

Wir suchen Berufseinsteiger
und High Potentials

KURIER

HIGH POTENTIAL 04

Zählen Sie zu den klügsten Köpfen?



Mag. Erich Cibulka

Mitglied der Geschäftsleitung
Human Resources Director
Austria Business Partner Joint
Ventures/Central- & Eastern Europe

**Teilnahme bis
15. April 2004**

T-Mobile

„Sie überzeugen mich davon, dass Sie ein High Potential sind, ...
wenn Sie eine höhere Schulbildung absolviert haben,
wenn Sie bereit sind, etwas mehr zu geben,
wenn Sie über gutes Auftreten und starke Persönlichkeit verfügen,
wenn Sie eine klare Führungsorientierung aufweisen,
wenn Sie bei komplexen Aufgaben innovative Lösungen finden,
wenn Sie sich in einem internationalen Umfeld beweisen wollen.“

Bewerben Sie sich unter 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



T-Mobile



Karriere

Genug Selbstvertrauen für den Sieg

Zum vierten Mal sucht der KURIER die besten Köpfe

Aus mehr als 1000 Kandidaten wurden in den vergangenen Jahren Anna Tea, Peter Hannes Mayerhofer und Nora-Christina Musil als Sieger der KURIER-High-Potential-Wettbewerbe ausgewählt. Ihnen trauen die Personalentscheider Führungskompetenz zu. „Bei einem High-Potential ist eben das Potenzial vorhanden. Aber das heißt noch nicht, dass dieser Mitarbeiter bereits eine Top-Führungskraft ist“, betont T-Mobile-Personalchef Erich Cibulka, langjähriger High-Potential-Juror. „Diesen Rohdiamanten muss man erkennen und weiterentwickeln.“ Er wird auch heuer wieder einer der Personalentscheider sein, die bei der Abschlussveranstaltung des vierten KURIER-Wettbewerbes die besten Köpfe des Landes auswählen. Unter den Studenten, Uni-Absolventen und Young Professionals werden in einem Hearing die Führungskräfte von morgen ausgewählt.

Auch Monika Goschler-Praxmarer – in der Jury als Vertreterin der Bank Austria-Creditanstalt – betont den Entwicklungsprozess von High-Potentials: „Nur Talent ohne Einsatz bringt nichts. Wenn jemand gut Geige spielt, aber nicht stundenlang übt, wird er auch kein Star. Das ist im Berufsleben das Gleiche“, so die Bank-Personalistin. Letztendlich käme es auf die Ergebnisse an: „Der eigene Einsatz entscheidet darüber, ob aus einem High-Potential ein

High-Performer mit sehr guten Leistungen wird.“

Für die Weiterentwicklung nennt Personalvorstand Cibulka drei Aspekte: Durch Schulungsmaßnahmen werden Schwachstellen wie etwa mangelndes betriebswirtschaftliches Wissen bei Technikern oder fehlende Sprachkenntnisse verbessert und die Stärken ausgebaut.

In einem zweiten Schritt sollte sich die potenzielle Führungskraft im Unternehmen bewähren. Cibulka: „Er

kann zeigen, wie er mit der Mehr-Verantwortung zusätzlich zu seinen üblichen Projekt-Aufgaben umgeht.“

In einem dritten Schritt sind die Kontakte zur Außenwelt wichtig. Der T-Mobile-Personalist warnt vor Betriebsblindheit und empfiehlt, sich auch außerhalb des Unternehmens ein Netzwerk aufzubauen: „Ich meine damit nicht traditionelle Seilschaften oder Branchen-Netzwerke, sondern Kontakte zu Mitarbeitern aus anderen Berufsfeldern.“ Ein Projektmanager etwa könne von der Denkweise eines Logistik-Mitarbeiters profitieren.

ERWARTUNGEN Von Unternehmen dürfen High-Potentials gute Rahmenbedingungen erwarten. Goschler-Praxmarer: „Das Unternehmen muss seinen aufstrebenden Jungen klar sagen, was es von ihnen erwartet. Und es muss ihnen die Möglichkeit geben, sich weiter zu entwickeln – durch Schulungen und *Training on the job*, indem sie von Kollegen lernen können.“

Die Führungskräfte von morgen zeichnen sich durch eine generalistische Herangehensweise aus, geben die Personalisten. „Ich schaue mir an, wie sich jemand für seine Ausbildung entschieden hat“, verrät Goschler-Praxmarer. Noten seien dabei nicht das Entscheidende: Belastbarkeit, Einsatzbereitschaft und die Fähigkeit, Komplexität zu managen. Und das Selbstvertrauen, sich der Konkurrenz zu stellen und um den Titel „High-Potential 04“ zu kämpfen.

– SIMONE LEONHARTSBERGER

– DANIELA DAVIDOVITS

WETTBEWERB

KURIER sucht die Führungskräfte von morgen

Der KURIER sucht wieder die besten High-Potentials Österreichs. Gemeinsam mit der Personalberatung Hill werden die besten Bewerber unter Studenten, Absolventen und Young Professionals ausgewählt:

Wer gerne High-Potential 04 wird, stellt sich selbst im **Online-Fragebogen** unter

www.kurier.at/karriere vor. Berater aus dem Hause Hill International suchen die besten Bewerber aus.

Mit der **Potenzial-Analyse** Hill Individual werden die Stärken der übrigen zwanzig festgestellt. Sie werden zu einem **Interview** mit den Personalleitern von Bank Austria-Creditanstalt und

T-Mobile eingeladen, die fünf Favoriten auswählen.

In einem **Hearing** vor Publikum küren die Personalexperten den Sieger, der einen 1800-€-Gutschein für ein Management-Seminar von Hernstein gewinnt.

Alle Favoriten werden im Juni im KURIER-Karriere-Teil präsentiert.

Ein Interview vom Finale entfernt

15 Bewerber um den Titel „High Potential 04“ in der vorletzten Runde

VON ANTONIA GROLL

Mit seiner Ex-Freundin hätte der junge High-Potential-Anwärter hier sicher nicht gerechnet. Doch plötzlich taucht sie auf: Beim Interview, in der vorletzten Runde des vierten KURIER-HiPo-Wettbewerbs – wenn auch nur fiktiv. Um nämlich ihre Gesprächspartner aus der Reserve zu locken, ließ sich die Projekt-Betreuerin und Personalberaterin Ursula Tatzber (Hill International) einiges einfallen: „Wer ist Ihr größter Feind? Was würde er über Sie sagen?“ Humorvoll, aber unerbittlich hakte sie nach – gemeinsam mit ihrer Kollegin Roberta Borsos (Hill Woltron) und den Personalchefs Erich Cibulka (T-Mobile) und Monika Goschler-Praxmarer (Bank Austria Creditanstalt). Da hieß es: Spontan und vor allem authentisch sein. „Das ist für uns mit das wichtigste Kriterium im Interview“, definiert Tatzber, „denn eine aufgesetzte Schauspielerei hält keiner lange durch.“

Dass die 15 Kandidaten (von ursprünglichen 441) in die vorletzte Runde aufgestiegen sind, zeugt von hoher Kompetenz. Fast alle von ihnen können mit Auslandserfahrungen punkten. Markus Haas (24) erwähnte im Interview gar nicht erst alle Stationen seiner Praktika, darunter England, Kanada, USA und Italien. Das Studium absolvierte er zum Teil in Frankreich und schloss mit einem Doppelmagister in BWL und Handelswissenschaft ab.

„Uns ist auch wichtig, ob die Bewerber konkrete Berufsvorstellungen haben“, erklärt Cibulka, Gerhard Markgraf (27) ist Finanz- und Administrationsmanager beim Non-Profit Unternehmen World Vision, weiß aber genau: „Mein Ziel ist die Privatwirtschaft – am liebsten Unternehmensberatung.“

NACHGEHAKT Einige Standardfragen galten allen Kandidaten: Was war Ihr größter Erfolg? Ihr letzter Konflikt?

Wie verbringen Sie ihre Freizeit? Besonders aber, wo es um Stärken und Schwächen ging, bohrten die Interviewer individuell nach. Anstöße lieferten die Ergebnisse der Tests, denen sich die Teilnehmer in der Vorrunde unterzogen hatten. „Ist Ihr Perfektionismus nicht manchmal hinderlich?“, wollte Tatzber von Katrin Kuzmany (27) wissen, die den Persönlichkeitstest in Rekordzeit und noch dazu hervorragend absolviert hatte. „Zeitlimits zu setzen hat mir geholfen, mit meinem Perfektionismus umzugehen“, antwortete die wissenschaftliche Assistentin der WU Wien selbstsicher.

So unterschiedlich die 15 Persönlichkeiten, so identisch ist ihre Motivation zum Wettbewerb: Ein Feedback von außen. Im Finale, das erstmals vor Publikum stattfindet, werden fünf von ihnen stehen. Und Feedback geben auch die Zuschauer (siehe Kasten unten): Sie entscheiden heuer mit, wer aus dem Finale am Montag, dem 7. Juni, als Sieger hervorgeht.



Vorletzte Wettbewerbsrunde: Kandidatin Kuzmany, B. Borsos (Hill), E. Cibulka (T-Mobile), U. Tatzber (Hill, v.l.n.r.)

Mehr Männer als Frauen trauen sich den Sieg zu

Bei den Bewerbern für den Wettbewerb war das Geschlechter-Verhältnis 60:40 für die Männer

Siegerin Christine Stockhammer war selbst überrascht von ihrem Erfolg: „Ich wusste nicht, dass es so viele andere Kandidaten im Wettbewerb gab.“ Tatsächlich erreichte der vierte KURIER-High-Potential-Wettbewerb einen neuen Teilnehmer-Rekord: 441 Kandidaten füllten in der ersten Runde den Fragebogen auf der KURIER-Internetseite aus. 300 Bewerber waren es beim ersten Mal.

Die Statistik zeigt, dass sich Frauen weniger zutrauen als ihre männliche Konkurrenz: 60,3 Prozent der Bewerber waren Männer, 39,7 Prozent Frauen. Vier Auswahlrunden später traten drei Männer und drei Frauen im Finale gegen einander an. Rund 80 Prozent der Kandidaten sind Akademiker. Die Wirtschaftler waren in jeder Runde in der Mehrheit.

Aus den Fragebogen-Bewerbungen wurden die besten 30 ausgewählt und im Kurzinterview befragt, die besten 15 wurden in längeren Gesprächen auf Herz und Nieren geprüft.

Projektleiterin Ursula Tatzber von der Personalberatung Hill International hat die Teilnehmer durch den Wettbewerb begleitet: „Uns waren Auslandserfahrung, Zielstrebigkeit, die Bereitschaft zur Selbstreflexion und vor allem Authentizität wichtig.“ Gesucht wurde ein Generalist mit Führungsqualität. „Es gab sehr viele gute Spezialisten, denen für den Sprung ins Management nur die Breite und ein gewisses Maß an Persönlichkeit gefehlt haben. Drei akademische Titel zu haben, heißt nicht, dass jemand das Zeug zum High Potential hat.“

So anstrengend die Interviews für alle Beteiligten waren, gab es doch auch lustige Anekdoten. Lachend erinnert sich die Beraterin: „Auf die Frage nach seinen Schwächen hat ein Teilnehmer erklärt, dass er so gerne und so viel telefoniert. An diesem Tag war aber auch Erich Cibulka von T-Mobile in der Jury und bei dem hat der Kandidat mit seiner Schwäche natürlich Punkte gesammelt.“

JURY

Sieben Stimmen für ein Halleluja

Erstmals fand heuer das Wettbewerbs-Finale vor Publikum statt. Die mehr als hundert Zuseher konnten mitentscheiden: Ihre Stimme in der Jury entsprach der Überzeugung der meisten Juroren und galt der späteren Gewinnerin.

Erich Cibulka (T-Mobile) war Juror und stolzer Hausherr



Jurorin wie 2003: Monika Goschler-Praxmarer (BA-CA)

Ursula Tatzber von Hill suchte die besten Bewerber aus



Begeistert von künftigen Mitgliedern: Paul Jankowitsch (WdF)

Auch Roberta Borsos (Hill) schaute den Kandidaten auf die Finger



Daniela Davidovits (KURIER) moderierte und bewertete

Starmania für Manager von morgen

Sechs Kandidaten auf der Bühne, Spannung im Publikum, Neugier bei der Jury. Klingt wie Starmania, aber im Finale des KURIER-High-Potential-Wettbewerbes am Montag wurde nicht gesungen. Ihre Kreativität setzten Robert Krimmer, Christine Stockhammer und Julia Hornsteiner in einem Cabrio aus Legosteinen um, Gerhard Markgraf, Markus Haas und Christina Kaufmann überholten sie mit ihrem „Feuerwehr-Polizei-Auto“.

Begonnen hatte die Ausscheidung mit einer Schrecksekunde. Moderator Othmar Hill forderte die Kandidaten auf, sich den hundert Zusehern in zwei Minuten zu präsentieren. Freiwillige vor.

Schweigen. Vordrängen ist unsympatisch, zu lange warten wirkt feig. Robert Krimmer traute sich und berichtete von seinem Projekt, der Präsidentenwahl per Internet. Die spätere Siegerin, Christine Stockhammer, kam als letzte auf die Bühne, punktete aber mit einer selbstbewussten Vorstellung.

SCHWEIGEN Mit der humorvollen Moderation des Assessment-Centers unterhielt Personalberater Hill das Publikum – etwa indem er die Juroren spontan zu einer Selbstpräsentation aufforderte, um „auch deren Charisma und Ausdrucksfähigkeit zu testen“.

Für T-Mobile-Personalchef Erich Cibulka kein Problem, nur die Entscheidung zwischen den Kandidaten fiel ihm schwer. „Wir würfeln einfach“, scherzte der Langzeit-Juror nach der Jury-Besprechung.

Bewertet wurden die Kandidaten in einer gefinkelten Kriterienliste

nach Durchsetzungsvermögen, Authentizität, Teamfähigkeit und anderen Qualitäten eines High-Potentials oder „High-Performers“, wie sie Jurymitglied Monika Goschler-Praxmarer, Personalistin der Bank Austria-Creditanstalt, lieber nennt.

Das Kommunikationstalent – das durch häufige Übung verstärkt wird – erwies sich als ausschlaggebend. In der als Belastungstest geplanten Schweigerunde ergriff der krisenerprobte Kandidat Markgraf elegant das Wort und ließ eine belastende Stille gar nicht aufkommen.

Betretenes Schweigen herrschte nur in der fünften Runde, als Hill nach den Gehaltsvorstellungen als Assistenz eines Geschäftsführers fragt. Niemand will gerne über Geld reden. Betriebswirt Krimmer hat sich über den Marktwert informiert und weiß, wie er sein Publikum zum Lachen bringt: „Ich habe im Hill-Gehaltstest auf der KURIER-Internetseite nachgeschaut“



Premiere im neuen T-Center

T-Mobile als Gastgeber des HiPo-Finales

Als erste Veranstaltung, noch vor der Eröffnung des neuen Firmenstandortes von T-Mobile, dem T-Center in Wien Erdberg, fand dort das Finale des KURIER-High-Potential-Wettbewerbes statt. Es begann mit ei-

nem Empfang auf der verglasten Kaffeehausbrücke und ging im großen Konferenzraum weiter.

Nächster Gast ist die Donauuni Krems: Sie veranstaltet am Dienstag ihren Telekom-Karriereabend.



Die Zuschauer wollten die Finalisten und das Haus sehen