



„Ich  
habe nur  
ein Praktikum,  
zwei wären  
besser“

Marina Kogler



MONIKA SAULICH FÜR PROFIL

# Perfekt daneben

**Lebensläufe.** Um sich optimal im Jobwettbewerb zu positionieren, hecheln Studenten abstrakten Zielen und Anforderungen vom Reißbrett hinterher und stecken alle Energie in die akribisch geplante Vita – auf Kosten von Neigungen, Talenten und des persönlichen Profils.

Von Ruth Reitmeier

**M**arina Kogler ist frisch gebackene Absolventin der Wirtschaftsuniversität Wien und auf Jobsuche. Ihr Lebenslauf kann sich sehen lassen. Sie ist Magistra der Internationalen Betriebswirtschaft und hat zusätzlich einen europäischen Master abgeschlossen, ihre Auslandsstudienaufenthalte in Frankreich und Belgien hat sich die Werkstudentin selbst finanziert. Als ehemalige Lycée-Schülerin beherrscht sie Französisch in Wort und Schrift, ein mehrmonatiges Bank-Praktikum in Connecticut rundet das Bild ab. Und es gibt da noch etwas, das in ihrer offiziellen Vita zu kurz kommt, zumal es nichts mit Leistung zu tun hat, wohl aber mit Marina Koglers Horizont: Die Tullnerin hat zehn Jahre ihrer Kindheit und Jugend im Senegal und in Zaire verbracht.

Kogler ist eine gefestigte junge Frau, und dennoch kann sie nicht umhin, sich zu fragen, ob das wohl alles reicht. Denn es ist nicht alles perfekt. „Ich habe nur ein Praktikum, zwei wären besser“, sagt Kogler. ▶

WERBUNG

Uni- und FH-Absolventen,  
herzlich willkommen bei SPAR!





„Ich könnte mir jetzt auch vorstellen, Anwältin zu werden“

Constanza Trofaier

Ihr Notendurchschnitt für den zweiten Abschnitt liegt unter zwei. Kogler: „Das ist ziemlich gut, aber für einige deutsche Konzerne wäre das nicht gut genug. Dort gilt 1,2 bis 1,3 als Benchmark.“ Und auch in Österreich versuchen Personalabteilungen größerer Unternehmen längst die Bewerberflut durch Vorselektion nach Notenschlüssel zu bewältigen. Einige interessierten sich zunächst überhaupt nur für das Sammelzeugnis, ehe sie sich näher mit dem Lebenslauf oder gar dem Bewerber selbst beschäftigen, berichten Absolventen von der Jobsuche. Kogler sieht das nüchtern: „Wonach sollen sie denn sonst gehen, wenn pro Jahr mehrere hundert Bewerbungen reinkommen.“

**Keine Experimente.** Die junge Akademikerin ist eine typische Angehörige der „Generation Curriculum Vitae“: erstklassig aus-

gebildet, jedoch zugleich unter enormem Druck stehend – einerseits durch die Anforderungen der Studienreform à la Bolognese, die zu einer Verschulung mit überfrachteten Lehrplänen geführt hat, andererseits durch die rigiden Wunschprofile der Recruitment-Szene. Wenig hilfreich ist die reale Arbeitssituation. Im Zuge der Wirtschaftskrise ist auch das Stellenangebot für Hochqualifizierte geschrumpft. „Die Absolventen spüren, dass sie sich noch intensiver und besser vorbereiten müssen“, sagt Ursula Axmann, Geschäftsführerin des ZBP Career Center an der WU.

„Einfach drauflosstudieren und dann mal schauen, was sich auf dem Arbeitsmarkt so bietet, ist lange vorbei“, beobachtet Axmann. Schon bei der Wahl ihres Studiums beschäftigen sich junge Menschen kaum mit ihren Neigungen, dafür aber intensiv mit Berufs-

zielen und Fragen des Arbeitsmarkts, so lautet das Ergebnis einer aktuellen repräsentativen Befragung unter Studierenden (siehe Grafik „Wozu eigentlich?“). Sie sind laut Experten zudem früher und besser über Berufsbilder und Unternehmen informiert als jede Studentengeneration zuvor. Axmann: „Es zeigt sich der Trend zur Professionalität lange vor dem Berufseintritt.“

Mitunter werden dabei die Bedürfnisse potenzieller Arbeitgeber schon während des Studiums verinnerlicht und gezielt genau darauf hingearbeitet. Insbesondere die Post-Bologna-Jahrgänge, denen „Employability“ – also die Arbeitsmarktängigkeit – in den Lehrplan geschrieben wurde, begegnen der vermeintlichen Erwartungshaltung des Markts durch Extrem-Strebem und Tüfteln an der perfekten Vita – zum Teil mit absurden Auswirkungen. „Um einen guten Notendurchschnitt nicht zu gefährden, wird jetzt schon ab einem Dreier die Prüfung





„Man muss etwas erlebt haben, auch versagt haben“

Mario Moser

WALTER WOBRAZEK

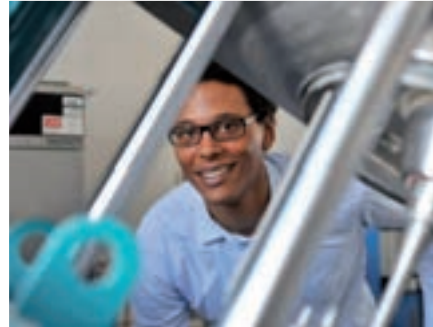
wiederholt“, berichtet Kogler über den neuesten Trend verunsicherter WU-Studenten.

Das Paradoxe daran: All dies ist, wenn überhaupt, eher ein Rezept dafür, im Wettbewerb auf längere Sicht zu unterliegen. Der deutsche Karriereexperte Klaus Werle entlarvt in seinem aktuellen Buch „Die Perfektionierer“ genau diese Strategie als kontraproduktiv (siehe auch Interview „Rattenrennen um Jobs“). Denn sobald mehrere Wettbewerbsteilnehmer, egal, mit wie viel Aufwand, sich auf eine Zielrichtung konzentrieren – also etwa noch mehr Praktika absolvieren –, ist der Vorteil rasch dahin und das Wettrennen zwischen kaum mehr voneinander unterscheidbaren Bewerbern eröffnet.

Das führt zudem dazu, dass junge Menschen nicht primär ihre eigenen, sondern bloß die Erwartungen anderer zu erfüllen versuchen. Was dabei herauskommt, ist ►

## FH KÄRNTEN

### FH-Absolventen sind sofort produktiv einsetzbar



Fa. Flowserve seine Erfahrungen mit Absolventen der FH Kärnten. Kein Wunder, dass die Absolventen daher auch in Top-Positionen zu finden sind. Projektleiter, Geschäftsführer, selbstständige Unternehmer, in der Forschung,

Abteilungsleiter sind nur einige der Funktionsbezeichnungen. Arbeitgeber stellen den Absolventen der FH Kärnten ein Top-Zeugnis aus. „Das Profil der Ausbildung deckt sich mit den Anforderungen an unsere potenziellen Mitarbeiter“, erzählt beispielsweise der Leiter der Kärntner Niederlassung von Kapsch. „FH-Absolventen sind praxisorientiert und sofort produktiv einsetzbar“, kommentiert der technische Direktor der

Die FH Kärnten bietet rund 40 Bachelor- und Masterstudiengänge in den Bereichen Technik, Wirtschaft, Gesundheit und Soziales an. Rund ein Drittel der Studierenden absolvieren ihr Studium in einer berufsbegleitenden Variante.

Weitere Infos unter [www.fh-kaernten.at](http://www.fh-kaernten.at)

## ZENTRUM FÜR FERNSTUDIEN ÖSTERREICH

### Optimal neben dem Beruf studieren



Sie haben schon ein Studium hinter sich und möchten Ihre Kompetenzen erweitern? Neben dem Beruf und der Familie? Lernen Sie die Vorzüge eines Fernstudiums der FernUni in Hagen kennen: Studieren Sie, wo und wann Sie wollen!

Masterabschlüsse sind u. a. in Wirtschaft, Informatik und Bildung und Medien möglich. Die Einschreibung läuft vom 1. Juni bis 15. August 2010! Informieren Sie sich in unseren Studienzentren. Vereinbaren Sie einen Beratungstermin.

Die Kontaktdaten finden Sie unter [www.zf.jku.at](http://www.zf.jku.at)

Interview

## „Rattenrennen um Jobs“

Der Karriereexperte Klaus Werle über das unsinnige Bedürfnis vieler Studenten, immer nur die Erwartungshaltungen der Industrie zu erfüllen.

**Profil:** Sie beschreiben in Ihrem Buch „Die Perfektionierer“ den Optimierungswahn als gesellschaftlichen Trend und eine „Generation Lebenslauf“ von angepassten Studenten und Absolventen, die sich zunächst die Frage stellen: Was will der Markt?

**Werle:** Und genau das ist meiner Ansicht nach der falsche Zugang. Der Ursprungsgedanke gehört den persönlichen Zielen: Was will ich, was macht mir Spaß, worin bin ich richtig gut? Das sind die Fragen, die es sich lohnt, schon zu Studienbeginn zu stellen.

**Profil:** Was ist falsch daran, bereits in jungen Jahren zielstrebig zu sein?

**Werle:** Daran ist gar nichts falsch, solange es eben die eigenen Ziele sind und nicht die Anforderungsprofile von Industrien, die einem als künftige Arbeitgeber attraktiv erscheinen. Das führt nämlich dazu, dass schon während des Studiums To-do-Listen abgearbeitet werden, die nicht unbedingt den eigenen, sondern den Erwartungen anderer entsprechen. Das Paradoxe

darin ist, sobald viele Bewerber die Optimierungsstrategie anwenden, geht der Wettbewerbsvorteil flöten. Was dabei herauskommt, ist ein Rattenrennen um Jobs zwischen optimierten und dadurch kaum voneinander unterscheidbaren Kandidaten.

**Profil:** Sie haben noch einen weiteren Konstruktionsfehler dieser Strategie herausgearbeitet, nämlich die Fokussierung auf Defizite.

**Werle:** Wer streng nach Anforderungskatalog vorgeht und alles perfekt machen will, investiert enorm viel Kraft und Zeit in das Abarbeiten von Schwächen, wobei das Stärken der Stärken zwangsläufig zu kurz kommen muss. Es ist klüger herauszufinden, worin man sich von anderen unterscheidet, vielleicht wirklich herausragend ist, und dann zu versuchen, genau diesen Bereich auszubauen.

**Profil:** Bei Produkten spricht man vom Alleinstellungsmerkmal, vom Nischenfinden. Ist das die Gegenstrategie?

**Werle:** Mit Gegenstrategien tue ich mir



SIMONE THURNAU

schwer, weil ich die Patentrezepte, Tipps und Ratgeberliteratur für Teil des Problems halte. Aber ich stehe zu der Aussage: Nicht machen, was alle tun, sondern sich lieber darauf konzentrieren, worin man sich wirklich von anderen unterscheidet.

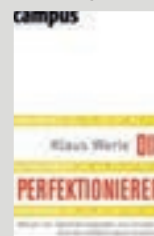
**Profil:** Warum fühlen sich bereits Studenten so unter Druck?

**Werle:** Die hören eben auch ständig, dass sie im Zuge der Globalisierung jetzt mit Chinesen, Indern, Amerikanern um die Jobs konkurrieren und keine Chance haben, wenn sie nicht alles tipptopp hinkriegen: Rekordstudienzeit, Rekordnoten, die gesamte Palette. Das ist natürlich Quatsch, weil chinesische Absolventen hier nicht bei Mittelständlern Schlange stehen. Diese immer wieder beschriebenen Fälle konzentrieren sich auf vielleicht fünf Prozent der weltweiten Top-Jobs, aber dort wollen ja schließlich nicht alle hin.

**Profil:** Aber ist es nicht vielleicht bloß

### Klaus Werle, 36,

ist Redakteur beim „manager magazin“ in Hamburg. Kürzlich erschien sein drittes Buch: „Die Perfektionierer. Warum der Optimierungswahn uns schadet – und wer am Ende davon wirklich profitiert“.



Campus Verlag, 2010,  
255 Seiten, EUR 20,50

einfacher, eine Anforderungsliste abzuhaken, als sich ernsthaft darüber Gedanken zu machen, was man will und kann?

**Werle:** Zweifellos, denn dabei werden keine Entscheidungen fällig. Hinzu kommt:

Wer wenig riskiert, wird nichts falsch machen. Die Gefahr zu scheitern ist geringer. Die Optimierung ist ja nicht zuletzt eine Strategie, um Risiken zu vermeiden. Und ich habe dann mit meinem perfekten Abschluss samt Brief und Siegel bescheinigt, dass ich alles richtig gemacht habe. Recruiting-Experten jammern allerdings über die klonartige Masse, die von den Unis abgeht.

**Profil:** Aber sind nicht die Personalabteilungen mit ihren genormten Standards maßgeblich verantwortlich dafür?

**Werle:** Das sehe ich ähnlich, die Unternehmen beklagen zwar, dass sich keine Querdenker bewerben, sind aber kaum bereit, Risiken einzugehen.

ein Abhaken fragwürdiger Anforderungslisten – Arbeits- und Lebenszeit auf Kosten des persönlichen Profils. Im Vergleich etwa zur Studienzeit der amtierenden Uni-Professoren bleibt heute kaum Zeit, „einmal nach links oder rechts zu schauen“, wie Guido Strunk, Karriereforscher an der WU, es formuliert.

„Es sind übrigens genau diese wie wild auf Karriereziele fokussierten Menschen, die im Alter von 40 bis 50 Jahren in ein Coaching kommen, bei dem sich herausstellt, dass diese Ziele gar nicht ihre eigenen sind“, sagt Ferdinand Schmid Schmidfelden, Partner

der Conecta Unternehmensberatung. An der Studentengeneration fällt ihm auf, dass viele zugleich orientierungslos und pflichtbewusst sind. Des Consultants Rat: innehalten, darüber nachdenken, wo die ureigentlichen Talente, Wünsche und Ziele liegen, und erst danach in die Arbeit stürzen.

Nicht allen Turbo-Studenten geht es um perfekte Zensuren, einigen geht es einfach darum, das Optimum aus den vielen sich bietenden Möglichkeiten herauszuholen. Und auch das kann ganz schön stressig sein. Die 21-jährige Jusstudentin Constanza Trofaier ist so ein Fall. Nach der Matura ent-

schied der Kopf für ein Jusstudium. „Meine Mutter ist Anwältin. Ich wusste nicht wirklich, was ich will, und dachte mir, mit Jus kann ich später viel anfangen.“

Ihr Herz schlägt allerdings für das Schönegeistige, für Alte Meister und englische Literatur, sie schreibt Gedichte und verfasste schon als Gymnasiastin eine überzeugende Facharbeit über die Mariendarstellung in der Kunst. Deshalb will sie sich ab dem kommenden Semester doch noch ein Kunstgeschichtestudium gönnen. Inzwischen wurde enorm viel Arbeit in das Jusstudium investiert, und die Juristerei beginnt auch ▶



Bei SPAR gibt's unzählige  
Karrierechancen!

# Start einer vielseitigen Karriere: das Fashion Management Programm bei P&C

Henning Riecken schätzt die Lebendigkeit und Dynamik des Modehandels.



„Flexibilität, Neugierde und Verantwortungsbewusstsein, sind wichtige Grundpfeiler meiner Berufslaufbahn bei P & C.“

Henning Riecken, P&C-Verkaufsleiter für Österreich und die Schweiz

Seine Karriere bei P&C startete der Verkaufsleiter für Österreich und die Schweiz vor 15 Jahren, gleich nach Studienabschluss. Hochschulabsolventen, die diesen Schritt heute setzen wollen, bereitet das Fashion Management Programm gezielt auf ihre Führungsverantwortung im Verkauf vor.

Das Fashion Management Programm (FMP) führt Uni-Absolventen wie ein achtmonatiger Crash-Kurs durch die Modewelt von P & C. Ziel des Karriereförderprogramms ist die Vorbereitung der ausgewählten High Potentials auf ihre erste eigenverantwortliche Position mit Personal- und Umsatzverantwortung in einem der P & C-Verkaufshäuser. Gleich zu Beginn des dreistufigen Programms starten die Nachwuchsführungskräfte in ihrem späteren Einsatzbereich, dem Verkauf. Seminare und Schulungen ergänzen das Training-on-the-job, das in der zweiten Stufe in den Einkauf führt. In beiden Phasen begleiten und unterstützen die FMP-Teilnehmer erfahrene P & C-Führungskräfte bei ihrer Arbeit und lernen so alle Abläufe in den Kernbereichen des



„Die Persönlichkeit und soziale Kompetenz der Bewerber spielen bei der Auswahl eine entscheidende Rolle. Um im Modehandel Erfolg zu haben, benötigt man darüber hinaus ein gutes Gespür für Zahlen und Trends.“



Irina Lebedewa, Personalmarketing / Hochschul-Recruiting bei P & C

Unternehmens kennen. In der dritten Phase startet die Einarbeitung in die erste Führungsposition als Abteilungsleiter im Verkauf. In den Folgejahren steht den „Right Potentials“ die Weiterentwicklung in Richtung Storemanagement/Geschäftsleitung oder Zentraleinkauf offen.

Für Henning Riecken ist die Arbeit mit Menschen einer der wesentlichen Faktoren, die den Berufsalltag von P & C-Führungskräften bestimmen. „Der offene Umgang miteinander, im Arbeitsalltag zwischen Vorgesetzten, Mitarbeitern und Kollegen, hat mich immer positiv beeindruckt. Kennzeichnend für P & C ist, dass jungen Führungskräften schnell Verantwortung übertragen wird. Durch die laufende Expansion in Österreich und Osteuropa bieten sich für High Potentials tolle Möglichkeiten, rasch und international Karriere zu machen.“ Flexibilität wird bei P & C großgeschrieben und Hochschulabsolventen, die das Fashion Management Programm absolvieren, winken national und international vielseitige Karrierechancen.

Umfrage

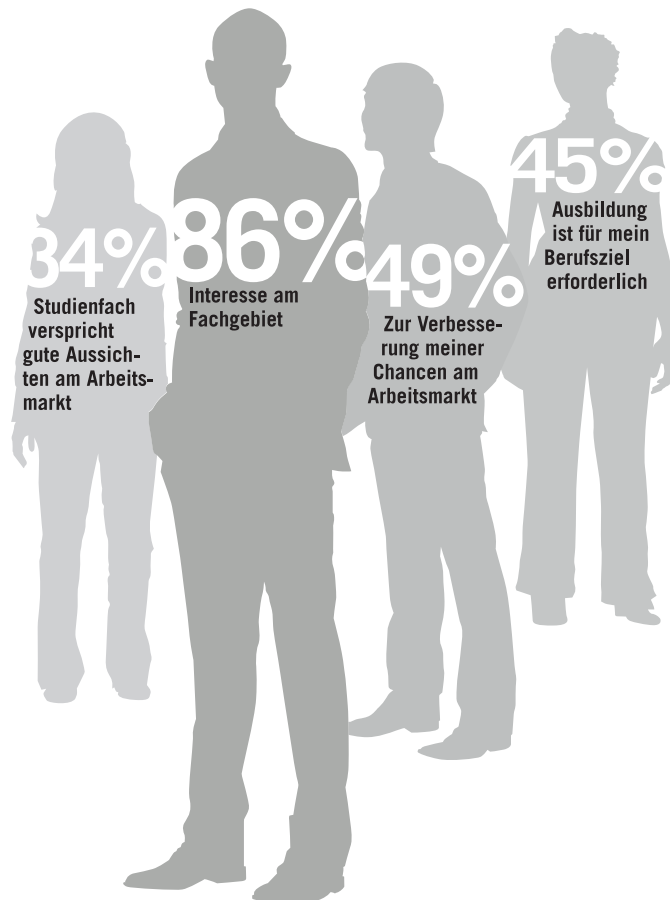
**Wozu eigentlich?**

Aus welchen Motiven sich Studenten für ihr Fach entscheiden.

Spaß zu machen. Zumal Trofaier heuer beim Vienna Moot Court – einem internationalen Jusstudenten-Wettbewerb – mitgemacht und sich ziemlich gut geschlagen hat. „Ich könnte mir jetzt auch vorstellen, Anwältin zu werden“, sagt sie.

**Chaosforschung.** Die intensive Vorbereitung für den Wettbewerb hat die Studentin zweierlei gelehrt: Sie hat viele Fähigkeiten, und sie kann richtig gut sein, wenn sie will. Diese Erkenntnis ist gleichermaßen befriedigend und anstrengend. Trofaier: „Ich möchte noch so vieles machen, so vieles lernen, und ich habe schon jetzt das Gefühl, dass mir die Zeit davonrennt.“ Das ist kaum verwunderlich, denn die Studentin ist nahezu schlimmer verplant als ein Vorstand eines Börsenkonzerns: Da wäre zunächst das dreimonatige Praktikum im heurigen Sommer in einer Londoner Wirtschaftskanzlei, für das Studienjahr 2010/11 ist das Finale im Jusstudium angesetzt sowie der Auftakt des Kunstgeschichtestudiums. Mit Jus geht es dann aber weiter: Dissertation in Wien und eventuell die internationale Anwaltsprüfung in London. Im Sommer 2011 ist ein Praktikum bei einem Londoner Auktionshaus geplant.

Was all die Anstrengung in der Praxis dann tatsächlich nützt, steht freilich auf einem anderen Blatt. „In Wahrheit ist mir schleierhaft, was in den Personalabteilungen tatsächlich vorgeht“, rätselt eine Wiener Wirtschafts-Absolventin. Denn vor dem Hintergrund der immer komplexer werden ökonomischen Realität funktioniert die Sache mit der Karriereplanung ohnehin nicht mehr. Karriereforscher Strunk bestätigt das: „Es hat sich gezeigt, dass Karrieren immer zufälliger und weniger planbar werden.“ War die berufliche Laufbahn wie vom Reißbrett in den siebziger Jahren vielleicht noch möglich, galt das in den neunziger Jahren schon nicht mehr. „Seit der Jahrtausendwende zeigt sich praktisch kein Unterschied



Die Daten stammen aus einer österreichweiten, repräsentativen Befragung Studierender; Mehrfachnennungen möglich; Quelle: Employer Brand Report, Juni 2010.

zu Zufallsverläufen. Selbst mit den Methoden der Chaosforschung ist man hier am Limit“, sagt Strunk. Sein Resümee: Komplexität ist naturgemäß nicht durch Planung beizukommen, sondern am ehesten durch Flexibilität und die Fähigkeit zur steten Neuanpassung.

„Man muss etwas erlebt haben, auch versagt haben. Das ist unverzichtbar“, sagt Mario Moser, Absolvent der Uni Klagenfurt. Zwei Jahre lang studierte er dort Organizational Development und schloss vor Kurzem mit dem Master of Science ab. Moser braucht aber keinen Job, er ist mittlerweile Eigentümer mehrerer Unternehmen.

Der Mann ist allerdings bereits 50 Jahre alt – und kann dementsprechend mit einer anderen Perspektive auf jene Periode zurückblicken, welche die jungen Absolventen gerade durchleben. Mitunter ist offenbar

genau diese Distanz notwendig, um wahre Ziele zu erkennen. „Das Interesse am Lernen entstand bei mir spät, erst mit den beruflichen Herausforderungen“, berichtet Moser. Seine Schulzeit habe durch verfrühte Einschulung schlecht begonnen, verlief konsequent schwierig, endete aber immerhin mit HTL-Matura. „Doch eine Leidenschaft für irgendein Gebiet ist nicht entstanden.“ Danach stürzte er sich ins Berufsleben, wobei die Laufbahn ihn durch verschiedenste Branchen führte, bis Moser mit Mitte zwanzig in der richtigen landete. Die folgenden 15 Jahre legte er bei einem Personalbereitsteller eine steile Karriere hin, flankiert von viel Weiterbildung.

**Nichts beweisen.** Mit 43 Jahren fühlte er sich „jung genug, etwas ganz Neues anzufangen“. Ein Jobangebot als Geschäftsführer lehnte er ab und übernahm stattdessen das Unternehmen – die Linzer Personaldienstleistungsgroup Reaktiv. Deren Spezialität ist die Schulung und Vermittlung der harten Fälle: Langzeitarbeitslose, Behinderte, Migrantinnen und Lehrlinge. Mit Engagement und teils unorthodoxen Metho-

den gelingt eine nachhaltige Vermittlungsquote von 40 bis 50 Prozent.

Das Unternehmen ist der größte private Anbieter Österreichs in diesem Bereich, Auftraggeber sind das Arbeitsmarktservice und die Bundessozialämter. 2004 wurden mit 50 Mitarbeitern rund fünf Millionen Euro Umsatz erwirtschaftet, im Vorjahr waren es bereits 36 Millionen. Mittlerweile werden 600 Trainer beschäftigt. Das Geschäftsmodell basiert freilich nicht nur auf einer sozialen Ader. Moser: „Da wir Dinge anbieten, die andere nicht angreifen, ist dies ein gutes Stück der Auftragsicherung.“

Für das Master-Studium hatte sich Moser letztlich des „Verstehens willen“ entschlossen. Und zurzeit denkt er darüber nach, ob er noch ein Doktoratsstudium anhängen will – wissend, dass es nicht darum geht, irgendwem irgendetwas zu beweisen. ■