

SPRECHBLASE



VON MICHAEL KÖTTRITSCH

Hauptsache ein bisschen Pathos

Warum Sympathie passiert und Empathie mitunter viel Arbeit ist.

Aristoteles wusste in seinen Reden zu überzeugen: Er setzte auf Pathos, den emotionalen Appell an sein Publikum. Heute würde es Aristoteles vermutlich „call to action“ nennen. 2014 müssen sich Redner (Aristoteles würde sie nun als Keynote Speaker bezeichnen) genau überlegen, ob sie pathetisch sein wollen.

Pathetisch ist nicht mehr angesagt. Genauso wenig wie sympathisch. Zu beliebig wurde das Wort verwendet. Dabei kann man sich Sympathie nicht aussuchen: Sie ist die spontane, gefühlsmäßige Zuneigung aufgrund ähnlicher Einstellungen und Zugänge. Sie entsteht – oder nicht.

Anders ist das mit einem Wort, das auch nach Pathos klingt: Empathie ist aktuell begehrt. Manager weisen laufend darauf hin, wie empathisch sie sind. Sie stehen regelrecht unter Druck, sich in andere hineinzuversetzen und deren Motive nachvollziehen zu können. Tatsächlich. Es gibt Führungskräfte, die empathisch handeln. Für andere aber ist Empathie nur Bestandteil des Werbetexts in eigener Sache – und damit eine Sprechblase. Für diese zweite Gruppe gibt es eine gute Nachricht: Empathie kann man sich erarbeiten. (Selbst-)Reflexion vorausgesetzt.

E-Mails an: michael.koettritsch@diepresse.com

CEOs: keine Nachfolger in Sicht

Nur eines von fünf Unternehmen kann seine Spitze zeitnah ersetzen.

Achtzig Prozent von weltweit 1270 Mitgliedern der ersten Führungsebene gehen nach einer Studie von IIC Partners und Eblinger Executive Search davon aus, dass ihr Arbeitgeber nicht so rasch Ersatz findet, wenn sie überraschend das Unternehmen verlassen. Nur einer von fünf CEOs oder Vorständen ist sich sicher, dass ihn sein Unternehmen kurzfristig ersetzen kann. Für alle anderen gibt es entweder gar keinen Nachfolgeplan (48 Prozent), oder sie rechnen damit, dass es bis zu zwölf Monate dauert, bis ein geeigneter Nachfolger gefunden ist (32 Prozent).

Als am meisten gefährdet betrachten sich Non-Profit-Organisationen (68 Prozent), die Pharmaindustrie (67 Prozent) und Professional-Services-Industrien (67 Prozent).

Lücke mit Folgen

Gleichzeitig sind die befragten Führungskräfte überzeugt, dass ihr Weggang böse Folgen für das Unternehmen hat.

► 38 Prozent vermuten einen negativen Einfluss auf die Unternehmenskultur.

► 18 Prozent erwarten Verzögerungen oder das vollständige Aufgeben neuer Produktentwicklungen.

► 16 Prozent rechnen mit einem Dominoeffekt und dem Abspringen weiterer Führungskräfte.

► 14 Prozent befürchten Umsatzrückgänge.

► 13 Prozent meinen, ihr Abgang würde dem Ruf des Unternehmens in der Öffentlichkeit schaden.

„Im Gegensatz zur Vorgeneration wechseln heutige Spitzenführer häufig den Arbeitgeber“, warnt Eblinger-Geschäftsführerin Charlotte Eblinger und rät zur Entwicklung interner Talentpools und verbesserten Onboardings für Talente von außen. (al)

Ein Marathon für ein Praktikum

YPD-Challenge. Nach Models, Tänzern und Volksmusikanten treten jetzt auch Praktikanten im Fernsehen gegeneinander an. Ein Spiegel des Arbeitsmarkts.

VON ANDREA LEHKY

Vergangene Woche fand das Finale der diesjährigen YPD-(Young, Powerful, Dynamic)Challenge statt (Details siehe Infokasten). 25 von insgesamt 3000 Bewerbern hatten es in die letzte Runde geschafft und kämpften um ebenso viele Praktikumsplätze in Österreich und Deutschland. Dafür mussten sie kein Assessment-Center, kein Jobinterview absolvieren, sondern eine komplexe vielstufige Selektion, bestehend aus fünfmal 90 Minuten Online-Competition, drei TV-Shows (die letzte in Budapest mit Morgenappell um fünf Uhr früh) und einem „Millionenshow“-ähnlichen Livefinale mit Lichtshow und Fanfaren.

So viel Aufwand für ein paar Praktikumsplätze?

Für den Sieger Gerald Pollak hat er sich „auf jeden Fall gelohnt“. Gerade 20 Jahre alt geworden, freut sich der WU-Student über den Hauptpreis: fünf Wochen lang fünf Praktika bei fünf Firmen auf fünf Kontinenten. Er sei ehrgeizig, sagt er, und ambitioniert. Pollak ist Leistungssportler; man merkt ihm an, dass er nicht zum ersten Mal gewinnt. Ganz selbstverständlich riss er die Arme bei der Verkündung seines Sieges nach oben. „Als Ruderer habe ich national schon einige Wettbewerbe für mich entscheiden können“, formuliert er bescheiden.

Aufgrund seiner Jugend könne er erst wenige Karriereschritte vorweisen, meint er, abgesehen von ein paar Praktika natürlich. Seine Matura war ein glatter Durchmarsch bis auf einen Dreier in Englisch. „Weil du es besser kannst, als du hier gezeigt hast“, kommentierte der Lehrer das verpatzte Maturazeugnis. Dabei hatte Pollak die beste schriftliche Arbeit der Klasse. Der Dreier wurmt ihn, denn „was immer ich mache, ich mache es so gut wie möglich“.

Sei ambitioniert!

In der TV-Show beeindruckten alle 25 YPD-Finalisten mit weit überdurchschnittlichem Allgemeinwissen, mit Schnelligkeit und beeindruckender Kombinationsgabe. Nach jedem Fragenblock wurde neben ihrer Wertung die des Publikums vor den Fernsehern eingeblendet. Im Schnitt beantworteten 70 Prozent der Kandidaten die (hochanspruchsvollen) Fragen richtig, dagegen nur 40 Prozent der TV-Konsumenten. Was ist wohl die Erkenntnis eines durchschnittlich begabten Studenten, der realisiert, dass schon für einen gewöhnlichen Praktikumsplatz – den ersten Schritt in das Berufsleben – überdurchschnittliche Leistung nötig ist?

Eine positive, ist Pollak überzeugt: „Seine Ambition zu zeigen ist das Wichtigste, das haben wir in der YPD-Challenge gelernt. Wer



Der Lohn der Mühe: gleich fünf Praktika auf fünf Kontinenten für YPD-2014-Gewinner Gerald Pollak. [YPD]

richtig motiviert ist, braucht kein großes Wissen und keine Logikskills. Er muss nur seinem Arbeitgeber klarmachen, dass er Gas geben kann.“

In einer Vorrunde hätte ihm ein anwesender CEO, der auch einen der Praktikumsplätze zur Verfügung stellte, das bestätigt. Es sei der Ehrgeiz, der zähle, nicht die herausragende Begabung. Trotzdem habe es der CEO bedauert, in seiner eigenen Recruitingpraxis die Latte niedriger legen zu müssen, aus Kostengründen nämlich.

Um seine Mitstreiter macht sich Pollak keine Sorgen: „Wir waren in einer Liveshow. Da hat jeder etwas für sich mitgenommen.“ Dennoch finde er es hilfreich, schon in jungen Jahren auf die Niederlagen im Leben vorbereitet zu werden: „Wenn man noch keine finanziellen oder familiären Probleme hat.“

The winner takes it all

Über Niederlagen spricht man wohl besser mit dem Zweitplatzierten, Markus Holzmannhofer. Lange lag der 23-Jährige souverän in Führung und unterlag Pollak erst mit der letzten Frage.

Im Moment der Entscheidung sei er „völlig relaxed“ gewesen. Später nagte es dann doch an ihm, wie wohl alles ausgegangen wäre, hätte er nur auf eine einzige Frage an-

ders geantwortet. Aber: „Ich gönne es dem Gerry.“ Statt durch die Welt fährt Holzmannhofer jetzt zum Beachvolleyball-Grand-Slam nach Klagenfurt, mit VIP-Tickets für zwei: „Dorthin kommt man auch nicht jeden Tag.“

Auch der TU-Graz-Student hat die Lektion gelernt, maximales Engagement zu demonstrieren. Den Aufwand war es ihm „auf jeden Fall“ wert: „Wir sind die Generation Praktikum. Viele von uns arbeiten gänzlich ohne Bezahlung. Wenn wir einen vernünftigen Praktikumsplatz wollen, müssen wir zeigen, wie motiviert wir sind.“

Im August darf Holzmannhofer einen Monat lang dem A1-Technikvorstand als Praktikant folgen. Und wer weiß, was sich nach seinem Fernsehauftritt noch alles ergibt: Ein Unternehmen hat ihn gleich nach dem Finale angesprochen.

AUF EINEN BLICK

Die jährlich stattfindende **YPD-Challenge** richtet sich an Schüler und Studierende zwischen 16 und 28 Jahren und verspricht außergewöhnliche Praktika bei namhaften Topunternehmen. 3000 Teilnehmer durchliefen heuer die Online-Challenges, bei denen die besten 600 „zertifiziert“ wurden. In drei TV-Shows wurden sie auf 25 Kandidaten reduziert, die im Finale gegeneinander antraten.

Lieber die Elite fördern als den Schnitt heben

Hofer4Excellence. Genetiker Markus Hengstschläger warnt vor Mittelmaß und Durchschnittsfalle und gibt ausgewählten Talenten am 19. Mai Empfehlungen für Beruf und Karriere. Studierende können sich bewerben.

Wir wollen primär den Durchschnitt heben. Das ist aber für die Bewältigung der Aufgaben, die auf uns zukommen, zu wenig.“ Markus Hengstschläger formuliert seine Einschätzung klar. Der Vorstand des Instituts für Medizinische Genetik an der Universität Wien zählt zu Österreichs renommiertesten Forschern. Der gebürtige Linzer wird beim Event „Hofer4Excellence“ am 19. Mai in Wien vor ausgewählten High Potentials über seine Forschungen und Erfahrungen sprechen und seine Keynote „Die Durchschnittsfalle“ präsentieren. Studierende aller Fachrichtungen, die kurz vor dem Studienabschluss stehen, können sich für die Teilnahme bewerben. Die Veranstaltung findet hoch über den Dächern Wiens im Justizcafé (Schmerlingplatz 11) statt.

Im Anschluss an seine Keynote diskutiert Hengstschläger im Karrieretalk mit dem Hofer-Topmanagement, der Vizerektorin der WU Wien, Regina Prehofer und Professor Peter Schnedlitz vom Institut für Handel und Marketing an der WU. Hengstschläger ist bekannt dafür, sich kein Blatt vor den Mund zu nehmen. In einem „Presse“-Interview etwa sagte er über das Verhältnis von Durchschnitt

und Elite: „Es ist es wichtig, den Schnitt zu heben, aber noch wichtiger, dass es Besonderheiten gibt.“ Eine Einschätzung, die mit der Hofer-Kultur zusammenpasst. Nicht der Durchschnitt ist gefragt, sondern die Handelsorganisation spricht die Elite der Berufseinsteiger an. „Mit Einsatzbereitschaft, Motivation und Effizienz stehen Mitarbeitern in unserem Unternehmen alle Türen offen“, sagt Friedhelm Dold, Generaldirektor der Hofer KG, über die Motivation, diese Karriereveranstaltung auszurichten. Auch Günther

Helm, ebenfalls Hofer-Generaldirektor, betont den Ansatz des Unternehmens: „Wir stellen ganz bewusst den Menschen in den Mittelpunkt unseres unternehmerischen Handelns, und das wollen wir den Studenten auch zeigen. Bei Hofer4Excellence können sie uns hautnah erleben, mit dem Topmanagement sprechen und haben so die Chance, Kontakte zu knüpfen. Zusätzlich werden Einblicke in das Unternehmen gewährt.“

Darunter fällt beispielsweise das außergewöhnliche Aus- und Weiterbildungsangebot. Die Handelskette bietet angehenden Regionalverkaufsleitern ein eigens konzipiertes duales Masterstudium, das theoretische und praktische Ausbildung vereint und gezielt auf die Anforderung im Job vorbereitet. Hofer zahlt außerdem ein überdurchschnittlich hohes Gehalt – deutlich über dem Kollektivvertragsgehalt von 2288 Euro ab dem ersten Jahr und stellt den Regionalverkaufsleitern einen Audi A4 als Dienstwagen zur Verfügung. (red)

Bewerbung. Studierende aller Uni- und FH-Fachrichtungen, die kurz vor dem Abschluss stehen, können sich bis 4. Mai unter event@diepresse.com mit ihrem Lebenslauf für die Teilnahme an „Hofer4Excellence“ bewerben.



Markus Hengstschläger.

[Clemens Fabry]