

Stellensuche – nicht ganz so schwierig wie die Partnerwahl

EMPFEHLUNGEN ZUM START IN DEN BERUF VON PROF. DR. ERIKA REGNET, HS AUGSBURG

Ingenieure, Informatiker, Naturwissenschaftler sind gesucht am Arbeitsmarkt. Die Arbeitgeber betreiben aktives Personalmarketing und stellen sich den Studierenden und Absolventen bereits an der Hochschule vor. Eine Stelle zu finden, ist nicht das Problem – die richtige Stelle zu finden, ist dagegen weniger einfach.

WAS IST DIE RICHTIGE STELLE?

Natürlich gibt es jedes Jahr Rankings der begehrtesten Arbeitgeber. Wenig überraschend stehen hier jedes Jahr sehr große Unternehmen und solche, die durch ihr Produkt bekannt sind, im Vordergrund. Unternehmen, die im sogenannten b2b-Bereich tätig sind, also Zulieferer sind oder Spezialmaschinen herstellen, sind in der breiten Öffentlichkeit wenig bekannt, selbst wenn sie Weltmarktführer sind. Doch gerade solche Hidden Champions bieten ausgezeichnete

Einstiegs- und Karrierechancen. Doch zunächst gilt es, sich ehrlich klar zu machen, was einem persönlich wichtig ist. Das in Deutschland gerade begehrteste Unternehmen muss nicht das für einen selbst passende sein. Es will ja auch nicht jeder Einserabiturient Medizin studieren.

In zahlreichen Befragungen ergeben sich Highlights an Anforderungen der Arbeitgeber und die Einstiegsstelle. Abbildung 1 stellt eine Befragung bei Absolventen aus technischen Studiengängen von 7 bayerischen Hochschulen und Universitäten dar (Regnet, 2012). Seien Sie ehrlich zu sich selbst und fragen Sie sich, was Ihnen wirklich wichtig ist, wo Sie welche Abstriche zu machen bereit sind und was Sie selbst dafür leisten wollen.

In der Abbildung 1 sind Mittelwerte dargestellt, doch jeder Mensch ist individuell. Doch stellen wir einige Berufsorientierungen schematisch gegenüber:

1. DER/DIE KARRIEREORIENTIERTE

Bei ihm/ihr stehen Karriere, Weiterbildung, Aufstieg und Gehalt im Fokus – zumindest am Anfang der Berufstätigkeit. Was ist nun die richtige

Strategie? Häufig wird das Großunternehmen empfohlen, hier werden Sie durchgehend auf systematische Talent Management Programme und eine Vielfalt an Weiterbildungsangeboten treffen. Allerdings ist die Konkurrenz um die attraktiven Posten auch unvergleichlich höher als in einem mittelständischen Unternehmen. Mobilitätsbereitschaft sollte ebenso vorhanden sein wie die Bereitschaft zu höheren Arbeitszeiten.

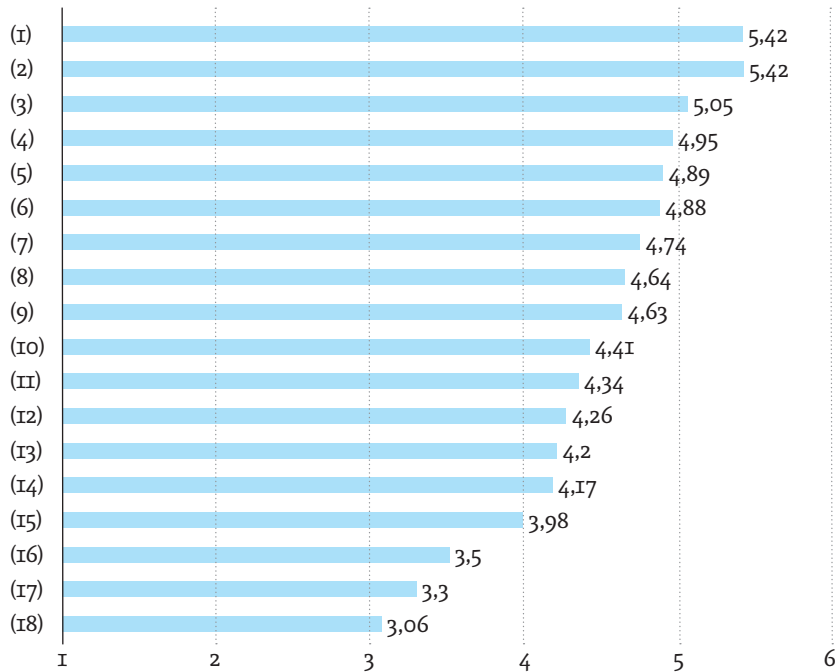
Strebt man eine internationale Karriere an, so ist der Einstieg in einem international tätigen Unternehmen besonders bedeutsam. Will man umgekehrt nicht umziehen, so ist ein mittelständisches Unternehmen möglicherweise die bessere Option.

2. DER/DIE INTRINSISCH MOTIVIERTE

Bei ihm/ihr stehen die Aufgaben im Vordergrund. Dazu gehören selbständiges Arbeiten, vielfältige Aufgaben und kontinuierliche Weiterbildung, um wirklich ein Experte zu werden. Das Gehalt soll stimmen, fair und angemessen sein und ein finanziell sorgenfreies Leben ermöglichen, doch diese Personen werden nicht wegen

ABB. 1: ZENTRALE ANFORDERUNGEN AN ARBEITGEBER (REGNET, 2012, N=720)

- 1 = unwichtig, 6 = sehr wichtig -



- (1) Betriebsklima
- (2) Interessante Aufgaben
- (3) Sicherer Arbeitsplatz
- (4) Karrierechancen
- (5) Gehalt
- (6) Weiterbildung
- (7) Work-Life-Balance

- (8) Flexible Arbeitszeiten
- (9) Selbständiges Arbeiten
- (10) Vorgesetzter
- (11) Standort
- (12) Image des Unternehmens
- (13) Produkte Dienstleistungen
- (14) Betriebliche Zusatzleistungen

- (15) Soziales Engagement
- (16) Internationalität
- (17) Bekanntheitsgrad
- (18) Größe des Unternehmens

einer Gehaltserhöhung von einigen hundert Euro in einen inhaltlich weniger faszinierenden Bereich wechseln. Sie wollen mit ihrer Tätigkeit selbst zufrieden sein können. Betriebsklima und der Führungsstil des Vorgesetzten sind wichtige Kriterien, um sich in der Firma wohl zu fühlen, in der man dann auch gerne lange bleibt, wenn es menschlich und fachlich passt.

Intrinsisch Motivierte sollten überlegen, ob sie tatsächlich bei einem Großunternehmen arbeiten wollen. Hier haben sie im Regelfall ein weniger breites Aufgabengebiet, sie spezialisieren sich sehr schnell und Job-Rotation wird erwartet. Im mittelständischen Unternehmen ist man dagegen meist relativ schnell für ein fachlich breites Tätigkeitsfeld verantwortlich.

Allerdings: Den Personalern wird meist schnell klar, wenn die Aufstiegsmotivation bei einem Bewerber nicht zentral ist. Dies reduziert nicht die Einstiegschancen. Doch es führt dazu, dass die Gehälter im Durchschnitt weniger hoch sind als bei der erstgenannten Gruppe. Wenn Sie jedoch eine für Sie interessante Firma und ein für Sie interessantes Tätigkeitsfeld gefunden haben, dann haben Sie eine gute Chance, über

einen langen Zeitraum eine hohe subjektive Arbeitszufriedenheit zu erleben.

Wer gerne abwechslungsreich arbeitet, der kann bei einem Ingenieurdienstleister interessante Stellenangebote bekommen.

3. DER AUSGEGLICHENE – WORK-LIFE-BALANCE

Der Generation Y wird nachgesagt, dass sie Work-Life-Balance wesentlich stärker einfordert als ihre älteren Kollegen. Dazu gehören auch flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten für Auszeiten (sog. Sabbaticals) und Home-Office-Angebote. Gehören Sie zu dieser Gruppe, so sollten Sie sich durchaus auf Gegenwind einstellen: Zum einen werden Sie Kollegen haben – die oben geschilderten Karriereorientierten – die für den nächsten Karrierestep und mehr Gehalt auch bereit sind, länger zu arbeiten und Dienstreisen zu unternehmen. Zum anderen werden Sie bei vielen älteren Kollegen auf Unverständnis stoßen, manchmal wird man Ihnen sogar mangelnden Einsatz vorwerfen.

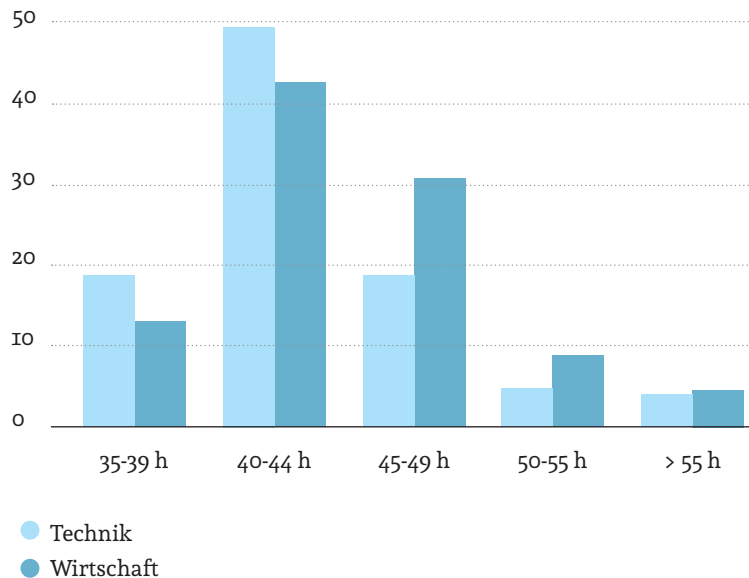
Abbildung 2 veranschaulicht, dass beispielsweise Betriebswirte zu signifikant mehr Arbeits-

stunden bereit sind als Ingenieure. Die Daten basieren auf einer Absolventenbefragung aller Bachelor- und Masterstudiengänge an der HS

Augsburg (Lebrenz & Regnet, 2013). Der typische Ingenieur ist dagegen nur zu Überstunden im moderaten Umfang bereit.

ABB. 2: WORK-LIFE-BALANCE – WIE VIELE STUNDEN WILL MAN TATSÄCHLICH PRO WOCHE ARBEITEN?

- Angaben in Prozent -



Wo lässt sich die Work-Life-Balance am besten verwirklichen? Großunternehmen haben zum einen vielfältige Angebote (vom Fitnesscenter, Home Office bis zum betrieblichen Kindergarten), zum anderen wird der Betriebsrat bei den Tarifangestellten darauf achten, dass die vereinbarte Arbeitszeit wirklich eingehalten wird. VW verkündete vor einigen Jahren sogar, dass E-Mails nur noch bis maximal 30 Minuten nach Arbeitsende auf die dienstlichen Blackberrys geleitet werden. Dann ist technisch verordnete Ruhe (außer man nutzt die privaten Smartphones) bis 30 Minuten vor dem nächsten Arbeitsbeginn.

»MACHEN SIE SICH BEWUSST, JEDE STRATEGIE HAT AUCH IHREN PREIS.«

In mittelständischen Unternehmen bestehen weniger systematische Work-Life-Balance-Programme, dafür aber meist eine hohe Bereitschaft zu individuellen Lösungen, um die begehrten Fachkräfte an das Unternehmen zu binden. Hier kommt es auf das individuelle Verhandlungsgeschick an.

Machen Sie keine Überstunden, so wird sich Ihr Gehalt weniger schnell steigern lassen. Je weniger mobil Sie sind, umso weniger Positionen kommen später in Frage. Wollen Sie nicht aufsteigen, so werden Sie immer Vorgesetzte haben, die Ihnen möglicherweise auch ungeliebte Aufgaben geben etc.

Home-Office-Arbeitsmöglichkeiten sind eine sinnvolle Strategie, um Fahrtzeiten zu sparen. Damit kann auch ein Unternehmen in 50 km Entfernung ein interessanter Arbeitgeber werden. Üblicherweise werden Sie nicht gleich zu Beginn der Berufstätigkeit mobil arbeiten können, Sie sollen ja das Unternehmen, die Prozesse und die Kollegen kennenlernen. Doch auch im Vorstellungsgespräch kann man das Thema Home-Office-Tage für die Phase nach der Probezeit ansprechen.

GROSSUNTERNEHMEN ODER MITTELSTAND?

- › Versuchen Sie für sich zu klären (z. B. in einem Praktikum, Werkstudententätigkeit), welche Arbeitsform Ihnen mehr liegt.
- › Wenn Sie eine Ausbildung absolviert haben,

machen Sie sich ehrlich bewusst, was Ihnen in Ihrem Ausbildungsbetrieb gefallen hat und was Sie zukünftig nicht mehr so möchten.

- › Der Einstieg in einem Großunternehmen lässt Ihnen noch viele Wege offen, Sie können später auch zu einem kleineren Unternehmen wechseln.
- › Sind Sie dagegen schon seit vielen Jahren bei einem mittelständischen Unternehmen tätig, so dürfte der Wechsel in ein Großunternehmen kaum mehr gelingen.
- › Ingenieurdienstleister bieten viele Stellen für Hochschulabsolventen an, während selbst Großunternehmen weniger offene Stellen haben. Beim Ingenieurdienstleister arbeiten Sie für viele Firmen, daraus kann sich später auch ein Wechsel in ein anders Unternehmen ergeben.
- › Auch Consultingunternehmen können ein gutes Sprungbrett sein.

RECHERCHE LOHNT SICH!

Das verlässlichste ist immer die eigene Erfahrung. Wenn Sie und Ihr Arbeitgeber

im Praktikum oder bei der Abschlussarbeit feststellen konnten, dass Sie gut zueinander passen, so ist dies die beste Entscheidungsbasis. In unserer Befragung hatten 3 – 6 Monate vor Studienabschluss 10 % der Ingenieure ein Stellenangebot von einem früheren Arbeitgeber erhalten, 19 % vom Praktikumsunternehmen und 23 % vom jetzigen Arbeitgeber.

Social Media Plattformen bieten heutzutage gleichfalls viele Informationen: Auf Arbeitgeberbewertungsplattformen wie kununu geben Bewerber, aktuelle und frühere Mitarbeiter ihrem Unternehmen Noten. Zudem sind Kommentare möglich. Natürlich sollten anonyme Bewertungen im Internet nicht überwertet werden, doch sie geben erste Anhaltspunkte – auch für Fragen im späteren Interview.

Auf Gehaltsvergleichseiten im Internet können Sie detaillierte Abfragen machen, welches Gehalt nach Branche, Tätigkeit, Standort, Unternehmensgröße etc. realistisch ist.

Zudem lassen sich auf Seiten wie Facebook oder berufsbezogenen Netzwerken wie XING Mitarbeitende des Unternehmens direkt kontaktieren. Versuchen Sie jemanden mit

Ähnlichkeiten zu finden – z. B. an der gleichen Hochschule studiert, derselbe Geburtsort, ähnliche Auslandsstation, gleiches Arbeitsgebiet – dies erhöht die Antwortwahrscheinlichkeit. Natürlich wird niemand im Internet gegenüber einem Fremden über seinen Arbeitgeber herziehen. Doch Sie können weitere Informationen erhalten und erfahren, was Ihr Gesprächspartner an Stärken und Schwächen der Firma erlebt.

Auf mancher Firmen-Homepage finden Sie auch belastbare Daten und klare Aussagen dazu, wie viele der Mitarbeiter wirklich in Teilzeit oder im Home Office arbeiten, wie die Mitarbeiter das Betriebsklima bewerten, wie hoch die Fluktuation ist, wie lange es schon keine betriebsbedingten Kündigungen mehr gab etc.

Besonders wichtig ist – so Sie noch nicht in dem Unternehmen gearbeitet haben, in dem Sie sich bewerben – das Auswahlgespräch. Stellen Sie Fragen nach allem, was Ihnen wichtig ist, auch zu Ihrem späteren Vorgesetzten und der Abteilung. Besonders gut ist es, wenn der spätere Vorgesetzte im Gespräch anwesend ist.

Versuchen Sie, auch mit Kollegen zu sprechen und achten Sie darauf, wie diese die Tätigkeit, das Betriebsklima, die Förderung etc. beschreiben.

Auch ein kleiner Betriebsrundgang kann Ihnen weitere Informationen liefern, die für Ihre Entscheidung wichtig sind: Gehen die Mitarbeiter sehr distanziert miteinander um? Gibt es Großraumbüros? Wie wirkt die technische Ausstattung – modern oder veraltet? Und inwieweit passt das zu Ihren Vorstellungen?

Auch wenn Sie keinen Ehevertrag unterschreiben und eine Kündigung leichter und billiger als eine Scheidung ist. Es ist doch eine wichtige erste Weichenstellung. Nehmen Sie sich Zeit für Ihre Entscheidung und vertrauen Sie auf Ihr Gefühl. Viel Erfolg!

LITERATUR

- › *LEBRENZ, C. & REGNET, E. (HRSG.). (2013). ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT: BETRIEBSKLIMA WICHTIGER ALS DAS GEHALT. ABSOLVENTENBEFRAGUNG 2013. AUGSBURG.*
- › *REGNET, E. (2012). ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT – WAS ERWARTET DER NACHWUCHS?*

IN FORSCHUNGSBERICHT 2012 DER HS
AUGSBURG. AUGSBURG, S. 222-223.

KURZVITA

Prof. Dr. Regnet studierte Psychologie an der LMU München und Betriebswirtschaftslehre an der Universität Bayreuth und promovierte 1991 zum Dr. rer. pol. an der Universität Bayreuth. Nach dem Studienabschluss war sie 10 Jahre in leitenden Personalfunktionen in verschiedenen Unternehmen tätig, u. a. als Leiterin Personalentwicklung bei der KfW Bankengruppe. Dann folgte sie dem Ruf auf eine Professur für Personalmanagement und Allgemeine Betriebswirtschaftslehre an der FH Würzburg-Schweinfurt, seit 2008 ist Frau Regnet Professorin für Personal und Organisation an der HS Augsburg. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Lehre, Forschung und Beratungstätigkeit in den Bereichen Personalentwicklung, Führungsverhalten, Demographische Entwicklung und Midcareer Development, neue Fortbildungsmethoden, Weibliche Fach- und Führungskräfte.



› PROF. DR. REGNET

Prof. Dr. Regnet ist Autorin zahlreicher Buch- und Zeitschriftenartikel und mehrerer Fachbücher – u.a. Mit-Herausgeberin des Standardwerkes »Führung von Mitarbeitern«, das 2014 in der 7. Auflage erschienen ist. Sie ist auch langjähriges Jurymitglied zur Vergabe des deutschen Personalwirtschaftspreises.