

Einstieg nach absolviertem Studium

Grundlagen

Der Einstieg ins Berufsleben nach absolviertem Studium ist ein wichtiger Meilenstein in Ihrer Laufbahn. In der Zukunft werden Sie mit grosser Wahrscheinlichkeit nicht mehr eine derart grosse Auswahl an Richtungen und Jobs antreffen. Mit dieser Erstwahl stellen Sie entscheidende Weichen. Es lohnt sich daher die Frage nach der passenden Einstiegsmöglichkeit.

Ziele und Einflussfaktoren

Der erste Schritt besteht aus der Präzisierung der eigenen Zielvorstellungen. Ein Bewerber muss seine Präferenzen ermitteln, deren Realisierungschancen überprüfen und dabei möglichst alle Alternativen checken. Dabei gilt es, sowohl Entscheidungsfaktoren zu berücksichtigen, die in der eigenen Person selbst liegen (also persönliche Faktoren), als auch nicht durch den Bewerber selbst beeinflussbare, externe Faktoren ins Kalkül zu ziehen. „Was sind meine Stärken und Schwächen?“, „Was sind meine Interessen und Neigungen?“ bzw. „Was tue ich nicht so gerne?“ Diese Fragen von zentraler Bedeutung stehen am Anfang aller weiteren Überlegungen. Auf der Basis einer auf dem Antwortkatalog gründenden sorgfältigen Analyse sollte jeder Absolvent einen persönlichen Kriterienkatalog entwickeln, um die Entscheidung für einen Einstieg, für ein Unternehmen zu fundieren. Elemente eines solchen Kriterienkataloges, nach denen der Einstieg in ein bestimmtes Unternehmen bewertet werden kann, könnten etwa sein:

- KMU oder Grossunternehmen
- Branche und Produkte
- Unternehmenskultur
- Wachstumspotential
- Image
- Fachbereich
- Stab oder Linie
- Position bzw. Funktion
- Aufgabengebiet
- Einarbeitungsqualität

- Entwicklungsperspektiven
 - Materielle Bedingungen
 - Sicherheit des Arbeitsplatzes
 - Standort
- sowie weitere, individuelle Kriterien.

Mittelstand oder Grossunternehmen?

Der Einstieg in ein mittleres Unternehmen erlaubt vielfältige und heterogene Einblicke in ein meist kleineres Marktsegment. Zu den unbestrittenen Vorteilen mittlerer Unternehmen aus der Sicht des Einsteigers zählen die oft zu beobachtende generalistische Herangehensweise sowie die Übersichtlichkeit des Unternehmens. Der Einsteiger kann Erfahrungen aus erster Hand erwerben in unmittelbarer Nähe und Kontakt zu allen Entscheidungsträgern.

Von Nachteil können die Entwicklungsperspektiven sein. Bedingt durch fehlende internationale Verflechtungen fehlen oft Möglichkeiten für einen internationalen Einsatz. Hinzu kommt, dass durch die oft anzutreffende Identität von Kapital und Geschäftsführung kaum ein Aufstieg in die erste Führungsebene möglich ist.

Charakteristika von KMU

- Unternehmer führt
- Flexibilität, Dynamik
- kaum Gruppenentscheide
- grosse Bedeutung von Improvisation
- begrenzte Planung
- kurze, direkte Kommunikationswege
- Führung nicht austauschbar
- wenig Bürokratie
- mangelnde oder einseitige Managementkenntnisse
- Identifikation mit dem Unternehmen, Loyalität

Charakteristika von Grossunternehmen

- Manager führen
- Starrheit, Kontinuität
- häufige Gruppenentscheide

- geringe Bedeutung von Improvisation
- umfangreiche Planung
- lange, teils undurchsichtige Kommunikationswege
- Führung austauschbar
- viel Bürokratie
- fundierte Managementkenntnisse
- wenig Identifikation mit dem Unternehmen

Welche Einstiegsform ist die richtige?

Üblicherweise sind drei typischen Möglichkeiten des Einstiegs für Hochschulabsolventen in ein Wirtschaftsunternehmen zu unterscheiden:

- Einstieg im Rahmen eines strukturierten (Trainee-)Programms
- Einstieg als Assistent
- Einstieg in eine Position (sog. Direkteinstieg).

Anbieter von Traineeprogrammen sind typischerweise Grossunternehmen, in letzter Zeit aber auch vermehrt mittlere Unternehmen. Traditionell die wichtigsten Anbieter von Traineeprogrammen sind die grossen Geschäftsbanken, die insbesondere ihren Nachwuchs für das Firmen- bzw. Privatkundengeschäft, aber auch für das Investmentbanking über die Traineeschiene rekrutieren. Neben die Grossbanken treten insbesondere die grossen Markenartikelfirmen, die ihr Produktmanagement und ihren Marketingnachwuchs in der Regel über Traineeprogramme entwickeln. Neben dem Wunsch des Unternehmens, einen Pool potentieller Führungskräfte auszubilden und in der Praxis zu beobachten, ist es vorrangige Zielsetzung eines Traineeprogramms, dem Bewerber eine umfassende Übersicht über das Unternehmen bzw. verschiedene Funktionsbereiche zu verschaffen und ihm den Übergang von der Universität in die Berufswelt zu erleichtern. In einem Traineeprogramm findet dazu eine systematische, planvoll gestaltete Einarbeitung auf wechselnden Arbeitsplätzen statt. Verantwortungsvollere Aufgaben werden den Teilnehmern in der Regel noch nicht übertragen. Eine Traineeausbildung kombiniert das Training „On the Job“ mit Ausbildungsmassnahmen „Off the Job“. Die Schwergewichte sind dabei branchentypisch verschieden: In den Traineeprogrammen der Banken dominiert klar das Training „On the Job“, während Traineeprogramme im EDV-Unternehmen einen erheblich höheren Schulungsanteil aufweisen.

Aufgabe eines Assistenten sind die Unterstützung und die Entlastung eines Top-Managers in fachlich-funktionaler Hinsicht. Wesentliches Charakteristikum einer Assistententätigkeit ist also

die Zuordnung zu einer bestimmten Führungskraft, in der Regel ein Linien- bzw. Divisionsleiter oder ein Geschäftsführer, wobei der Assistent häufig als Bindeglied zwischen Direktion und operativem Bereich wirkt. Hinzu kommt die Arbeit an Sonderaufgaben oder Projekten, die gegebenenfalls sogar den wesentlichen Arbeitsschwerpunkt des Assistenten ausmachen können. Aber auch die Vorbereitung, die Protokollierung und die Nachbereitung von Sitzungen gehört zum engeren Aufgabengebiet. Hinzu kommt in vielen Fällen noch die Tätigkeit als „Ghost-Writer“ für den Chef bei Vorträgen, Aufsätzen sowie bei Erledigung der Korrespondenz.

Je nach Aufgabengebiet des Vorgesetzten bietet der Einstieg als Assistent einen facettenreichen Einblick in mehrere Funktionsbereiche auf hohem Anspruchsniveau und stellt so insgesamt eine abwechslungsreiche Einstiegsvariante dar. Der Assistent zieht aus dem engen persönlichen Kontakt einen hohen Nutzen für die eigene Persönlichkeitsentwicklung, der weit über die rein fachliche Komponente hinausgeht.

Weitaus die meisten Hochschulabsolventen steigen direkt in eine Fachfunktion ein. Die Einarbeitung erfolgt dann unmittelbar in einer verantwortungsvollen Funktion bzw. einer Abteilung. Derartige Direkt-Einstiegsmöglichkeiten gibt es in den meisten betrieblichen Funktionsbereichen, beispielsweise im Controlling, im Personalwesen, in der innerbetrieblichen Datenverarbeitung, in der Öffentlichkeitsarbeit oder im Marketing bzw. in der Marktforschung.

Kennzeichnend sollte eine intensive und funktionsbezogene Einarbeitung sein, die häufig auf qualifizierter Sachbearbeiter-Ebene erfolgt. Es findet eine systematische Entwicklung am Arbeitsplatz statt, die durch interne und externe Weiterbildungsmaßnahmen ergänzt wird.

Die Qualität eines solchen Einstieges „On the Job“ hängt entscheidend von Inhalten und Wertigkeiten der jeweiligen Tätigkeit bzw. Position ab.

Stab oder Linie?

Die Frage nach der Zuordnung zu Stab oder Linie stellt sich in der Regel noch nicht beim Einstieg, sondern erst bei der Wahl der Anschlussposition und damit im Rahmen der beruflichen Perspektivplanung.

Der grosse Vorteil der Stabsarbeit, z.B. in den Abteilungen für Zentrale Planung oder Unternehmensentwicklung von Grossunternehmen, liegt in der Nähe der Stäbe zur Unternehmensspitze. Diese Arbeit vermittelt einen guten Einblick in unternehmensinterne Steuerungsprozesse und damit in die Fragen, die das Unternehmen tatsächlich bewegen. Allerdings beinhaltet die weite Entfernung von der Basis auch die Gefahr der Entfremdung von der eigentlichen Tätigkeit (z.B. Produktion oder Verkauf) des Unternehmens.

Der Arbeitsschwerpunkt zentraler Stäbe konzentriert sich auf Analyse und Konzeption, weniger auf Implementierung und Umsetzung. Das eigentliche Management, die Gestaltung der Kunden- und Klientenbeziehungen sowie die unmittelbare Führungs- und Ergebnisverantwortung – kurz: das „Unternehmersein“ – bleiben vorrangig der Linie vorbehalten. Der hohe Spezialisierungsgrad mancher Stabsfunktionen auf der einen Seite, die pragmatische, umsetzungsorientierte und eher generalistische Herangehensweise der Linie auf der anderen Seite kennzeichnen für den Berufseinsteiger die Eckpfeiler dieser Entscheidungssituation.

In welche Unternehmenskultur passe ich?

Entscheidend für den beruflichen Erfolg ist oft weniger die formale Art des Einstieges als die Identifikation mit Produkten und Dienstleistungen und besonders das „Matching“ zwischen dem Bewerber und der Unternehmenskultur insgesamt. Eine der wichtigsten Aufgaben für den Einsteiger ist es daher, aussagekräftige Informationen zusammenzutragen, um so ein zutreffendes Bild des potentiellen Arbeitgebers zu erhalten und entscheiden zu können, ob er sich in dem dort zu erwartenden Umfeld wohlfühlen und Spass an der Arbeit haben wird. Tut er das nicht, so trifft ihn zu Recht ein Kulturschock.

Dem Bewerber sollte kein Aufwand zu hoch sein, das Unternehmen seiner Wahl kennenzulernen. Er sollte wirklich alle Möglichkeiten nutzen, Informationen zu erhalten, etwa über Broschüren, Präsentationen, Praktika, Geschäftsberichte, Fachliteratur oder Gespräche mit potentiellen Kollegen.