

My HSG CAREER

» Das Magazin für deine Karriere

New Work

So wird sich die
Arbeitswelt verändern

» S. 7

SPRUNGBRETT FÜR ...

«Ich glaube nicht mehr
an eine normale Karriere»

» S. 32

Rewilder, Nostalgologe ... bitte was?

Das sind die Jobs der Zukunft

» S. 70

AUSGABE 2019

Career & Corporate Services



Universität St.Gallen

What does it take to become a leader?

Expertise, aspiration and the opportunity to assume responsibility.

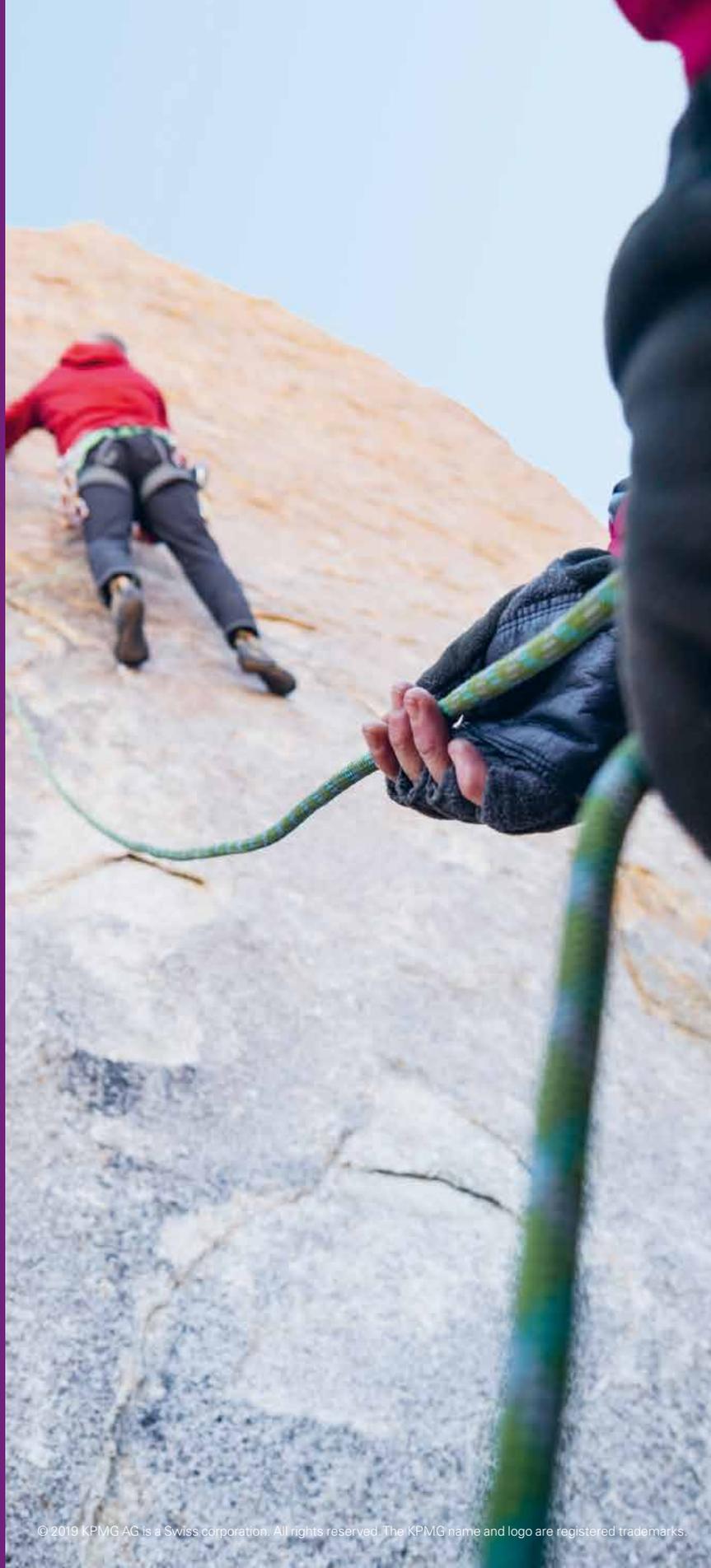
At KPMG, we expect and encourage leadership qualities right from the beginning. We cultivate an environment in which you can reach your highest potential. We strive for an atmosphere of self-accountability, where you take responsibility from day one. Here you can improve your skills on the job, with excellent training – be constantly inspired by outstanding role models.

At KPMG we all grow by answering bold questions. Let's shape our tomorrow together.

Are you ready to lead the way?

Start answering.

kpmg.ch/careers





Liebe Studentin, lieber Student

Wie verändert sich unsere Arbeitswelt? Wie wird in Zukunft rekrutiert und auf welche Skills werden Unternehmen setzen? In der ersten Ausgabe unseres Karrieremagazins beleuchten wir im Spotlight-Thema «New Work» den heutigen Stand und sich abzeichnende Trends in diesem Bereich. Dabei zeigt sich, dass zukünftige Arbeitnehmende nicht nur auf Home-Office und flexible Arbeitszeiten achten, sondern vielmehr auf eine inspirierende Führung mit einer Vision, die sie als einzelne Person mittragen können – und auf eine gute Portion Freiraum.

In Interviews mit ehemaligen HSG-Studierenden zeigen wir ihre nicht alltäglichen Karrieren und wie die HSG für sie ein «Sprungbrett für eine steile Karriere» war. Welche Phasen du von der Standortfindung bis zum Einstieg ins Arbeitsleben durchläufst, erfährst du in der Rubrik «Get Hired».

Hier findest du auch eine hilfreiche CV-Vorlage und weitere Tipps für deine Karriere. Worauf kommt es im Vorstellungsgespräch an? Wie entscheidest du dich zwischen mehreren Jobangeboten? Und welcher Karrieretyp bist du überhaupt? Finde die Antworten – in diesem Heft.

Wir wünschen dir eine gute Lektüre und freuen uns, dich auf deinem Karriereweg zu begleiten.

Gerd Winandi-Martin
Leiter Career & Corporate Services

Djulijana Zekic
Fachspezialistin Marketing & Kommunikation
Projektleiterin HSG-Karrieremagazin

INHALT

IMPRESSUM

Career & Corporate Services



Universität St.Gallen

Das Karrieremagazin der Universität
St.Gallen

Herausgeber

Career & Corporate Services
Gatterstrasse 1, 9000 St.Gallen,
csc@unisg.ch, hsgcareer.ch

Autorinnen und Autoren dieser Ausgabe

Djulijana Zekic (Projektleitung), Heike
Bruch, Ines Danuser, Asal Derakhshanian,
Nadja Fleisch, Tatiana Hoy, Sibylle Jung,
Nadine Leemann, Silja Munz,
Gerd Winandi-Martin

Konzept, Redaktion und Gestaltung

Pur Kommunikation, St.Gallen,
pur-kommunikation.ch

Druck

Typotron, St.Gallen, typotron.ch

Auflage und Erscheinung

5000 Expl., 1x jährlich zum Herbstsemester

September 2019

Aus Gründen der Lesbarkeit haben wir hier
und da die männliche Schreibweise gewählt.
Es sind immer beide Geschlechter gemeint.

Spotlight

New Work – wie sich die Arbeitswelt verändert	7
Digitale Transformation – «Der agile Mindset wird immer wichtiger.»	11
The Swiss Way – mit Schweizer Werten punkten	14
Leadership 4.0 – 360° with inspiration and shared responsibility	15
New Skills – mit diesen Stärken überzeugst du	18

Best Practice

Zwei, die sich gefunden haben

– Sabrina de Vries und Han Wang, Bühler AG	20
– Ludovica Herstatt und Jonathan Giger, Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG	36
– Kristina von Fuchs und Kilian Mittl, UBS AG	50

Sprungbrett für steile Karrieren

– Christian Gärtner, Hellofresh	23
– Miriam Zampatti, Stiftung Kinderdorf Pestalozzi	30
– Lea von Bidder, Ava	32
– Adrian Locher, Merantix	34

So war's

– Jessica Eberhart: «Zum Glück bin ich über meinen eigenen Schatten gesprungen.»	27
– Corina Eugster: «Die typischen Bedenken sind meist unbegründet.»	28
– Marko Stevovic: “Trying out different things and exposing yourself to challenging experiences will definitely enrich you.”	29

LinkedIn – hol das Maximum aus deinem Profil heraus

38

Get hired

6 Steps im Bewerbungsprozess

Orientieren – die Standortfindung	41
Bewerben – der Lebenslauf als Herzstück	42
Vorstellen – die beste Vorbereitung fürs Jobinterview	44
Auftreten – persönlich vs. virtuell	47
Entscheiden – die Reflexion	48
Einsteigen – der erste Arbeitstag	49

Snack it

Welcher Karrieretyp bist du?	52
Alles für den Karrierekick	65

Insight

CSC – drei Buchstaben für die beste Karriereunterstützung

Facts, Angebote, Team, Events	55
-------------------------------	----

Trendsetter

Recruiting – wie Big Data und künstliche Intelligenz die Personalsuche verändern	66
Future Jobs – Rewilder, Nostalgologe ... bitte was?	70

Titelbild

Felicitas Lisa Gartmann ist Studierende des Master-Programms in International Affairs and Governance (MIA) und zurzeit im Austauschsemester in Rom.
Fotografie: Daniel Ammann

2nd edition
coming soon

My HSG CAREER

Möchtest
du auf die
nächste
TITELSEITE?

Weitere **Informationen** dazu
findest du auf hsgcareer.ch.

Juristische Praktika bei Schellenberg Wittmer

Die ganze Welt des Wirtschaftsrechts

Einladung zu einem Ausflug in die anwaltliche Praxis einer
der grössten Wirtschaftskanzleien der Schweiz! Bewerben Sie
sich für ein Studierenden-Praktikum an unseren Standorten in
Zürich oder Genf. Ausführliche Informationen unter
www.swlegal.ch/students

TOP LAW FIRM 2019

BILANZ &
LE TEMPS



Schellenberg Wittmer AG ist eine der führenden Wirtschafts-
anwaltskanzleien der Schweiz. Über 150 spezialisierte Juristinnen
und Juristen in Zürich und Genf beraten in- und ausländische
Klienten umfassend im gesamten Wirtschaftsrecht.

www.swlegal.ch

SCELLENBERG
WITTMER



Wie sich die Arbeitswelt verändert

Mehr Handlungsfreiheit dank «New Work»

7

Weisst du schon, was dir wirklich, wirklich wichtig ist und wie du damit Geld verdienen kannst? Ja? Dann bist du der Ursprungsidee von «New Work» ein ganzes Stück nähergekommen – dem System, das dem Menschen die Freiheit geben soll, nach der er sich so lange gesehen hat.

Text: Djulijana Zekic

Die Digitalisierung und die Entwicklung von der Industrie- zu einer Wissensgesellschaft stellen die Arbeitswelt auf den Kopf. Sie schaffen nicht nur ein neues Arbeitsumfeld, sondern fordern von den Mitarbeitenden eine neue unternehmerische Grundhaltung. Zudem wird die Arbeit durch die technologischen Entwicklungen immer agiler, schneller, vernetzter. Dies erkannte der Sozialphilosoph Frithjof Bergmann bereits in den 70er-Jahren und entwickelte ein Konzept, das starre Strukturen durch flexible Arbeitsmodelle ablösen soll.

Was steckt hinter «New Work»?

«New Work» ist das Gegenteil von konventioneller Arbeit. Anstatt auf den Ruhestand zu warten, geht es um das aktive Gestalten des (Berufs-)Lebens. Man wird damit zum aktiven Gestalter seines (Berufs-)Lebens und wartet nicht mehr passiv auf den Ruhestand.

Freiheit und Verantwortung durch Wegfall von Hierarchien

Die Trends zum virtuellen Arbeiten zeigen sich bereits heute in verschiedenen Unternehmen. Es wird vermehrt in Netzwerken und Projektteams ohne klassische Hierarchien gearbeitet. Feste Arbeitsplätze werden durch Working Spaces abgelöst. Home-Office-Tage und flexible Arbeitszeiten sind vielerorts bereits mehr Regel als Ausnahme. Klassische Arbeitsstrukturen werden mehr und mehr abgeschafft. Entsprechend wichtig ist die Selbstständigkeit im New Work: Handlungsfreiheit soll mithilfe flacher Hierarchien ermöglicht und die Eigenverantwortung von Mitarbeitenden dadurch gestärkt werden.

«Klassische Organisationen und Karrierewege werden von flexibleren Modellen abgelöst.»

Wunsch nach Sinnhaftigkeit

Mit der Digitalisierung rückt der Sinn der Arbeit noch stärker in den Fokus. Wenn

Maschinen künftig bestimmte Arbeiten besser ausführen werden als der Mensch, steht der Mensch mit seinen Potenzialen im Mittelpunkt. Deshalb gilt es, sich für eine «Sinngesellschaft» zu öffnen und Abschied zu nehmen von einer rationalen Leistungsgesellschaft.

Potenziale erkennen und entfalten

In Zukunft geht es um die optimale Verbindung zwischen Kompetenzen und dem Arbeitsbereich. Mitarbeitende können durch den bestmöglichen Einsatz ihrer Kompetenzen und Fähigkeiten ihre Produktivität erhöhen und erfahren gleichzeitig in der Arbeitsausführung eine höhere Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit. Dieses Konzept setzt ein grosses Vertrauensverhältnis voraus: Unternehmen müssen sich von einer alten Welt verabschieden, in der von 9 bis 17 Uhr standardisierte Aufgaben erledigt werden. Die Leistung der Mitarbeitenden wird nach dem Mehrwert für das Unternehmen bewertet – und nicht nach den geleisteten Arbeitsstunden.

Gebündeltes Wissen für den nächsten Smalltalk

Der **Holokratie**-Ansatz macht jeden Mitarbeitenden zur Führungskraft und schafft Hierarchien de facto ab. Die Begrifflichkeit **agile Arbeitsmethoden** bezeichnet die Fähigkeit einer Organisation, rasch auf Veränderungen zu reagieren und in Zeiten des Wandels flexibel, aktiv und anpassungsfähig zu handeln. **Coworking** ist eine Arbeitsform, bei der sich meist Start-ups, Freelancer und Kreative einen zeitlich flexiblen Arbeitsplatz und nicht nur Büroraum, sondern auch Wissen teilen.

Soft Skills gewinnen an Bedeutung

Nicht nur die Art, wie wir arbeiten verändert sich, sondern auch der Kontext. Denn Arbeit soll mit dem neuen Konzept menschlicher werden. Fähigkeiten wie Empathie und Kreativität werden noch stärker im Vordergrund stehen. Mitarbeitende werden in Zukunft nicht nur nach Fachkompetenz ausgewählt, sondern auch danach, ob sie fähig sind, selbständig und in einem Team zusammenzuarbeiten.





Mit der Digitalisierung entstehen neue Arbeitsformen.

Wie sieht es in der Praxis aus?

Heute etablieren sich verschiedene Konzepte und Ansätze von «New Work» in Unternehmen. Ein Beispiel dafür ist das Unternehmen «Liips», das zu 100% nach dem Holokratie-Ansatz geführt wird, das heißt ganz ohne Hierarchien und Vorgesetzte. Ein weiteres Beispiel ist das IT-Unternehmen Umantis, wo die Mitarbeitenden jährlich ihren Chef selbst bestimmen und auch über die Unternehmensstrategie mitentscheiden. Dass sie damit Erfolg haben, zeigt sich in steigenden Umsatzzahlen, geringer Fluktuation sowie einer höheren Mitarbeiterzufriedenheit. Ein weiteres Paradebeispiel ist der Sportartikelhändler Decathlon. Das Unternehmen stellt seinen Mitarbeitenden ein Startgeld zur Verfügung, womit sie Verkaufsläden in weiteren Ländern eröffnen können. Wo und wie sie das machen, steht ihnen völlig frei. Das nennt man echte Mitgestaltung.

«Arbeit soll mit dem neuen Konzept menschlicher werden.»

Chance für die gesamte Arbeitswelt

Arbeit wird in einer digitalisierten und globalisierten Zukunft zweifellos einen neuen Stellenwert einnehmen. Klassische Organisationen und Karrierewege, wie wir sie heute kennen, werden von flexibleren Modellen abgelöst. Dank neuer Technologien werden neue Berufe entstehen. Unternehmen haben jetzt die Gelegenheit, veraltete Arbeitsmodelle zu überdenken, anzupassen und mit menschengerechten Modellen zu ersetzen. Gleichzeitig bieten diese den Arbeitskräften die Möglichkeit, ihre Stärken, Werte und Interessen in einem neuen Arbeitsumfeld einzubringen und so ihr Arbeitsleben aktiv mitzugestalten.

WER IST...?

Der «New Work»-Pionier

Frithjof Bergmann ist Gründer des Zentrums für neue Arbeit sowie Erfinder des «New Work»-Konzepts, das den Menschen helfen soll herauszukriegen, was sie wirklich, wirklich wollen, und sie dabei unterstützt, damit Geld zu verdienen. Das ursprüngliche Ziel von «New Work» war, Raum zu schaffen für Kreativität und Selbstverwirklichung (oder: The Pursuit of Happiness).

Mehr Hörstoff

- ▶ Frédéric Laloux – **New Work – Beyond the Hype**
- ▶ Interview mit Heike Bruch – **Zukunft der Arbeit**

WHAT I DO AT BCG

A BCG Story by Patrick, Associate, Zurich

Bring innovative ideas
and entrepreneurial
spirit to every new case

Lead the BCG football
team to another
undefeated season

Help our clients tackle
their most challenging
and complex issues

Learn and grow by
working with partners
and teammates

Apply my skills and
passion to real-world
problems with real-world
results

BUILD. CONNECT. GROW. [BCG.CH/
CAREERS](https://www.bcg.com/careers)

Digitale
Transformation

«Der agile Mindset wird immer wichtiger.»

Annett Kuhnert leitet seit März 2018 den Axa-Transformation Lab.

Alle reden über Agilität. Und davon, wie sich Unternehmen agil transformieren. Was bedeutet das konkret? Wie sieht die Transformation aus? Annett Kuhnert, Head HR Transformation bei AXA, verrät, welche Herausforderungen sich ergeben, wer wie betroffen ist und welche Kompetenzen zukünftig gefragt sind.

Text: Gerd Winandi-Martin

Annett Kuhnert, Sie beschäftigen sich täglich mit Transformation und Agilisierung. Wie und wo machen sie sich bemerkbar?

Die Transformation betrifft unser gesamtes Unternehmen, manche Bereiche mehr, andere weniger. Wir arbeiten aktuell in einem hybriden System zwischen klassisch organisierten Teams und agil operierenden Teams. Die Arbeitsabläufe in den agilen Teams sind flexibler und dynamischer; Kundenbedürfnisse können so schneller als bisher befriedigt werden.

Was bedeutet diese Veränderung für die Mitarbeitenden?

Die grosse Herausforderung ist die Übergangsphase. Während Prozesse etwa für Budgets oder Planung noch klassisch strukturiert sind, arbeiten auf der anderen Seite Teams bereits in der agilen Struktur. Die Herausforderung besteht darin, diese beiden Welten so gut wie möglich zu kennen und für bestmögliche Resultate zu verbinden.

Neue Welt – alte Welt: Welches sind die grössten Unterschiede?

Der Unterschied liegt in der Art der Zusammenarbeit. In der neuen Welt heisst das Prinzip «auf Augenhöhe» und meint, dass der Fokus verstärkt auf den einzelnen Mitarbeitenden liegt. Wichtig sind deren Bereitschaft und auch die Möglichkeit, eigene Ideen und Fähigkeiten in der täglichen Arbeit unabhängig von der Hierarchiestufe einbringen zu können.

«Die Bereitschaft und das Selbstverständnis, Leadership und Verantwortung zu übernehmen, werden in Zukunft essenziell sein.»

Neue Arbeitsformen verändern die Unternehmenskultur. Wie zeichnet sich das ab?

Wir versichern Risiken; das ist unser Business und spiegelt sich verständlicherweise im Mindset wider. Wir möchten diese Einstellung ein Stück weit Richtung «agiles Mindset» verändern und unsere Mitarbeitenden in die Lage versetzen, mutiger zu sein, Chancen zu erkennen und diese auch anzugehen. Es ist bereits jetzt erkennbar, dass die neuen Arbeitsformen einen erheblichen Einfluss auf die Unternehmenskultur haben und noch haben werden.

Sprich, der agile Mindset ist von zentraler Bedeutung...

Exakt. Gemeint ist die Fähigkeit, sich schnell und flexibel auf Neues einzustellen. Grundlage dafür ist vor allem eine gesunde Vertrauenskultur. In einer solchen Kultur verliert Hierarchiedenken an Wert, weil Netzwerke in und ausserhalb des Unternehmens an Bedeutung gewinnen.

Da der agile Mindset in der täglichen Arbeit für alle relevant ist, haben wir 2018 rund 1000 Führungskräfte und Fachspezialisten und damit etwa ein Viertel der Belegschaft in einem speziellen Transformationstraining weitergebildet.

Mit welchen Herausforderungen sind die neuen Strukturen verbunden?

Agile Arbeitsformen bedeuten eine neue Art und Weise des Zusammenarbeitens. Das beeinflusst unsere bestehenden Prozesse. Ein Beispiel ist das Agile Performance Management, bei dem es darum geht, die Bonusverteilung in agilen Teams zu lösen. Ziel ist, dass die Teams solche Entscheidungen zukünftig selbst treffen können. Die Rahmenbedingungen werden aktuell in einem Pilot-Projekt erarbeitet. Diese Herangehensweise ist neu: Vor ein paar Jahren noch hätten wir den Prozess fertig erarbeitet und dann für alle Mitarbeitenden ausgerollt. Heute starten wir einen Pilot mit einem bis zwei Teams und überprüfen dann, wie sich die Lösung in der Praxis bewährt. Das kann neuer Standard werden.

«Wir wollen unsere Mitarbeitenden in die Lage versetzen, mutiger zu sein, Chancen zu erkennen und diese auch anzugehen.»

«Die entscheidenden Faktoren sind Kommunikation, Interaktion, Transparenz und Feedback geben.»

Durch die Agilisierung ergeben sich neue Arbeitsbereiche und Tätigkeiten. Welche konkret?

Es gibt neu zum Beispiel Product Owner, SCRUM-Master, Agile Coaches, Business Owner oder People Developer. Ein Teil dieser Tätigkeiten ist – wie etwa der SCRUM-Master – komplett neu, andere sind in ihren Inhalten fokussierter. Anstelle des Teamleiters, der Fach- und Führungsverantwortung hatte, fokussiert sich der «neue» People Developer auf das Coaching und die Entwicklung der Mitarbeitenden. Der Product Owner trägt im Gegenzug die komplette, übergreifende end-to-end-Fachverantwortung für sein Produkt.

«Wichtig ist das Verständnis von Leadership im Sinne von ‘everyone is a leader’.»

Stichwort Erfolgsfaktoren: Welche Kompetenzen und Rahmenbedingungen sind zentral, damit eine Transformation gelingt?

Die entscheidenden Faktoren sind meiner Meinung nach Kommunikation, Interaktion, Transparenz und Feedback geben – als Basis für die kontinuierliche Verbesserung. Damit selbst organisierte Teams handlungsfähig sein können, ist der Austausch elementar. Top-down-Kommunikation wird immer weniger und zunehmend durch Kommunikation in Netzwerken ergänzt. So führen erfolgreiche Teams nach jedem Sprint Retros durch, hinterfragen, was gut lief und was weniger gut – stets mit dem Ziel, sich zu verbessern.

Was bedeuten die neuen Arbeitsformen für unsere Studierenden?

Der agile Mindset wird immer wichtiger. Er beinhaltet Offenheit, Flexibilität und eine starke Kundenorientierung. Die Customer Journey steht im Mittelpunkt; entscheidend ist, wie ein Kunde das Unternehmen in den unterschiedlichen Situationen erlebt. Selbstorganisation und Proaktivität sowie die Fähigkeiten, sich zu vernetzen und vernetzt zu denken, sind weitere Erfolgsfaktoren. Ebenfalls wichtig ist der Grundsatz «everyone is a leader», unabhängig davon, ob es darum geht, sich selbst, Personen oder ein Thema zu führen – das ist unser Verständnis von Leadership. Die Bereitschaft und das Selbstverständnis, Leadership und Verantwortung zu übernehmen, werden in Zukunft essenziell sein.

ZUR PERSON

Annett Kuhnert ist als Head HR Transformation bei Axa verantwortlich für die Steigerung der agilen Maturität im HR sowie der Transformation von HR-Kernprozessen. Sie hat Betriebswirtschaft studiert, ist Certified Coach (DBVC) und hat das Diplomprogramm Insurance Management an der HSG absolviert.

THE SWISS WAY

Die Schweizer sind qualitätsbewusst, zuverlässig und präzise, auch in puncto Führung. Das Prädikat «Swissness» scheint kein Verfallsdatum zu kennen – oder doch? Eine nationale Umfrage hat Führungskräfte zum Schweizer Führungsstil befragt. Die Antworten der 450 Befragten liefern spannende Erkenntnisse. Hier die wichtigsten.

Fazit #1
«Typisch schweizerische Werte spielen in der Führung künftig eine marginale Rolle.»

Führung «typisch Schweiz» morgen überholt?



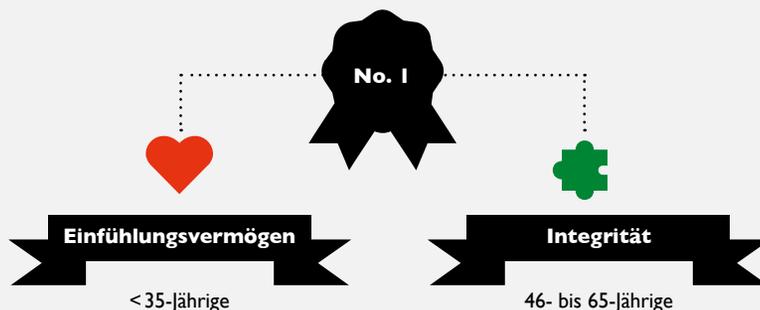
Fazit #2

«Es gilt, nebst den bewährten Qualitäten neue Prioritäten zu setzen.»

Bewährtes behalten und Neues wagen

Die künftig gefragten Qualitäten sind so gar nicht typisch schweizerisch. Die traditionellen Schweizer Werte gewichten die befragten Führungskräfte in Zukunft als immer weniger relevant. Alle sind sich einig: Es braucht Innovation, um die Schweiz auch weiterhin als Chancenland zu positionieren.

Eine Frage des Alters



Fazit #3
«Junge Führungskräfte setzen auf Perspektivenwechsel und Dialoge.»

Während ältere Führungskräfte «Integrität» als am wichtigsten erachten, setzt die jüngere Generation mit «Einfühlungsvermögen» auf Perspektivenwechsel und Dialog. Es geht also darum, als Führungskraft – jeden Alters – mit gutem Beispiel voranzugehen, mutiger zu werden und nebst den bewährten Qualitäten auch neue Prioritäten zu setzen.

360° with inspiration and shared responsibility

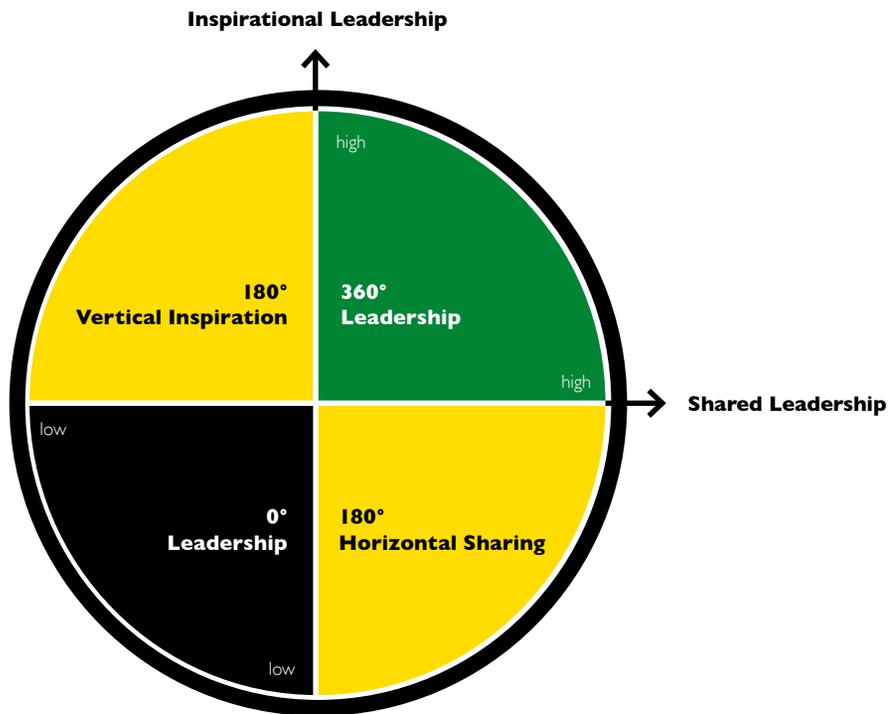


Fotografie: z/g

The world of work is undergoing a profound change including elements such as flexible working hours, home office and virtual teamwork. This change is not only accompanied by technological innovations, but also by increased demands on speed, collaboration in a network, and agility in companies.

Text: Prof. Dr. Heike Bruch

For companies, increased flexibility and agility open up enormous potential in terms of innovation, competitiveness and employer attractiveness. Individuals now have opportunities for freedom and self-realization that were once unknown. These opportunities help redefine how meaning is found in work, making it easier to reconcile professional and private life. At the same time, the failure of the New Work Transformation threatens the performance of many companies. Use of digital technologies result in less boundaries between work and private life, leading to various fears, isolation and psychological exhaustion for many individuals. For a successful transition to the world of work 4.0, the development of modern leadership and culture in companies is seen as a central lever.



Classification of modern 360° Leadership. Bruch, Färber & Block, 2018¹

What is Leadership 4.0?

Modern leadership occurs in two forms: 180° Vertical Inspiration and 180° Horizontal Sharing, adding up to 360° Leadership.

Inspirational or transformational leadership (180° Vertical Inspiration) is seen as a cornerstone of leadership research that revolves around relationships, values and ethical issues. It emphasizes emotional involvement by people derived through meaning and inspiration. Transformational leadership aspires towards a compelling vision, focusing on the “why” of activities, tasks or projects. It was traditionally seen as the leaders sole responsibility to develop a vision and inspire teams. In a modern working context, however, it is the people within the organization that are involved in developing a vision or aspirations for the future as well as in story telling in the organization. As opposed to a classical managerial role, the focus of Leadership 4.0 is on mobilizing energy and inspiration in teams with the aim of adding motivational value. This new view is also seen as the core of shared leadership.

Shared leadership (180° Horizontal Sharing) refers to the distribution of leadership tasks to team members. It is not about dividing a leadership position between two people. Rather, these companies manage to distribute tasks that are typically ascribed to a sole individual leader to various employees. This means that responsibility is shared within the team. Leadership roles often rotate between team members so that all can share equal responsibility over decisions. In most cases, leadership tasks are shared based on the competencies and skills of the team members, so that team members take the lead in areas that reflect their strengths.

Modern 360° Leadership is a cornerstone for innovative, high performance

The comparison of different leadership styles shows the importance and effectiveness of modern leadership. Laissez-faire, or non-leadership, consistently has the strongest negative impact on companies. Poor performance indicators and a negative climate are typical for organizations with a laissez-faire leadership climate. Typical results for such lack of

“Leadership 4.0 is a prerequisite in the new world of work for companies to remain successful and efficient.”

Leadership includes dissatisfied employees who lack commitment. They are often completely overloaded and exhausted. There is currently a big movement towards decreasing management or un-bossing. This does not imply that leadership nor any kind of hierarchical collaboration is done away with, but rather that traditional command-and-control leadership styles are overcome. The results show clearly that companies with a weakened leadership or non-leadership climate have worst results in terms of both people and performance.

Authoritarian leadership is less harmful, but still negative. The negative effects of a directive leader are principally reflected in a bad climate. Employees act corrosively, work destructively and elbow their way to achieving goals. If people only receive instructions from their leaders, have no voice in the company themselves, and are also strongly controlled, they are not very committed and hardly show any internal entrepreneurship. Resignation often becomes widespread among employees.

As opposed to these ineffective systems, Leadership 4.0 positively integrates two facets: inspirational and shared leadership. An inspiring leadership culture has a particularly strong influence on key performance indicators and the climate in companies. Shared leadership also pays off for companies. What is striking is that employees are very productive and work efficiently. Individual resignation is much lower. The existing freedom enables employees to divide the workload according to their capacities, so that exhaustion decreases significantly.

“As opposed to a classical managerial role, the focus of Leadership 4.0 is on mobilizing energy and inspiration in teams with the aim of adding motivational value.”

Hard work pays off

Leadership 4.0 is a prerequisite in the new world of work for companies to remain successful and efficient. However, it should be noted that it is highly demanding, time consuming, and individual. Not every manager is able to inspire and empower their team all at the same time. Modern 360° leadership means first and foremost a rethinking and letting go of rigid structures as well as traditional thinking. Even if this involves hard work, it will be worth it for companies, leaders and people in the organization as it describes how they can contribute to actively shaping the shared future. Together we can lead with inspiration and shared responsibility.

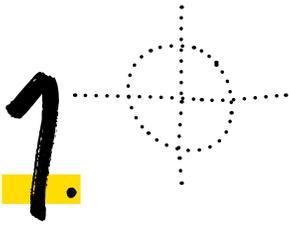
¹ Bruch, H., Färber, J. & Block, C. (2018). Leadership der Zukunft: Zwischen Inspiration und Empowerment. St.Gallen: Trendstudie Institut für Führung und Personalmanagement Universität St.Gallen.

ABOUT

Heike Bruch is a Professor and Director of the Institute for Leadership and Human Resources Management at the University of St. Gallen (Switzerland) since 2001. Heike Bruch's research interests include managers' emotion, volition and action as well as leadership in change processes and organizational energy. She has received numerous academic awards, written six books, edited another six, and has written more than 110 articles and book chapters.

UND WOMIT PUNKTEST DU?

Wer seine Soft Skills kennt und einzusetzen weiss, sticht raus aus der Masse. Schön und gut, aber mit welchen persönlichen Stärken überzeugst du den Recruiter denn nun wirklich? Universum Global hat rund 1300 Recruiter europaweit gefragt – das ist das Resultat. Lesen, aneignen und durchstarten.



Auf dich ist Verlass

Wenn es drauf ankommt, gibst du vollen Einsatz. Hektische Situationen und Stressbelastungen meisterst du mit Bravour und auch bei heiklen Themen behältst du einen kühlen Kopf.



Du übernimmst Verantwortung

Selbst dann, wenn's mal schiefgeht. Du reflektierst, korrigierst und entwickelst deine Potenziale laufend weiter. Das schult dein Selbstvertrauen und deine Entscheidungsstärke als angehende Kader- oder Führungspersönlichkeit.

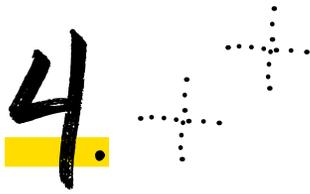


Du bist aktiv

Dank deiner kommunikativen Kompetenz – egal ob im Team oder gegenüber Kundinnen und Kunden – begegnet man dir auf Augenhöhe. Du spürst den Puls des Unternehmens und die aktuelle Stimmung. Das schafft Konsens und Vertrauen.

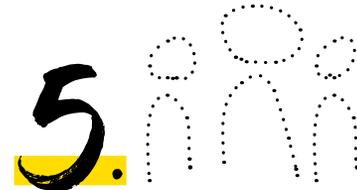
TIPP

Worin bist du stark? Wo könntest du dich noch verbessern? Lerne, deine persönlichen Stärken überzeugend einzusetzen. Die Career Coaches vom CSC zeigen dir, wie du deine Soft Skills findest und perfektionierst.



Du steckst an – positiv

Knifflige Aufgaben? Immer her damit. Dein Motto: We can make it! Das motiviert. Weiter so, der Arbeitsalltag wartet mit vielen spannenden Herausforderungen auf dich.



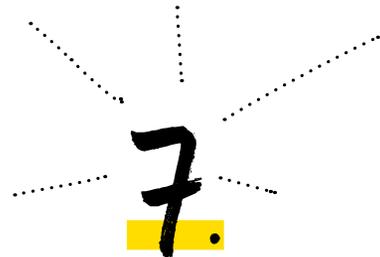
Du stärkst das Team

So geht's: Übe dich in professionellem Teamwork, fokussiere dich dabei auf deine Stärken und bringe dein Potenzial proaktiv ein. Das macht Eindruck, motiviert Kolleginnen und Kollegen, es dir gleichzutun und treibt Projekte effizient voran.



«Geht nicht» kennst du nicht

Es klappt nicht wie geplant? Macht nichts, denn du agierst strategisch clever und verlierst das Ziel nie aus den Augen. Dein Pragmatismus hilft dir dabei, Projekte fristgerecht zu realisieren. Pluspunkte beim Chef sind garantiert.



Du bist Künstlerin oder Künstler der Improvisation

Dann eben Plan B: Unplanbares und Unvorhergesehenes erhöhen die Spannung und stacheln deinen Ehrgeiz erst richtig an. Next Challenge, please.



Du bist loyal, aber bedacht

Sei kritisch, vor allem dort, wo es für dich nicht stimmig ist. Das macht dich nicht zum Querulanten, sondern zu einer verantwortungsbewussten Person, die für Prinzipien und Fairness einsteht.

Mehr Lesestoff

Wie Big Data und künstliche Intelligenz die Personalsuche verändern – Seite 66

Authenticity is key

If you think of Bühler, words like traditional or old-fashioned come to mind. We had the opportunity to look behind the scenes and met two driven, modern and slightly crazy women.

Text: Nadine Leemann



Fotografie: Nadine Leemann

Sabrina and Han met at the HSG Industrial Day.

Be innovative

Entrepreneurial mind-set

Have fun

How do students stand out for you?

The youngsters today are very open and crave development. They want to be global and make an impact. However, there is another side. They generally don't know what they want. That is an advantage and a disadvantage for us. It is not bad for us anymore to employ inexperienced people. They are curious and we like that.

Transparency

Clear communication

Trust

Why did you apply with Bühler?

There were several considerations. The pragmatic part – being an international, Chinese student the opportunities aren't handed to you on a plate. I had to prove that my background is not a disadvantage to the companies but rather that my set of skills are exactly what they need. Bühler was the only company at the HSG Industrial Day which held the presentation in English. I participated in the event and started talking to them. I figured out quickly that they are the perfect match for me. Why?

“We prefer to employ happy, smiley people.”

How was the process with Han?

We met Han at the HSG Industrial Day organised by the Career & Corporate Services. What really stood out was her personality. She is a very happy, smiley person. We at Bühler love that. We need to see a good set of skills but most important is the personality. You might ask yourself if we would have invited her by just seeing her CV. That is a big maybe. She got us at the networking due and kept on convincing us in the very hard assessment centre. Her results were fantastic and her presentations skills outstanding.

Pick three competencies a future employee should have.

It is essential to have a very good combination of an entrepreneurial mind-set and an understanding of what we do. You should have an open mind and be a good communicator. Be innovative and creative and do not forget: Have fun in what you do.

Your advice for future applicants...

It is very hard if you “just” apply. If you do so, be very authentic in your cover letter. If you get invited for an interview, it is essential that you are completely yourself. We want to see your personality. We don’t want to change you and only if we see your true self we can decide if we have a good fit for you.

ABOUT

Bühler is a Swiss family-owned company active in 140 countries around the world. Billions of people come into contact with Bühler technologies to cover their basic needs for food and mobility every day. Two billion people each day enjoy foods produced on Bühler equipment; and one billion people travel in vehicles manufactured with parts produced with their machinery. Bühler’s motto is creating “innovations for a better world”.

“I had to find out what makes me, me.”

They have three hubs in China, USA, and Switzerland. I can relate very strongly to all of them! From then on, I knew my background is not just something extra but has a solid synergy to the company.

That is certainly not the typical HSG career ...

I was always a misfit at the HSG. Most students are looking to start a career in consultancy or, let’s say, in the service industry. I grew up with two engineer parents so industry was always a part of my life. The smell or noise of a machine makes my blood boil.

What values in a company are important to you?

Transparency, clear communication and trust are key for me. Saying transparency, I don’t only mean clear communication but to understand the train of thought. If you let people be part of your thoughts, they feel part of it. Furthermore, I believe in general empowerment. Here at Bühler I was entitled to make decisions from the very beginning. That gives me a sense of total freedom!

What do you like about the corporate world?

To me it is essentially all about Stakeholder Management. How do you balance cross-functional and cross-cultural work? How do you get a consensus out of a heated meeting? I am very interested in those situations and topics. I also believe that students with a HSG background are especially good at this.

Your advice for your fellow students who apply with Bühler?

Coming back to my first point. Don’t put yourself in the box “What makes me employable.” Of course, you have to know your skills and value to the company, but the most important question you have to ask yourself is “What makes me, me?” The HSG as a brand sets us apart but keep in mind that there are multiple good graduates. Once you stop trying to fit into other people’s schemes and start being YOU, that is when you will just find the one opportunity that fits you.



Meine Karriere bei EY – eine Herausforderung mit Chance

Esra Kilic, HSG-Absolventin und Consultant bei EY, erzählt von ihrem Karrierestart und gibt einen Einblick in ihren Berufsalltag.

Berufseinstieg

Nach meinem Master in Unternehmensführung an der HSG habe ich als Consultant bei EY gestartet. Bereits ab der zweiten Woche betreute ich meinen ersten Kunden, gefolgt von diversen Projekten in ganz Europa. In dieser Zeit habe ich extrem viel dazu gelernt, konnte aber gleichzeitig mein Universitätswissen aus den Bereichen Finance, Corporate Strategy und M&A einbringen. Das entgegengebrachte Vertrauen und die Möglichkeit, an interessanten Projekten mit Kolleginnen und Kollegen aus der ganzen Welt zu arbeiten, ist eine Herausforderung, die viel Freude bereitet und mich täglich weiterbringt.

Jetzige Tätigkeit

Als Consultant im Bereich Transactional Services unterstütze ich unsere Kunden bei der operativen Umsetzung von Zu- und Verkäufen von Unternehmen und Unternehmensteilen. Wir verfolgen dabei das Ziel, den Unternehmenswert zu maximieren und

die Business-Kontinuität über den gesamten Integrationsprozess sicherzustellen. Dies verlangt analytische Problemlösungsfähigkeiten, einen guten Umgang mit Zahlen, aber vor allem einen guten Umgang mit Menschen. Die tägliche Interaktion im Team sowie mit den verschiedenen Kunden ist das, was mir an meiner Arbeit am meisten Spass macht.

Weshalb EY?

Eine gute Freundin von mir, die damals bei EY gearbeitet hat, erzählte mir von EY – Arbeitsflexibilität, Trainingsmöglichkeiten sowie die Internationalität des Unternehmens. Mit vielen Initiativen sowie der Vision “building a better working world” konnte ich mich identifizieren und in den folgenden Interviews hat sich mein Eindruck bestätigt. Die Leute sind es, weshalb ich gerne bei EY arbeiten möchte. Ich habe hier nicht nur Arbeitskolleginnen und -kollegen kennengelernt, sondern Menschen, mit denen ich auch nebst meiner Arbeit gerne Zeit verbringe. Das macht das Leben so viel leichter und schöner.

Meine Zukunftspläne

Innerhalb von drei Jahren habe ich mich vom Consultant zum Manager entwickelt und stehe nun kurz vor der offiziellen Beförderung zum Manager. Mein längerfristiges Ziel ist es, die Kundenkontakte, die ich bereits aufgebaut habe, zu pflegen und weitere Kundenkontakte auszubauen – Beratung ist genau mein Ding und es wäre ein grosses Glücksgefühl, wenn ich einmal ein Projekt an Land ziehen kann.

Meine Tipps an euch

Was euch hervorhebt, ist die Erfahrung, die ihr bereits in der Arbeitswelt gesammelt habt. Auch ganz wichtig: Seid selbstbewusst und innovativ und bringt klar rüber, weshalb ihr an dieser Stelle interessiert seid. Kreativität kann extrem viel helfen.

Sprungbrett für steile Karrieren, Hellofresh



Vom Banking zum «Healthy Food» als CFO

Christian Gärtner landete direkt nach der HSG in London. Dort arbeitete er während 18 Jahren im Investmentbereich. Die klassische Karriere vom Analysten zum Managing Director nahm ihren Lauf. Dann kam alles anders. Irgendwie.

Text: Nadine Leemann

Banking ist wohl eine der üblichsten Routen für HSG-Studierende. Christian liebte die Finanzwelt, in der man mit viel Einsatz und Perfektion schnell erfolgreich wird, in der grosse Mandate angestrebt und ein fairer Anteil für sich selbst ergattert wird. Der sportliche Ehrgeiz werde angeregt und das Gefühl, den Deal für sich zu entscheiden, sei fantastisch. Ich merke, Christian ist wie gemacht für die Bankenwelt.

«Geduld ist auf dem Karriereweg ein wichtiger Faktor.»



Christian Gärtner startete nach seinem Abschluss an der HSG und einer erfolgreichen Karriere im Banking 2015 als CFO bei Hellofresh.



Das Zwischenmenschliche ist wichtig

Zum Branchenwechsel kam's nur, weil Christian die beiden Hellofresh-Gründer kannte, sie und das Konzept mochte. «Vertrauen und sich mögen, das ist das A und O», sagt Christian. Nach diesem Prinzip wählt er die meisten seiner Angestellten aus. Und was ist ein absolutes No-Go? «Eine Notlüge im CV.» Wenn es ums persönliche Verkaufen geht, setzt Christian auf die richtige Mischung. Dresscode und Etikette sind in Berlin fehl am Platz. Auf Individualismus kommt es an. «Da kreuzen schon mal Kandidatinnen und Kandidaten in Flip-Flops und Shorts auf», schmunzelt er. Er habe sich daran gewöhnt und schätzen gelernt. Ein weiterer wichtiger Faktor ist der Spass am Job. «Ups und Downs gehören dazu; aber unter dem Strich muss es einfach stimmen.» Zudem sollten die Ansprüche realistisch sein.

Entscheidung unter Ungewissheit

Als HSG-Absolvent denkt man schon mal, dass man der «Hot Shot» sei und die Berufswelt auf einen gewartet hat. Fast jeder hat ein Bouquet an verschiedenen Optionen von Jobangeboten nach dem Studium. Das war auch bei Christian so. Oft bekommt man nicht die vollständigen Informationen. Auch Unternehmen geben nicht alles preis; eine bauchschmerzfreie Entscheidung fällt bisweilen schwer. Christians Rezept: «Egal, wofür man sich entscheidet, es muss für einen selbst das Richtige sein – und dann gilt es, dranzubleiben.»

«Wenn man von der HSG kommt, denkt man, dass man der <Hot Shot> ist.»



Geduld, Geduld, Geduld

Bereits nach wenigen Wochen als «Hot Shot» im Markt merkt man, wie anders die Praxis ist. Jetzt ist Geduld gefragt. Geduld ist übrigens auch Christians Tipp für alle Berufseinsteigerinnen und -einsteiger. Wir leben in einer Welt, die sich rasch ändert. Dass gute Personen abgeworben werden, ist Normalität. Christian rät vom Rumspringen ab, weil es nur eine kurzfristige Optimierung ist: «Zu schnell auf die andere Seite, die grüne Wiese respektive zum lukrativeren Unternehmen zu wechseln, zahlt sich auf Dauer nicht aus.»

Nähe ausschlaggebend

Hellofresh ist jung und dynamisch, Christian auch. Als ich ihn zum Thema New Work befrage, bin ich doch überrascht. Seiner Meinung nach entsteht der beste Austausch, wenn Teammitglieder nebeneinandersitzen. So profitiert man von schnellen Kommunikationswegen ohne lästige Meetings. Irgendwie wahr.

ÜBER

Hellofresh setzt auf frisches, personalisiertes Essen, das direkt vor die Haustüre geliefert wird. Das Unternehmen wurde 2011 gegründet, beschäftigt rund 4500 Mitarbeitende in zwölf Ländern und erwirtschaftet einen Umsatz von 1,3 Milliarden Euro. [hellofresh.ch](https://www.hellofresh.ch)

«Führungsqualitäten und innovative Ideen sind die kostbarsten Zutaten für Erfolg.»



Stefan Pfister, CEO KPMG Schweiz, hat selbst an der HSG studiert. Heute fördert er das Skillset und das Netzwerk seiner Mitarbeitenden, um gemeinsam mit ihnen die Firma zum Erfolg zu bringen.

Stefan, du bist selbst HSG-Alumni.

Welches ist deine beste Erinnerung an die Studienzeit?

Da fällt mir als erstes das Studentenleben an sich ein. Wenn ich könnte, würde ich noch einmal ein Semester studieren. Ich war Teil einer Triathlon-Gruppe und meine Freundschaften waren stark geprägt vom Sport. Wir haben uns nach den Vorlesungen getroffen und gemeinsam trainiert – eine super Zeit. Wir stehen noch heute in Kontakt.

Welche Gedanken hast du dir vor deinem Abschluss hinsichtlich Berufseinstieg gemacht; und welchen Rat hast du für aktuelle Absolventinnen und Absolventen?

Ich wollte in erster Linie etwas Greifbares und Bleibendes kreieren. Mit diesem Ziel habe ich schliesslich in der Immobilienbranche Fuss gefasst. Studierenden empfehle ich heute Praktika. Sie sind die ideale Möglichkeit, eine Branche und ein

Unternehmen hautnah zu erleben. Umgekehrt erhalten auch wir als Firma die Chance, talentierte und motivierte Studentinnen und Studenten kennenzulernen, die später möglicherweise bei uns einsteigen.

Die neu in die Arbeitswelt tretende Generation hat hohe Erwartungen an ihren eigenen Lernfortschritt und ihre Karriere. Wie wird KPMG dem gerecht?

Wir betrachten die Berufswelt als Fortsetzung der akademischen Ausbildung und legen grossen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden ihre steile Lernkurve aufrechterhalten können. Dazu gibt es bei uns zahlreiche Entwicklungschancen: Unsere Mitarbeitenden sammeln Erfahrungen on-the-job, können diverse Aus- und Weiterbildungen wie beispielsweise zum eidg. dipl. Wirtschaftsprüfer oder Steuerexperten absolvieren, aber auch von einem breiten E-Learning-Angebot profitieren. Sie arbeiten länderübergreifend mit ambitionierten Kolleginnen und Kollegen und können das erworbene Skillset und das gewonnene Netzwerk für ihre gesamte Karriere nutzen.

Was zeichnet die Arbeit bei KPMG aus?

Neben den genannten Punkten sind die spannenden Mandate zu erwähnen. Wir beraten extrem vielseitige nationale und internationale Kunden, von IT-Konzernen bis zu Grossbanken oder Versicherungsgesellschaften. Genauso vielseitig wie unsere Kunden sind auch unsere Teams und ihre Fähigkeiten. Gleichzeitig ermöglichen wir Erfahrungen in anderen Ländern und Kulturen und fördern Führungsqualitäten und innovative Ideen, denn sie sind die kostbarsten Zutaten für Erfolg.

Was muss ein Karrierestarter bei KPMG denn mitbringen?

In einem ersten Schritt wichtig sind neben Motivation und Biss die Fähigkeit für vernetztes Denken in einem sehr schnelllebigem Umfeld, Flexibilität, Teamfähigkeit und ein grosser Wissensdurst.

«Wir legen grossen Wert darauf, dass unsere Mitarbeitenden ihre steile Lernkurve nach dem Studium aufrechterhalten können.»

«Zum Glück bin ich über meinen eigenen Schatten gesprungen.»»

So war's



Jessica Eberhart studierte International Affairs (BIA) an der Universität St.Gallen und arbeitete während eines sechsmonatigen Praktikums bei der Schweizerischen Botschaft in Washington D.C.

Jessica Eberhart war als Academic Associate bei der Schweizer Vertretung in den USA. Ein Einblick.

«Seltsam ist das Gefühl, wenn ich mich frühmorgens in Washington D.C. zu meinem neuen Arbeitsplatz begeben und von Weitem schon die Schweizerflagge stolz im Morgenlicht wehen sehe. Spätestens wenn ich die Türe zur Schweizer Botschaft hinter mir schliesse, fühle ich mich in eine andere Welt versetzt – oder besser gesagt: Es fühlt sich wie zu Hause an. Die SBB-Bahnhofsuhr, das «Einstein»-Sitzungszimmer oder die Basler Leckerli, die am ersten Arbeitstag von einem grosszügigen Mitarbeitenden für die Kaffeepause spendiert wurden, sind nur ein paar Beispiele, die mich weit weg von zu Hause an die Heimat erinnern.

Für Nostalgie bleibt keine Zeit: Als offizielle Vertretung der Schweiz deckt die Botschaft mit ihren Aktivitäten sämtliche Themenbereiche der diplomatischen Beziehungen mit der amerikanischen Regierung ab. Verschiedenste Menschen aus der Bundesverwaltung kommen mit Zuständigkeiten in Bereichen wie Politik, Wirtschaft, Recht, Bildung und Forschung, Konsularisches, Verteidigung, Kommunikation, Public Diplomacy und

Kultur zusammen, um die Schweizer Interessen in den USA zu vertreten. Allein deshalb bin ich dankbar, mein sechsmonatiges Praktikum hier antreten zu dürfen, denn die Erfahrungen der Mitarbeitenden sind für mich in der Phase zwischen Bachelor- und Masterausbildung auf beruflicher und persönlicher Ebene unbeschreiblich wertvoll.

Von der Achterbahn zum Erfolgsmoment

Die anfängliche Nervosität vor den unbekannteten Aufgaben, den ersten Treffen mit den Abteilungsleitern und der dreisprachigen Arbeitskultur hat sich im Verlauf der ersten Tage schnell wieder gelegt, obwohl ich mir eingestehen muss, dass die französischen Konversationskurse während meiner Zeit an der Uni sicher keine schlechte Idee gewesen wären. Die vielen neuen Inputs sorgten teils für eine Achterbahn der Gefühle; die zahlreichen kleinen Momente – egal ob erste Erfolgsmomente während der Arbeit, das Besuchen von Botschaften, die Anekdoten von Botschafter Martin Dahinden oder der Sonnenuntergang beim Lincoln Memorial – bestätigen mir immer wieder, dass ich genau da bin, wo ich gerade sein sollte. Zum Glück bin ich damals mit meiner Bewerbung über meinen eigenen Schatten gesprungen, und du solltest es auch.»

So war's



Corina Eugster studierte International Affairs (BIA) an der Universität St.Gallen und arbeitet seit Januar 2019 bei Accenture DACH im Recruiting.

«Die typischen Bedenken sind meist unbegründet.»

Corina Eugster absolvierte ein Praktikum bei Accenture, einem der weltweit grössten Managementberatungs-, Technologie- und Outsourcing-Dienstleister – und erinnert sich gut an den Tag davor.

«Ich freue mich sehr auf mein Praktikum. Trotz Vorfreude macht sich eine gewisse Nervosität bemerkbar. Welche Arbeiten werde ich übernehmen? Wie wird wohl das Team sein? Wie schnell werde ich mich einleben? Und: Werden meine Erwartungen an das Praktikum erfüllt? Ich denke daran, wie schlecht mein Namensgedächtnis ist und wie ich es schaffen soll, mir all die neuen Namen zu merken. Ich versuche, mich von diesen Gedanken zu lösen und mich stattdessen auf das Positive zu fokussieren. Oft sind die typischen Bedenken vor dem Start unbegründet.»

Das sind sie auch bei Corina. Der Start glückt. «Das Wichtigste ist», sagt sie, «dass du dich auf deinen ersten Arbeitstag freust.» Er sei der Beginn von neuen Herausforderungen, gleichzeitig aber auch verbunden mit tollen Erlebnissen. «Sei motiviert, dich

in neue Themengebiete einzuarbeiten. Setze dich nicht unter Druck, alles gleich verstehen zu müssen. Die Einarbeitung braucht Zeit und deine Arbeitskolleginnen und -kollegen wissen das auch. Schliesslich hatten wir alle einmal unseren ersten Arbeitstag.» Wichtig sei auf jeden Fall, pünktlich zu sein und sich unternehmenskonform zu kleiden. «Falls du dir nicht sicher bist, was der Business-Dresscode ist, dann kleide dich lieber zu formal (Business Formal) und beobachte, wie sich die Arbeitskolleginnen und -kollegen kleiden. Dies gibt einen guten Richtwert, was erwartet wird; entsprechend kannst du deine Kleidung anpassen.»

TIPP

Kein gutes Namensgedächtnis?

Fragt eure Chefin/euren Chef nach einem Sitzplan, der mit den Namen versehen ist.

“Trying out different things and exposing yourself to challenging experiences will definitely enrich you.”

Marko Stevovic completed his Bachelor in Belgrade, Serbia all while competing in the 2018 Winter Olympics in Pyeong Chang, South Korea. He participated as an athlete in alpine skiing. He stresses that through hard work and persistence a person reaches self-awareness as well as the development of critical skills. Only then, one can provide a valuable contribution to firms. He cites how some argue that learning only starts when you leave the university. There are ways to increase the chances of being accepted to your desired starting position.

“My name is Marko Stevovic and I am a Master’s student in Strategy and International Management (SIM). Since March 2019, I have been working for a Swiss digital health startup called Sleepiz.

On my first day at work, the CFO personally greeted me before I dove straight into my new role. As a first step, we defined my goals and timelines. It was a lot to take in during the first week and I had many questions. That curiosity helped me adopt to the working culture and the team. Luckily, everyone was very willing to help. This was aided by the fact that our office is a sharing space. I was surprised how relaxed but still efficient and driven the atmosphere was.

The admission process consisted of a presentation on market analysis and a case study.

I had to prepare a presentation for the first interview. This was followed by a case study. The case was company specific and asked for a lot of engagement. Although I wasn’t told I was going



Marko Stevovic is a Master's student in Strategy and International Management (SIM) at the University of St.Gallen. He works for Sleepiz since March 2019.

to have one I tried to systematically address all the important points. An interviewer led the case and we reached the desired result, so I got the offer. The skills and experiences I have to offer also matched very well with what they were looking for. In the end, I am very happy with the choice and development I am making. It is amazing how many new experiences I can gain and I enjoy the overall amount of freedom they give me.

I believe that as long as you follow your passion you can't go wrong. However, discovering what that passion is might take some time. To figure that out and to enrich my profile, I expose myself to diverse and challenging experiences. That is the advice I would also give to my fellow students who are going through this process.

You get the regular skill set in business offered at HSG. Nevertheless, most of the creative thinking and complex problem solving cannot be taught. This is also true for communications and business model innovation as well. We only learn this through work.

Sleepiz won the prize for the best startup at the Start Summit 2019. Working for a company that has a mission to improve and make an impact on people's lives is something special.”

**Sprungbrett für steile Karrieren,
Stiftung Kinderdorf Pestalozzi**



Fotografie: zVg

Miriam Zampatti ist Leiterin Internationale Programme bei der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi, Trogen.

«Miriam, wann fängst du eine richtige Arbeit an?»

Schnell viel Verantwortung übernehmen? Eine steile Lernkurve haben? Karriere machen? Nein, wir reden nicht vom Consulting oder Banking, sondern von internationaler Zusammenarbeit. Miriam Zampatti hat diesen Weg eingeschlagen und für sich einen Volltreffer gelandet.

Text: Gerd Winandi-Martin und Nadine Leemann

Für Miriam Zampatti gab es eine wichtige Weichenstellung: Während eines Lehrgangs im fünften Semester an der HSG besuchte sie den Hauptsitz des Internationalen Komitees des Roten Kreuzes (IKRK). Da habe es «Klick» gemacht. Die Kombination von humanitärer Arbeit im internationalen Kontext hat sie fasziniert und tut es heute noch.

HSG-Wissen als Basis

Der Einstieg war anspruchsvoll. Auf einen Tag im Assessment Center folgte ein Interview, das darüber entschied, ob es Miriam in die engere Auswahl schaffen würde. Sie schaffte es und bewies in der darauffolgenden Praxiswoche, dass sie die Richtige ist für den Job beim IKRK. Ein wichtiger Begleiter – im Auswahlprozess und noch mehr im Alltag – ist das Wissen, das sich Miriam an der HSG angeeignet hat. Sie ist froh um die analytischen und betriebswirtschaftlichen Fähigkeiten, die sie im Alltag sehr gut einbringen kann. Zielführend und effizient in Teams zu arbeiten sowie die eigenen Leistungsgrenzen auszuschöpfen, sind weitere Bausteine ihrer erfolgreichen Karriere. Passen denn HSG und eine Karriere beim IKRK überhaupt zusammen? Miriam erinnert sich gut an den Moment, als sie nach ihrer ersten Mission zurück in der Schweiz war, sich mit Kommilitoninnen und Kommilitonen traf, begeistert von ihrer Arbeit erzählte und diese fragend sagten: «Miriam, hört sich alles gut an, aber wann fängst du denn eine richtige Arbeit an?»

«Nach der Exkursion zum IKRK hat es Klick gemacht.»

Eindrückliche Erlebnisse in Pakistan

Zwischen 2007 und 2010 war Miriam Verantwortliche für die Koordination aller Aktivitäten zum Schutz der Zivilbevölkerung sowie für Inhaftierte in Pakistan. Diese Zeit hat sie stark geprägt. Privat waren es vor allem die Kultur und die Vielfalt des Landes mit den unterschiedlichen Sprachen, die sie beeinflusst haben. Beruflich erlebte sie die

prägendste Zeit mit vielen Erfolgserlebnissen. Sie konnte zusammen mit dem IKRK vieles aufbauen und Projekte umsetzen. Ihre aktuelle Aufgabe in der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi bietet ihr die Möglichkeit, ihre Interessen, Kompetenzen und Erfahrungen im internationalen Umfeld mit ihren Schweizer Wurzeln zu verbinden. Sie beschäftigt sich unter anderem mit dem Thema des Zugangs von Kindern zu Bildung. Mit diesem Thema kann sie sich sehr stark identifizieren.

Tipps für die heutige Generation

«Sprachkenntnisse sind unabdingbar für eine internationale Karriere», sagt Miriam. Hilfreich seien sicherlich auch ein Praktikum in einem ähnlichen Bereich, verschiedene Reisen oder ein Austauschsemester. Regionale oder internationale NGOs sowie internationale Organisationen bieten vielfältige Einstiegsmöglichkeiten. «Allerdings», weiss Miriam, «gibt es, wie so oft im Leben, nicht den einen richtigen Weg.»

ZUR PERSON

Miriam Zampatti studierte an der HSG Staatswissenschaften und internationale Beziehungen. Zwischen 1997 und 2014 war sie bei der internationalen humanitären Hilfe in bewaffneten Konflikten als Delegierte des Internationalen Komitees des Roten Kreuzes (IKRK) tätig. Seit 2015 leitet sie das Departement Internationale Programme bei der Stiftung Kinderdorf Pestalozzi (SKP) und ist Mitglied der Geschäftsleitung. Die SKP setzt Bildungsprojekte für Kinder und Jugendliche in 13 Ländern um und hat ihren Hauptsitz in Trogen.

**Sprungbrett für steile Karrieren,
Ava**



Fotografie: zVg

Lea von Bidder gründete nach ihrem Studium eine eigene Schokoladenfabrik in Indien. Heute lebt und arbeitet sie in San Francisco und ist Mitgründerin eines Technologieunternehmens.

«Ich glaube nicht mehr an eine **<normale>** Karriere.»

Hätte Lea von Bidder unendlich viel Geld, würde sie es gezielt in neue Technologien investieren, um die grössten Probleme der Menschheit zu beheben. Dass sich die Jungunternehmerin viel Gedanken über die Welt macht und darüber, wie sie diese mitgestalten kann, zieht sich wie ein roter Faden durch ihr Leben – sei es als Unternehmerin, Kollegin oder ehemalige HSG-Studentin.

Text: Djulijana Zekic

Als sich Lea mit ihrer Schokoladenfabrik in Indien selbständig machte und versuchte, dort Frauen zu fördern und die Wirtschaft mit ihrem einzigartigen Konzept zu stärken, war sie gerade einmal 20. Mit 24 ein weiterer Meilenstein: Als Mitgründerin von Ava, dem Hersteller eines Fruchtbarkeitsarmbands, wagte sie den Schritt ins Silicon Valley.

«Ich war eine typische HSG-Studentin, stets gut organisiert und hart arbeitend.»

«Mit Ava erfüllte ich mir einen Herzenswunsch.»

Mit einem HSG-Bachelordiplom in der Tasche und einem internationalen Master in Entrepreneurship gelang es ihr, zusammen mit ihren Mitgründern in kurzer Zeit das Unternehmen zu einem 100-köpfigen Team und auf fünf Standorte auszubauen.

Leben mit einer Vision und festen Wurzeln

Lea ist überlegt und herzlich, diszipliniert und gewissenhaft und damit typisch schweizerisch. Sie scheut sich nicht, ihr Unternehmen und ihre Vision vor grossem Publikum und in renommierten Medien im In- und Ausland in die Welt zu tragen. Trotz des weltweiten Interesses um ihre Person und ihr Unternehmen ist die geschickte Start-up-Gründerin bodenständig geblieben.

Ideales Rüstzeug für die Karriere

Über die Zeit an der HSG sagt sie, sie sei eine «typische» HSG-Studentin gewesen, stets gut organisiert und hart arbeitend. Häufig einem grossen Druck ausgesetzt. Diese Erfahrung hilft ihr im Alltag und im Arbeitsleben. Wenn sie nochmals entscheiden müsste, würde sie wieder an der HSG studieren. «Hier habe ich das ideale Rüstzeug für meine Karriere erworben.» Gefehlt haben ihr damals nur die technologischen Fächer.

Mit Leidenschaft und echtem Impact

Mit ihrem Unternehmen Ava geht Lea ihrem Herzenswunsch nach, women's health ins 21. Jahrhundert zu bringen und ein Unternehmen mit-

zugestalten, das ihren Werten entspricht: familienorientiert, visionsgetrieben und mit einem Team, das mit Leidenschaft dabei ist.

Eine Karriere ohne konkreten Plan

Hätte man Lea vor ihrem Studium gefragt, ob sie eine solche Karriere ansteuere, hätte sie verneint: «Ich hatte zunächst eine Corporate-Karriere angestrebt. Auf dem Weg haben sich jedoch andere Türen geöffnet.» Darüber sei sie auch ganz froh. Die 29-Jährige bezeichnet sich selbst als «sehr planorientiert.» Gleichzeitig vertraut sie darauf, dass alles gut geht. Und wenn nicht, sei immer noch ein starkes familiäres Netz da, das sie auffangen würde.

Und was sie zukünftigen HSG-Absolventinnen und -absolventen rät? «Macht das, wozu ihr wirklich Lust habt und was euch wichtig ist.»

ZUR PERSON

Lea von Bidder ist Mitgründerin von Ava, einem Unternehmen mit Sitz in Zürich, das ein Fruchtbarkeitsarmband entwickelt hat. Sie wurde vom US-Wirtschaftsmagazin «Forbes» in die «30 under 30»-Liste aufgenommen und zur HSG-Gründerin des Jahres 2017 gewählt.

Sprungbrett für steile Karrieren, Merantix

Adrian Locher hat bereits mehrere Unternehmen gegründet (u. a. DeinDeal und Merantix) und sich zum Ziel gesetzt, in den nächsten zehn Jahren zehn Unternehmen mit aufzubauen.



Vom HSG-Studenten zum erfolgreichen **Tech**-Unternehmer

**Bereits im Alter von 14 Jahren war HSG-Alumni Adrian Locher
Feuer und Flamme, ein eigenes Unternehmen zu gründen.
Im Interview verrät der charismatische 37-Jährige seinen Weg vom Studenten
zum Unternehmer und Investor.**

Text: Asal Derakhshanian

Den Wunsch, eigene Ideen zu verwirklichen, hatte Adrian Locher bereits als Teenager. Zum ersten Mal umgesetzt hat er ihn während seines HSG-Studiums – mit der Gründung einer eigenen Internetagentur. In welcher Branche er später Karriere machen wollte, war ihm damals noch unklar.

«Es waren weniger die Inhalte, die ich von meinem Studium an der HSG mit auf den Weg genommen habe, sondern die Methodenkompetenz.»

«Ich versuche immer Leute zu finden, die in spezifischen Bereichen schlauer sind als ich.»

«Ich hatte ein Praktikumsangebot von Goldman Sachs, das ich zwei Tage vor Beginn absagte. Ich merkte, dass mich die Branche zu wenig interessiert und sich mein eigenes Unternehmen in einer äußerst spannenden Phase befand», erzählt Adrian.

Intensive Lernphasen

Anspruchsvolles Studium und gleichzeitige Unternehmensgründung scheinen nicht unter einen Hut zu passen. So erstaunt es wenig, dass Adrian von seinen Kommilitoninnen und Kommilitonen häufig als «U-Boot-Student» bezeichnet wurde. Meist tauchte er nur zu den Prüfungen auf, um gleich danach wieder abzutauchen. Die Lernphasen bezeichnet er – verständlicherweise – als «sehr intensiv». Oft habe er bei Gruppenarbeiten die Leitung an sich gerissen, um möglichst effizient und organisiert voranzukommen, damit möglichst viel Zeit für sein eigenes Unternehmen blieb.

Der Durchbruch

Wie bei jedem erfolgreichen Unternehmer gab es auch bei Adrian Rückschläge; etwa, als er 2009 sein Start-up, das er während drei Jahren in Berlin aufgebaut hat, aufgeben musste. 2010 gelang ihm dann mit dem E-Commerce-Schnäppchenportal «DeinDeal» der Durchbruch. «Wir sind innerhalb von zwei Jahren von 0 auf 200 Mitarbeitende gewachsen und waren das schnellst wachsende Start-up der Schweiz», erzählt er.

Schöne, neue KI-Welt

Die Methodenkompetenzen, die er sich während des HSG-Studiums aneignete, halfen ihm, sein Team aufzubauen. 2012 dann die Krönung: Er wird HSG-Gründer des Jahres. Mit einem Umsatz von 83 Millionen Franken verkaufte er DeinDeal im Jahr 2015 an den Medienkonzern Ringier und gönnte sich ein mehrmonatiges Sabbatical im Silicon Valley. Die Zeit dort blieb jedoch nicht ungenutzt: Er tauchte in die Welt der künstlichen Intelligenz ein und holte sich neue Ideen für sein nächstes Start-up. Mittlerweile ist Adrian Mitgründer des Berliner Start-up-Studios Merantix, das Unternehmen im Bereich der künstlichen Intelligenz aufbaut – aktuell in den Sektoren Medizin, Automobil und Industrie.

Fehler zulassen und daraus lernen

Seine steile Karriere begründet er mit der Philosophie des «Fehler-Zulassens» und der Lernkurve, die daraus entstand. «Wenn ich scheitere, reflektiere ich viel mehr, als wenn ich Erfolg habe», fügt der Unternehmer hinzu. Allen HSG-Studierenden, die auch in den Startlöchern stehen und ihr eigenes Start-up gründen wollen, empfiehlt er: «Just do it, stop talking, start acting.»

ZUR PERSON

Adrian Locher ist Gründer von Merantix, einem Unternehmen, das sich auf künstliche Intelligenz spezialisiert hat. Davor gründete er DeinDeal. 2012 war er HSG-Gründer des Jahres, 2015 wurde er zum Swiss E-Commerce Champion ausgezeichnet und 2015 von der «Bilanz» in die Liste der 40 unter 40 gewählt.

Mit Neugier, Eigeninitiative und Leidenschaft zum Schoggi-Job

Jonathan schloss 2017 seinen Master in Marketing, Dienstleistungs- und Kommunikationsmanagement (MSC) an der HSG ab. Seit 1. Oktober 2017 arbeitet er bei Lindt & Sprüngli. Weshalb ihn die Konsumgüterbranche so fasziniert und er jeden Tag gern zur Arbeit geht, erfahrt ihr hier.

Text: Nadja Fleisch



**LUDOVICA
HERSTATT**

Dipl.-Kffr. Universität zu
Köln & CEMS MIM,
Product Manager



Dynamisches, breites
Tätigkeitsfeld: Ludovica
Herstatt (links) und
Jonathan Giger

**JONATHAN
GIGER**

M.A. HSG, Junior
Product Manager



Fotografie: zVg

Leidenschaft für Schokolade

Neugier

Hands-on-Mentalität

Wenn Sie sich für drei Schlüsselkompetenzen entscheiden müssten, die potenzielle Mitarbeitende neben ihren fachlichen Fähigkeiten mitbringen sollten, welche wären das?

Potenzielle Mitarbeitende sollten neben Leidenschaft für Schokolade unbedingt unternehmerisches Denken, Hands-on-Mentalität und Neugier mitbringen. Lindt & Sprüngli ist als Unternehmung sehr dezentral aufgestellt,

Einzigartige Einblicke

Verantwortung

Netzwerk

Weshalb hast du dich bei Lindt & Sprüngli beworben?

Bereits während meines Bachelorstudiums an der Universität St.Gallen hatte ich ein grosses Interesse für die Konsumgüterindustrie entwickelt. In meinem Zwischenjahr konnte ich diese Begeisterung während eines Praktikums bestätigen. Ausschlaggebend für meinen Entschluss, bei Lindt & Sprüngli einzusteigen, waren drei Aspekte: Einerseits prägt das Unternehmen Werte wie Swissness und Internationalität sowie Tradition und Innovation, mit denen ich mich leicht

«Wer offen ist, neue Wege zu suchen und zu beschreiten, ist bei uns genau richtig.»

wodurch den Ländergesellschaften grosser Spielraum für Eigenverantwortung eingeräumt wird. So können wir beispielweise für den Schweizer Markt eigene Rezepturen und Produktlinien kreieren und den Kommunikationsmix von TV über Social Media bis hin zu Events eigenständig auf lokale Bedürfnisse ausgestalten.

Wie können Mitarbeitende bei Ihnen punkten?

Ich schätze Mitarbeitende, die Eigeninitiative und eine grosse Portion Neugierde sowie Motivation zur Veränderung mitbringen. Bei Lindt & Sprüngli ist das Marketing der zentrale Motor, der Geschwindigkeit und Richtung der Unternehmung bestimmt. Unser Tätigkeitsfeld ist sehr breit und dynamisch; wir versuchen uns Tag für Tag weiterzuentwickeln und setzen Projekte häufig sehr schnell um. Letzte Weihnachtssaison haben Jonathan und ich eine Reihe von Rollen übernommen, wir waren Event-Manager unseres eigenen Weihnachtsmarktes, POS-Gestalter für Lindt-Auftritte im Detailhandel, Inspirationsgeber in unseren Social-Media-Kanälen, Number-Cruncher in der Auswertung unseres Weihnachtsgeschäfts, Strateginnen und Strategen für die Ausrichtung unseres zukünftigen Sortiments und vieles mehr. Wer offen ist, neue Wege zu suchen und zu beschreiten, ist bei uns genau richtig.

ÜBER

Lindt & Sprüngli (Schweiz) AG ist eine Tochtergesellschaft der globalen Lindt & Sprüngli Gruppe. Sie gehört der Branche Konsumgüter an und positioniert sich als Premium-Schokoladenherstellerin. Insgesamt arbeiten über 1000 Mitarbeitende aus mehr als 50 Nationen bei Lindt & Sprüngli.

identifiziere. Mit dem Schweizer Produktionsstandort eröffnet Lindt & Sprüngli ausserdem einen einzigartigen Einblick und Einfluss in den gesamten Produktlebenszyklus. Schliesslich hatte ich während des gesamten Bewerbungsprozesses mit all meinen Interviewpartnern immer ein sehr positives Bauchgefühl.

Weshalb hast du dich für den Job entschieden?

Das Spannende am Lindt Future Leaders-Programm ist die Möglichkeit, einzigartige Einblicke in drei verschiedene Unternehmensbereiche zu erhalten. Dabei bekommt man im Rahmen eigener Projekte früh Verantwortung übertragen. So konnte ich während meiner Marketing-Stage den Launch der Lindt-Brotaufstriche betreuen. In kurzer Zeit sammelte ich wertvolle Erfahrungen, entwickelte ein umfassendes Verständnis für die verschiedenen Unternehmensbereiche und baute ein breites, firmeninternes Netzwerk auf. Die umfassende Verantwortung bei Lindt, ein Produktportfolio von der Produktentwicklung bis hin zur Markteinführung und der Planung von Werbemassnahmen zu führen, begeistert mich immer wieder.

Ihr seid ein gutes Team. Weshalb?

Als ehemalige Trainee-Absolventin und mit mehrjähriger Lindt-Erfahrung kennt meine Vorgesetzte Ludovica auch meine heutige Position sehr gut. Dadurch kann sie besonders verständlich und zielführend auf meine beruflichen Fragen und meine persönliche Entwicklung eingehen. In unserer Rolle als Junior- und Product-Manager für das Lindt-Weihnachtsgeschäft sind wir für einen umfassenden und konsistenten Marketing-Mix mit oft fließenden Aufgabenbereichen verantwortlich. So arbeiten wir in einem engen Austausch, wobei sich jeder mit seinen Stärken bestmöglich für die gemeinsamen Ziele einsetzen kann. Ausserdem verstehen wir uns nicht nur beruflich, sondern auch privat sehr gut. Dadurch macht die Arbeit gleich noch mehr Spass.

Hol das Maximum aus deinem LinkedIn- Profil heraus

Text: Tatiana Hoy

LinkedIn? Was geht mich das an? Sehr viel, wenn es um deine Karriere geht. Es ist dein digitaler CV. In ihm steckt viel Potenzial. Nutze es. Aktiv.

Auf Jobsuche? LinkedIn hilft. Netzwerk erweitern? LinkedIn hilft. Recherchieren? LinkedIn hilft. Damit du das Richtige findest oder von den richtigen Recruitern und Unternehmen gefunden wirst, gilt es, ein paar Regeln zu beachten. Grundsätzlich sind es dieselben wie beim analogen Bruder: professionelles Bild, Inhalte auf dem neuesten Stand, Wahrheitstreue, keine Rechtschreibfehler. Mit diesen 10 Tipps zeigst du, dass du's in Sachen LinkedIn draufhast. **Los geht's.**

1. Hintergrundbild personalisieren

Individualisiere den Banner, zum Beispiel mit [canva.com](https://www.canva.com).

2. URL anpassen

Standardmässig stehen in der URL hinter deinem Namen Zahlen und Nummern. Mit der Funktion «[Edit public profile and URL](#)» kannst du das modifizieren.

3. Slogan schreiben

Dir stehen [120 Zeichen](#) zur Verfügung. Nutze sie. Und schreib zum Beispiel nicht nur deinen Studiengang hinein, sondern dass du gerade auf Praktikumssuche bist.

4. Zusammenfassung nutzen

Hier ist genug Platz für alle Kompetenzen, Stärken, Erfolge, Motivatoren. Verwende bei Bedarf auch Keywords, die Recruiter häufig in Ausschreibungen nutzen. Zeige Persönlichkeit, indem du – ähnlich wie in einem Motivationsschreiben – auf «[Storytelling](#)» setzt. Falls du Arbeitsproben oder deine Thesis hast, kannst du sie als Datei hochladen. Achte dabei auf Datenschutz und Vertraulichkeit.

Mit einem professionellen Auftritt auf den digitalen Businessplattformen punktest du bei den Recruitern und wirst leichter von potenziellen Arbeitgebern gefunden.

5. Profil in mehreren Sprachen anlegen

Du kannst auf LinkedIn mehrere Profile in unterschiedlichen Sprachen anlegen. Das bedeutet Arbeit, weil du jedes Profil neu anlegen musst, lohnt sich aber insbesondere, wenn du eine internationale Karriere anstrebst.

6. Recherchieren

Mit der Alumni-Funktion auf den LinkedIn-Profilen von Unis und Hochschulen kannst du nach Ehemaligen suchen. Die gemeinsame Alma Mater kann ein guter Einstieg sein, um an Informationen deines Traumarbeitgebers ranzukommen.

7. Jobmail-Abo einrichten

Auf den LinkedIn-Seiten von Unternehmen kannst du ein Jobmail-Abo einrichten. So bleibst du immer auf dem neusten Stand.

MEHR TIPPS

Möchtest du mehr über die Dos and Don'ts eines LinkedIn-Profiles wissen? Besuche unseren Workshop zum Thema Social Media und LinkedIn. Info und Anmeldung: my.hsgcareer.ch.

Neben LinkedIn gibt es das deutschsprachige

Businessnetzwerk-Pendant Xing.

Xing eignet sich vor allem dann, wenn du einen starken Fokus auf den deutschsprachigen Raum hast.

Da sich Recruiter im Netz oft über Kandidatinnen und Kandidaten informieren, stelle sicher, dass man nichts

Unangemessenes über dich auf privaten Social-Media-Plattformen findet.

8. Profile studieren

Hast du eine Einladung zum Vorstellungsgespräch und weisst bereits, wer dir gegenüber sitzen wird? Check sein/ihr LinkedIn-Profil. Vielleicht gibt es Parallelen oder gemeinsame Kontakte, an die du im Gespräch anknüpfen kannst.

9. Netzwerken

Vernetze dich mit Personen, die du an einer Messe, z. B. bei der HSG TALENTS Conference, oder an einem Rekrutierungs-Event kennengelernt hast. Die goldene Regel sagt: Kontaktaufnahme innerhalb von 48 Stunden und immer mit einer kurzen und personalisierten Nachricht.

10. Aktiv bleiben

Das ist das A und O auf dem Businessnetzwerk. Also: dranbleiben. Es lohnt sich.

Karrierestart bei Lenz & Staehelin: «Vom ersten Schritt an auf dem richtigen Weg»

Anlässlich der Feier zum 100-jährigen Bestehen von Lenz & Staehelin, welche im September 2017 in den neuen Zürcher Büros an der Brandschenkestrasse stattfand, schloss der Managing Partner seine Willkommensrede wie folgt: «*Thanks to the vision of the preceding generation of partners, we inherited a fantastic firm. We worked very hard over the past years to maintain this heritage and to develop it. I am confident that the young generation, playing today a key role, will continue to do so, thanks to the fidelity and trust of all of you, friends, clients and correspondent firms and thanks to the key values, namely Integrity, Independence, Quality and Vision which have been transmitted by our founding partners and continue, 100 years later, to form the essence of the partnership.*»

Diese Werte werden von den 42 Partnern und insgesamt rund 200 Associates im täglichen Umgang unter den Mitarbeitern und in der Beratung der Klienten gelebt. Sie spielen auch beim Hiring eine zentrale Rolle.

Qualität: Hochschulnoten sind ein wichtiges Auswahlkriterium, aber selbstverständlich nicht das Einzige. Bewerber sollten analytisches Denkvermögen und Sozialkompetenz haben und motiviert sein.



«Neben einer sehr soliden juristischen Grundausbildung während des Jus-Studiums erwarten wir, dass ein Bewerber Interesse an wirtschaftlichen Zusammenhängen mitbringt, Eigeninitiative zeigt und danach strebt, etwas zu bewegen.»

Astrid Waser; Hiring Partner

Mit diesen Voraussetzungen steht einer Karriere bei Lenz & Staehelin nichts im Wege. Substituten und Associates wird der Einstieg erleichtert, indem sie von Anfang an von einem Partner begleitet und auf dem gesamten Weg als Associate gefordert und gefördert werden.



«Nach meinem Studienabschluss war ich gespannt, wie ich mein Wissen in einer grossen Wirtschaftskanzlei würde umsetzen können. Nach rund neun Monaten meiner Substituten-Zeit bin ich positiv überrascht und begeistert, wie rasch ich bei den Mandaten mitarbeiten und Verantwortung übernehmen konnte. Nebst Feedback von Partnern und Anwälten wird in den Practice Groups auch grosser Wert auf Aus- und Weiterbildung gelegt.»

Samuel Mätzler; Substitut

Vision: Der heutige Anwalt hat sich stetig weiterzuentwickeln und muss wandelbar sein. Zudem soll der Anwalt visionär und offen für Neues sein.



«Nach den ersten zwei Jahren bei L&S hatte ich die Möglichkeit, bei einer US-Kanzlei in New York für ein Jahr als Foreign Associate zu arbeiten. Der Wissens- und Erfahrungsaustausch war sehr vielseitig und ich konnte mein persönliches Netzwerk ausbauen.»

Simone Ehrensam; Associate

Integrität: Ein Associate muss integer sein: korrekt, aufrichtig und zuverlässig gegenüber Klienten, aber auch gegenüber Kollegen und Mitarbeitern. So vergleicht Hiring Partner Stephan Erni, welcher während seiner Substituten-Zeit als GC-Handballer in der Kreuzbleichehalle jeweils gegen den TSV St. Otmar St. Gallen gespielt hatte, die Deal-Teams bei der täglichen Arbeit mit Sportteams.



«Die Associates und Partner müssen wie Mitspieler zuverlässig und teamfähig sein, gegenseitig füreinander eintreten und Verantwortung übernehmen.»

Stephan Erni; Hiring Partner

Haben Sie ähnliche Wertvorstellungen und Interesse an Lenz & Staehelin?



Scan mich

LENZ & STAEHELIN

4 KERNFRAGEN, 1 KERNAUSSAGE ZUR STANDORTFINDUNG

Kein Plan, wo es mit der Stellensuche hingehen soll? Oder ein zu perfekter Plan, der dich verunsichert? Unklar, **welcher Job** zu dir passt? In allen Fällen hilft dir eine wohlüberlegte und reflektierte Standortfindung zu Klarheit, Struktur, Mut und Vertrauen für deine nächsten beruflichen Schritte.

Selbstreflexion ist die Basis deiner beruflichen Entscheidungen. Das bedeutet, dich mit dir selbst auseinanderzusetzen, deine Stärken und Knackpunkte zu kennen. Diese **Fragen** können dir dabei helfen.

Text: Ines Danuser

WER BIN ICH?

- Was freut dich, was hast du immer schon gerne getan?
- Was schätzen dein Umfeld, deine Freunde und deine Familie an dir?
- Wie sahen deine Pläne und Ideen als Kind aus, welche sind geblieben?

WAS KANN ICH?

- Worin bist du so richtig gut, was machst du speziell gerne?
- Welches sind neben deinen Fachkompetenzen deine persönlichen, sozialen und emotionalen Fähigkeiten und Stärken?
- Welches Erfahrungswissen hast du dir angeeignet, z.B. im Sport, in der Freiwilligenarbeit, in der Musik?

TIPP

Hast du Fragen oder kommst du nicht weiter? Vereinbare einen Termin zu unserem Format «Standortfindung». Besuche hsgcareer.ch.

WAS IST MIR WICHTIG?

- Magst du es, wenn es richtig schwierig wird?
- Gehst du Dingen gerne auf den Grund?
- Löst du Probleme gerne pragmatisch oder magst du es, wenn die Situationen und Teams immer wieder wechseln?
- Fasziniert dich der grosse Blick aufs Ganze oder die Details, oder doch von allem etwas?
- Möchtest du einen Job mit viel Macht? Ein inspirierendes, wohlwollendes Umfeld, Teammitglieder, die alle hohe Ziele erreichen wollen, genügend Zeit für Freunde, Freizeit und Familie? Eine Arbeit, die sinnvoll und unterstützend ist?

WO WILL ICH HIN?

- Dorthin, wo das Unternehmen, Aufgaben, Arbeitskultur und Werte einen möglichst hohen Match ergeben. Bedenke dabei: 100% Matching ist sehr rar und übersteht den Realitätscheck kaum.

Der Lebenslauf? HERZSTÜCK jeder Bewerbung

So punktest du. Einmal strukturieren, bitte. Und: Reduziere aufs Relevante.
Recruiter nehmen sich pro CV maximal **1 Minute Zeit.**

CV für
Studierende
in D/A/CH

MOTIVATIONS-
SCHREIBEN

Der Name ist Programm. Sag, weshalb du die richtige Person für diese Stelle bist. Nicht den Lebenslauf wiederholen, sondern einzelne Punkte hervorheben, Learnings und Kompetenzen erläutern. Wenn du doppelt punkten willst: Schreiben so aufsetzen, dass es einmalig ist.



Neben einem gut strukturierten Lebenslauf ist ein aussagekräftiges Motivationsschreiben essenziell für deinen Bewerbungserfolg.

Generelles

- Ziel des Lebenslaufs ist, den persönlichen Werdegang darzustellen
- Übersichtliche Gestaltung, um schnell einen ersten Eindruck von dir bekommen zu können
- Umgekehrt chronologisch sortiert (vom Aktuellsten zum Ältesten)
- Empfehlungen werden max. 2 Seiten (DACH) oder 1 Seite (USA/UK/Asien) - oder gemäss Anforderung Inserat/Website
- Schriftart sollte deutlich lesbar sein, Schriftgrösse nicht kleiner als 8 Punkte
- Keine Rechtschreib- oder Grammatikfehler
- Kurze und präzise Formulierungen, positiv und aktiv

1

Tamara Beispiel | Beispielstrasse 3 | 9000 St. Gallen | +41 (0)79 123 45 67 | tamara.beispiel@mail.com

2

Tamara Beispiel

Schweizerin, geboren am 08.08.1988

Angehende Masterabsolventin in *International Affairs and Governance HSG* mit internationaler Erfahrung aus Praxis und Studium. Verhandlungssicher in Deutsch, Spanisch und Englisch. Lösungsorientiert, engagiert, verhandlungsgeschickt und diplomatisch. Professionell interessiert an einer Einstiegsfunktion in einer globalen NGO im Bereich nachhaltige, öffentliche Beschaffung.

Ausbildung

02/2012 - heute

- Universität St.Gallen (HSG)**, Schweiz
- Voraussetzlicher Abschluss als Master of Arts in International Affairs and Governance (M.A. HSG)
- Vertiefung in Nachhaltigkeit und CSR (Kurse: Climate Change Policy Role Play, Corporate Responsibility and Sustainability, Managing Social Business, Globale Standards)

Dos: Gib Kontaktmöglichkeiten an.

Vergiss nicht, eine telefonische Voicemail aufzunehmen, damit Recruiter Nachrichten hinterlassen können. **Don'ts:** Verwende keine unprofessionelle E-Mail-Adresse wie z.B. dragonslayer92@gmail.com

Dos: Hebe deinen Namen hervor.

Nationalität und Geburtsdatum daneben sind üblich. Optional kann ein Kurzprofil von ca. 4-5 Zeilen folgen mit den für die Stelle relevanten Erfahrungen und Kompetenzen.

Don'ts: Für Studierende grundsätzlich nicht nötig anzugeben: Zivilstand, Bürgerort, Elternberufe, Anzahl der Geschwister.

08/2013 - 12/2013

Stockholm School of Economics, Schweden

- Austauschsemester

4

09/2007 - 08/2011

Universität St.Gallen (HSG), Schweiz

- Bachelor of Arts in International Affairs (B.A. HSG)
 - Interdisziplinäres Studium in Volkswirtschaftslehre, Politikwissenschaften, Betriebswirtschaftslehre und Recht
- Universidad Complutense de Madrid, Spanien**
- Austauschsemester

02/2010 - 06/2010

08/2005 - 09/2007

Gymnasium, Kantonsschule Enge, Zürich, Schweiz
Maturität mit neusprachlichem Profil: Englisch/Spanisch

Praktische Erfahrung

11/2012 - 07/2013

Lehrstuhl für Logistikmanagement der Universität St.Gallen, Schweiz
Studentische Mitarbeiterin (20%)

- Assistenz bei Studien im Bereich Supply Chain Governance (Interview Transkription und Auswertung, Verfassen von Artikeln)

07/2012 - 09/2012

Instituto Ipsem Lorum, Recife, Brasilien
(lokale NGO für Kinder und Jugendliche mit physischen Behinderungen)
Praktikantin im Bereich Kommunikation und Verkauf

- Konzeption von Social Media Marketing Aktivitäten
- Erstellen von Präsentationen, um neue Sponsoren zu gewinnen

5

07/2011 - 10/2011

Ständige Vertretung Spaniens bei den Vereinten Nationen, New York, USA
Praktikantin im 1. Komitee für Abrüstung und internationale Sicherheit

- Teilnahme an Verhandlungen der Generalversammlung und der EU-Delegation
- Verfassen von Berichten
- Allgemeine Korrespondenz mit spanischen Botschaften und Staatssekretariaten des Ausserministeriums

Dos: Fotos sind optional, aber im deutschsprachigen Raum oft willkommen (professionell, freundlich, Passfotoformat, auf gute Auflösung achten).

Don'ts: Keine Freizeitkleidung, keine privaten Hintergründe (z.B. Balkon).

Dos: Falls für das Unternehmen relevant, können optional jeweils Suddenschwerpunkt, Noten-durchschnitt, Praxisprojekte, Thesis etc. ergänzt werden.

Don'ts: Keine kompletten Auflisungen absolvierter Kurse einfügen, Studienschwerpunkt genügend.

Dos: Benenne nicht nur das Unternehmen, sondern auch deine eigene Funktion und die Abteilung. Hebe ganz konkret deine Hauptaufgaben und Projekte hervor, die für die neue Stelle relevant sind.

Don'ts: Vermeide nichtssagende Punkte, wie «Mithilfe im Sponsorng». Besser: Was hast du ganz konkret beigetragen? «Erstellen von Präsentationen, um neue Sponsoren zu gewinnen»

Dos and Don'ts

- + Bewerbungsbild vom Profi
- + E-Mail-Adresse mit Vor- und Nachnamen
- + Recruiter korrekt ansprechen
- + Korrekte Rechtschreibung
- + Formal einwandfrei
- keine Lohnvorstellungen

Mehr Infos zum Thema?

Die vollständige Vorlage findest du auf hsgcareer.ch



Bewerbungsphotos werden in der DACH-Region erwartet, in den USA aus rechtlichen Gründen nicht akzeptiert.

TIPP

Andere Länder, andere Sitten

Relevant für den USA-CV

- Ohne Bild, Religion, Alter, Länderzugehörigkeit
- Alles auf einer Seite
- Chronologie anders als in DACH-Region

Die **BESTE** Vorbereitung fürs Jobinterview

Die erste Hürde ist geschafft und du bist zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden. Gratulation! Nun geht es darum, den positiven Eindruck im **persönlichen Kontakt zu bestätigen. Worauf du achten solltest und welche Stolpersteine lauern, erfährst du hier.**

Text: Djulijana Zekic

VORBEREITUNG

- **Recherchiere über das Unternehmen:** Wie viel Umsatz hat es in den letzten Jahren gemacht, wie viele Mitarbeitende sind beschäftigt, in welchen Branchen ist es tätig? Alle Informationen, die auf der Firmenwebsite publiziert sind, werden vom Bewerbenden vorausgesetzt. Zudem spannend: Wer ist dein Gegenüber am Vorstellungsgespräch? Auf LinkedIn und Xing finden sich vielleicht Gemeinsamkeiten, mit denen du im Vorstellungsgespräch punkten kannst.
- **Kleidung:** Auf der Website kannst du dir häufig ein Bild von Unternehmen und gelebtem Dress-Code machen. Du findest keine Bilder? Dann gehe in einer Mittagspause zum Firmensitz und beobachte die Personen, die ein- und ausgehen.
- **Anfahrt:** Zu spät kommen ist ein absolutes No-Go. Plane deshalb genügend Zeit für die Reise ein, egal ob mit dem Zug oder Auto. Solltest du dich wirklich verspäten, informiere deine Ansprechperson rechtzeitig von unterwegs.

IM VORSTELLUNGS- GESPRÄCH

- **Das Gespräch beginnt** mit dem Eintritt ins Firmengebäude. Es gibt Recruiter, die ihre Bewerbenden bereits vor dem eigentlichen Vorstellungsgespräch beobachten. Wie verhältst du dich an der Rezeption? Was machst du während der Wartezeit? Bist du ständig am Mobiltelefon oder liest du interessiert in den Unternehmensbroschüren? Sei dir bewusst, welches Verhalten welche Wirkung auf dein Gegenüber hat.
- **Die Begrüssung:** Du weisst es sicher schon – dein Händedruck sollte kräftig, aber nicht zu kräftig sein. Einen «nassen Fisch» findet auch der Recruiter uncool.
- **Wo sich hinsetzen?** Vielfach lässt dich der Recruiter wählen, wo du sitzen möchtest. Manchmal ist die Sitzposition (aus strategischen Gründen) bereits vorgegeben.
- **Augenkontakt:** Versuche immer alle anwesenden Personen mit einzubeziehen und beispielsweise nicht nur den Recruiter anzuschauen, sondern alle anwesenden Personen im Raum.
- **Du bist nervös?** Keine Panik, das ist ganz menschlich; du kannst es gerne im Gespräch erwähnen. Das wirkt beruhigend.

- **Fragen zu dir und zu deiner Person** werden sehr häufig zu Anfang des Gesprächs gestellt. Versuche bei deiner Selbstpräsentation nicht einfach nur deinen CV zu wiederholen. Verpackst du deine USPs in eine Geschichte, verankern sich Bilder bei den Recruitern.
- **Weitere Fragen** solltest du nach der STAR-Methode beantworten. Wie das funktioniert, erfährst auf hsgcareer.ch:



- Welche Fragen auf dich zukommen können? Schau hier:



- Am Ende des Gesprächs hast du die Chance, eigene Fragen zu stellen. Halte hier einige parat. Mit welchen du punkten kannst, erfährst du hier:



NACH DEM VORSTELLUNGSGESPRÄCH

- **Nach dem Vorstellungsgespräch** kannst du dich bei den Verantwortlichen noch einmal für das Gespräch bedanken und deine Highlights, was dir besonders zum Gespräch, zur Stelle oder zum Unternehmen gefallen hat, hervorheben.
- **Am Ende des Gesprächs** sollte dich der Recruiter über das weitere Vorgehen informieren; also wer meldet sich mit einem Feedback bei wem und bis wann.



Zeige beim Vorstellungsgespräch mehr als nur deinen CV.

Dos

- + Gepflegte Erscheinung
- + 5 bis 10 Minuten vorher vor Ort sein (nicht früher, nicht später)
- + Kontaktpersonen mit richtigem Namen ansprechen
- + Informiert sein über das Unternehmen
- + Fragen aufschreiben, die man am Ende stellen möchte
- + Danke sagen fürs Vorstellungsgespräch

«Bleibe authentisch. Sei du selbst. Und du wirst überzeugen.»

EXTRA-TIPP

Streiche deinen persönlichen USP im Gespräch heraus. Du kennst ihn noch nicht? Dann melde dich für unseren Workshop: «My USP is key» an. Info und Anmeldung: my.hsgcareer.ch

Armira

Equipped with an entrepreneurial mindset, we are an industrial holding company focusing on direct equity investments in privately-held, medium-sized “Mittelstand” businesses in Germany, Austria and Switzerland. Armira engages in established, profitable companies offering high potential for sustainable value enhancement typically generating between EUR 50m and EUR 500m in sales.

With capital from entrepreneurs and family offices sharing our long-term investment horizon, we have the flexibility to take both majority as well as minority ownership stakes. We see ourselves as responsible partners for a strong and continuous development of the acquired businesses.

The Armira group companies currently generate annual sales of approx. EUR 1 billion with over 7,000 employees.

We are offering intern positions of 10–12 weeks in our investment team in Munich. You will learn from an experienced team with backgrounds of BCG, KKR, Goldman Sachs and Merrill Lynch. Please contact Carolin Kowalski, recruiting@armira.de.

Join our team

nkf.ch/career

Niederer Kraft Frey leads excellence and innovation in Swiss law. We always look to the future. That means you.



NIEDERER KRAFT FREY

Dein Auftritt

PERSÖNLICH



VIRTUELL



Im Interview überzeugst du dein Gegenüber von dir. Damit das gelingt, gilt es ein paar Punkte zu beachten. **Nie vergessen:** Auch die nonverbale Kommunikation spielt eine wesentliche Rolle.

Blickkontakt

Blick allen Personen direkt in die Augen. Das zeigt Interesse und sorgt für gute Aufmerksamkeit.

Kleidung

Pass dich deinem potenziell zukünftigen Arbeitgeber an. Der Dresscode bei einem Start-up ist anders als etwa bei einer Bank. Im Zweifel kannst du beim Unternehmen anrufen.

Technik

Stelle sicher, dass die Technik funktioniert: Übertragungsgeschwindigkeit, Kamera und Mikrofon.

Authentizität

Sei, wer du bist. Spiele keine Rolle und antworte ehrlich und offen auf die Fragen deines Gegenübers.

Hintergrund

Platziere dich vor einen neutralen Hintergrund. So kann sich dein «Gegenüber» auf dich konzentrieren.

Körperhaltung

Nutze die gesamte Sitzfläche des Stuhls und achte darauf, dass du eine offene Körperhaltung einnimmst.

Übung

Trainiere dein Videointerview oder deinen persönlichen Auftritt – am besten mit unseren Career Coaches.

Stimme und Tonalität

Setze deine Stimme gezielt ein und sprich langsam und deutlich.

Mit 6 Fragen zum RICHTIGEN Job

Drei Unternehmen, drei Positionen, eine Wahl. Du hast verschiedene Bewerbungsprozesse durchlaufen, verschiedene Personen kennengelernt und mehrere Zusagen erhalten? Jetzt geht's um die richtige Entscheidung. Beantworte diese Fragen und du weißt mehr.

Text: Djulijana Zekic

FRAGE 1

Welche Vor- und Nachteile haben die einzelnen Jobs?

Wäge die Pros und Kontras pro Stelle und Unternehmen ab.

FRAGE 2

Wie korrespondieren die Jobs mit deinen Werten und Vorstellungen?

Überlege dir, was dir wichtig ist: schnelle Karriere, hoher Lohn, familiäres Umfeld oder etwas ganz anderes.

FRAGE 3

Wie kannst du deine Kompetenzen, Stärken und Interessen einbringen?

Mach dir Gedanken, wie dein Arbeitsalltag genau aussehen wird; auch, wie der Mix zwischen Daily Business und Projekten ist.

FRAGE 4

Wie sehen deine Zukunftschancen aus?

Vergewissere dich zu den jeweiligen Karrieremodellen und wie du während der Einarbeitungszeit unterstützt wirst.

FRAGE 5

Wie hast du die Unternehmenskultur wahrgenommen?

Rekonstruiere noch einmal den Bewerbungsprozess: Wie ist der Umgangston, wie die Atmosphäre und wie dein Gefühl dabei. Vielleicht hat dich auch etwas irritiert.

FRAGE 6

Wie könnte dein Arbeitsalltag konkret aussehen?

Versuche dich gedanklich in die Zukunft zu versetzen. Wie sind Arbeitsweg, Arbeitsumgebung, Arbeit, wie die Kolleginnen und Kollegen?

Alle Fragen beantwortet und trotzdem nicht geschlafen?

Wir helfen dir weiter. Komm zu einem unverbindlichen Beratungsgespräch ins Career Center:



EXTRA-TIPP

- Frage dich, was du liebst, worin du gut bist und wo du eine Veränderung bewirken kannst.
- Wenn du mehr über das Arbeitsumfeld erfahren möchtest, suchst du dir am besten Personen, die in dem Unternehmen ihre Karriere gestartet haben, z. B. HSG-Alumni.

Gut beraten

- + Werte priorisieren
- + Pros und Kontras abwägen
- + Eine Nacht drüber schlafen
- + Bauchgefühl beachten
- + Entscheiden

Fluch & Segen

DER ERSTE ARBEITSTAG

**Der Vertrag ist unterschrieben, die Freude gross.
Du hast es geschafft. Dein nächster Karriereschritt ist getan.
Jetzt heisst es abwarten, bis endlich der erste Arbeitstag kommt.
Und der hat es in sich.**

Text: Nadine Leemann Fotografie: Simon Migaj on Unsplash

Die Zeit bis zum Start ist wichtig. Du solltest sie nutzen und dich mit dem Unternehmen vertraut machen. Besuch die Website regelmässig, schau dir die Abteilungen und Teammitglieder genauer an. Versuche, mehr über Vision und Mission rauszufinden. Was deckt sich mit deinen Stärken und Werten?

Was anziehen?

Bei den Interviews konntest du dir bereits ein Bild vom Dresscode machen. Überlege dir bereits ein paar Tage vor deinem Starttermin, was du anziehen möchtest. Wichtig ist, dass du dich wohlfühlst und alles sauber und gebügelt ist.

Eine gute Vorbereitung ist die halbe Miete. 100% ready kann man nie sein. Eine gewisse Unsicherheit, spätestens am Tag vor dem Start, ist absolut normal – beim ersten oder 15. Mal.

Fragen, fragen, fragen

Am ersten Tag gilt es, mit voller Konzentration dein ganzes Potenzial abzurufen. Pünktlichkeit, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit und Offenheit sind absolut wichtig. Der Notizblock ist dein stetiger Begleiter. Benutze ihn für Namen, Tätigkeiten, Prozesse.

Das Wichtigste ist jedoch, dass du Fragen stellst: zu deinem Arbeitsbereich und auch zu den Abläufen. Wann soll ich am Morgen während meiner Einführung jeweils da sein? Wie läuft es mit den Pausen ab? Welche Feierabendzeit ist üblich? Geht das Team gemeinsam zum Mittagessen? Versuche, über die ersten paar Tage hinweg bei dem Rhythmus des Teams mitzumachen.

Und weisst du was?

Es wird kleine Missgeschicke geben, zum Beispiel ein falsch ausgesprochener Name oder dass du dich beim Meeting versehentlich auf den Chefsessel setzt. Sie sind völlig o.k. und gehören dazu.

Solltest du dich in den ersten Tagen etwas verloren fühlen, ruf dir in Erinnerung, dass genau DU aus sämtlichen Kandidatinnen und Kandidaten das

Rennen für diese Position, dieses Team, dieses Unternehmen gemacht hast. Du kannst das und wirst nach wenigen Wochen über deine anfänglichen Unsicherheiten, kleinen Fauxpas und Bedenken zusammen mit deinen neuen Kolleginnen und Kollegen schmunzeln können. Viel Erfolg in deinem neuen Job.



Ein neuer Job ist auch immer ein neues Abenteuer. Geniesse es.

«Pünktlichkeit, Aufmerksamkeit, Freundlichkeit und Offenheit sind in den ersten Arbeitstagen absolut wichtig.»

Mit den richtigen Argumenten punkten

Die Studierenden durchlaufen bei der UBS verschiedene Stationen im Bewerbungsprozess. Neben der fachlichen Eignung für eine Position ist der «Personal fit» zentral. Wir haben die Thematik mit einer Expertin und einem Experten diskutiert.

Text: Gerd Winandi-Martin



KRISTINA VON FUCHS

B.Sc. in OrgPsy & CAS
HR, Head Junior Talent
Recruiting Switzerland



KILIAN MITTL

M.A. HSG, Investment
Banking Intern



Soft skills

Teamwork

Kommunikation

Wenn Sie sich für drei Schlüsselkompetenzen entscheiden müssten, die potenzielle Mitarbeitende neben ihren fachlichen Fähigkeiten mitbringen sollten, welche wären das?

Soft Skills werden immer wichtiger im Arbeitsumfeld. Ein guter Kandidat erfüllt nicht nur die fachlichen Voraussetzungen, sondern bringt auch soziale Kompetenzen mit.

Integrität

Interessante Aufgaben

Gemeinsam viel bewirken

Wie bist du auf die UBS aufmerksam geworden?

Ich hatte den ersten Kontakt anlässlich einer Präsentation von UBS an den HSG Banking Days. Im Rahmen des Master-Programms in Banking und Finance (MBF) besuchte uns dann Martin Blessing, der jetzige Co-President Global Wealth Management. Schliesslich habe ich über hsgcareer.ch und über die UBS-Website nach Praktikumsmöglichkeiten gesucht und mich um ein Praktikum im Investment Banking in Zürich beworben.

Dazu gehören Teamwork, Kommunikation, Engagement sowie Neugier und Innovationskraft. Weitere wichtige Eigenschaften sind Problemlösefähigkeit, Urteilsvermögen und Entschlusskraft wie auch Planungs- und Organisationstalent. Mir persönlich ist vor allem die Fähigkeit, ein guter Teamplayer zu sein, sich einzubringen und mit den Herausforderungen zu wachsen, sehr wichtig. Diese prägen auch unsere Unternehmenskultur.

Wie kann eine Studentin/ein Student bei Ihnen im Bewerbungsprozess punkten?

Wir sehen uns immer die gesamte Bewerbung der Kandidatinnen und Kandidaten an. Dabei sollte der CV sauber und ausdrucksstark sein und der Inhalt des Motivations-schreibens ansprechend. Wir schätzen es sehr, wenn die Motivation des Bewerbenden hier schon zum Ausdruck kommt.

Was gefällt Ihnen an der neuen Generation?

Die neue Generation weiss meist schon ganz genau, was sie will – auch was sie nicht will. Sie hat klare Vorstellungen, wie ihr zukünftiger Job und das Unternehmen, wo sie arbeiten, aussehen sollen. Gerade Flexibilität und Social Responsibility sind für die neue Generation sehr wichtig, weshalb diese Themen bei uns schon lange aufgegriffen werden.

TIPP

Ich empfehle den Bewerbenden, sich immer gut auf eine Bewerbung vorzubereiten. Man sollte die Stelle und den Bereich, für den man sich bewirbt, gut verstehen und in allen Dokumenten klar vermitteln, weshalb man die richtige Bewerberin bzw. der richtige Bewerber für diese Stelle ist. Die Kandidatinnen und Kandidaten sollen uns zeigen, was sie von anderen Bewerbenden abhebt. Auch sollte in den Bewerbungsunterlagen klar werden, woher die Motivation und Begeisterung für die Stelle kommen.

«Man sollte sich sehr gut auf die Interviews vorbereiten.»

Wenn du dich für drei Werte entscheiden müsstest, die ein Unternehmen erfüllen muss, damit du gerne dort arbeitest, welche wären es?

Die Basis ist für mich Integrität gegenüber den Mitarbeitenden, den Kunden und im Geschäftsmodell. Dann wünsche ich mir ein Umfeld mit interessanten Aufgaben, die mich herausfordern und an denen ich wachsen kann. Schliesslich möchte ich, dass ich mit meiner Arbeit und als Teil des Teams einen positiven Beitrag leisten kann – und dass wir gemeinsam möglichst viel bewirken.

Insight-Tipp für deine Mitstudierenden, die auch ins Investment Banking wollen: Was empfehlst du?

Inhaltliches Interesse und Neugier sind entscheidend. Daneben ist eine hohe Leistungsbereitschaft eine Grundvoraussetzung. Es ist empfehlenswert, sich möglichst frühzeitig zu bewerben, und schliesslich sollte man sich sehr gut auf die Interviews vorbereiten.

Rückblickend gesehen, welche drei Punkte waren entscheidend, dass es bei der UBS für dich geklappt hat?

Ich glaube, dass meine vorherigen Praktikumserfahrungen sehr hilfreich waren. Dadurch konnte ich das Team von Beginn an effizienter unterstützen. Daneben helfen inhaltliches Interesse sowie die Fähigkeit, Zusammenhänge zu verstehen und sich schnell in neue Aufgaben einzuarbeiten. Schliesslich hat es mir geholfen, zu fragen und um Hilfe zu bitten, wenn ich etwas nicht wusste oder wenn es Schwierigkeiten gab. Das wurde positiv aufgenommen. So konnten wir Probleme vermeiden beziehungsweise gemeinsam nach Lösungen suchen.

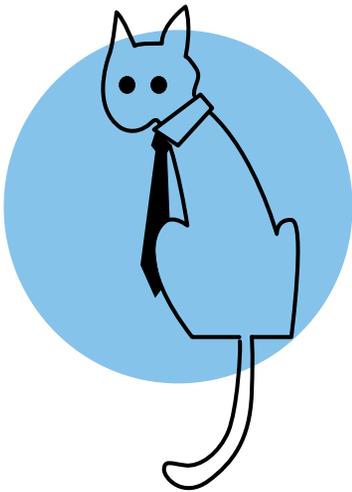
«Die Kandidatinnen und Kandidaten sollen uns zeigen, was sie von anderen Bewerbenden abhebt.»

Karriere hat viele Gesichter...

Welcher Karrieretyp bist du? Falls du (noch) keine Antwort auf diese Frage hast – deine USPs verraten dir viel über deine berufliche Zukunft. Wer bist du, was ist dir wichtig, was interessiert dich, worin bist du gut? Vielleicht ist unter unseren Vorschlägen etwas für dich dabei. Lass dich inspirieren.

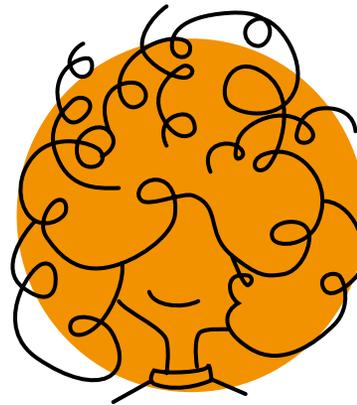
BÜSINESSTALENT

Träume? Träume sind für Träumer. Wünsche sind da, um in Erfüllung zu gehen. Du wartest nicht, du holst dir, was du willst. Zielsicher und effizient. So läuft das im Business.



FOUNDEER

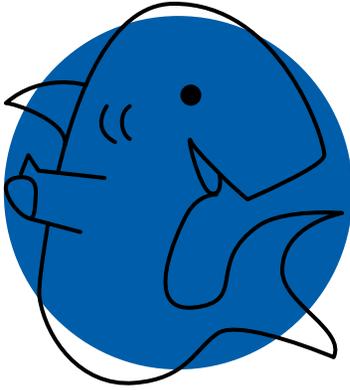
Lange Businesspläne sind nicht so dein Ding. Viel lieber lässt du Taten sprechen. Du steckst voller Ideen und Möglichkeiten und willst jeden Tag die Welt bewegen.



HAARMONICER

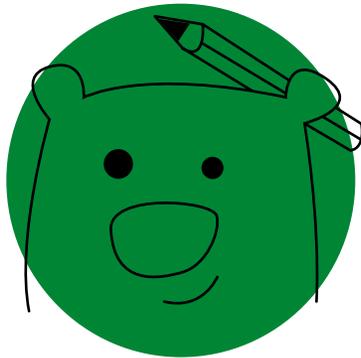
Lieber cooles Team statt steile Karriere – und die Work-Life-Balance im Griff. Du wägst ab, akzeptierst Kompromisse und suchst in allen Lebenslagen nach dem Win-win.





HAICLIMBER

Dein Denken und Handeln ist auf Resultate getrimmt. Immer steil nach oben. Hindernisse überwindest du spielerisch oder manövriert dich geschickt drumherum.

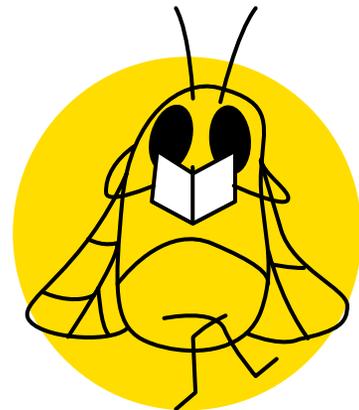
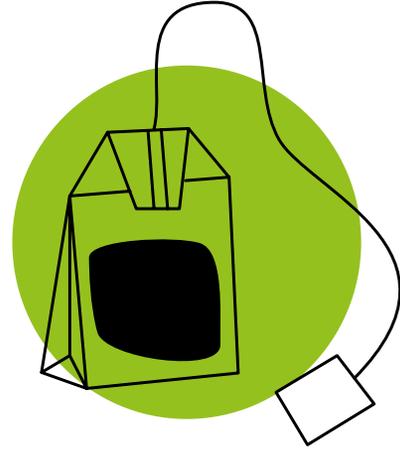


BÄRSONALER

Du bist kommunikativ und interessierst dich für Menschen und deren Geschichten. Soft Skills sind für dich die Hard Facts – schliesslich geht es im Leben immer um Personality.

TEEORETIKER

Veränderungen schön und gut, aber bitte in Ruhe. Und gefälligt ordentlich. Bevor du dich entscheidest, gehst du den Fakten auf den Grund und prüfst jedes Detail.



BEELEEVER

Was für eine Power! Du vertraust auf dich und deine Fähigkeiten. Diese Stärke ist eine grosse Gabe, nutze sie zu deinem Vorteil und dir stehen alle Türen offen.

WAS UNSERE STUDIERENDEN SAGEN

«Alle Workshops werden von kompetenten Expertinnen und Experten aus der Praxis geleitet, was ideal ist, um einen wirklichen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt zu erlangen. Dabei bekam ich sämtliche Fragen beantwortet und konnte während der Workshops an eigenen und individuellen Karrierethemen arbeiten.»

Kevin Rüdüsüli
Bachelor of Arts HSG (B.A. HSG)

«Career Service is one of the most important aspects a school can offer. As an international student with a diverse educational, cultural, and linguistic background aiming at launching my career in Switzerland, I needed broad research, personalized solutions and hand-in-hand support. That was exactly what I received from the CSC.»

Han Wang
Master of Arts HSG (M.A. HSG) in Strategy
and International Management



Erfahre mehr
im Video

Erstelle mit wenigen Klicks
dein Profil auf my.hsgcareer.ch
und profitiere von unseren
vielfältigen Angeboten.

Follow us on:     @hsgcareer.ch

CSC

drei Buchstaben für die beste Karriere- unterstützung

Studierst du an der HSG und bist aktive Karrieregestalterin resp. selbstbewusster Karriereplaner? Dann bist du beim CSC goldrichtig. Wir sind deine Anlaufstelle für alle Fragen rund um deine Karriere. Auf den nächsten Seiten erfährst du, wer wir sind, was wir genau anbieten und wie du ideal profitieren kannst. Tauch ein. Viel Spass.

hsgcareer.ch



Mission? Studierende und Unternehmen zusammenbringen

> Standortfindung

Erarbeite deinen USP als idealen Startpunkt für deine Karriereplanung.

> CV und Motivationsschreiben

Lebenslauf und Motivationsschreiben im Fokus; wir geben dir entscheidende Inputs.

> Interview

Trainiere dein Jobinterview mit uns; wir geben dir wertvolles Feedback.

> Zeitversetztes Videointerview

Zeichne zu Hause deine Antworten via Webcam auf; wir besprechen die Aufzeichnungen danach gemeinsam.

> Assessment-Center

Trainiere knifflige Online-Übungen und optimiere deine Selbstpräsentation.

Wie können wir dich unterstützen?

Wähle das für dich passende Angebot und vereinbare am besten heute noch einen individuellen Beratungstermin > bei uns im Career Center (01-U110) oder unter 071 224 31 00. Wir sind gerne für dich da – während des Semesters und auch in den Semesterferien.

Deine Career Coaches

Unsere Partner



Eindrücklich? Eindrücklich!

So viele Unternehmen sind auf hsgcareer.ch registriert.

1'333

550

User haben wir
täglich auf unserer Plattform.

Stelleninserate wurden
im Jahr 2018 publiziert.

2'316

227x

werden die Stellenangebote
durchschnittlich aufgerufen.

Das ist die Anzahl der Einzel-
beratungen, die unsere Career
Coaches im Jahr 2018 gemacht haben.

1'127

48

... Karriereworkshops mit
938 Teilnehmenden haben wir
im Jahr 2018 durchgeführt.

Wir sind stolz auf diesen Zufrieden-
heitswert im 2018 (Skala von 1
bis 5). Danke, liebe Studierende.

4.85

In Workshops mehr erfahren

Karriererelevante Informationen erhalten und über deine Karrierepläne reflektieren – darum geht's in unseren Workshops. Du kannst ausprobieren, üben und deine Kompetenzen weiterentwickeln – alles in einem geschützten Rahmen. Wir haben vier Workshops herausgepickt.



Get ready for your job interview

Congratulations, you are invited to an interview. In order to ace the interview, good preparation is essential.

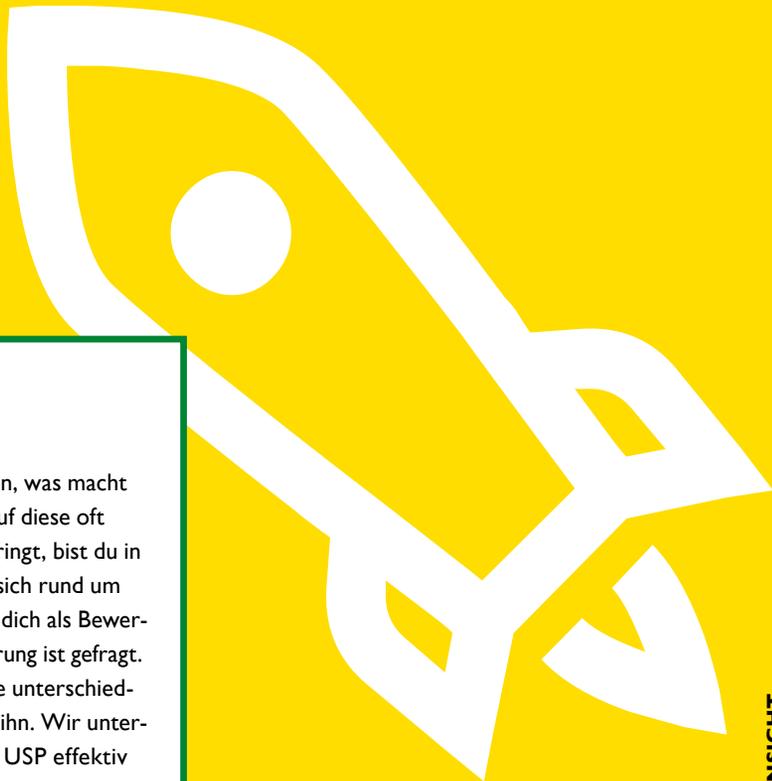
In this interview workshop:

- we will give you insights on the interview process
- we show you how and what to prepare
- you will have the chance to practice a convincing self-presentation
- and you get an idea on how to tackle typical and also tough questions



Mock-Assessment-Center

Du stehst kurz vor dem Master-Abschluss und bewirbst dich auf Trainee- oder Einstiegspositionen? Dann wirst du bald eine Einladung zu einem Assessment-Center erhalten. Was erwartet dich im Assessment? Wie bereitest du dich optimal darauf vor? Wie fühlt es sich an, von Career Coaches beobachtet zu werden? Erlebe typische Assessment-Situationen live und erhalte – vertraulich – ein persönliches Feedback.



**Unverwechselbar Ich:
mein USP als Schlüsselfaktor**

«Warum sollten wir uns für Sie entscheiden, was macht Sie besonders?» Wenn dich die Antwort auf diese oft gestellten Interviewfragen in Bedrängnis bringt, bist du in diesem Workshop genau richtig. Er dreht sich rund um deinen USP. Ziel ist, dass sich Recruiter an dich als Bewerberin oder Bewerber erinnern. Differenzierung ist gefragt. Erforsche in interaktiven Übungen aktiv die unterschiedlichen Aspekte deines USPs und erarbeite ihn. Wir unterstützen dich dabei und sagen, was deinen USP effektiv macht und wo du ihn überall einsetzen kannst.



**Career Input:
CV und Motivationsschreiben**

CV und Motivationsschreiben sind das Handwerkszeug schlechthin, wenn du dich für ein Praktikum oder eine Stelle bewirbst. Gute Bewerbungsunterlagen sind der Schlüssel für eine Einladung zum Interview. In der einstündigen Session erhältst du das grundlegende Rüstzeug. Beleuchtet werden u. a. der Unterschied von Motivationsschreiben und CV, deren Elemente und Struktur und wie sie auf eine Stellenausschreibung zugeschnitten werden.

Weitere Inputs findest du auf hsgcareer.ch.

Wir sind gerne für **dich** da

«Die Fähigkeit der Selbst-reflexion zu deinen Kompetenzen, Erfahrungen und Werten ist der Grundstein deiner beruflichen Karriere.» Ines Danuser, Leiterin Student Career Services

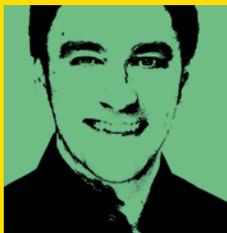


«An den HSG Career Days kannst du wertvolle Kontakte mit Unternehmen knüpfen und dadurch deine Chance steigern, bereits zu Beginn deines Studiums mit deinen Traumarbeitgebern zu netzwerken.»

Asal Derakhshanian, Projektleiterin HSG Career Days



«Das Geheimnis des Erfolges ist, den Standpunkt des anderen zu verstehen.» Henry Ford Timon Huber, Mitarbeiter Application Management



«Das CSC unterstützt dich bei allen Karrierefragen individuell und professionell.» Gerd Winandi-Martin, Leiter Career & Corporate Services



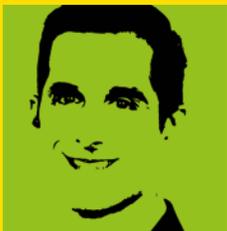
«Wir bieten dir die Möglichkeit, an Karriereevents Unternehmen aller Branchen und Grössen sowie deren Unternehmenskultur kennenzulernen. Take the chance.» Nadja Fleisch, Leiterin Corporate Services



«Strukturiere deine Interviewantworten nach der STAR-Methode. Wie diese funktioniert, erfährst du in unserem Interview-Workshop.»
Tatiana Hoy, Career Coach



«Ein aussagekräftiges Profil auf hsgcareer.ch kann dir bei den Karriereevents Türen öffnen.»
Simon Mächler, Projektleiter
HSG TALENTS Conference



«It's never too late to be what you might have been.»
George Eliot Andrea Wirth,
Career Coach



«Der erste Eindruck zählt – virtuell und analog. Mit einem gepflegten LinkedIn-Profil und einer positiven Körpersprache punktest du in beiden Welten.» Djulijana Zekic, Fachspezialistin
Marketing & Kommunikation



«Nutze die Chance, an Karriereevents direkt mit 'Decision Makers' in Kontakt zu treten. Genau dieser Kontakt kann dir die Tür zum nächsten Job öffnen.» Nadine Leemann,
Projektleiterin HSG Banking Days



«Mit einem Profil auf my.hsgcareer.ch legst du den Grundstein für deine Karriere.» Gilles Walz, Leiter
Application Management



«Your USP is key – mit Authentizität zum Karriereziel.»
Elke Wüst, Career Coach

Für die Agenda – bereits **jetzt** vormerken

HSG
CAREER
DAYS

and the future is yours

HSG BANKING DAYS

HSG Banking Days

The HSG Banking Days is the biggest career event at the University of St.Gallen (HSG) in the fall semester and serves as a bridge between the world's most prestigious financial services firms and our talented students. Students and company representatives have the opportunity to find their match during the different formats. We offer you the exciting opportunity to meet and recruit students in various events and to strengthen your employer brand.



HSG Career Days

An den HSG Career Days sind viele Unternehmen und potenzielle Arbeitgeber vor Ort. Selbst wenn du noch kein konkretes berufliches Ziel vor Augen hast, lohnt es sich, Karriereevents zu besuchen. Weshalb?

- Wichtige Kontakte für künftige Praktika oder Berufseinstieg knüpfen
- im Austausch das Thema deiner Abschlussarbeit finden
- einen ersten Eindruck von Unternehmen gewinnen
- einen guten ersten Eindruck hinterlassen.



FMCG



INDUSTRY



LEGAL



LUXURY



HSG TALENTS CONFERENCE



HSG TALENTS Conference

Die **HSG TALENTS Conference** ist eine studentische Initiative und bringt als der offizielle Karriereevent der Universität St.Gallen jedes Jahr über 100 Unternehmen und mehr als 1700 Studierende in Kontakt. Organisiert wird die Conference von einem sechsköpfigen Studierendenteam unter der Leitung des Bereichs Career & Corporate Services (CSC).

Die **HSG TALENTS Conference** bietet den Studierenden der Universität St.Gallen eine einzigartige Möglichkeit, Unternehmensvertreterinnen und -vertreter hautnah kennenzulernen und erste Kontakte zu potenziellen Arbeitgebern zu knüpfen. Gleichzeitig gibt sie den Unternehmen die Möglichkeit – im Rahmen des Events – neue talentierte Studentinnen und Studenten für ihre Firma zu rekrutieren. Das Opening Panel bildet den Einstieg zur Conference, welche sich über drei Wochen erstreckt und mit den verschiedenen Modulen zahlreiche Interaktionsmöglichkeiten zwischen Studierenden und Unternehmen ermöglicht.



Das CSC in den Medien



Neue Zürcher Zeitung, 27. Juli 2017

Den Lohn richtig verhandeln – mit Tipps von Karriereberaterin Ines Danuser; für Ladies and Gents



Virtual Classroom, 20. November 2018

Stärken erkennen und zeigen – das empfiehlt Karriereberaterin Andrea Wirth



HSG Focus 1/2018

Erfolgreiche Bewerbung: Interview meistern und einen «Case» knacken.



Financial Times, 6. März 2019

When Business School is the starting point – Three women explain how a masters in management is shaping the early stages of their careers. Tatiana Hoy's top early-career tips for women.



Alles für den Karrierekick

SNACK IT

Deine Kumpels treffen sich zum «Tschutten» auf dem Fussballplatz, deine Mädels «apérolen» gemütlich in der Stadt. Und du? Du hockst alleine in deinem Zimmer und paukst für die Semesterprüfung. Mit diesen Tools wird dein Studienalltag ein bisschen leichter.

1

Stay connected

Pah! Was kümmern dich die anderen – die müssen warten, deine Karriere geht gerade vor. Dank deiner Gadgets nimmst du trotzdem teil an deren Leben.



2

Das Beste auf dem Campus?

Wir finden: der Ruheraum. Dort kannst du dir in entspannter Atmosphäre Gedanken über deine nächsten Karriereschritte machen.



3

Nicht verzetteln

Du hast immer mal wieder DIE Idee? Notiere sie im Notizbuch – schnell, alles an einem Ort und garantiert absturzfrei. Kultig noch dazu.

4

Mark it

Farben machen glücklich. Wie wär's also mit Pink? Die Mischung aus Weiss und Rot steht für pure Kraft. Passt.



5

Snack dich fit

Unser Tipp: Getrocknete Aprikosen; sie überbrücken Konzentrationstiefs und stopfen Ausdauerlöcher.



6

Unlock your career

Und der Erfolg ist gesichert. Alles andere übrigens auch. Du willst eines unserer HSG-Schlösser? Besuche uns im CSC und wir schenken dir das praktische Gadget.



Es hät, solangs hät!



Recruiting

Wie Big Data und künstliche Intelligenz die Personalsuche verändern

TRENDSSETTER

66

my HSG Career

2010

Lebenslauf und Motivationsschreiben schicken, hoffentlich Einladung zum Interview, Angebot.

Heute

Künstliche Intelligenz prüft Lebenslauf, Software analysiert beim Interview die Mimik und erstellt ein Werteprofil, Angebot.

...

Und morgen?

Text: Gerd Winandi-Martin

23. April 2030

Tagebucheintrag einer HSG-Studentin

Es ist ein super Tag, ich habe meinen Traumjob bekommen. Das ging schneller als gedacht – den ersten Kontakt mit dem Unternehmen hatte ich doch erst vor drei Tagen...

Aber der Reihe nach...

Rückblende
20. April 2030

Amazon schickt mir eine Stellenausschreibung (Stellenplattformen gibt es seit fünf Jahren nicht mehr), weil sich eine HSG-Alumna mit ähnlichem Werdegang ein ähnliches Stelleninserat angeschaut hatte. Die Form? **Ein Video**. Via Link gelange ich zu Arbeiten, die mich in meinem neuen Job erwarten und kann sie gleich ausprobieren.

Ich merke rasch: Die Stelle passt. Den CV? Brauche ich nicht mehr. Mein Profil wird per **One-Click-Bewerbung** auf my.hsgcareer.ch direkt dem Unternehmen übermittelt. Sehr schön, das lästige Anschreiben entfällt. Ich bekomme einen Link. Dieser führt mich zu einem **Online-Spiel**, das rund 20 Minuten dauert.

Gamification

01010001
11001



3 Minuten

Nach fünf Minuten erhalte ich einen weiteren Link. Dieser führt mich zu einem **Videointerview**. Ich habe jeweils 90 Sekunden Zeit, mir Antworten zu überlegen, und drei Minuten, um zu antworten.

5 Minuten

Ein Programm analysiert meine Antworten; gleichzeitig analysiert eine **Software** meine Gesichtszüge. Fünf Minuten später werde ich zum Bewerbungstag eingeladen. Halleluja, denke ich, endlich bekomme ich einen realen Menschen zu Gesicht.

Videoanalyse

Heute ist **«Job-Shadowing»**-Tag. Ich begleite meinen Vorgesetzten von Termin zu Termin und lerne das gesamte Team kennen. Immer mit dabei: **Kameras**. Analysiert werden mein Verhalten, meine Kommunikation sowie meine **Soft Skills** – und die Resultate mit den Kompetenzen erfolgreicher Mitarbeitender des Unternehmens verglichen.

HR

Zum Abschluss werde ich zu einem Gespräch mit dem HR eingeladen. Überraschenderweise gibt's kein klassisches Interview mehr, sondern gleich eine Zusage.

3 Tage

Das Feedback war: **Die Daten stimmen**, ich habe den Job. Wow. Der gesamte Prozess, angefangen von der Stellenausschreibung von Amazon bis zur Zusage, hat genau drei Tage gedauert. Fiktion?
Von wegen ...

00 00 11 00
11 00



TIPP

Dein Körper spricht Bände

Sei dir deiner Körpersprache bewusst und setze sie gezielt ein. Im CSC kannst du **Videointerviews trainieren** und anschließend mit unseren Career Coaches analysieren.

Rekrutierung heute

Heutige Rekrutierungsprozesse sind meist klassisch. Das Jobinterview mit Fragen nach Stärken und Verbesserungspotenzial, Erfolgen und Misserfolgen usw. ist das am häufigsten genutzte Format. Im Consulting werden neben den klassischen Interviews die berühmterbuchtigten Case Interviews durchgeführt mit Fragen wie: «Wie viele Quadratmeter

des Schwarzwaldes müssten abgeholzt werden, damit alle Einfamilienhäuser in Deutschland einen Parkettboden hätten?» O.k., zugegeben, Stellenempfehlungen von Amazon gibt es noch nicht. Aber es gibt genügend Praxisbeispiele, die veranschaulichen, wie Big Data und künstliche Intelligenz in der Rekrutierung heute schon eingesetzt werden.

Praxisbeispiele heute



GAMIFICATION

Wie Schiller schon sagte: «Der Mensch ist nur da ganz Mensch, wo er spielt.» Und sind wir mal ehrlich: Wir alle spielen doch gerne. Diese Überzeugung spiegelt sich immer mehr in den Rekrutierungsprozessen wider. Als Konsequenz bauen Unternehmen spielerische Elemente in Prozesse ein. Ein «first mover» ist die Hotelkette Marriott International: Bewerberinnen und Bewerber übernehmen innerhalb eines Games den Job einer Hotelfachkraft. Spannend für beide Seiten: Interessierte können sich mit den Aufgaben vertraut machen; das Unternehmen sammelt unterschiedliche Daten, wie die Gamer sich in verschiedenen Situationen verhalten. Ein weiteres Beispiel ist die

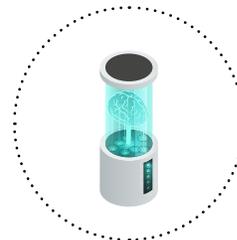
«Als künstliche Intelligenz wird auch eine nachgeahmte Intelligenz bezeichnet, wobei durch Algorithmen ein intelligentes Verhalten simuliert werden soll.»

Allianz mit ihrem «Game of Drones». Ich kann spielerisch herausfinden, ob meine Werte zu jenen des Unternehmens passen. Der britische Geheimdienst GCHQ suchte nach IT-Spezialisten, indem er alle Interessierten einen Kryptocode knacken liess. Nur die erfolgreichen Hacker wurden für den weiteren Bewerbungsprozess berücksichtigt.

CHATBOTS

Informationen sollen zu jeder Zeit zur Verfügung stehen und abrufbar sein. Der Einsatz von Chatbots kann helfen. Indem Unternehmen so zu jeder Tageszeit erreichbar sind, können sie die sogenannte Candidate Experience verbessern. Das bedeutet: Euer erster Ansprechpartner ist nicht mehr ein Recruiter, sondern:

ein Avatar. Er hilft euch, durch die Seite zu navigieren, oder liefert direkt die passende Antwort auf eure Fragen. Allerdings: Hilfreich ist nur der gut programmierte Chatbot, sein schlechter Kollege ist einfach nur nervig.



KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Unter Recruitern aktuell am heissesten diskutiert wird der Einsatz von künstlicher Intelligenz. Darunter wird alles subsumiert, was annähernd mit dem Einsatz von neuen Technologien zu tun hat.



3 Themen herausgepickt

Active Sourcing

Unternehmen rekrutieren Mitarbeitende grösstenteils noch über **klassische Kanäle**, platzieren ein **Stelleninserat** und hoffen auf die richtigen Bewerbungen. Beim Active Sourcing wird ein Unternehmen – wie der Name sagt – selber aktiv. «Matching Algorithmen» durchsuchen öffentlich zugängliche Datenquellen nach den Mitarbeitenden von morgen. **Lebenslauf-Datenbanken** gehören dazu genauso wie **Social-Media-Plattformen** (Facebook, Xing oder LinkedIn), Online Communities oder das Internet allgemein. Passende Suchtreffer – um in der Sprache zu bleiben – werden aktiv von den Unternehmen angeschrieben. Headhunter und Personalvermittlungen bekommen maschinelle Konkurrenz.

Videointerview

Die Tatsache, dass die **Körpersprache** einen entscheidenden Einfluss darauf hat, welchen Eindruck ich bei anderen Menschen hinterlasse, hat nichts mit künstlicher Intelligenz zu tun. Dass eine **Software** aber meine Körpersprache analysiert, sehr wohl, wie das Praxisbeispiel von Unilever zeigt. Das Unternehmen hat eine Software im Einsatz, die während des Videointerviews verwendete **Keywords**, **Körpersprache** und **Sprachmelodie** analysiert. Anhand der getroffenen Auswertungen lassen sich Rückschlüsse auf wiederkehrende Muster, Einstellungen und Verhalten der Bewerberinnen und Bewerber ziehen, die in den Bewerbungsprozess einfließen. Am Ende entscheidet immer noch ein Mensch, wer eingestellt wird oder nicht. Die Software aber liefert Hilfestellungen, Kommentare und Hinweise.

Zukünftig analysiert eine Software die Körpersprache.

Selektionsprozess

100 Bewerbungen und mehr auf eine Stelle sind keine Seltenheit. Jetzt gilt es, die «Richtigen» zu selektionieren. **Künstliche Intelligenz** kann bei der Selektion helfen. Zum Beispiel das System «Watson Recruitment», auf das IBM setzt. Es versucht, unter Einbezug der Historie der Mitarbeitenden und von externen Quellen diejenigen Faktoren zu ermitteln, die erfolgreiche Personen in den jeweiligen Positionen auszeichnen. Die Ergebnisse werden genutzt, um die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten zu ermitteln.



Rewilder, Nostalgologe ... bitte was?

Die Welt 2030 wird eine andere sein: Neue Technologien, demografischer Wandel und Umweltprobleme verändern die Berufswelt – und bringen neue Berufsbilder hervor. Welches sind die gefragtesten Jobs der Zukunft? Wir wagen eine Prognose.



Curriculum Standards Officer

Kommen die Kids mit im Unterricht oder brauchen einzelne gezielte Unterstützung? Der Curriculum Standards Officer sorgt dafür, dass Schülerinnen und Schüler die Lernziele erreichen. Also Durchhalten, liebes Lehrpersonal, die Rettung naht.



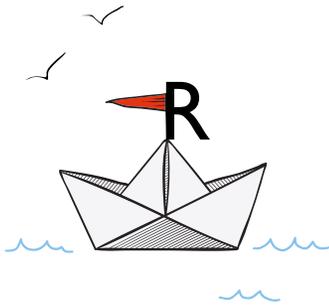
Augmented Reality Journey Builder

Im Vorfeld in die City eintauchen, durch die Gassen «schlendern», das aktuelle Wetter checken und dabei spannende Infos über die Wunschdestination aufschnappen. Dank des Augmented Reality Builder bist du schon an deiner Traumdestination, bevor die Reise beginnt.



Nostalgologe

«Ach, was waren das für Zeiten!» Ältere Menschen verweilen gerne in der glücklichen Vergangenheit. Der Nostalgologe ist ein spezialisierter Innenarchitekt, der die Kulisse des Lieblingsjahrzehnts aufleben lässt und die positiven Erinnerungen in die eigenen vier Wände bringt.



Rewilder

Monokulturen, Pestizide, steigende Grundstückpreise: Die traditionelle Landwirtschaft hat ausgedient. Der klassische Bauernberuf ebenso. Rewilder setzen auf neue Technologien wie Aquaponik, Genome Editing und vertikale Landwirtschaft – und haben das intakte Ökosystems als gesundes Ganzes zum Ziel.



Company Culture Ambassador

Voller Einsatz für das Betriebsklima – damit neue Talente kommen und bestehende bleiben. Der «Botschafter in Unternehmenskultur» ist Führungs-Guru, Therapeut und Event-Koordinator in einem und tut alles für «good vibrations» am Arbeitsplatz.



Digital Memorialist

Raus mit dem peinlichen Selfie auf Social Media, weg mit dem unvorteilhaften Kommentar im Blog. Der Digital Memorialist sorgt dafür, dass dein digitales «Du» post mortem akkurat und respektvoll am Leben bleibt.



Tele-Chirurg

Er behandelt in entlegenen Regionen oder führt Routineoperationen mittels ferngesteuerter Roboterwerkzeuge durch. Der Tele-Chirurg hat eine klassische Medizinausbildung und beherrscht darüber hinaus die chirurgische Robotertechnologie. Ein kühler Kopf und eine ruhige Hand bleiben die wichtigsten Skills.

Career & Corporate Services

Universität St.Gallen (HSG)

Dufourstrasse 50

9000 St.Gallen

csc@unisg.ch

www.hsgcareer.ch