

Auf den PUNKT gebracht

„Das Ziel weicht ständig vor uns zurück. Genugtuung liegt im Einsatz, nicht im Erreichen. Ganzer Einsatz ist ganzer Erfolg.“

Mahatma Gandhi (1869-1948), indischer Pazifist

Ausbildung

Papierindustrie sucht noch Lehrlinge

Jugendliche ohne Ausbildungsplatz können sich jetzt noch an Betriebe der Papierindustrie wenden. Dort sind nach wie vor Stellen unbesetzt, teilt die Vereinigung der Arbeitgeberverbände der Deutschen Papierindustrie (VAP) in Bonn mit. Zurzeit seien 42 Ausbildungsplätze frei, das sind rund fünf Prozent aller angebotenen Lehrstellen. Vor allem für den Beruf des Papiertechnologen, aber auch für kaufmännische Berufe würden noch Bewerber gesucht. Interessierte Schulabgänger können sich an die VAP-Landesverbände (www.vap-papier.de) wenden, die ihrerseits Kontakte zu Firmen mit freien Ausbildungsplätzen haben. *dpa*

Arbeitsplatz

Psychische Belastung nimmt zu

Die psychische Belastung am Arbeitsplatz hat nach Angaben von Experten in den vergangenen Jahren zugenommen. Fast neun Prozent der Arbeitsunfähigkeitstage in Deutschland im Jahr 2006 gingen auf psychiatrische Diagnosen wie Depressionen oder Angststörungen zurück, teilt die Kampagne „Move Europe“ mit. Vor 30 Jahren waren es erst zwei Prozent. Die Initiative des Europäischen Netzwerkes zur betrieblichen Gesundheitsförderung will diesem Trend entgegenwirken. Flexible Arbeitszeitmodelle, Kinderbetreuungsplätze und Führungskräfte-Coaching könnten Arbeitnehmer entlasten. Laut „Move Europe“ haben sich inzwischen mehr als 300 Unternehmen und Behörden der Kampagne angeschlossen. *dpa*

Neulinge sollten sich zurückhalten

Neulinge in einer Firma sollten sich beim Lästern zurückhalten. Auch wenn die Situation einladend wirkt und die Kollegen herzlich über andere herziehen, ist es vernünftiger, nicht gleich mitzumachen. „Am besten den Mund halten“, empfiehlt Christina Tabernig, Expertin für Business-Etikette aus Tutzing (Bayern). „Oder diplomatisch ausweichen nach dem Motto ‚Dazu kann ich noch nichts sagen‘.“ Erstens sei Lästern grundsätzlich daneben. Zweitens sei es riskant für diejenigen, die noch nicht genau einschätzen können, wie welche Äußerung im Kollegenkreis ankommt. *dpa*

Umfrage

Zahl unvergüteter Überstunden sinkt

Die Zahl der unbezahlten Überstunden ist in Deutschland in den letzten beiden Jahren um acht Prozent gesunken, wie eine internationale Umfrage der Online-Jobbörse StepStone unter Fach- und Führungskräften ergab. Demnach gehören Überstunden zwar für 79 Prozent der Befragten zum Arbeitsalltag, diese werden jedoch zunehmend vergütet. Rund ein Drittel der Überstunden wurden bezahlt – fünf Prozent mehr als vor zwei Jahren. Im internationalen Vergleich absolvieren die skandinavischen Fach- und Führungskräfte die wenigsten Überstunden. Für 53 Prozent der befragten Dänen und 42 Prozent der Norweger sind sie die Ausnahme. *mtn*

Inhalt

Nach der Pleite

Transfergesellschaften sollen Mitarbeiter in neue Jobs vermitteln
Seite 2

Reklame für die Werber

Agenturen und Marketingabteilungen suchen kreative Mitarbeiter
Seite 4

Die Kraft der schönen Stimme

Deutsche Bühnen bieten Sängern gute Karriere-Chancen
Seite 7

Dienst für andere Menschen

Gesundheits- und Krankenpfleger sind gefragte Kräfte im Krankenhaus
Seite 8

Karriere Welt:

Eine Veröffentlichung der Redaktion Sonderthemen für die WELT

Redaktionsleitung: Astrid Gmeinski-Walter
Stv.: Klaus Ries
Redaktion: Dr. Anke-Sophie Meyer (verantw.), Marie-Therese Nercessian, Christina Petrick-Löhr
Layout: Katja Wischniewski
Anzeigenleitung: Clemens Braun
Sylvia Priehn (Aus- und Weiterbildung)
Michael Hauke (Stellenanzeigen)
Internet: welt.de/stellenmarkt



Einsatz für andere Menschen bringen dem britischen Prinzen Harry und der Sängerin Yvonne Catterfield (kl. Foto) Sympathien, für weniger prominente Zeitgenossen ist solches Engagement mitunter die Eintrittskarte in den Job

FOTOS: PA/DPA

Zeigen, was in einem steckt

Von Axel Gloger

Softskills wie Sozialkompetenz werden von vielen Arbeitgebern bei Absolventen vorausgesetzt

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“, überdies „Einfühlungsvermögen“ und „Arbeitsenergie“. 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,



Viele Studenten werden deshalb selbst tätig. Sie sateln die begehrten Softskills in eigener Arbeit drauf, sorgen mit außeruniversitären Aktivitäten dafür, dass sie im Rennen um die besten Jobs ihr Punktekonto für die Karriere füllen. „Alle machen Praktika. Das ist nichts

Besonderes mehr“, schildert Anne Heintze, Coach und Karriereberaterin in Mörfelden, ihren Eindruck vom Bewerbermarkt. Mit dem Praktikum allein hebt man sich also nicht mehr ab aus der Masse der Uni-Abgänger, die sich auf dem Jobmarkt umtun. „Wer auffallen will, muss sich etwas mehr einfallen lassen“, sagt Heintze.

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 Tealeatlas, 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 im niedersächsischen Harsum. 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. Es wird nach Indien gemailt, mit Kollegen aus England, Frankreich und Polen 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 Botenschaft schon in jedem Bewerber-Ratgeber

steht, lassen sich Arbeitgeber nicht mehr mit der zweiwöchigen Sprachreise mit 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 und in der Fremde auf eigenen Füßen gestanden habe.

Auch mit Hobbies 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“, nennt Tealeatlas-Personalerin Krone ein Beispiel und 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: Wer etwa beim Ironman mitgemacht hat, bekommt Pluspunkte. 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 Parties 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 vertezeln darf man sich nicht. Wer so viel nebenher macht, dass aus elf Semestern Studienzeit 12 werden, gerät in Erklärungsnot gegenüber den Arbeitgebern.

„Die wesentlichen Ziele nicht aus den Augen verlieren“, beschreibt Consultant Schürmann seine Erwartungen. Auch wer mehrere Bälle in der Luft habe, sollte nachweisen, dass er immer alle unter Kontrolle hat. „Die guten Absolventen zeigen, dass Engagement und zügiges Studium durchaus unter einen Hut passen“, heißt es bei BCG. Nur mit einer Begründung lässt Tealeatlas-Personalchefin Krone auch längere Studienzeiten durchgehen: „Wenn ein Bewerber sich mit Jobs sein Studium finanziert hat, sind ein paar Extra-Semester okay.“

Auch Studenten-Organisationen können Pluspunkte bringen. Ein Beispiel liefert der Verein Marketing zwischen Theorie und Praxis (MTP). Sein Ziel: Marketing-Praxis in die Hörsäle bringen. „Man lernt, wie Kontakte zu Unternehmen funktionieren, kann mit Konflikten besser umgehen und weiß, wie man Projekte auf den Weg bringt“, beschreibt Katharina Kunath ihre Erfahrung. Die Studentin der Universität Leipzig war bis zum Spätsommer Bundesvorsitzende von MTP. Freilich wissen Personaler auch, wie die Studenten-Vereine funktionieren: Es gibt viele Mitglieder, wenige Studenten engagieren sich wirklich. „Eines von 40 Mitgliedern eines Lokalkomitees bei Aiesec zu sein ist nichts Besonderes“, sagt BCG-Geschäftsführer Schürmann. Erst wenn sich jemand in verantwortlicher Funktion einsetzt, etwa im Vorstand, werde das positiv vermerkt.

„Jeder Arbeitgeber interessiert sich für die Extras“

Personalentscheider suchen nach Merkmalen, die mehr über einen Menschen sagen als das Wahlfach

Welche Aktivitäten zählen neben dem Studium, welche sind besonders willkommen? Vor dieser Frage stehen viele künftige Berufseinsteiger. Bettina Sturm ist mit den wichtigsten Antworten vertraut. Sie arbeitet als Coach und ist Inhaberin der auf Karriereberatung spezialisierten Agentur „Dein Copilot“ in München. Mit der Expertin für Berufswege sprach Axel Gloger.

DIE WELT: Kann man mit Aktivitäten außerhalb der Uni noch punkten?

BETTINA STURM: Auf jeden Fall. Ein Diplom ist ein Diplom. Deshalb interessiert sich jeder Arbeitgeber für die Extras, die ein Bewerber mitbringt. Die Personalentscheider suchen nach Merkmalen, die mehr über einen Menschen sagen als das Wahlfach im Examen. Besonders wichtig ist der Nachweis von Sozialkompetenz.

Also schnell noch ein Praktikum machen, damit der Lebenslauf gut aussieht?

Ja, in der Tat ist das eine Verlockung. Die Tische in den Buchhandlungen sind voll mit Bewerber-Ratgebern. Die Tipps, die hier gegeben werden, erwecken den Anschein, als ginge es nur um eins: den Stationen im Lebenslauf das richtige Design verpassen, und schon ist der Einstieg in die Arbeitswelt ein Kinderspiel. Da wird dann kurz vor dem Berufseintritt noch ein Praktikum bei einer Hilfsorganisation eingeschoben, damit die Optik der Vita stimmt.

Und das bringt dann den Durchbruch auf der Jagd nach dem besten Job?

Ich kann davor nur warnen. Ein Praktikum, das nur aus Torschlusspanik absolviert wird, kann sich als reine Zeitverschwendung erweisen. Denn die Personaler, die die Bewerbungen auswählen, haben ein geschultes Auge. Sie kennen die Tricks. Durchgestylte Lebensläufe, die nur auf Verkäufe aus sind, kommen nicht gut an.



Karriereberaterin Bettina Sturm

Was rät die Karriereberaterin in diesem Fall?

Jeder, der seinen Berufseinstieg plant, sollte das strategisch angehen. Eine persönliche Standort-Analyse kann sehr hilfreich sein. Man sollte Antworten auf Fragen wie „Was

zeichnet mich aus“, „Was tue ich gut und gerne?“, „Welche Arbeitsbedingungen brauche ich?“ und „Was sind meine Ziele?“ finden. Daraus entstehen klare Hinweise darauf, welche Richtung die Aktivitäten außerhalb der Uni nehmen sollten. Daraus kann man einen roten Faden entwickeln, der über Jahre hinweg Orientierung gibt. Wer so verfährt, weiß genau, wo später seine berufliche Heimat sein wird – und wird manchmal direkt zu zukünftigen Arbeitgebern angesprochen.

Was tun Berufseinsteiger, die gar nicht wissen, wo sie anfangen sollen?

Ich gebe eine klare Empfehlung: Rat suchen bei Erfahrenen. Jeder Student kann von Menschen lernen, die den Beruf schon ausüben, der einen interessiert. Solche Einblicke in die Praxis sind unendlich wertvoll, sie geben der beruflichen Planung die nötige Richtung.

Wie geht das praktisch?

Mitmachen bei einem Mentorenprogramm. Hier begleitet eine erfahrene Fach- oder Führungskraft den Studenten über einen längeren Zeitraum in seiner beruflichen Entwicklung. An vielen Universitäten und Fachhochschulen gibt es solche Programme. Auch Online-Netzwerke wie Xing können nützlich sein. Wer sich etwa für Produktmarketing interessiert, sucht sich Manager, die diesen Beruf ausüben – und fragt sie nach Erfahrungen und Tipps.