

Erfolgreich starten

Unternehmen suchen selbstbewusste Mitarbeiter – diese Eigenschaft können sowohl Studierende als auch Hauptschüler trainieren

Die Berufseinstiegsmöglichkeiten für junge Akademiker sind heute besser denn je. Nach wie vor sollten Hochschulabsolventen aber beim Start in die Arbeitswelt einiges beachten. Der Düsseldorfer Ralf Kreutzberg berät als Headhunter mit seinem Unternehmen Headsahead große deutsche und internationale Unternehmen bei der Mitarbeiterwahl. Im vergangenen Jahr hat er gemeinsam mit anderen Karriereexperten in einer gemeinnützigen Aktion eine Dortmunder Hauptschulklasse gecoacht. Im Interview gibt er Tipps für Studierende und berichtet über seine Erfahrungen.

♦ ♦ ♦

Herr Kreutzberg, wie sollte ein Studienabsolvent bei einem Bewerbungsgespräch auftreten?

Sie oder er sollte sich bei einem Einstellungsgespräch als Dialogpartner verstehen. Also sich nicht zu schüchtern geben, aber auch nicht nur routiniert eine einstudierte Geschichte abzuspielen. Couragiert Themen anzusprechen, die ein Mensch mit glatt gebügelter Einstellung lieber nicht erwähnen würde, sollte nicht zum Schaden eines Neueinsteigers sein, der sich seiner Fähigkeiten bewusst ist. Wenn das nicht möglich scheint, dann sollte man auch aus Selbstschutz die Finger von einem solchen Unternehmen lassen.

Aber wie erkennen junge Talente, dass sie sich für das „richtige“ Unternehmen interessieren?

Zunächst sollten sie sich die Zeit nehmen, über eigene Stärken, Lei-



Die wenigsten Studierenden werden direkt an der Uni von Headhuntern entdeckt. Aber es gibt Strategien, um nicht in der Masse unterzugehen.

denenschaften und beruflichen Zielvorstellungen nachzudenken – Wer bin ich? Was kann ich? Wo will ich hin? Parallel müssen sie Informationen über das Unternehmen sammeln, das sie interessiert. Und das aus allen möglichen Quellen: Internet, Jobbörsen, Rankings oder Gespräche mit Ex-Mitarbeitern. Im Abgleich lässt sich dann leicht feststellen, ob Bewerber und Unternehmen zueinander passen könnten.

Generell stellen Sie in Ihrem Unternehmen den Begriff der Passung in den Mittelpunkt. Was bedeutet das?

Jedes Unternehmen hat eine eigene Kultur, die sich aus den Werten ergibt, die dort gelebt und vorgegeben werden: beispielsweise Umgang mit Gesprächspartnern, Umgang mit Problemen und Konflikten, Kooperations- und Durchsetzungsvermögen. Diese Begriffe wurden früher unter dem Oberbegriff „Soft Skills“ zusammengefasst, aber sie sind das, was ein Unternehmen ausmacht. Daher sollten Bewerber in Bewerbungsgesprächen immer auch konkrete Fragen zum Umgang miteinander, den gelebten Werten, der Führungskultur und der Fluktuation

stellen. Nur wenn Mitarbeiter und Unternehmen eine gemeinsame Ethik teilen, kann die Zusammenarbeit funktionieren.

Sie haben mehr als ein Jahr lang eine Hauptschulklasse im neunten Schuljahr in Dortmund gecoacht. Wie kam es dazu?

Als Teilnehmer einer Talkrunde, an der auch die Nordrhein-Westfälische Schulministerin Sylvia Löhrmann teilnahm, erfuhr ich, dass die Abschlussjahrgänge in deutschen Hauptschulen mitunter nur noch auf das Ausfüllen von Hartz IV –Anträ-

gen vorbereitet werden. Da habe ich gedacht, man muss doch etwas tun. Jeder Mensch besitzt Fähigkeiten, die entwickelt und eingesetzt werden können.

Was war Ihr Coachingziel?

Wir wollten jungen Menschen, die als Hauptschüler in dieser Gesellschaft stigmatisiert und schon fast abgeschrieben sind, bei ihrem beruflichen Einstieg zu helfen. Und das mit Fragestellungen, unter denen wir sonst Führungskräfte analysieren. Etwa: Wo sind die Stärken? An welchen Schwächen muss man arbeiten?

Wie haben Sie die Hauptschüler erlebt. Konnten Sie eventuelle Vorurteile bestätigen?

Nein, sie sind verantwortungsbewusste junge Menschen, die in ihrem Leben schon Dinge erledigen müssen, von denen viele ihrer Altersgenossen noch weit entfernt sind, und die ihre Situation schon klar einschätzen konnten. Mit der Zeit ist ein enges Verhältnis entstanden, das sich nicht nur auf die Treffen an der Schule beschränkte. Anfangs waren die Kinder noch schüchtern und zurückhaltend, aber als sie Vertrauen gefasst hatten, haben sie auch komplett vertraut. Wir freuen uns, dass die meisten Teilnehmer des Coachings jetzt zum Erwerb der Fachoberschulreife zugelassen wurden.

Was haben Sie selbst durch Ihr Engagement dazugelernt?

Von intellektueller Verwahrlosung war da keine Spur. Wir bemerkten aber die verschiedenen Belastungen, die auf die Kinder einströmen und mit denen sie umgehen müssen. Aber gerade die hohe menschliche Qualität, die in der Bereitschaft sichtbar wurde, an sich zu arbeiten, war beeindruckend. Solche Menschen und weniger die Egozentriker, die sich über Äußerlichkeiten um jeden Preis verwirklichen möchten, sind für eine Gesellschaft insgesamt wichtig und nützlich. Ich hoffe, dass wir mit unserem Engagement einen kleinen Anstoß geben konnten, dass sich noch mehr private Initiativen aus der Wirtschaft entwickeln, um die Potentiale an Hauptschulen zu heben. Es lohnt sich.

Interview: Wilfried Urbe