



Was steckt wirklich hinter jedem Unternehmen? Diese Frage können gerade Absolventen selten gut beantworten.

Die ersten Schritte im Berufsleben

WIE FINDE ICH DEN ARBEITGEBER, DER ZU MIR PASST?

Frisch gebackene Absolventen erwarten nach dem Abschluss die Herausforderung, den richtigen Arbeitgeber zu finden. Unfassbar viele Stellenanzeigen, die theoretisch passen könnten. Und ein paar wenige – meist große – Namen, bei denen sich in Unkenntnis der Alternativen alle bewerben. Wie findet man den ersten Job, der sowohl fachlich erfüllend als auch menschlich passt? Der Wirtschaftspsychologe Erich Kirchler weiß Rat.

Wenn wir die Ausgangslage zu Beginn etwas abstrakter darstellen, sieht sie folgendermaßen aus: Bei der Wahl des Arbeitgebers geht es darum, trotz dürftiger Informationen die richtige oder zumindest eine gute Entscheidung zu treffen. In der Stellenausschreibung steht in der Regel nur stichpunktartig, wen das Unternehmen sucht. Auch die Informationen zum Arbeitgeber selbst sind eher spärlich enthalten. Eine Entscheidung zur Bewerbung allein auf Basis der Informationen in Stellenausschreibungen zu treffen, ist deshalb mit einer hohen Unsicherheit verbunden, ob Unternehmen und Kandidat wirklich zusammen passen.

Die Informationsbasis muss also zunächst verbreitert werden, um sicherer prognostizieren zu können, dass sich eine Bewerbung tatsächlich für beide Seiten lohnt.

Womit aber beginnt man? Viele Absolventen beginnen mit der Recherche über die Onlinebörsen, oft mit der Hoffnung, sich irgendwie „inspirieren“ zu lassen und in der nächsten Stellenanzeige einige Schlüsselwörter zu finden, die perfekt zu einem passen.

Oft führt dieses Vorgehen schnell zur Frustration. Das Angebot ist riesig und die Unterscheidung zwischen Unterneh-

men, die es bis dato versäumt haben, sich über ihre Arbeitgebermarke inhaltlich und kulturell zu definieren und so schon bei Absolventen verankert zu sein, ist kaum möglich.

Deshalb ist es am Anfang wichtig, sich über die eigenen Ziele klarzuwerden: Was will ich eigentlich? Welche Werte, Firmenkultur, Arbeitsklima, Weiterbildungsmöglichkeiten, Gehalt und Wohnort und nicht zuletzt Vereinbarkeit von Arbeit und Privatheit schweben mir vor und wie gewichte ich all diese Werte?

Viele Absolventen stellen sich diese Frage nicht. Dabei hilft eine klare, schriftlich

fixierte Selbsteinschätzung sehr, im späteren Abgleich mit potenziellen Arbeitgebern Klarheit zu gewinnen. Besonders hilfreich ist es, diese eigenen Bedürfnisse gemeinsam mit Freunden oder Familie zu diskutieren. Sie können einen manchmal besser einschätzen, als man selbst.

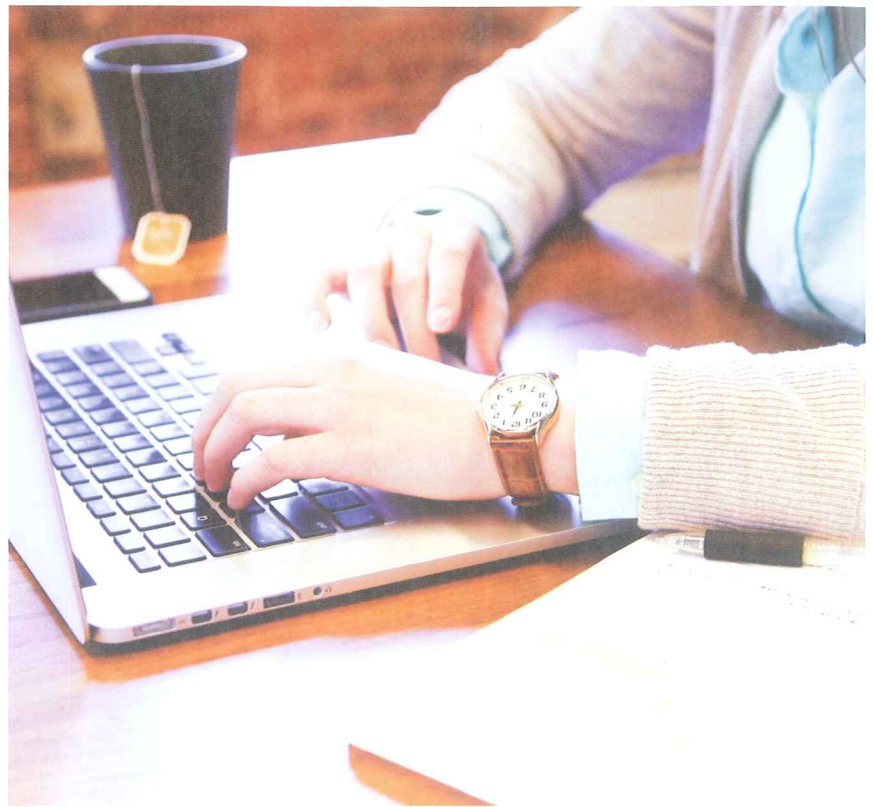
Fragen an die Menschen, die einem nah sind, könnten lauten:

- Was glaubst du, mit welcher Art Kollegen arbeite ich gut und gerne zusammen?
- Was muss die Arbeit mir inhaltlich bringen? Was macht mich dabei glücklich?
- Wie wichtig sind mir Prestige, Gehalt und Aufstiegschancen? Womit kann man mich besonders motivieren?
- Was ist mir wichtig neben dem Job und wie wird dies durch Arbeitszeiten, Reisen oder Ortswechsel beeinflusst?
- Was sind meine Talente und in welchen Umfeldern tue ich mich schwer?

Diese ehrliche Selbsteinschätzung hilft nicht nur bei der Erstauswahl möglicher Arbeitgeber, sondern kann während des Vorstellungsgesprächs noch einmal wichtig werden: Genau auf diese Punkte, die einen selbst ausmachen und die einem wichtig sind, kann man durch eigene Fragen auch den potenziellen Arbeitgeber „abklopfen“.

Der Arbeitsplatz sollte immer mit einer gewissen Autonomie verbunden sein, um Motivation und Zufriedenheit zu schaffen

Wenn ich also genau weiß, welche Kriterien für mich ein Muss sind und welche austauschbar – wenn ich quasi mit meinem „Einkaufszettel“ ausgerüstet bin – fällt eine erste Bewertung der Arbeitgeber um einiges leichter und hilft, Struktur in das gewaltige Angebot der Stellenmärkte zu bringen. Die Analyse der eigenen Stärken und Schwächen, der



Um den richtigen Arbeitgeber zu finden, ist vor allem eines wichtig: ausgiebige Recherche.

Berufsinteressen und generell der Ziele im eigenen Arbeitsleben ist also der erste Schritt. Dabei können übrigens auch psychologische Tests helfen. Ein sogenanntes Self-Assessment zahlt sich aus, um sich Klarheit über sich selbst und die eigenen Erwartungen an einen Arbeitsplatz zu verschaffen.

Der zweite Schritt besteht dann daraus herauszufinden, welche Firma meinen Kriterien zu einem hohen Prozentsatz entspricht. Allerdings ist dies nicht einfach. Neben dem Stellenprofil in der

und wie hat er sich in der Vergangenheit in Krisensituationen verhalten? Wurden Geschäftsfelder geschlossen und Mitarbeiter entlassen, um den Shareholdern zu gefallen, oder existiert beim Unternehmen auch eine gewisse Loyalität mit den eigenen Beschäftigten?

Machen Sie bei Ihrer Recherche nicht den Fehler, nur die erste Google-Ergebnisseite zu berücksichtigen. Erfahrungsberichte über die von Ihnen ins Auge gefassten Arbeitgeber finden sich auch auf Webseiten, die nicht perfekt suchmaschinenoptimiert sind.

Als Königsweg, Arbeitgeber zu beurteilen, werden oft Bewertungsportale wie kununu oder glassdoor genannt. Ich sehe dies kritisch, weil durch die anonyme Bewertung schon ein frustrierter Mitarbeiter reicht, um einen Arbeitgeber zu diskreditieren: Er muss nur jeden Monat mit einem neuen Account sein vernichtendes Urteil verfassen. Auch das Gegenteil ist möglich: Arbeitgeber können sich problemlos über gefakte Bewertungen ein gutes Zeugnis ausstellen. Bei anonymen Bewertungen der Unternehmen ist Vorsicht geboten.

Neben der Unternehmensseite und den in der Presse zu findenden Firmenstories gibt es bereits vor der Bewerbung die Möglichkeit, offen Fragen zu stellen. Es spricht nichts dagegen, dem Arbeitgeber die Fragen zu stellen, die einem wichtig sind. Wer dies damit begründet, dass in der Stellenausschreibung und auf der Homepage nicht alle für einen persönlich wichtigen Fragen geklärt worden sind, macht durchaus einen guten Eindruck, weil er sich intensiv mit dem Unternehmen auseinandergesetzt hat.

Wichtig bei der Wahl des ersten Arbeitgebers ist es auch, kompromissbereit zu sein und die Erwartungen nicht in unrealistische Höhen zu schrauben. Den optimalen Arbeitsplatz finden wäre schön, ist aber unrealistisch in einer Entscheidungssituation, die kaum überschaubare Informationen bietet. Ein zufriedenstellender Arbeitsplatz ist weit realistischer. Es ist fatal, blindlings der vermeintlich besten Stelle hinterherzujagen oder eingeschüchtert vor der schweren Wahl zurückzuschrecken. Meist ist man gut damit beraten, im Zweifelsfall einer angebotenen Stelle eine Chance zu geben. Der Hunger kommt eben manchmal mit dem Essen.

Was macht Menschen zufrieden bei ihrer Arbeit? Wichtig ist die Autonomie am Arbeitsplatz sowie sachbezogenes Feedback – gutes, das die eigene Arbeitsleistung hervorhebt wie (scheinbar) schlechtes, das auf Fehler und Fehlervermeidungsmöglichkeiten hinzielt. Außerdem sollte die Arbeit vielseitig und ganzheitlich gestaltet sein, sodass man auch erkennt, wofür die eigene Arbeit im Gesamtzusammenhang der Tätigkeit des Unternehmens ihre Relevanz hat. Im Idealfall stiftet sie sowohl für die Angestellten als auch die Gesellschaft Sinn ...

Die Ausführung der Arbeit muss Autonomiebereiche bieten und über den Arbeitsfortschritt zur Erreichung der Arbeitsziele soll klare Information angeboten werden, damit die Arbeitsmotivation erhalten bleibt, beziehungsweise steigt. Arbeitsmotivation und Arbeitszufriedenheit stehen in engem Zusammenhang und sind leistungsförderlich.

Tatsächlich lässt sich empirisch nachweisen, dass hoch produktive Unternehmen

meist auch jene sind, die eine hohe Arbeitsplatzkultur haben und wo Tätigkeiten so gestaltet sind, dass sie hohes Motivationspotenzial bieten. Deren Mitarbeiter sind meist auch mit ihrer Arbeit und dem Arbeitsplatz zufrieden.

Überfliegt man Stellenausschreibungen, so beschleicht uns schnell das Gefühl, dass Unternehmen alle den- oder dieselben idealen Mitarbeiter suchen. Belastungsfähig, allzeit verfügbar und lernfähig und auch sozial ein voller Erfolg. Lückenloser Lebenslauf steht außer Frage. Bewerber, die sich in diesen Traumabsolventen nicht wiedererkennen, sollten aber nicht allzu schnell den Mut verlieren. Floskeln sagen meist wenig über die gesuchten Kandidaten aus. Bei oft zu abgehobenen, an Idealtypen erinnernden Formulierungen heißt es, sich weiter informieren, hinter die idealen Eigenschaften blicken, sich einiges zutrauen und vor allem an die eigene Lernfähigkeit glauben.

Ebenfalls problematisch sind undurchsichtige, schwammig formulierte Unternehmensprofile. Wenn jeder Arbeitgeber dasselbe über tolle flache Unternehmenshierarchien schreibt, sagt diese Formulierung nichts mehr über die Firma aus. Wie man den Unternehmensprofilen die wirklich relevanten Informationen entnimmt, ist oft Übungssache. Verlässlicher ist ein Gespräch mit der Personalabteilung der Firma. Diese kann konkrete Antworten liefern, und ein proaktives Vorgehen macht Eindruck bei den Personalchefs. Schließlich darf man auf die eigene Leistungsfähigkeit auch stolz sein und durchaus nach dem Angebot fragen, bevor man die eigene Leistung „verkauft“.

Was Studierende nicht-wirtschaftsnaher Fächer heutzutage oft vergessen haben, ist die Möglichkeit der Selbstständigkeit. Oft werden an Unis studentische Projekte mit Unternehmenskooperation angeboten, Studierende führen selbst Unternehmen und laden andere Studierende zur Kooperation ein oder Gründungsseminare werden angeboten, um jungen Menschen die Chance zu bieten, die Möglichkeiten der Selbstständigkeit in der Arbeitswelt für sich zu entdecken. Sollte ein Absolvent die Selbstständig-

keit ins Auge fassen, sollte er oder sie sich schon früh mit gesetzlichen und steuerlichen Rahmenbedingungen und Fördermöglichkeiten auseinandersetzen. Außerdem sind die eigenen Führungsqualitäten gut abzuwägen: Mut, Kontaktfreude, und die Fähigkeit zum Social Networking können essenziell sein. Der Schritt in die Selbstständigkeit ist für Absolventen nicht minder relevant als für Menschen mit Arbeitserfahrung: Wichtig ist ein klares Konzept, Wirtschaftspartner und tatkräftige Unterstützung, beispielsweise auch in Kooperation mit Studienkollegen.

Der erste Arbeitgeber ist ein Meilenstein auf der Karriereaufbahn, der gut gewählt sein will. Mit der richtigen Vorbereitung kann jeder Absolvent diesen essenziellen Schritt in die richtige Richtung tun und die ersten Erfahrungen in der Arbeitswelt in einem positiven Umfeld sammeln: in der Firma, dem Team und der Umgebung, die für ihn oder sie die richtige ist.

Prof. Dr. Erich Kirchler lehrt seit 1992 Wirtschaftspsychologie an der Universität Wien. Der italienisch-österreichische Psychologe und derzeitige Vorstand des Instituts für Angewandte Psychologie begann



seine eigene akademische Laufbahn mit einem Studium der Architektur, welchem bald Psychologie und Humanbiologie folgten. In seinen Forschungen

zur Wirtschaftspsychologie beschäftigte er sich auch intensiv mit Wohlbefinden im privaten und beruflichen Alltag, mit Geschlechtsstereotypen über Frauen und Männer in Führungspositionen und Entscheidungen unter Unsicherheit.

Sein Lehrbuch der Wirtschaftspsychologie ist unlängst auch auf dem englischsprachigen Markt unter dem Titel „Economic Psychology - An Introduction“ erhältlich.

high potential

Top-Arbeitgeber 2018: Attraktive Unternehmen und ihre Einstiegsmöglichkeiten im nächsten Jahr

Prüfstand: Kann man die Medienbranche guten Gewissens Absolventen empfehlen?

Berufseinstieg: So finde ich unter tausenden Angeboten den passenden Arbeitgeber



REPORT: EINSTIEG BEI DEN WIRTSCHAFTSPRÜFERN

- Welche Möglichkeiten es in Prüfung oder Beratung gibt
- Was besser zu einem passt: Big Four oder mittelständisches Unternehmen?
- Wie viel man zum Einstieg und später verdient
- Die Zukunft der Branche im KI-Zeitalter
- Erfahrungsbericht: Die interessante Option des berufsbegleitenden Masters