abschluss weiter?

Ich hatte den Sport 1995 auf Grund einer Verletzung aufgeben müssen und 1996 mein Studium beendet. Von Arnulf Rücker, dem Laufbahnberater vom Olympiastützpunkt, bekam ich den Tipp, mich als Nachwuchsführungskraft im Marketing bei der Lufthansa zu bewerben. Ich zögerte zunächst wegen meines Diplomdurchschnitts, aber ich schickte meine Bewerbung ab und kam von einigen tausend Bewerbern tatsächlich in die engere Wahl. Die Noten waren zwar ein Entscheidungskriterium, aber man suchte auch Menschen, die besondere Erfahrungen hatten. Gesucht waren Bewerber, die nachweislich eigenständig agieren, sich selbst organisieren konnten und auch auf Grund ihrer Lebensgeschichte das Potenzial hatten, andere Menschen zu führen. Letztendlich habe ich dort dann doch nicht angefangen. Wahrscheinlich gibt es einige, die mich für verrückt erklären, dass ich einen sicheren Job in einem interessanten Unternehmen abgelehnt habe und ins Ungewisse gestartet bin, aber das war damals eben meine Entscheidung. Eine sehr gute Erfahrung war das Assessment Center. Es zeigte mir, dass die Qualifikation für einen Job mehr als nur Noten ausmacht, und es hat mir Einblicke in mein Potential gegeben.

Letztendlich war ich dann bei Saachi & Saachi als Freelancer tätig. Danach bei einer Aktiengesellschaft im Bereich Sponsoring, Sport- und Musikmarketing. Parallel dazu gründete ich mein eigenes Unternehmen und versuchte, eine Personal-Trainer-Agentur aufzubauen. Viele meiner Klienten waren

Führungspersonen, und ich habe es trotz der vielen Bitten um Terminverschiebung, etwa bei schlechtem Wetter, fast immer geschafft, meine Klienten zu motivieren und dran zu bleiben. Unter den Ausreden, die ich hörte, waren das Wetter oder andere Termine immer ganz oben auf der Liste der Absagen. Zwischen den Zeilen war mir klar, dass die Menschen einfach von mir den Vorschlag hören wollten, das Training zu verschieben. Ich blieb meist hart und da ich nicht jedem immer wieder das Gleiche sagen wollte, brauchte ich immer neue Motivationsanreize. Ich bekam nach dem Training oft ein dickes Dankeschön. Dabei kam mir der Gedanke, wenn ich Menschen für diese kleinen Dinge motivieren kann und sie im Nachhinein eine solche Freude haben, dann habe ich auch das Potential, das im Großen umzusetzen. Das war der Moment, in dem die Idee für das, was ich heute mache, aufkeimte.

Richtig begann jedoch Alles mit einem Anruf eines Unternehmercoachs. Dieser fragte mich, ob ich den Teilnehmerinnen und Teilnehmern seiner Seminare nicht etwas aus meinem Leben erzählen wollte. Ich konnte mir das erst nicht so recht vorstellen. Mit Reden oder Vorträgen hatte ich keine große Erfahrung. Der Auftrag jedoch war ganz klar, ich sollte einfach über mein sportliches Leben berichten. Dies könnte Menschen motivieren. Für mich war es eine Herausforderung, doch schließlich gab ich meinem eigenen Widerwillen nach. Ich erinnerte mich, dass ich eigentlich schon in jüngeren Jahren gerne ein Prediger geworden wäre. Nun schien mir

der Augenblick gekommen, ich würde versuchen, eine Predigt zu schreiben. Diese sollte zu dem passen, was die Seminarteilnehmer lernen wollten. Der Unternehmenscoach hörte sich meine „Predigt“ an und riet mir an einer Stelle, an der ich auf die Bibel verwies, diese so zu formulieren, dass sie auch für Nicht-Christen verständlich und nachvollziehbar war. So habe ich dann ein erstes Mal eine Rede gehalten. Ich war nicht wirklich zufrieden, aber die Teilnehmer waren es. Und als ich das Angebot bekam, das Reden wirklich zu lernen, nahm ich es gerne an. Durch den Sport lernte ich, keine Angst vor Herausforderungen und vor Kritik zu haben. Ich übte und übte mit der gleichen Disziplin und Hingabe, wie ich vorher trainierte und nach drei, vier Jahren hatte ich meinen eigenen Stil gefunden. Jetzt stehe ich teilweise vor 2500 Menschen und halte Vorträge.

Sie sprechen manchmal vor tausenden von Menschen, manchmal vor kleinen Gruppen, und Sie machen auch Einzelcoaching. Wie sieht denn ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus, falls es diesen überhaupt gibt?

Im Grunde genommen gibt es zwei Kategorien von Tagen. Die eine Kategorie ist, dass ich für ein Unternehmen unterwegs bin. Ich setze mich morgens ins Auto, ins Flugzeug oder in den Zug, halte meinen Vortrag, mein Seminar oder einen Workshop und fahre abends zurück. In dieser Zeit rufe ich vielleicht schnell E-Mails ab oder telefoniere, ansonsten bin ich an einem solchen Tag voll für das Unternehmen da und konzentriere mich auf die Menschen vor Ort. Selbst wenn

ich, in Anführungszeichen, nur einen Vortrag halte, bin ich meistens länger auf den Veranstaltungen als nur für die gebuchte Zeit. Im Vorfeld versuche, ein Gefühl für die Gruppe zu bekommen, und vielleicht nehme ich noch ein paar Themen auf, die die Menschen gerade beschäftigen und baue diese dann in meinen Vortrag ein. Ich gehe, nach Möglichkeit, auch auf den einen oder anderen Redner ein, der die Veranstaltung gestaltet. Es ist wichtig, dass sich durch die Veranstaltung ein roter Faden zieht.

Die zweite Kategorie ist der Bürotag, an dem ich wie jeder andere Arbeitnehmer auch meine E-Mails bearbeite, Anfragen beantworte, Angebote schreibe, Workshops und Seminare vorbereite, mein Netzwerk pflege, meistens durch Telefonate oder in Meetings. Ich begegne Menschen, und überlege mit ihnen, ob wir gemeinsame Projekte durchführen wollen, und wenn ja, ist das schön, und wenn nicht, waren es meistens bereichernde Gespräche. Erzwingen sollte man Nichts. Manchmal finden sich Schnittstellen für eine gemeinsame Zusammenarbeit auch erst zu einem späteren Zeitpunkt.

An manchen Tagen fahre ich auch zu potentiellen Kunden, um mich vorzustellen, fast wie bei einem Casting. Wenn Unternehmen Kontakt aufnehmen, weil sie einen Redner für eine Veranstaltung brauchen und z.B. durch meine Internetseite oder eine Empfehlung auf mich gestoßen sind, dann haben sie vielleicht durch Videomaterial oder ähnliches ein paar Eindrücke erhalten, aber möchten mich trotzdem gerne einmal live erleben. Das ist einfach etwas Anderes. Ich fahre dann zum

Unternehmen hin und freue mich, die Chance nutzen zu dürfen und die Entscheider zu überzeugen.

Um noch einmal den Bogen zur Universität zu schlagen, was haben Sie aus Ihrer Studienzeit für sich mitgenommen, was hilft Ihnen heute weiter?

Ich habe gelernt, mich selbst zu organisieren. Es gab ja nicht wie in der Schule einen festen Stundenplan. Gleichzeitig musste ich auch mit meinem Trainer sprechen, um zu planen. Es galt abzuwägen, wann das Studium Vorrang vor dem Training hatte und wann es umgekehrt war. Ich musste mein Leben ein Stück weit „managen“. Diese Fähigkeit hilft mir heute noch. Außerdem habe ich gelernt, auf Leute zuzugehen. Einfach jemanden, den man aus einer Vorlesung kannte, anzusprechen und zu fragen, ob der andere nicht Lust hat, gemeinsam auf eine Klausur zu lernen, sich gegenseitig zu unterstützen. In der Schule brauchte ich das nicht. Man war einfach in einer Klasse und hatte feste Freunde. Es war auch schön, für Andere nicht nur als der Sportler gesehen zu werden, sondern einfach der Kommilitone zu sein, mit dem man eben für die Mathematik-Klausur lernte. Man kann wirklich lernen, auf Menschen zuzugehen. Das ist eine große Bereicherung im Leben. Mehr als ein „Nein“ wird man nicht erfahren und das „Nein“ hat man ja schon, wenn man es gar nicht erst probiert. Nur durch die Begegnung mit anderen Menschen lernt man immer wieder dazu.

Herr Itt, wir bedanken uns für das Gespräch.

Nikolaus Meyer, Diplomand im Fachbereich 04

Die Fragen stellte Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Herr Meyer, was studieren Sie hier an der Goethe-Uni?

Diplom-Pädagogik mit dem Schwerpunkt Erwachsenenbildung. Zusätzlich bin ich immer noch fürs Lehramt eingeschrieben, da ich ursprünglich damit begonnen hatte. Es war mir aber relativ schnell klar, dass das nicht zu mir passt. Zu Diplom-Pädagogik bin ich im Grunde durch meine Freundin gekommen, und ich muss gestehen, dass ich anfangs die Hoffnung hatte, dass ich leicht durchkomme. Als ich allerdings anfang zu studieren, habe ich für mich festgestellt, dass dieses Fach viel mehr bietet. Und das finde ich auch das Schöne an Pädagogik: Pädagogik ist das, was ich draus mache. Zumindest in der alten Diplom-Variante ist es erst einmal eigentlich ein Studiengang, der zwar sicherlich bestimmte Dinge vorgibt, aber auch gleichzeitig viele Dinge so offen lässt, dass man sagen kann, dass man relativ viel Freiheit in der Wahl der Themen hat. Ich kann mir also das Seminar, was mich reizt, selbst aussuchen. Und ich kann das Thema finden, das mich eigentlich umtreibt. Ziel des Studiums ist es, die Frage zu finden, die die Antwort auf das bietet, was einen eigentlich schon immer interessiert hat. Ich würde jetzt, fast am Ende meines Studiums, sagen, dass das der Kern ist: ich muss die Frage finden. Und wenn ich die Frage finde, finde ich auch die Antwort und das, was mich fesselt, was ich nicht mehr loslassen mag. Anderes wird da fast schon egal, da mache ich dann auch mal den Schein um des Scheins willen, wenn ich eigentlich letztlich schon einer ganz anderen Frage nachgehe und auf der Suche nach der Antwort bin. Deshalb hat mich Päd-

agogik dann doch so gefesselt, dass ich das Gefühl hatte, das nicht mehr nur zu machen, weil ich irgendwie einen Abschluss brauche, sondern weil es mehr war.

Was waren die Gründe für die Entscheidung, hier in Frankfurt zu studieren?

Ich bin Frankfurter. Es gibt Tendenzen, dass man unbedingt raus muss, im Ausland oder zumindest in eine andere Stadt, und das ist eine gute Suche, wenn es zu einem passt. Auf Biegen und Brechen irgendwo gewesen sein, nur damit man dort war, das war nicht mein Ding. Da mich das nicht umgetrieben hat, woanders hinzugehen, war für mich relativ schnell klar, dass es Frankfurt sein würde. Hier bekomme ich das, was ich machen möchte.

Was würden Sie jemandem raten, der jetzt mit dem Pädagogikstudium beginnt? Was ist Ihrer Ansicht nach wichtig?

Wichtig ist es, sich möglichst breit aufzustellen. Mein Eindruck bei Pädagogen ist oftmals, dass viele eigentlich nur den pädagogischen Bereich als mögliches künftiges Arbeitsfeld sehen, und dass dadurch auch eine gewisse „Scheuklappenmentalität“ da ist. Ich würde Pädagogen allgemein immer raten, sich auch einmal umzusehen, und vielleicht auch in ganz anderen Bereichen zu arbeiten. In Bezug auf einen Nebenjob, den ich immens wichtig finde, und bei dem es im Moment leider unsicher ist, ob man im Bachelor-Studium überhaupt noch die nötige Zeit hat, da würde ich sagen, dass er nicht nur Geld bringt, sondern auch dazu genutzt

werden kann, um Erfahrungen zu sammeln. Ich würde es einfach mal ausprobieren, die Phasen, in denen ich arbeite, wie ein bezahltes Praktikum zu verwenden. Diese Dualität aus Studium und Arbeit, die ich hatte, ließ mich zu dem werden, was ich heute bin und was ich erreicht habe.

Haben Sie während der gesamten Studienzzeit gearbeitet?

Ja. Ich hatte nach meinem Zivildienst noch Zeit bis zum Studienbeginn und war auf der Suche nach einem Nebenjob, um diese Zeit zu überbrücken. Ein Freund sagte, ruf beim Hessischen Rundfunk an, die suchen immer Komparsen oder Kabelträger. Ich habe dort angerufen, und das hat nicht geklappt, weil ich noch kein Student war. Ich kam dann auf eine Warteliste und habe mir dabei nichts gedacht. Mit Studienbeginn habe ich dann beim HR angefangen zu arbeiten, als studentische Aushilfe, und dann kam so das ein oder andere dazu, erst beim Hessischen Rundfunk, dann bin ich zu einem privaten Radiosender und habe dort als Nachrichtenredakteur gearbeitet und bin heute bei einer städtischen GmbH in der Pressearbeit. Die Arbeit macht Spaß, aber man darf sich nicht sehr gefangen nehmen lassen davon, vom Arbeiten und von dem Geld, was sich dadurch auch bietet. Das verführt allzu leicht. Ich bin jetzt 27, ich wäre vielleicht vor zwei Jahren schon fertig gewesen, hätte ich nicht beständig gearbeitet. Auf der anderen Seite glaube ich, dass jemand, der nicht arbeitet und vielleicht nicht einmal ein Praktikum gemacht hat, und früh fertig ist, von einem Arbeitgeber vielleicht gesagt bekommt: wir freuen uns sehr, dass du mit 23 fertig bist, aber was hast du denn schon gemacht? Ich denke, man muss die richtige Mischung finden, und ich denke, dass das Arbeiten neben dem Studium sinnvoll ist.

Wo man arbeiten möchte, ist ja eine individuelle Sache. Wenn von vorneherein klar ist, dass nur der pädagogische Bereich in Frage kommt, wenn man das vielleicht auch schon durch mehrere Praktika während der Schulzeit weiß, dann ist man da gut aufgehoben. Jedem, der sagt, mich interessiert Pädagogik, aber wohin ich dann gehe, weiß ich noch nicht, dem würde ich raten, auf jeden Fall über den Tellerrand hinaus zu gucken, vielleicht auch mit dem Ergebnis, dass das, was man über diesen Tellerrand hinaus gesehen hat, nichts ist. Ich finde es wichtig, Erfahrungen zu sammeln, zu sehen, was es sonst noch so gibt und das zu finden, was einen wirklich umtreibt. Ich selbst fand Medien immer spannend, das ist ein Bereich, den ich mir schon in der Schule vorstellen konnte. Der Medienbereich interessierte mich schon lange, und der Weiterbildungsbereich ebenfalls, mit allem, was die beiden auch an Unterschiedlichkeiten aufzuweisen haben. Insofern würde ich sagen, dass man es einfach mal ausprobieren sollte, einfach mal machen, denn wenn man jung ist, wenn man am Beginn des Studiums steht, kann man das auch. Ich habe mich übrigens nie als Pädagoge direkt beworben, sondern bin mehr durch Zufälle irgendwo reingerutscht. Ich bin beim HR gelandet, und hatte aber anfangs gar nicht dieses Ziel, das zu erreichen. Es war eine schöne Zeit, auch der Radiosender, bei dem ich dann war, letztlich war alles irgendwie dem glücklichen Zufall geschuldet. Ich fange erst jetzt an, die pädagogische Kompetenz, das Fachwissen zu verwenden und auf der anderen Seite auch damit zu spielen, indem ich zum Beispiel versuche, meinem Arbeitgeber klarzumachen, dass ich nicht nur Journalist bin. Ich bin eben auch Pädagoge mit gewissen Kompetenzen und Erfahrungen, von denen der Arbeitgeber profitieren kann.

Eine Bewerbungsstrategie als solche, die ich anderen ans Herz legen könnte, habe ich bisher nicht gehabt.

Um einen Job oder ein Praktikum zu finden braucht es immer auch das berühmt-berühmte Quäntchen Glück, und auch das Netzwerk, das man sich aufbaut.

Ich denke, das ist eine gute Mischung. Glück braucht man immer. Und der Netzwerkgedanke ist sehr zentral. Meiner Meinung nach ist das eines der wichtigsten Dinge, die ein Student im ersten Semester mitnehmen sollte. Dass es nicht nur darum geht, nur zusammensitzen und zu klönen, sondern auch füreinander das Ohr an Entwicklungen zu haben, sich da auszutauschen und auch den Mut zu haben, etwas auszuprobieren. Man kann viele interessante Dinge kennen lernen und viele unterschiedliche Leute, wenn man offen ist, und die Kontakte, die man knüpft, können vielleicht auch in der Zukunft wichtig werden.

Sie sind Frankfurter und kennen Frankfurt. Wie finden Neu-Frankfurter Anschluss, außer über die Uni? Gibt es angesagte Treffpunkte, wo man hingehet, oder Kulturelles, was man sich nicht entgehen lassen sollte?

Die grundlegende Schwierigkeit an Frankfurt ist ja, dass es an der einen oder anderen Stelle eher spröde ist. Das macht es für einen Neu-Frankfurter nicht gerade leicht, Frankfurt zu mögen. In meinem Bekanntenkreis war es so, dass die, die im Sommersemester anfangen, es oft leichter hatten, weil da Frankfurt sehr offen ist, während die, die im Winterse-

mester anfangen, eher so ein zwiegespaltenes Verhältnis zu Frankfurt entwickelten. Ich würde sagen, die beiden schönsten Stadtteile, die Frankfurt zu bieten hat, sind das Nordend und Bornheim. Diese Stadtteile pulsieren am stärksten und bieten am meisten, und ich würde jedem raten, entweder dort die Wohnung zu suchen, oder zumindest regelmäßig hinzukommen, z.B. zu den Wochenmärkten, in die schönen Kneipen. Frankfurt ist im Winter sehr grau. Das ist ein Problem. Und die Stadt ist ein immenser Durchlauferhitzer, die Menschen, die hier sind, sind oft nur ein halbes Jahr hier, manchmal ein Jahr, und dann wieder weg, das heißt, sie bauen kein Verhältnis zur Stadt auf, und das merkt man der Stadt auch an. Letztlich ist es halt auch so, dass es in der Stadt keine zentrale Anlaufstelle gibt, sondern in jedem Stadtteil schöne Ecken, nur die kennt man noch nicht, wenn man neu herkommt. Wenn es möglich ist, würde ich mir einen echten Frankfurter in den Freundeskreis nehmen, der kann Tipps geben. Natürlich ist Frankfurt die beste Stadt, die ich mir vorstellen kann. Ich möchte hier nicht weg. Frankfurt bietet viel Unterschiedlichkeit, im Guten wie im Schlechten, und das macht es eben auch sehr spannend. Den typischen Frankfurter muss man erst einmal erobern, und wenn man das geschafft hat, wird es ein guter Freund. Im ersten Moment ist der Frankfurter ein bisschen schnoddrig, aber dann passt das. Frankfurt hat als Teil einer Metropolregion viel Potential, das ist spannend.

Christoph Naumann, Absolvent der Rechtswissenschaft

Wann waren Sie an der Goethe-Uni, Herr Naumann, und was haben Sie studiert?

Ich habe ab dem Wintersemester 1999/2000 an der Goethe-Uni Jura studiert. Im Sommer 2001 habe ich ein Auslandssemester in Genf verbracht. Das schriftliche Staatsexamen habe ich 2003 absolviert, das mündliche 2004. Während der Referendariatszeit habe ich hier am Campus Westend fürs Staatsexamen gelernt, denn es war schöner als in Bockenheim und das Essen in der Mensa besser. Es hat eine wenig frequentierte sprachwissenschaftliche Bibliothek gegeben und an dem roten Schönfelder hat man gleich die anderen Juristen erkannt. Mit dem Brunnen, der aus Bockenheim umgezogen ist, fühlt man sich hier am Campus Westend ja auch fast schon wieder wie zuhause.

Was waren die Gründe für die Entscheidung, hier zu studieren?

Ich bin hier im Rhein-Main-Gebiet aufgewachsen. Die ersten beiden Semester habe ich in Jena, einer schönen, kleinen Studentenstadt, studiert. Nach einem Jahr habe ich Heimweh bekommen und bin nach Frankfurt zurückgekehrt. Ich habe hier einige Schulfreunde wieder getroffen und auch viele neue Leute kennen gelernt. Obwohl ich das als Student noch nicht so abgesehen habe, ist Frankfurt für Anwälte der beste Standort. Insofern war es eine gute Entscheidung, dass ich hier an der Uni studiert habe. Ich habe hier meine Netzwerke; viele Schulfreunde sind nach dem Studium wieder nach Frankfurt gekommen, weil es hier Jobs gibt. Nicht nur für Anwälte und Banker, sondern eben auch für andere Berufsgruppen.

Rückblickend betrachtet, würden Sie wieder hier studieren?

Ja. Ich habe natürlich auch meine Auslandsaufenthalte zwischendurch genossen, aber grundsätzlich hat es mir hier sehr gut gefallen.

Woran erinnern Sie sich besonders gerne, wenn Sie ans Studium zurückdenken?

Die Freiheit, aufstehen zu können, wann man möchte – ich war zwar ein fleißiger Student, aber das Gefühl, dass man nicht müsste, wenn man nicht wollte, war schon super.

Gab es denn irgendwelche angesagten Treffpunkte, wo Sie besonders gerne oder besonders häufig hingegangen sind?

Donnerstags ins KingKa, und ganz früher auch ins Odeon hinten an der Konstablerwache. Da gab es immer Studentenparty mit reduzierten Getränkepreisen und Essen um Mitternacht; das war ein häufiger Treffpunkt, in dem wir uns als Uni-Clique gefunden haben.

Was würden Sie jemandem raten, der jetzt mit seinem Studium beginnt?

Nach der alten Studienordnung musste man sich extrem um alles selbst kümmern und hatte keine wirkliche Kontrolle, abgesehen vielleicht von der Zeit, die vergeht, und den Eltern, die hätten sagen können, Kind, komm zu Potte. Jetzt gibt es Zwischenprüfungen; dadurch wird ein gewisser Zug im Studium sichergestellt. Das, was ich in Bezug auf die alte Studienordnung gesagt hätte, nämlich dass die Leute sich auf die vier Buchstaben setzen sollen und zusehen, dass sie in Schwung kommen, hat sich jetzt mit der neuen Studienordnung fast erledigt.

Wie ging es für Sie nach dem Abschluss weiter?

Ich habe direkt das Referendariat begonnen, weil ich das materielle Wissen aus dem Studium mitnehmen konnte, und weil ich dann einfach auch fertig werden wollte. Ich dachte, dass ich die Juristenklassiker, also einen Master im Ausland oder eine Doktorarbeit in Deutschland, nach dem Referendariat machen würde. Erst einmal fertig werden, und einfach die Möglichkeit zu haben, als Rechtsanwalt zugelassen zu werden und nicht nur mit irgendwelchen Geldern der Eltern oder aus Stipendien oder Nebentätigkeiten leben zu müssen.

Wie sieht denn heute ein typischer Arbeitstag für Sie aus, falls es diesen gibt?

Um neun Uhr fange ich an und komme meist gegen neun Uhr abends nach Hause, bin also meist zwölf Stunden im Büro. Ich bin auf Unternehmenstransaktionen und Gesellschaftsrecht spezialisiert. Das meint Unternehmensakquisitionen, Konzernumstrukturierungen und Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften. Im Moment begleiten wir sehr viele Restrukturierungen, dass also innerhalb eines Konzerns Refinanzierungen vorgenommen oder Gesellschaften verschmolzen werden. Viele Unternehmensgruppen haben finanzielle Probleme, aus unterschiedlichen Gründen, und wir begleiten die Umstrukturierungen.

Es gibt immer wieder Studierende, die von Anfang an sagen, dass sie später auf jeden Fall in eine Großkanzlei wollen. Was würden Sie sagen, was erwartet einen dort, oder was muss man mitbringen, um überhaupt dort Fuß zu fassen?

Ich muss sagen, dass ich bis zum 5. oder 6. Semester noch überhaupt nicht wusste, was eine Großkanzlei ist. Was man mitbringen muss, sind gute Examina, Teamfähigkeit, denn man arbeitet immer in einer Gruppe, mit Kollegen, Einzelkämpfertum ist nicht angesagt. Ein Stückweit natürlich auch Leidenschaft, aber da sind Juristen durch das Studium schon recht gut vorbereitet. Diese Vorbereitung auf den einen Punkt, das juristische Staatsexamen, dafür muss man Leidenschaft mitbringen, sonst geht das gar nicht. Ich habe noch nebenbei Politikologie studiert, das war viel kontinuierlicher. Der Druck am Ende ist bei Jura einfach etwas ganz anderes. Die Leidenschaft aus dem Studium findet in einer Großkanzlei ihren Widerhall, wenn es beispielsweise darum geht, einen Unternehmenskauf in der Endphase auch zu Ende zu bringen.

Die langen Arbeitstage sind also tatsächlich die Regel?

Ja. Man verbringt viel Zeit am Computer und in der Bibliothek. Es gibt auch Praxisgruppen, in denen es wie im Studium ist: man sitzt zusammen und bespricht unterschiedliche juristische Themen. Transaktionsbezogene Praxisgruppen bei uns sind aber auch z.B. mit Excel-Spreadsheets von Investmentbanken befasst. Man braucht sein juristi-

ches Wissen immer im Hintergrund, aber man muss auch viele andere Dinge kennen und lernen. Die Arbeit mit den Kollegen aus den ausländischen Büros muss auch koordiniert werden, wenn der Mandant – wie meistens – über Ländergrenzen hinweg aktiv ist.

Gibt es Dinge, die Sie in Ihrem Studium gelernt haben, und die Sie heute nur noch selten brauchen?

Ein Grundstock an Wissen ist generell hilfreich. Allgemeines Zivilrecht braucht man irgendwie immer. Strafrecht brauche ich kaum, aber bestimmte Dinge zu verstehen ist trotzdem wichtig. Öffentliches Recht brauche ich zwar selten, aber es kommen doch immer wieder Fragen in diese Richtung. Erst kürzlich bat mich ein Kollege, im Haushaltsgrundsätze-gesetz nachzulesen, welche Einsichtsrechte sich der Bund und der Bundesrechnungshof in einem bestimmten Gesellschaftsvertrag vorbehalten haben. Dann hilft auch wieder der Grundstock an öffentlich-rechtlichem Rechtsverständnis. Ein Jurastudium ist darauf angelegt, dass man denken lernt, und mir persönlich hat das viel gebracht.

Was ist Ihr Tipp für junge Juristen, die vor dem Berufseinstieg stehen?

Habt Spaß während des Studiums, denn bestimmte Gelegenheiten kommen nicht wieder. Wenn es ein Herzenswunsch ist, Rucksackreisen durch die halbe Welt zu machen, dann sollte man das während des Studiums machen, denn danach fehlt einfach die Zeit, obwohl während des Studiums das Geld knapp ist. Mir persönlich ist

das Studium leicht gefallen, andere erlebten mich als sehr ehrgeizig, was ich gar nicht so empfunden habe. Der Unterschied zwischen mir und manchen meiner Bekannten war Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Am Abgabetag morgens um fünf noch an der Hausarbeit zu basteln war einfach nicht mein Ding. Ich glaube, wenn man sich selbst organisiert und für selbstverständlich erachtet, dass man pünktlich und zuverlässig arbeitet, fallen einem viele Sachen sehr viel leichter. Speziell mit dem Jurastudium ist das so eine Sache. Das erste Staatsexamen kann man ja schieben, und immer noch ein Semester dranhängen oder noch ein Repetitorium, aber man macht sich die Sache nicht leichter. Man braucht Selbstbewusstsein, man muss das Examen anpacken und sich sagen, dass man es schaffen wird. Auslandssemester finde ich persönlich ganz wichtig. Egal, ob man in ein Unternehmen möchte oder in eine Kanzlei oder eine Unternehmensberatung, selbst wenn man Richter oder Staatsanwalt wird, woanders gewesen zu sein nimmt einem keiner mehr. Diese Erfahrungen sind wichtig. Man blickt auch über den Tellerrand, über die eigene Clique im Jura-Stil hinaus. Und maximal ein Jahr Vorbereitung aufs Examen, das muss reichen. Draan bleiben, sich bemühen, nicht bummeln, Auslandssemester: das sind meine Empfehlungen.

Herr Naumann, wir bedanken uns für das Gespräch.

HVB WILLKOMMENS- KONTO START BESTE VORAUSSETZUNGEN ZUM DURCHSTARTEN.

- für Schüler, Auszubildende, Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende sowie Berufseinsteiger zwischen 18 und 30 Jahren
- Girokonto für 0 Euro bei monatlichem Geldeingang (ohne Mindesthöhe) und monatlichem Spardauerauftrag ab 10 Euro
- Guthabenzinsen ab dem 1. Euro bis 1.500 Euro (Stand 8/2009)
- kostenlose HVB ecKarte und HVB MasterCard
- kostenlos Geld abheben mit der HVB ecKarte an über 22.000 Geldautomaten in 16 Ländern

Jetzt in Ihrer HypoVereinsbank Filiale:
Friedrich-Stoltze-Platz 1
60311 Frankfurt am Main
Telefon 069 2717-2501

**KOMPLETT FÜR 0 EURO,
AUCH IN DEN ERSTEN
BEIDEN BERUFSJAHREN.**

Sabine Kanzler-Magrit, Beraterin und Coach

Die Fragen stellte Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Frau Kanzler-Magrit, Sie sind als Beraterin und Coach tätig. Wie kamen Sie dazu, und worauf haben Sie sich spezialisiert?

Ich komme ursprünglich aus der Pädagogik und habe lange Jahre in einer stadtteilbezogenen Beratungsstelle gearbeitet. Durch einen Umzug aus dem Umland Hamburgs ins Rhein-Main-Gebiet kam ich in die Lage, mir eine neue Stelle zu suchen und habe dann angefangen, Seminare für die Arbeitsagentur für Arbeitssuchende durchzuführen. Von da bin ich dann in die Outplacementberatung gewechselt und habe in ganz Deutschland in unterschiedlichen Unternehmen ausscheidende Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung beraten. Heute berate ich schwerpunktmäßig Privatkunden – vom Studenten bis ins mittlere Management. Spezialisierungen, die sich auf Branchen oder Berufsgruppen beziehen, habe ich nicht.

Viele können sich unter einem Bewerbungsscoach nur wenig vorstellen. Was bieten Sie Ihren Klienten an, was bekommt man bei Ihnen?

Im Coaching in einer Bewerbungssituation stoßen ja berufliche Vergangenheit und Zukunft aufeinander. Mit der Bewerbung verknüpft man beide: man stellt seine Vergangenheit, seine Kenntnisse, Erfahrungen und Fähigkeiten so dar, dass man für den neuen Job geeignet erscheint, dass die eigenen Potentiale für die zukünftige Tätigkeit sichtbar und nachvollziehbar werden. Bei mir bekommt man – ganz kurz zusammengefasst – Unterstützung, diese Situation zu strukturieren, damit der Klient, der Kunde

seinen eigenen Weg finden kann, möglichst ohne Umwege oder gar Sackgassen. Mir ist es wichtig, die Problemlösungskompetenz meiner Kunden zu stärken. Ich will, dass Menschen möglichst schnell unabhängig von Beratung werden. Und ich bin sicher nicht immer bequem. Ehrlichkeit, Objektivität und gewissenhaftes und gründliches Arbeiten sind Begriffe, denen ich mich verpflichtet fühle. Wie so etwas konkret aussehen kann, das kann man hier als Fortsetzungsgeschichte nachlesen <http://www.salesjob.de/sales/stellenmarkt/know-how/die-kanzlerin/>, Berufsanfängerin sucht erste Anstellung – eine Bewerbungstelenovela in fünf Folgen.

Es hat ja alles zwei Seiten, daher natürlich auch die Frage: was bieten Sie nicht an, was bekommt man nicht?

Patentrezepte oder Wunder biete ich nicht; die gibt es nämlich nicht – oder nur ganz, ganz selten. Vor allem kann und will ich auch niemandem Entscheidungen abnehmen, sagen, was richtig oder falsch ist. Ich kann nur mögliche Konsequenzen aufzeigen, neue Sichtweisen hinzufügen....

In welcher Situation kann ein Coach hilfreich sein?

Die meisten Menschen suchen ein Coaching, eine Begleitung zur Klärung der eigenen Gedanken oder zur Unterstützung in beruflichen Situationen, in denen Entscheidungen zu treffen sind, bei der Einschätzung bestimmter Situationen und Entwicklungen, in Phasen der beruflichen Neuorientierung, bei der Orientierung in einem neuen beruf-

lichen Umfeld oder einer neuen Position oder im Bewerbungsverfahren selbst.

Die Suche nach einem neuen Job ist der klassische Fall dafür. Menschen suchen mit ihrem ganz individuellen Lebenslauf aus unterschiedlichen Gründen eine neue Stelle. Das erstreckt sich von dem ersten „richtigen“ Job als Berufsanfänger nach Ausbildung und/oder Studium bis zum emotional schwierigsten Fall, wenn jemand nämlich aufgrund von Personalabbaumaßnahmen praktisch gezwungen ist, sich neu zu orientieren.

Viele Menschen empfinden diese Situationen als komplex und dementsprechend unübersichtlich und sind folglich unsicher, wie sie vorgehen und sich entscheiden sollen und man kann ja wirklich viel falsch machen. Das Dumme: Fehler, die man in beruflichen Situationen trifft, haben oft die fatale Eigenschaft, weit in die Zukunft zu reichen und dort ihre Folgen zu entwickeln.

„Lohnt“ sich ein Coach überhaupt, und ist Coaching nicht sehr teuer? Kann man nicht einfach auch einen Ratgeber lesen?

Nun, wenn man durch ein Coaching z.B. als akademischer Berufsanfänger seinen Eintritt ins Berufsleben auch nur um 3 Monate verkürzen kann, dann hat man, geht man von nicht allzu üppigen 2000 Euro Nettoeinkommen pro Monat aus, meistens einen satten Gewinn, oder? Mit etwa 4 bis 5 Stunden kann man auch schon ziemlich weit kommen, denn beim Coaching handelt es sich



ja um klar beschriebene Fragestellungen und nicht um Therapie. Man muss ja auch nicht zu einem Coach gehen, der pro Stunde 300,00 Euro berechnet, es gibt ja auch gute um die 100,00 Euro oder weniger. Zudem bieten viele für Studenten Sonderkonditionen an.

Ratgeber lesen hilft natürlich auch, die liefern aber keine individuelle Einschätzung der Situation und halten auch keine kritischen Spiegel vor. Und der Mensch neigt nun mal dazu, nur die Fakten wahrzunehmen, die zu den eigenen Wünschen passen, das geht mir nicht anders als jedem anderen. Wenn diese Wünsche nun unrealistisch oder blauäugig sind...

Muss ich immer persönlich zu einem Coach gehen, oder geht es auch telefonisch oder online?

Es geht alles, jede Form hat Ihre Vor- und Nachteile. Ich arbeite zu ca. 80% mit Kunden online und ergänzend am Telefon, denn die Kunden sind über ganz Deutschland verstreut.

Wenn man sich für ein Online-Coaching entscheidet, dann verzichtet man auf den ständigen persönlichen Kontakt von Angesicht zu Angesicht. Das klingt erst einmal nach einer massiven Einschränkung. Dennoch ist diese Form der Beratung erfolgreich, besonders bei Themen, die (auch) eine intellektuelle Analyse der gegenwärtigen Situation erfordern. Durch die Anforderung, schriftlich die Gedanken niederzulegen, zwingt man sich selbst zur Genauigkeit. Und damit zum Überdenken von Antworten, die man im Gespräch ganz spontan geben würden. Damit begibt man sich selbst schon auf den Lösungsweg für die eigenen Fragestellungen und spart so letztendlich Zeit und damit Geld.

Eine Frage, die viele beschäftigt ist, wie wichtig Praktika und Auslandsaufenthalte sind. Was können Sie aus Ihrer Erfahrung dazu sagen?

Praktika sind wichtig, umso wichtiger, je unklarer das Berufsbild ist, das hinter einem bestimmten Studium steht. Das gilt natürlich besonders für Geisteswissenschaftler, die eine Lehrerausbildung für sich ausschließen und Felder wie z.B. Journalistik etc. an-

streben – also Arbeitsfelder, die sich durch großes Interesse an ihnen mit gleichzeitig wenigen Stellenangeboten auszeichnen. Wer sich hier einordnet, sollte ins Auge fassen, sich schon während des Studiums auch in anderen Bereichen zu orientieren, Bereiche, die auch wirklich Bedarf an Mitarbeitern haben.

Gleiches gilt für Auslandsaufenthalte. Es gibt Unternehmen, da führt kein Weg an Auslandsaufenthalten vorbei, denn damit wird viel an sozialer Kompetenz verbunden. Aber das ist ein Thema, das mehr Raum verdient als nur in einer kurzen Antwort.

Vielen Dank für das Gespräch! Das spannende Thema Auslandsaufenthalt werden wir sicher in einer unserer nächsten Ausgaben wieder aufgreifen.

Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Die Fragen stellte Thomas Rinker, Leiter Career Services

Worauf legen Sie bei Bewerbungen Wert, wie sieht eine gute Bewerbung für Sie aus?

Eine gute Bewerbung macht mich neugierig. Neugierig auf den Menschen, der die Bewerbung geschrieben hat, neugierig darauf, wie jemand sich selbst in der Position sieht, auf die er sich beworben hat. Ich lege Wert darauf, dass die Bewerbung ordentlich aussieht, und dass mein Name richtig geschrieben ist. Ich möchte außerdem sehen, dass der Bewerber / die Bewerberin die Anforderungen der Position kennt und in seinen / ihren Unterlagen darauf Bezug nimmt.

Worauf sollte man als Bewerber allgemein achten, sowohl inhaltlich und formal?

Formal sollte die Bewerbung stimmig sein. Keine fünf oder mehr verschiedenen Schrifttypen, nicht zu verspielt in der Auswahl der Schriftart. Wenn ich mich einmal für eine Form der Daten entschieden habe, sollte ich dabei bleiben. Nicht wechseln zwischen 6/2004 – 8/2004 und 11.12. 2004 – 13.01.2005. Wünscht das Unternehmen eine Emailbewerbung, sollte ich mich per Email bewerben. Habe ich die Wahl zwischen schriftlicher Bewerbung, Email o.ä., dann kann ich natürlich das aussuchen, was mir am meisten liegt. Inhaltlich ist es wichtig, dass ich alle Unterlagen mitschicke, die das Unternehmen verlangt, und dass aus meinem Anschreiben und meinem Lebenslauf klar hervorgeht, wie ich die Anforderungen erfülle und was ich bisher gemacht habe. Der Lebenslauf sollte keine Lücken aufweisen.

Welche Fehler machen Bewerber Ihrer Erfahrung nach bei ihrer Bewerbung am häufigsten?

Tipfehler im Anschreiben kommen ganz häufig vor, müssen meiner Meinung nach aber nicht sein. Eine formal ordentliche, fehlerlose Bewerbung ist ein Muss. Ein weiterer Fehler ist es, die Kontaktdaten nicht auf dem Lebenslauf zu vermerken, oder nur auf einer Seite des Lebenslaufs. Wenn die Unterlagen in gedruckter Form vorliegen, kann es schon mal vorkommen, dass sie durcheinander geraten. Wenn ich einen Lebenslauf ohne Kontaktdaten habe, wird es schwer, ihn wieder zuzuordnen. Wenn das Anschreiben aus einem Bewerbungsbuch abgeschrieben wurde, finde ich das auch nicht so spannend. Aus Büchern kann man sich Tipps holen, aber die Unterlagen, die ich rausschicke, sollten mich als Person zeigen und nicht, wie gut ich aus einem Ratgeber kopieren kann. Viele Bewerber schätzen ihre Sprachkenntnisse falsch ein. Etwas weniger anzugeben als tatsächlich vorhanden ist kein Problem, aber wenn ich in den Unterlagen schreibe, dass ich eine Sprache fließend beherrsche, dann muss ich in der Lage sein, das auch zu demonstrieren. Es kann durchaus sein, dass mein Gegenüber die Sprache ebenfalls fließend spricht und während des Gesprächs in diese Sprache wechselt. Niemand nimmt es krumm, wenn die angegebenen Grundkenntnisse eben Grundkenntnisse sind, aber wenn „fließend“ in der Realität doch nur „erweiterte Grundkenntnisse“ bedeutet, ist das ärgerlich.

Wie sieht ein Vorstellungsgespräch bei Ihnen aus, wie können sich Bewerber darauf vorbereiten?

Die wichtigste Vorbereitung ist es, den eigenen Lebenslauf gut zu kennen und die einzelnen Schritte beschreiben und ggf. erklären zu können. Es geht mir im Vorstellungsgespräch darum, die Person näher kennen zu lernen und die Passung zu der von uns für unsere Kunden zu besetzenden Position zu prüfen. Ich stelle Fragen zu beruflichen bzw. studienrelevanten Themen, aber auch zu persönlichen Eigenschaften. Ich lasse mir Herangehensweisen an Problemstellungen schildern und möchte natürlich auch wissen, warum sich jemand auf eine bestimmte Position beworben hat. Die Fragen, die ich stelle, sind unterschiedlich und nicht in jedem Gespräch gleich. Wichtig ist mir nicht, wie schnell jemand auf meine Fragen antwortet. Nachdenken ist durchaus erlaubt und bei manchen Fragen ausdrücklich erwünscht. Wichtig sind mir ehrliche Antworten. Ein authentisches „Ich weiß es nicht.“ oder „Darüber habe ich noch nie nachgedacht“ ist mir lieber als „Meine größte Schwäche ist Ungeduld.“ oder „Ich bin selbstverständlich teamfähig, belastbar und flexibel.“

Häufig stelle ich einen Teil der Fragen auf Englisch. Wenn in der Ausschreibung Englischkenntnisse gefordert sind, dann spreche ich gerne mal Englisch mit den Bewerber(inne)n.

Was würden Sie Studienanfänger(inne)n raten, wenn es um studienbegleitende Jobs geht?

Man sollte sich überlegen, wie viele Stunden man realistischerweise während der Vorlesungszeit arbeiten kann. Lieber anfangs etwas weniger arbeiten, denn das Studium hat immer Priorität. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, Geld zu verdienen. Es gibt Jobs, die haben mit dem Studium zu tun, andere dienen einfach nur dem Geldverdienen. Beides ist gut – wofür man sich schlussendlich entscheidet, hängt von vielen Faktoren ab. Mindestens ein studiumsrelevanter Nebenjob oder ein längeres Praktikum sollte meiner Meinung nach auf jeden Fall dabei sein, schon allein, um mal hinein zu schnuppern und zu sehen, in welche Richtung es später gehen könnten. Nebenjobs kann man z.B. über das Career Center bekommen. Wir stehen gerne mit Rat und Tat zur Seite, wenn es um das Finden des passenden Jobs geht.

SSIX – Student Services and International Exchange

Mit gezielten Services zum Studienerfolg

Mit der Abteilung SSIX, die für „Student Services and International Exchange“ steht, hat der Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt einen Bereich ins Leben gerufen, der sich voll und ganz dem Service für Studierende verschreibt.

Zielsetzung des SSIX-Teams ist es, die Zufriedenheit der Studierenden zu erhöhen und ihren Studienerfolg zu sichern. Die Angebotspalette reicht von der Einführungswoche bis zum Studienabschluss: Ehrenamtlich tätige Studenten informieren jedes Semester im Rahmen der sog. E! Woche, einer dreitägigen Einführungsveranstaltung, die Erstsemestler über das Studium, den Campus und die Goethe-Universität. Um bereits ab dem ersten Tag Kontakte zu den Mitstudierenden knüpfen zu können, kommt auch das Feiern nicht zu kurz. Die Absolventen des Fachbereichs werden im Rahmen der jährlichen Graduierungsfeier feierlich mit Talaren verabschiedet.

Eine wichtige Anlaufstelle während des Studiums ist das SSIX Info Center. Die hier tätigen studentischen Hilfskräfte helfen gern weiter bei Fragen rund um das Studium.

Darüber hinaus können im SSIX Info Center Bescheinigungen des Prüfungsamtes oder der Wirtschaftssprachen abgeholt und Lerngruppenräume gebucht werden. Ein umfangreiches Angebot an Material zum Mitnehmen wie kostenlose Karriereführer, Stadtpläne oder Formelsammlungen runden das Angebot ab.

Der perfekte Auftritt für Jobmesse und Bewerbungsmappe...

Die Visitenkarte im Fachbereichsdesign!

- 100 Stück für 12 €
(einseitig deutsch oder englisch)
- 100 Stück für 24 €
(Vorderseite deutsch, Rückseite englisch)
- Gegen Vorkasse erhältlich im SSIX Info Center
- Bestellformular unter:
www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center/serviceangebote.html

SSIX INFO CENTER WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

Mo bis Fr von 8.00 bis 12.00 Uhr

Mo bis Do von 13.00 bis 17.00 Uhr

WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

GOETHE
UNIVERSITÄT
FRANKFURT AM MAIN



Max Mustermann
Studierender
Undergraduate Student

Fachbereich Wirtschaftswissenschaften
Faculty of Economics and Business Administration

Campus Westend, Grüneburgplatz 1, 60323 Frankfurt
mmuster@wiwi.uni-frankfurt.de, www.wiwi.uni-frankfurt.de
Tel: +49-69-123456, Mobil: +49-190-1234567





Kontakt: ssix-infocenter@wiwi.unifrankfurt.de

Telefon: 069/ 798-ssix (7749)

Campus Westend, Grüneburgplatz 1

Gebäude Rechts- und Wirtschaftswissenschaften (RuW), Raum 1.203 (1. OG).

60323 Frankfurt am Main

www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center.html

Weitere Informationsangebote

Für umfangreichere Fragen, auch zur Schwerpunkt- und Berufswahl, steht bei SSIX die Studienfachberatung zur Verfügung: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/studienberatung.html

Daneben wird die Beratung rund um das Auslandsstudium großgeschrieben. Das Auslandsbüro ist kompetenter Ansprechpartner für die Planung eines Aufenthaltes an einer der über 50 Partneruniversitäten weltweit. Spannende Erfahrungsberichte und weitere Informationen unter:

www.wiwi.uni-frankfurt.de/international/studieren-im-ausland.html

Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“

Um die Studierenden frühzeitig auf das Berufsleben vorzubereiten, initiiert SSIX das Zusammentreffen von Theorie und Praxis: Die jeweils im Wintersemester angebotene Veranstaltungsreihe „Bachelor meets Business“ gibt Studierenden die Möglichkeit, innerhalb der Universität Kontakte zu einflussreichen Wirtschaftsunternehmen zu knüpfen. Im Rahmen des im Wintersemester 2009/10 wieder stattfindenden Kolloquiums stehen eine Reihe von Unternehmen für Fragen zu Praktikumsmöglichkeiten und Perspektiven für die Zeit nach dem Studium zur Verfügung. Termine und teilnehmende Firmen unter: www.wiwi.uni-frankfurt.de/mein-wiwi-studium/ssix-info-center/bachelor-meets-business.html

Kontakt: bmb@wiwi.uni-frankfurt.de



Veranstaltungen

18.11.2009

JURAcOn, 2-tägige Veranstaltung (Einzelgespräche), IQB Career Services AG

10.12.2009

JOBcon Classic, 1-tägige Firmenkontaktmesse, IQB Career Services AG

04.02.2010

JOBcon Finance, 1-tägige Firmenkontaktmesse, IQB Career Services AG

23.02.2010

JOBcon Engineering, 1-tägige Firmenkontaktmesse, IQB Career Services AG

11.05.2010

meet@fh-frankfurt, 1-tägige Firmenkontaktmesse, IQB Career Services AG

09.06.2010

meet@uni-frankfurt, 1-tägige Firmenkontaktmesse, IQB Career Services AG

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.iqb.de



Für alle, die **MEHR**
als nur diese Seite
BEWEGEN
wollen.

Frankfurter Allgemeine
Stellenmarkt



Samstags. Sonntags. Immer.

Informationen unter 0180 3 32 95 62*
oder fazjob.net/kontakt

* 9 Cent pro Gespräch aus dem Festnetz der Deutschen Telekom,
abweichende Preise aus dem Mobilfunknetz möglich

Für Sie gelesen

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Schön, dass Sie da sind! Karrierestart nach dem Studium

von Doris Brenner

ISBN 978-3-82147-662-9



Doris Brenner ist Karriereberaterin und weiß aus ihrer Praxis, dass der Berufseinstieg nach dem Studium nicht nur die „große Freiheit“ bedeutet, sondern auch mit Schwierigkeiten und Hindernissen verbunden sein kann.

Im Job geht es nicht nur um fachliches Wissen, sondern auch darum, die Spielregeln im Berufsalltag kennen zu lernen und die Fettnäpfchen zu vermeiden. Aufgeteilt in die Themengebiete Berufsstart, Berufspraxis, Werkzeugkoffer für Ihren Erfolg und Der Blick nach vorn bietet das Buch einen guten Überblick, was beim Berufseinstieg in einem Unternehmen zu erwarten ist.

Wie übersteht man die ersten hundert Tage? Was gibt es beim Umgang mit Arbeitskollegen und Vorgesetzten zu beachten? Ist in der Praxis tatsächlich alles anders als in der Theorie? Wozu brauche ich Netzwerke? Diesen und anderen Fragen geht Doris Brenner nach und gibt klare und nachvollziehbare Antworten.

Praxistipps von Personalverantwortlichen und Unternehmensvertretern runden die Kapitel ab und geben einen Einblick in den Unternehmensalltag.

Beim Sprung ins kalte Wasser dient „Schön, dass Sie da sind!“ recht gut als Schwimmhilfe – schwimmen, arbeiten, eigene Erfahrungen sammeln müssen Sie natürlich selbst.

Für Sie gelesen

Frankfurter Allgemeine Buch

Teamführung. 9 Kunststücke, mit denen Sie aus Einzel- kämpfern eine Mann- schaft machen

von Heinz Becker

ISBN 978-3-89981-208-4



Wer jemals in Teams gearbeitet hat, weiß: Sowohl die größte Hürde als auch der entscheidende Erfolgsfaktor liegt darin, aus einer Gruppe von Einzelnen ein „Wir“ zu machen. Sollte eigentlich das gemeinsame Arbeitsergebnis im Vordergrund stehen, machen interne Querelen und Unwägbarkeiten manches Mal jede Hoffnung auf eine schnelle, pragmatische Lösung zunichte. In solchen Momenten wünscht man sich, zaubern zu können ...

Der Ratgeber verrät 9 Zaubertricks, mit denen man aus einer Gruppe von Einzelkämpfern, Streithähnen, Harmoniesüchtigen, Anfängern und Vollprofis ein gut funktionierendes Team macht. Er setzt bei Situationen an, denen Teamarbeiter immer wieder begegnen. Einige der 9 Kunststücke sind vielleicht bereits bekannt. Andere sind sicherlich neu und fremd. Um jedoch erfolgreich zu sein, braucht man „alle Neune“. Mit vielen Fallbeispielen, in denen sich die meisten wiederfinden können, werden unter anderen folgende Fragen beantwortet:

- Warum es ohne Auseinandersetzung in Teams nicht geht
- Wie in Diskussionen trotz Chaos und Apathie Ergebnisse erzielt werden
- Wie mit schwierigen Kandidaten umgegangen werden sollte
- Wie Misslungenes gewinnbringend genutzt werden kann

Die besten Tipps für das erfolgreiche Arbeiten in Teams zeigt Ihnen Heinz Becker nach über 25 Jahren Beratungserfahrung als Coach für alle Fragen der Zusammenarbeit in Unternehmen.

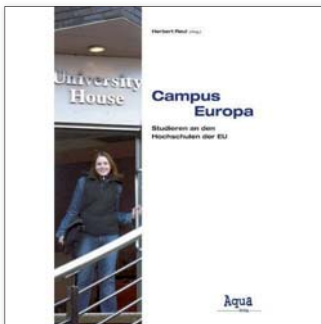
Für Sie gelesen

von Bente Krämer, Campuservice GmbH

Campus Europa – Studieren an den Hochschulen der EU

von Herbert Reul

ISBN 978-3-93934-101-7



Ein Karriere-Ratgeber der ganz anderen Art, der „Campus Europa“: Herausgeber Herbert Reul, Mitglied des Europäischen Parlaments, weiß zu gut wie wertvoll heutzutage interkulturelle Kompetenz ist und welch ein Karrieresprungbrett eine solide Auslandserfahrung sein kann.

Ein detaillierter Serviceteil informiert die Studierenden über die Organisation und Durchführung eines Auslandssemesters. Auf wichtige Aspekte wie Finanzierung, Fristen und Behördengänge wird detailliert eingegangen. Eine Liste von Web-Adressen unterstützt bei der Planung eines eigenen Auslandsaufenthaltes. Daneben enthält „Campus Europa“ Erfahrungsberichte von 15 Studenten mit völlig verschiedenen Ausgangssituationen und Erfahrungen. Der Leserin und dem Leser wird durch die Vielfalt der Berichte aus unterschiedlichsten Ländern aufgezeigt wie verschieden sich ein solcher Aufenthalt gestalten kann, sei es mit der Unterstützung von Erasmus anderen Förderprogrammen oder ganz auf eigene Faust, sei es während des Bachelors, des Masters, in Italien, in Finnland, in England...

Fazit:

„Campus Europa“ zeigt auf, wie hilfreich ein solches Auslandssemester in unserer „immer näher zusammen rückenden Welt“ sein kann. Die Tipps und Tricks sind sehr nützlich im Hinblick auf die Realisierung und insbesondere die Finanzierung. Dank der Erfahrungsberichte wird deutlich, dass diese Zeit nicht nur den Lebenslauf optimiert, sondern auch, wie wertvoll sie für den Studierenden und seine persönliche Entwicklung sein kann – ein praxisnaher und pragmatischer Ratgeber!

Für Sie gelesen

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Selbstbewusstsein. Das Trainingsbuch

von **Bettina Stackelberg**

ISBN 978-3-40658-558-6

Selbstbewusstsein trainieren? Geht das überhaupt? Ist es selbstbewussten Menschen nicht in die Wiege gelegt, so zu sein, und sind weniger selbstbewusste Menschen nun einmal so, wie sie sind, und können nicht aus ihrer Haut?

Bettina Stackelberg räumt in diesem kompakten Büchlein im Westentaschenformat mit Vorurteilen zum Thema Selbstbewusstsein auf. Auf 124 Seiten finden sich Übungen, Tipps, Glaubenssätze zu Berufs- und Privatleben und zum Umgang mit Krisen.

Wer sich schon einmal gefragt hat, was er tun würde, hätte er allen Mut der Welt, ist bei Bettina Stackelberg genau richtig. Sie stellt diese Frage und gibt Denkanstöße für mögliche Herangehensweisen. Wer vor Entscheidungen steht und sich unsicher ist, welchen Weg er gehen soll, bekommt Hilfestellung. Und wer einen so präsenten inneren Kritiker hat, dass dieser das eigene Selbstbewusstsein kleiner hält als es ist, wird eingeladen, diesen auch einmal schweigen zu lassen.

Das Büchlein liefert keine fertigen Rezepte, keine Strickanleitung zum jederzeit passenden Selbstbewusstseins-Pullover, aber auch nicht hohle Phrasen und Allgemeinplätze, sondern glaubwürdige und lebenswerte Gedanken, Ideen und Vorschläge.



Für Sie gelesen

von Andrea Hartenfeller, Leiterin Career Center

Einladung zum persönlichen Erfolg. Finden Sie vom Broterwerb zu Ihrer Berufung & Lebensbalance

von Margit Picher

ISBN 3 200 00097 X

Margit Picher hinterfragt in ihrem Buch die „klassische“ Karriere, die immer nach oben führt und wo Umwege keinen wirklichen Platz haben. In persönlichen Statements werden vielfältige Karrierewege vorgestellt, so z.B. von Udo Jürgens und Karlheinz Böhm. Doch nicht nur Prominente finden sich in diesem Buch, auch Menschen wie Josef F. Pfeleger, KfZ-Mechaniker und „Steirer des Jahres 2001“ und Pfarrer Wolfgang Pucher sind vertreten. Es geht Margit Picher in ihrem Buch um die Balance aus Berufs- und Privatleben, um Themen wie Selbstbild und Selbstwert, um Laufbahnanalyse und ganz persönliche Erfolgsgeschichten.

In die drei Teile Einleitung, Analyse und Umsetzungsstrategien gegliedert finden sich eine Vielzahl an Fragestellungen, Checklisten, Regeln und Geschichten rund um Erfolg, Zeit, Entspannung und Leben.

Ein lockeres und dennoch ernsthaft geschriebenes Buch, das einlädt, den eigenen Weg zu finden und zu hinterfragen. Wer sich den Luxus gönnt, einmal abzuschalten und sich konstruktiv mit sich selbst zu beschäftigen, für den ist die „Einladung zum persönlichen Erfolg“ ein spannender und passender Begleiter.



Für Sie gelesen

von Jessica Kuch, Redakteurin Multimediasystem
der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Komm zum Punkt! Das Rhetorik-Buch mit der Anti-Laber-Formel

von Thilo Baum

ISBN 978-3-82185-977-4

Wer kennt sie nicht, langweilige Vorträge die sich wie Kaugummi ziehen, Referate die keinen Sinn ergeben und darauf aus sind die Stunde zu füllen, Texte die mit Fremdwörtern übersät werden oder einfache Politik-Diskussionen bei denen man schon nach fünf Minuten nicht mehr weiß was wahr oder falsch ist.

Thilo Baum räumt mit seinem Buch „Komm zum Punkt! Das Rhetorik-Buch mit der Anti-Laber-Formel“ auf und plädiert für eine einfachere Ausdrucksweise. Dabei gibt er viele Hilfestellungen, Tipps und Beispiele aus dem Alltag die verdeutlichen, wie Sprache verschönert und verbessert werden kann. „Es geht bei Rhetorik nicht um schicke Management-Vokabeln oder darum, wie Sie Ihre Arme halten. Wenn Ihre Botschaft auch in Zeiten des Informationsüberflusses ankommen soll, dann seien Sie prägnant,“ erläutert der Kommunikationswissenschaftler und Journalist, Thilo Baum.

100 zusammengefasste Anti-Laber-Tipps verdeutlichen, wie Sprache klar und deutlich gemacht wird, wie man komplizierte Dinge mit einfachen Worten sagt und wie man sein Publikum beeindrucken und in seinen Bann ziehen kann.

Fazit:

„Komm zum Punkt!“ ist ein Rhetorik-Ratgeber für jede/n, egal ob während des Studiums, im Beruf oder Alltag.



DAS EINZELGESPRÄCH-EVENT

EINZELGESPRÄCHE FÜR JUNGE TOP-JURISTEN

- » Führen Sie Karrieregespräche mit den Verantwortlichen aus Top-Wirtschaftssozietäten und namhaften Unternehmen
- » Nutzen Sie Ihre Chance und erweitern Sie Ihr persönliches Karrierenetzwerk
- » Teilnahme nur nach vorheriger Online-Anmeldung möglich

FRANKFURT 18. NOVEMBER 2009

10 – 17 Uhr · Commerzbank-Arena · Mörfelder Landstraße 362

Führen Sie Karrieregespräche mit diesen Kanzleien und Unternehmen:

(Stand 27.08.2009)

ALLEN & OVERY	BAKER & MCKENZIE	BEITEN BURKHARDT	BROICH BEZZENBERGER
Gleiss Lutz	hemmerconsulting	LATHAM & WATKINS ^{LP}	Linklaters
Lovells	NÖRR STEFEN-HOFER LUTZ	SULLIVAN & CROMWELL LLP	JURAcon MODERNE KARRIERE-SERVICES

Infos und Bewerberservices unter:

www.juracon.de · Info-Telefon: 069 / 79 40 95-55

IOB.de
CAREER SERVICES

In Kooperation mit:




Unternehmen stellen sich vor

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	78
Lidl	80
MLP Finanzdienstleistungen AG	82
Morgan Stanley	84
PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft	86

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Homepage:	www.kpmg.de
Branche:	Wirtschaftsprüfung, Steuer- und Unternehmensberatung
Geschäftsbereich:	Audit, Tax, Advisory
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Berlin; 23 weitere Standorte, u.a. Frankfurt, München, Düsseldorf
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	ca. 8.500
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschafts-, Rechtswissenschaften, Informatik, Wirtschaftsinformatik, Wirtschaftsmathematik, Wirtschaftsingenieurwesen
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	gute Examensnoten, Praktika, Mobilität, relevante Studienschwerpunkte sowie gute Englischkenntnisse
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg, Trainee-Programm Advisory
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	möglich
Bewerbungen an:	Recruiting-Team Klingelhöferstraße 18, 10785 Berlin Telefon: 0800 – 5764 562 E-Mail: recruiting@kpmg.com Webseite: www.kpmg.de/careers/

Surfen Sie in die richtige Richtung!



www.kpmg.de/careers

Besuchen Sie uns online!

Informieren Sie sich ausführlich über unsere Geschäftsbereiche, aktuelle Stellenangebote, Veranstaltungen und vieles mehr.

AUDIT ■ TAX ■ ADVISORY

KPMG

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Lidl
Homepage:	www.lidl.de
Branche:	Lebensmitteleinzelhandel
Standorte in Deutschland:	Hauptsitz: Neckarsulm Deutschland: über 3.000 Filialen
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	mehr als 50.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Vertrieb, Informationstechnologie
Gesuchte Fachrichtungen:	Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsinformatik
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Trainee-Programm, Direkteinstieg
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	auf Anfrage
Bewerbungen an:	Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG Abteilung Recruiting Rötelstraße 30, 74172 Neckarsulm E-Mail: bewerbung@lidl.de

Zukunft mit Perspektive. Willkommen in der Welt des Handels!



Trainee (w/m) zum Verkaufsleiter

Lidl zählt zu den führenden Unternehmen im Lebensmitteleinzelhandel in Deutschland. Mittlerweile ist das Unternehmen in ganz Europa aktiv. In Deutschland sorgen 34 rechtlich selbstständige Regionalgesellschaften mit 3.000 Filialen und über 50.000 Mitarbeitern für die Zufriedenheit der Kunden. In der Welt des Handels ist jeder Tag eine spannende Herausforderung. Planen, agieren, entscheiden – immer in Bewegung, immer anders: So sieht Ihr Tag als Verkaufsleiter (w/m) aus. Wenn Sie sich darauf freuen, in einem engagierten Team bei Lidl etwas zu bewegen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung!

Ihre Aufgaben

Bei Lidl wird gehandelt. Dynamisch, schnell, erfolgreich. Um Sie optimal auf Ihre zukünftige Führungsaufgabe vorzubereiten, stehen Sie bei Lidl vom ersten Tag an mitten in der Praxis. Unterstützt von erfahrenen Verkaufsleitern (w/m) erhalten Sie einen gründlichen Einblick in das Tagesgeschäft des Lebensmitteleinzelhandels. Während dieser intensiven, von einem Seminarprogramm z. B. zum Thema Führung, Präsentation oder Konflikttraining begleiteten Einarbeitungsphase lernen Sie einfach alles, um direkt durchzustarten: Sie sind als Verkaufsleiter (w/m) für einen Bezirk mit durchschnittlich fünf Filialen verantwortlich. Sie organisieren alle geschäftlichen Aktivitäten, von der Planung über die Einstellung und Führung von Mitarbeitern bis hin zum Controlling und sorgen so für die optimale Umsetzung unseres Unternehmenskonzeptes.

Ihr Profil

Wir suchen Absolventen oder Young Professionals, die sich auf das Abenteuer Handel freuen. Dazu bringen Sie eine hohe Motivation zum Lernen, Kommunikationsfähigkeit, ein vorbildliches Auftreten und Spaß an neuen Herausforderungen mit. Wenn Sie also nach Ihrem Studienabschluss an einer Universität, Fach- oder Dualen Hochschule Ihre theoretischen Kenntnisse in die Praxis umsetzen wollen, sind Sie bei uns richtig!

Unser Angebot

Sie erhalten von Anfang an ein überdurchschnittliches Gehalt und einen Firmenwagen, den Sie selbstverständlich auch privat nutzen können. Wir sind ein junges Unternehmen, das schnell und dynamisch wächst. Diese Chance bieten wir auch Ihnen. Schlanke Strukturen und unsere zielgerichtete Personalbetreuung eröffnen beste Perspektiven. Engagement und Können zahlen sich aus: Lidl lohnt sich!

Interesse geweckt?

Dann überzeugen Sie uns mit Ihrer aussagekräftigen Bewerbung, die wir selbstverständlich vertraulich behandeln. Wir führen das Bewerbungsverfahren im Auftrag unserer Regionalgesellschaften durch und leiten Ihre Bewerbung deshalb an die für Ihre Region zuständige Gesellschaft weiter. Senden Sie Ihre Unterlagen unter Angabe der Referenznummer an:

Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG
Abteilung Recruiting · Ref.-Nr. 2984011209
Rötelstraße 30 · 74172 Neckarsulm

Bewerbung online unter:
www.lidl.de

oder per E-Mail unter:
bewerbung@lidl.de



EINSTIEG BEI LIDL DEUTSCHLAND

Lidl lohnt sich.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	MLP Finanzdienstleistungen AG
Homepage:	www.mlp.de
Branche:	Finanzdienstleistungen
Geschäftsbereich:	Finanzberatung
Standorte in Deutschland:	Wiesloch bei Heidelberg, Geschäftsstellen bundesweit
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	> 2.400 Berater, rund 2.000 festangestellte Mitarbeiter
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Permanenter Bedarf an qualifizierten Beratern/-innen
Gesuchte Fachrichtungen:	Alle Fachrichtungen; bevorzugt Wirtschaftswissenschaftler, Juristen und Ingenieure
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Unternehmergeist, Eigeninitiative, Kunden- und Dienstleistungsorientierung, sympathische Persönlichkeit
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Financial Trainee, Financial Consultant
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	auf Anfrage
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	auf Anfrage
Bewerbungen an:	MLP Finanzdienstleistungen AG Herr Thomas Arnreiter Leiter Personalwesen Recruiting Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch Tel.: 06222/308-8410, Fax: 06222/308-8411 E-Mail: mlp-berater@mlp.de



Daniel Brandtner, Mag. der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, MLP-Berater.

Sicherheit mit Perspektive – Willkommen bei MLP.

MLP setzt seit über 35 Jahren Maßstäbe bei individuellen Finanzlösungen für Akademiker und andere anspruchsvolle Kunden. Über 775.000 Kunden profitieren von unseren ganzheitlichen Vorsorge- und Finanzkonzepten.

Um unseren Erfolg weiter auszubauen, suchen wir für unsere Geschäftsstellen Hochschulabsolventen und junge Beratungstalente zum Einstieg als

**Financial Consultant (m/w) oder
Financial Trainee (m/w).**

Nach einer intensiven Ausbildung, die in der Branche Standards setzt, begleiten Sie Ihre Kunden mit maßgeschneiderten und innovativen Finanzlösungen ab dem Berufsstart und in allen weiteren Lebensphasen als kompetenter Ansprechpartner.

MLP Finanzdienstleistungen AG
Personalmarketing/Recruiting
Thomas Arnreiter
Alte Heerstraße 40, 69168 Wiesloch
Tel 06222 • 308 • 8410
www.mlp-berater.de

Wir bieten Ihnen die besten Bedingungen im Wachstumsmarkt Finanzdienstleistungen:

- Attraktives Fixum zu Beginn der Tätigkeit
- Hoch qualifizierte Aus- und Weiterbildung an der MLP Corporate University und in der MLP-Geschäftsstelle
- Unabhängiger Zugriff auf die besten Produkte am Markt
- Professionelle Unterstützung durch unsere Vertriebservices
- Eine hoch anspruchsvolle und attraktive Kundenzielgruppe

Schon während der Einstiegsphase genießen Sie die Vorteile eines selbstständigen Unternehmers mit unbegrenzten, leistungsabhängigen Einkommensmöglichkeiten. Neben Ihrer Eigeninitiative und Ihrem überdurchschnittlichen Engagement überzeugen Sie uns vor allem durch Ihre Persönlichkeit und Ihre ausgeprägte Kommunikationsstärke. Sie gehen gerne auf andere Menschen zu, schätzen eigenverantwortliches Arbeiten und haben den Anspruch, sich kontinuierlich weiterzuentwickeln? Dann freuen wir uns, Sie kennen zu lernen..



Finanzberatung, so individuell wie Sie.

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	Morgan Stanley
Homepage:	www.morganstanley.com/careers
Branche:	Bank- und Finanzdienstleistungen
Geschäftsbereich:	Investment Banking
Standorte in Deutschland:	Junghofstrasse 13-15, 60311 Frankfurt
Anzahl Mitarbeiter:	weltweit um die 40.000
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Beratung bei Fusionen und Übernahmen, Privatisierungen und Restrukturierungen; Eigenkapitalerhöhung, Fremdkapitalfinanzierung, Handel mit Wertpapieren, Wertpapier-Research und globales Investment-Management sowie Vermögensverwaltung
Gesuchte Fachrichtungen:	Alle Fachbereiche sind willkommen. Einige Bereiche benötigen quantitative, mathematische Fachbereiche. Relevante Arbeitserfahrung, sehr gute Englischkenntnisse sind auch willkommen.
Gewünschte Zusatzqualifikationen:	Keine
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	In allen Bereichen. Wir bieten Praktika und Direkteinstiege in London und Frankfurt an.
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	möglich
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	nicht möglich
Bewerbungen an:	Nur online möglich via www.morganstanley.com/careers



Day 1: Introductions

Day 2: The World

The faster your career grows, the smaller the globe will seem.

At Morgan Stanley, solving complex challenges and fueling economic growth across continents is what we do. On any given day, you might be facilitating and underwriting transactions, or providing liquidity and capital for a growing global economy. We offer you a structured path to success, which means you'll quickly gain unprecedented exposure to every aspect of the financial world. Moreover, we'll give you the opportunity to become involved in making a real difference. And we'll provide you with the training, mobility, and responsibility to do it. If you have the perspective to face today's global challenges, we'd like to talk to you.

To find out more about career opportunities at Morgan Stanley and to hear from recent hires visit: www.morganstanley.com/careers

Morgan Stanley
WORLD WISE

Der **Karriere**Planer

Unternehmen:	PricewaterhouseCoopers AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Homepage:	www.pwc-career.de
Branche:	Assurance (Wirtschaftsprüfung und prüfungsnahe Dienstleistungen), Tax (Steuerberatung), Advisory (Transaktions-, Prozess- und Krisenberatung)
Standorte in Deutschland:	28 Standorte deutschlandweit
Anzahl Mitarbeiter in Deutschland:	rund 8900
Es werden Bewerber für folgende Tätigkeitsbereiche gesucht:	Wirtschaftswissenschaften, Jura (Wirtschafts-)Ingenieurwesen, (Wirtschafts-)Informatik, (Wirtschafts-)Mathematik
Berufseinstiegsmöglichkeiten:	Direkteinstieg mit Training-on-the-job und umfassendem Weiterbildungsprogramm in den o.g. Geschäftsbereichen
Praktika/Werkstudententätigkeiten:	mind. 6 Wochen, Praktikantenprogramm KIT und Werksstudententätigkeit
Studien-/Diplomarbeiten/Promotionen:	Ausschreibungen und auf Anfrage
Bewerbungen an:	Online an: www.pwc-career.de

SIE HABEN EINEN TOLLEN ABSCHLUSS? HÄTTEN UNSERE KUNDEN AUCH GERNE.

Bei PwC Assurance werden Sie nicht nur zum Experten für internationale Rechnungslegung – auch bei der Prüfung von Konzernabschlüssen können Sie Ihr Know-how einbringen. Darüber hinaus warten noch weitere spannende Jobs auf Sie. Klar, dass wir von unseren Bewerbern hervorragende Noten, viel Motivation und eine große Portion Ehrgeiz erwarten. Aber dafür bekommen Sie ja auch einiges: hochkarätige Kunden und eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Und falls Ihr Interesse über das Thema Prüfung hinausgeht: Für unsere Bereiche Advisory und Tax gilt das selbstverständlich auch. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung unter www.pwc-career.de

PricewaterhouseCoopers. Die Vorausdenker.

www.pwc.de

PRICEWATERHOUSECOOPERS 

Notizen:

Notizen:

Notizen:

Goethe-Alumni

Das Netzwerk für Alumni
der Goethe-Universität

www.alumni.uni-frankfurt.de

