

Vom Suchen und Finden der Topstelle

Die FH SCHWEIZ erweitert ihre Dienstleistung im Karrierebereich. Ein neuer Service kreist um die Vermittlung von Spezialisten aus Banking, Finance und Controlling. Als Partnerin konnte die Goldwyn Partners Group gewonnen werden.

Text: Claudio Moro / **Bild:** zvg

Jede Ausbildung findet mal ein Ende, jede Arbeitssituation verliert mit der Zeit ihren Reiz. Absolventinnen und Absolventen von Fachhochschulen liebäugeln regelmässig mit einem Stellenwechsel. Die eigene Karriere benötigt frischen Sauerstoff, Gewohnheiten schreiben nach Veränderung.

Jede Stellensuche entpuppt sich aber als steiler Berglauf. Nicht nur das Dossier muss akkurat nachgeführt werden, Stellenbörsen wollen täglich konsultiert und das Networking muss speziell gepflegt werden.

Die FH SCHWEIZ lanciert zusammen mit der Goldwyn Partners Group einen neuen Service, der Mitgliedern aus dem Banken-, Finanz- und Controlling-Bereich bei der Stellensuche Unterstützung bietet. Die Goldwyn Partners Group ist darauf spezialisiert, Fach- und Führungskräfte mit interessanten Unternehmen zusammenzuführen. «Von dieser Zusammenarbeit versprechen wir uns sehr viel», erklärt Toni Schmid. Die Finanzwelt sei im Umbruch, was zur Folge habe, dass sich viele FH SCHWEIZ-Mitglieder mit dem Gedanken auseinander setzen würden, eine neue Aufgabe zu suchen. «Ihnen können wir direkt unter die Arme greifen.»

Zu den Kundinnen und Kunden von Goldwyn gehören ausgesuchte Firmen aus dem Finanz- und Banken-Bereich. David Gisler ist Berater für «Finance & Controlling» bei Goldwyn Partners Group und bietet uns Einblick in seine Arbeit.

Herr Gisler, welches war Ihr eindrücklichstes Erlebnis bei der Besetzung einer Stelle?

Es ging um die Vermittlung eines Fachspezialisten. In persönlichen Gesprächen baute ich eine vertrauensvolle Beziehung zu ihm auf, die dann in eine Anstellung bei einer international tätigen Telekommunikations-Firma mündete. Die «heisse Phase» des Bewerbungsprozesses spielte sich über die Weih-



nachtszeit ab. Das war speziell. Ich fieberte mit und war dann sehr froh, dass es mit der Anstellung klappte. Heute sind wir übrigens gute Freunde.

Wie erfassen Sie die Persönlichkeit von Bewerbenden?

In einem ersten telefonischen Gespräch erkunden wir durch eine gezielte Fragetechnik die Persönlichkeit. Diesen ersten Eindruck ergänzen wir mit einem strukturierten Interview. Wir analysieren dabei die Stärken und Schwächen. Hier fliesst dann auch die Selbstdarstellung des Bewerbenden ein. Weitere Anhaltspunkte liefern uns Arbeitszeugnisse und Arbeitsproben. Wir runden das Ganze mit Referenzgespräche ab, die wir angepasst auf die Bedürfnisse des Auftraggebers durchführen.

Wie wichtig ist es, diese zu verstehen?

Um dem Bewerber die Mission der suchenden Firma aufzeigen zu können, ist es unerlässlich, die Kultur und das Selbstverständnis des Arbeitgebers zu kennen. Wir besuchen die Firmen regelmässig und haben einen genauen Einblick in das Umfeld des Unternehmens. Wir kennen die Unternehmensstrategie und sind in den Personalplanungsprozess eingebunden.

Wie gleichen Sie Profil des Bewerbenden mit den Stellenanforderungen ab?

Im persönlichen Gespräch klären wir nicht nur die fachliche Eignung des Bewerbers. Wir prüfen auch, wie gut er in die Unternehmenskultur einer Firma passt.

Fach- oder Kontextwissen. Was ist wichtiger?

Für den Karriereerfolg ist ein umfangreiches Fachwissen innerhalb des Berufsbildes eine Voraussetzung. Wichtig sind die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen und das Beherrschen einer effizienten Lerntechnik. Der erfolgreiche Arbeitnehmer adaptiert sein aktuelles Fachwissen und kann es in verschiedene Kontexte anwenden.

Somit ist beides wichtig?

Ja.

Sie bieten einen CV-Check an. Wie gehen Sie da vor?

Der erste Eindruck ist von zentraler Bedeutung. Wir achten dabei zuerst auf die gewählte Präsentationsform und die Vollständigkeit

der Unterlagen. Der Schwerpunkt unserer Dossieranalyse gilt dem inhaltlichen Aspekt: Welche Erfahrung bringt der Bewerber mit? Welche Qualifikationen sind da? Wie beschreibt er seine bisherigen und die aktuelle Tätigkeit? Wir achten auch auf Formales wie Rechtschreibung. Dieses erste qualifizierte Feedback erhalten unsere Bewerbenden schon nach zwei Tagen.

Ihre Tipps für Stellensuchende?

Spezielle Fähigkeiten, Ziele, Stärken und Schwächen sollten immer vor Augen gehalten werden. Nur wenn man weiss, wer man ist und was man will, kann die Stellensuche zielgerichtet und effizient gestaltet werden. Aktives und kontinuierliches Networking gehört zur Kernkompetenz für den beruflichen Erfolg. Kontakte zu professionellen und spezialisierten Netzwerken wie Personalberatern und Headhuntern können helfen. <

Informationen:

www.fhschweiz.ch (Jobs & Karriere)

www.goldwynpartners.com