

HÖHENTRAINING FÜR BODENSTÄNDIGE

VOM TRAINEE ZUR DIVISION CONTROLLERIN

Rebecca Hammes stieg als Trainee bei Parker ein. Bereits jetzt schaut sie auf eine beeindruckende Karriere zurück.

Nach ihrem Masterstudium in Großbritannien wusste Rebecca genau, was sie beruflich machen wollte: Controlling, am besten in einem „manufacturing“ Unternehmen. Frühzeitig war klar: Der ideale Start in diesen Job ist ein Trainee-Programm.

Nachdem sie viele Optionen eingehend studierte, entschied sich Rebecca für eine Bewerbung bei Parker in Großbritannien. Für ihre Wahl zählt sie gute Gründe auf. Zum Beispiel, dass Controlling bei Parker traditionell eine hohe Akzeptanz hat. Oder dass die Breite und Praxisnähe des Programms einmalig seien.

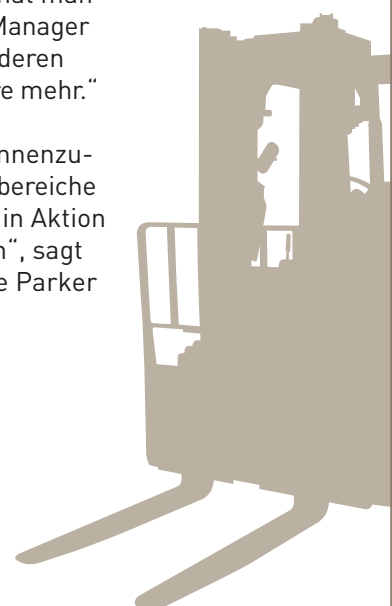
Als Hammes ihre Trainee-Position antrat, fühlte sie sich auf Anhieb gut aufgenommen. Kontakte zu knüpfen, war einfach. Ein großer Teil ihres Netzwerks stammt weiterhin aus ihrer Trainee-Zeit.

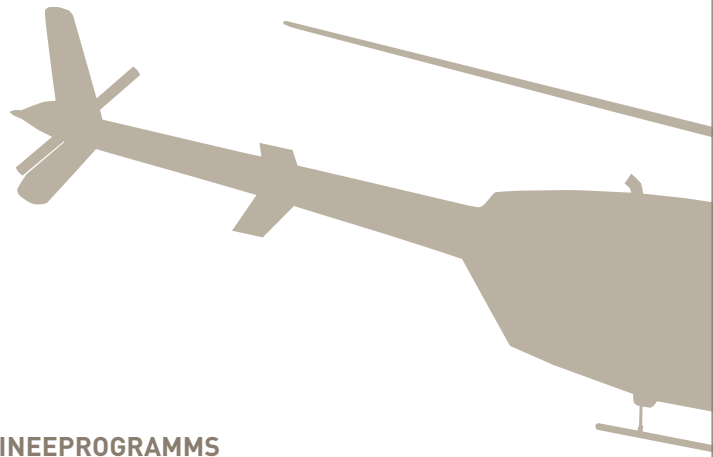
VON ANFANG AN ERNST GENOMMEN – UND MIT REALER VERANTWORTUNG

Im Austausch mit Trainees anderer Unternehmen fiel Hammes auf, wie sehr bei Parker die Meinung des Nachwuchses zählt: „Als Trainees werden wir auch von gestandenen Experten ernst genommen. Hier kann man sich einbringen und Themen anpacken, zum Beispiel in Bezug auf Prozessverbesserungen.“ Allerdings gebe es auch eine Kehrseite dieses Ernst-Genommen-Werdens: „Es gibt keinen ‚Welpenschutz‘. Gerade weil man als vollwertiges Team-Mitglied wahrgenommen wird, muss man auch ‚alte Hasen‘ zu überzeugen wissen.“ Was sie in diesem Zusammenhang sehr zu schätzen gelernt habe, so Hammes, sei die ebenso sachlich-direkte wie persönlich-verbindliche Debattenkultur von Parker.

„Parker steckt ziemlich viele Ressourcen in seine Trainees“, resümiert Rebecca Hammes. „Wer von sich aus aktiv wird, merkt das schnell. Im Hinblick auf Förderungs- und Trainingsmaßnahmen zeigt Parker sich stets sehr aufgeschlossen. Jederzeit hat man einen Ansprechpartner, sei es der Mentor, der Location Manager, der Trainee Manager oder der Fachvorgesetzte. Es gibt Meetings mit anderen Trainees, Reisen zu anderen Locations, SOX-Peer-to-Peer-Tests, auch in anderen Ländern, und vieles andere mehr.“

Besonders viel Spaß habe es gemacht, vor Ort alle Facetten des Geschäfts kennenzulernen. Rebecca Hammes hat sich in ihrer Traineezeit in verschiedene Themenbereiche eingearbeitet, die Arbeitsabläufe und Prozesse vieler Unternehmensbereiche in Aktion erlebt und dabei auch tiefe Einblicke in die Projektarbeit gewonnen. „Für mich“, sagt sie heute, „war es ebenso spannend wie wertvoll, aus der Nähe zu sehen, wie Parker sein Geld verdient.“





ATTRAKTIVE JOBANGEBOTE NACH ABSCHLUSS DES TRAINEEPROGRAMMS

Noch vor Abschluss des Programms erhielt Rebecca ein konkretes Jobangebot von Parker. „Aber ich hätte ohnehin ein hohes Maß an Jobsicherheit gehabt, denn Trainee-Verträge bei Parker sind von Anfang an unbefristet.“

Rebeccas erste Position nach dem Trainee-Programm war die einer Value Stream Controllerin. „Schon in der Einstiegsposition deckte ich – anders als in anderen Großkonzernen üblich – nicht nur Teilbereiche des Controllings ab, sondern das ganze Spektrum“, erinnert sich Hammes.

FREIRAUM FÜR ENGAGIERTE

Der Schritt zur nächsten Position ergab sich am Rande eines internen Meetings in der Schweiz. Hammes wurde Location Controllerin an einem innovativen Standort in Deutschland. Die neue Position ging nicht nur mit mehr Verantwortung einher, sie ließ auch viel Freiraum: „Wie man Themen angeht, ist einem bei Parker selbst überlassen, wenn die Leistung stimmt. Der Konzern bietet nur die groben Strukturen im Hintergrund und gibt die Ziele vor.“

Drei Jahre später übernahm Rebecca Hammes den Job als Chef Controllerin einer Parker-Division und bekleidet damit eine Führungsposition. Das käme ihr gar nicht besonders vor, sagt sie. Erst recht nicht, dass sie als Frau so zügig aufgestiegen ist. „Aber das liegt wohl an einer Umgebung, in der niemand sich den Erfolg allein zuschreibt.“

