

Wir suchen Berufseinsteiger  
und High Potentials

KURIER

HIGH POTENTIAL 03

# Zählen Sie zu den klügsten Köpfen?



**Mag. Erich Cibulka**

Executive Vice President  
Human Resources- & Facility  
Management, T-Mobile Austria

**Teilnahme bis  
15. April 2003**

T-Mobile

Fachliche und soziale Kompetenz werden in Zusammenhang mit dem Begriff High Potential immer gern als Schlagwörter gebraucht. Für T-Mobile Austria steckt hinter diesem Begriff mehr als nur ein guter Studienabschluss und gute Umgangsformen. High Potentials sind für uns Menschen, die innovativ und leistungsmotiviert agieren. Systemorientiertes Denken und Handeln, aber auch Mut zum Risiko und flexibles Reagieren im internationalen Umfeld sind für High Potentials bei T-Mobile Austria entscheidende Erfolgskriterien.

**Bewerben Sie sich unter [www.kurier.at/karriere](http://www.kurier.at/karriere)**

Die besten fünf Kandidaten werden in der KURIER Karriere-Beilage im Juni vorgestellt. Der beste Bewerber gewinnt einen Seminar-Gutschein des Hernstein Instituts im Wert von € 1.800,-

Eine Kooperation von

**KURIER**

und



voestalpine

T-Mobile



# Karriere

Aus der Bewerbungspraxis: Die Human-Resources-Chefs der Karrierewettbewerbs-Partner des KURIER erklären, was einen High Potential von anderen Bewerbern unterscheidet

## DAS POSITIVE ETIKETT

**„Wer als High Potential gelten will, muss ausgezeichnete Noten vorweisen können.“**

**MONIKA GOSCHLER**

**M**anche Bewerber sind einfach etwas besser als ihre Konkurrenten. Sie werden dann High Potentials genannt. „Wer bei uns als High Potential gelten will, muss ausgezeichnete Noten und Praktika – vorzugsweise im Ausland – vorweisen können. Und er muss eine multikulturelle Einstellung und sprachliches Talent haben“, definiert Monika Goschler-Praxmarer, Human Resources-Leiterin der Bank Austria-Creditanstalt.

Gemeinsam mit Voestalpine-Direktor Heinz Rittenschober und T-Mobile Personalchef Erich Cibulka wird sie die fünf Favoriten für den KURIER-Wettbewerb High Potential 03 auswählen. „Der erste Eindruck zählt sehr, als Personalist darf man sich aber von diesem Gefühl nicht zu stark leiten lassen“, beschreibt Goschler-Praxmarer: „Auf Grund des Gesamteindrucks, den man von einem Kandidaten gewinnt, geht man bei einem High Po-

**„Es gibt Personen, die einfach da sind, wenn sie einen Raum betreten.“**

**HEINZ RITTENSCHÖBER**

**KURIER**  
HIGH POTENTIAL 03

tential davon aus, dass er mehr kann, als den Job für den er sich jetzt bewirbt.“

Für Rittenschober muss ein High Potential über drei Mobilitäten verfügen: „Erstens über eine geistig-inhaltliche, das heißt, er muss in der Lage sein, sich über das hinaus zu bewegen, was er bisher gelernt oder beruflich gemacht hat. Zweitens brauchen wir Leute, die räumlich-geografisch flexibel sind. Ein High Potential muss sich vorstellen können, einige Monate im Ausland zu arbeiten.“

Neben den Hard Facts sind Persönlichkeit und Durchsetzungsvermögen wichtig.

„Es ist schwer zu beschreiben, aber es gibt auch unter jüngeren Menschen Personen, die einfach da sind, wenn sie einen Raum betreten. Andere müssen zu spät kommen, um wahrgenommen zu werden. Selbstsicheres aber nicht übertriebenes Auftreten ist wichtig“, beschreibt Rittenschober. Erich Cibulka kann das bestätigen: „Manchmal weiß man schon, wenn der Bewerber zur Tür hereinkommt: Der ist es, der ist ein High Potential. Das ist so ähnlich wie bei der Liebe auf den ersten Blick. Der erste Eindruck ist einfach wichtig.“

**„Nur weil jemand in einer Firma ein High Potential ist, muss das nicht überall so sein.“**

**ERICH CIBULKA**

Bei T-Mobile gibt es einen einheitlichen Auswahlprozess für alle Bewerber, aber ein High-Potential-Programm für ausgewählte Mitarbeiter. HR-Chef Cibulka erklärt die Bewerbung im eigenen Unternehmen: „Geeignete Kandidaten werden in einem dreistufigen Auswahlverfahren ausgewählt. Zuerst müssen formale Kriterien erfüllt werden. Der zweite Schritt ist ein psychologisches Testverfahren. Drittens gibt es ein Kurz-Assessment in Form einer Gruppendiskussion und einer Selbstpräsentation.“

Die Top-30 können ein Jahr lang unser High-Potential Programm absolvieren. Wie sagen aber klar von Anfang an, dass diese Ausbildung zum Generalisten keine Karriere-Garantie ist“, betont Cibulka und erklärt: „Der Begriff High Potential hat ein sehr positives Etikett, das viele haben wollen. Aber oft ist es einfach eine Frage der Zeit, des Ortes und des Umfeldes. Nur weil jemand in einer Firma kein High Potential ist, heißt das nicht, dass er woanders auch keiner sein kann. Umgekehrt, nur weil jemand in einer Firma ein High Potential ist, muss das nicht überall so sein. Es ist wie bei den Gladiatoren: Bedenke, dass du sterblich bist.“

– URSULA HORVATH

# „Meine Schwäche ist die Schokolade“

Bei der Wahl des „KURIER“ High-Potential 03“ wurden die besten Manager von morgen gekürt

VON DANIELA DAVIDOVITS

**H**igh Potentials sind nicht nervös. Auch nicht in der Finalrunde eines High-Potential-Wettbewerbes mit sechs Kandidaten und fünf Jury-Mitgliedern und gespannten Zuhörern. Zumindest geben HiPos – wie sie oft genannt werden – nicht zu, dass sie aufgeregt sind, wenn Personalberater Othmar Hill sie fragt, wie es ihnen geht.

Die beiden Personalchefs und Jurymitglieder, Monika

**KURIER**

**HIGH POTENTIAL 03**

Goschler-Praxmarer (Bank Austria-Creditanstalt) und Erich Cibulka (T-Mobile) wären nach eigener Aussage sicher nervös, saßen sie als Kandidaten an dem ovalen Besprechungstisch mit Blick auf Wien. Goschler-Praxmarer weiß genau, wovon sie spricht: „Vor 14 Jahren habe ich als Bewerberin an einem ähnlichen KURIER-Wettbewerb teilgenommen. Damals hätte ich nicht gedacht, dass ich jetzt die Kandidaten aussuchen würde.“

**KLÜGSTE KÖPFE GESUCHT** Die Entscheidung im KURIER-High-Potential-Wettbewerb 2003 fiel nach vier Monaten Suche und Auswahl der besten Kandidaten dann schnell: Die 30-jährige Sozialmanagerin Nora-Christina Musil überzeugte die Jury durch ihr authentisches Auftreten und ihren breiten Horizont (siehe Porträt auf Seite ??). Dabei ist die dynamische Beraterin kein „08/15-High-Potential“.

Bei den klassischen Kriterien punkteten eher die anderen Kandidaten: Conrad Pramböck verbrachte ein Jahr in Australien und holte sich in der zweiten Test-Stufe einen Vorsprung. Andrea Lackner kennt ihre Karriere-Ziele und ihren Wert ganz genau. Pierre-Hubert Diaska ergreift selbstbewusst das Wort, wenn einer die Diskussion eröffnen soll. Hobbypilot und Unternehmensberater Peter Halper bemüht sich

in all seinem Perfektionismus um „Mut zur Lücke“. Darjan Hil will in drei Jahren noch zwei weitere Sprachen lernen, damit wären es dann insgesamt sechs.

**STÄRKEN & SCHWÄCHEN** Doch die Kandidaten können sich nicht nur von ihrer besten Seite zeigen. Verstellen ist schwer möglich, wenn Wirtschaftspsychologe Hill mit seinen Fragen (typisch: „Was sind Ihre Stärken und Schwächen?“) und Spielen (typisch: „Teilen Sie sich in zwei Gruppen auf und bauen Sie einen Turm aus Papier“) loslegt. So mancher Kandidat ist dabei schon zu sehr geschult und zeigt durch aalglatte Antworten nur, dass er unbedingt gewinnen will. Siegerin Musil ist das beste Beispiel dafür, dass Personalentscheider lieber ungewöhnliche Kandidaten wollen, die aus der Masse der Bewerber heraus stechen.

Sie hätten in den vergangenen Wochen viel über Bewerbungen und über sich selbst gelernt, erklärten die High Potentials einstimmig bei der Abschlussrunde. Schließlich hatten die Personalchefs aus der Schule geplaudert. Nicht jeder Tipp war dabei ganz ernst gemeint. Goschler-Praxmarer: „Eine gute Antwort wäre: Meine Schwäche ist die Schokolade.“

Eineinhalb Stunden schauten sie und die anderen Juroren den sechs Favoriten auf die Finger, deren Ausführungen und beobachteten ihr Auftreten. Während sich dann Kandidaten und Zuhörer am Buffet vom Runden Tisch erholten und den Rundum-Blick über Wien genossen, tagte bei Sonnenuntergang die Personalexperthen der Jury. Und nach langwierigen Potenzial-Analysen und mehrstufigen Interview-Runden entschieden sie dann doch „aus dem Bauch“.



Preis: K. Fischer (Hernstein) gibt Nora Musil den Gutschein