

## BERUF

### Zeigen, was in einem steckt

#### Softskills wie Sozialkompetenz werden von Arbeitgebern bei Absolventen vorausgesetzt

Von Axel Gloger



Sein Einsatz für Kinder bringt dem britischen Prinzen Harry Sympathien, für weniger prominente Zeitgenossen kann Engagement die Eintrittskarte in den Job bedeuten

Foto: picture-alliance/dpa

Einsteiger müssen heute breit aufgestellt sein. Das Diplom allein reicht nicht für einen Karriere-Start, wie ein Blick auf einige Wunschprofile zeigt. Die Unternehmensberatung McKinsey erwartet "Teamfähigkeit", "Einfühlungsvermögen" und "Arbeits erfahrung". Die Stellenanzeige der Deka-Bank wendet sich an Bewerber, die "unternehmerisch denken", Brose, ein Autozulieferer, verlangt schlicht den Nachweis von "Dynamik". Seminare und Vorlesungen decken solche Themen nicht ab: "Strategisch denken", wie es etwa die KfW-Bank von ihren Einsteigern fordert, gehört nicht zum Lehrprogramm der Hochschule.

Viele Studenten werden deshalb selbst tätig. Sie satteln die begehrten Softskills in eigener Arbeit drauf, sorgen mit Aktivitäten dafür, dass sie im Rennen um die besten Jobs ihr Punktekonto für die Karriere füllen. "Alle machen Praktika. Das ist nichts Besonderes mehr", sagt Coach Anne Heintze. Mit dem Praktikum allein hebt man sich also nicht mehr ab aus der Masse der Uni-Abgänger, die sich auf dem Jobmarkt umtun.

Vorausgesetzt wird meist die englische Sprache. Im Land des Exportweltmeisters gehen die Geschäfte rund um den Globus - dass ein Manager im internationalen Umfeld dolmetschen lässt, ist die absolute Ausnahme, die lingua franca der Geschäftswelt muss sitzen. Bei Teletatlas, einem der Weltmarktführer für elektronische Karten, ist Englisch sogar Firmensprache. "Wer die Sprache nicht kann, hat bei uns keine Chance", sagt Isabell Krone, die Personalleiterin des Unternehmens. Bewerber, die verhandlungssicheres Englisch in ihrer Vita anpreisen, nimmt Krone deshalb gleich beim Wort: Sie müssen sich im Gespräch in der Fremdsprache beweisen. Selbst in vielen mittelständischen Unternehmen ist die Welt das Zuhause der Jungmanager.

### Längere Zeit im Ausland

Es wird nach Indien gemailt, mit Kollegen aus England diskutiert und jede Menge englischsprachiges Material gelesen. Wer sich außeruniversitär engagiert, sollte sich auf diese Arbeitswelt vorbereiten. Ein Auslandsaufenthalt ist der Weg der Wahl - aber weil diese Botschaft schon in jedem Bewerber-Ratgeber steht, lassen sich Arbeitgeber nicht mehr mit der zweiwöchigen Sprachreise bei darauf spezialisierten Anbietern beeindrucken. Es muss schon etwas mehr sein, wie Norbert Wangnick, Vorstand bei Access, einem Rekrutierungs-Dienstleister, bekundet: "Drei Monate mindestens, besser mehr." Nur dann sei der Nachweis erbracht, dass die Sprache gelernt sei, sich der Bewerber erfolgreich in einer anderen Kultur bewegt habe.

Auch mit Hobbys lässt sich nach wie vor punkten - vorausgesetzt, es sind die richtigen. Gern gesehen sind Bewerber, die in der Freizeit Menschen führen oder Projekte managen. "Mitarbeit bei der Bergwacht kann ein Pluspunkt sein", so Teleatlas-Personalerin Krone. Just Schürmann, verantwortlich für die Rekrutierung bei der Boston Consulting Group (BCG) freut sich, wenn ein Bewerber einen Hilfstransport in den Kosovo organisiert oder neben dem Studium eine Theatergruppe geleitet hat. "Das sind Erfahrungen, die prägen, die den Horizont erweitern", beschreibt der BCG-Geschäftsführer, was in seinem Beratungsunternehmen willkommen ist.

Auch wer Jugendmannschaften im Sportverein trainiert oder regelmäßig an Schachturnieren teilnimmt, macht sich interessant. "Wir wollen Drive erkennen, den Hunger auf neue Herausforderungen bei einem Kandidaten spüren", beschreibt Schürmann, warum er auf Aktivitäten dieses Typs so viel Wert legt. Auch Sport mit nachweisbaren Erfolgen kommt gut an.

### **Mit Golf punkten**

Selbst Golf ist kein Sport nur für die Snobs mehr. Wer über den Hochschulsport Zugang zum Grün findet, kann damit später auf dem Arbeitsmarkt punkten. "Bei mancher britischen oder amerikanischen Firma läuft das Bewerbergespräch auf dem Golfplatz", berichtet Karriereberaterin Heintze. Der Grund liegt auf der Hand: Bei der Arbeit am Handicap zeige sich schnell der wahre Charakter des Bewerbers. Zudem sei der Golfclub in vielen Ländern einer der wichtigsten Orte für das Networking, so die Mörfeldener Beraterin.

Eine Liste von dem, was außeruniversitär angesagt ist und was weniger, gibt es freilich nicht. "Personalmanager interessiert in erster Linie das Gesamtbild", sagt Wangnick. Rekrutierer wollten sich davon überzeugen, dass der Kandidat nicht nur Pflichtvorlesungen und Partys abgehakt hat, sondern seinem Studium einen Plan gegeben hat. "Berufseinsteiger sollten mit dem, was sie neben dem Studium tun, zeigen, dass sie die Extrameile gehen können", sagt der Access-Vorstand. Alles, was die Persönlichkeit bildet, kommt gut an. Nur verzetteln darf man sich nicht. Wer so viel nebenher macht, dass aus elf Semestern Studienzeit 21 werden, gerät in Erklärungsnot gegenüber den Arbeitgebern.

"Die wesentlichen Ziele nicht aus den Augen verlieren", so Consultant Schürmann. "Die guten Absolventen zeigen, dass Engagement und zügiges Studium durchaus unter einen Hut passen", heißt es bei BCG. Nur mit einer Begründung lässt Teleatlas-Personalchefin Krone auch längere Studienzeiten durchgehen: "Wenn ein Bewerber sich mit Jobs sein Studium finanziert hat, sind ein paar Extra-Semester okay."

*Aus der Berliner Morgenpost vom 25. November 2007*