

Intelligenz, Sozialkompetenz und Integrität

Die Mitarbeitenden sind das wichtigste Kapital einer Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft, denn die Arbeit in dieser Branche des Vertrauens ist ein People Business. Entsprechend hoch sind die Anforderungen, die Ernst & Young an die Mitarbeitenden stellt.

Ernst & Young sucht Studienabgänger mit überdurchschnittlichen Begabungen. Andernfalls ist es schwierig, sich im Unternehmen weiterzuentwickeln und sich die geforderte Sachkompetenz in höchster Qualität anzueignen. Gleich wichtig ist indessen auch Sozialkompetenz, die Fähigkeit, über den Fachaspekt hinaus mit dem Kunden eine Beziehung aufzubauen, die von Dienstleistungsbereitschaft, persönlicher Anteilnahme sowie Hingabe zum Projekt geprägt ist. Ein Berater ohne ausgeprägte Sozialkompetenz wird nie ein erfolgreicher Berater sein. Er bleibt austauschbar, weil Wissen austauschbar ist. Dynamisch soll sein, wer bei Ernst & Young arbeiten will, leistungsorientiert, international denkend, interdisziplinär, motivierend, selbstbewusst, auch anpassungsfähig und teamfähig. Ernst & Young-Mitarbeitende müssen andere Meinungen und Leistungen akzeptieren können, sich von ihnen anregen lassen. Eine gesunde Portion Ehrgeiz gehört ebenfalls dazu, der Wille, persönliche Verantwortung zu übernehmen und sich messen zu lassen. Selbstverständliche Voraussetzungen sind Loyalität und absolute Integrität.

«Es ist die Qualität unserer Mitarbeitenden, welche die Differenz zu den Mitbewerbern ausmacht», sagt Dr. Barbara Aeschlimann, Head of Human Resources. Deshalb lässt sich Ernst & Young die Aus- und Weiterbildung jährlich rund 10% des Dienstleistungsertrags kosten. Was andere Unternehmen in Betriebsmittel oder Forschung und Entwicklung investieren, gibt Ernst & Young für die Qualifizierung der Mitarbeitenden aus: Die Weiterbildungskosten sind Investitionen. Zu derart enormen Bildungsausgaben ist unser Unternehmen gezwungen, will es die versprochene Qualität der Dienstleistungen aufrechterhalten und ständig verbessern. Denn die Komplexität der Regulierungen und Fragestellungen sowie der Fachanforderungen nimmt ständig zu.

Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden beginnt am ersten Tag der Anstellung. Während der ersten Berufsjahre steht zuerst die fachliche Ausbildung im Zentrum, welche in der Regel mit einem Diplom, zum Beispiel als Steuerexperte, Wirtschaftsprüfer oder Treuhänder, abgeschlossen wird. Nebst der obligatorischen fachlichen Weiterbildung richtet sich der Fokus in einer späteren Phase auch vermehrt auf die Entwicklung der Persönlichkeit der Mitarbeitenden. Bei erfahrenen Beraterinnen und Beratern verschiebt sich der Fokus auf die Weiterentwicklung der Kommunikations- und Verhandlungsfähigkeiten sowie der Führungskompetenzen. Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter verfügt über eine individuelle «Learning Map», einen Karriereplan, in dem die einzelnen Schritte der Aus- und Weiterbildung festgehalten sind.

Regelmässig führt Ernst & Young für jeden einzelnen Mitarbeitenden einen Performance Review durch, der die individuelle Leistung bewertet sowie Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten aufzeigt. «Wir nehmen den Mitarbeitenden an der Hand, führen ihn durch seine ganze Berufskarriere, bringen ihn dazu, sein Maximum zu erreichen, fachlich wie sozial. Wir bieten sehr effiziente Unterstützung an, schaffen die professionellen Rahmenbedingungen – die Schritte muss aber der Mitarbeitende selbst tun», erklärt Thomas Huwyler, Managing Partner People.