

Profis helfen jungen Leuten, herauszufinden, was sie wirklich können.

Personalchefs sagen, worauf es dann ankommt

von Inga Olfen

Mit 14 träumte Silke Höhne davon, Theologin zu werden. Jetzt ist sie 19, steht kurz vor dem Abitur und ist sich plötzlich nicht mehr sicher. Vielleicht sollte sie lieber Psychologie oder Personalmanagement studieren?

In München testete Diplom Psychologin Dorothea Böhm, Die auch Manager coacht und Firmen berät, seit drei Jahren jugendliche auf ihr Stärken, gibt ihnen Entscheidungshilfen und praktische Tips.

"Junior Career Coaching" nennt sich das Verfahren, in dem Intelligenz, Motivation und Belastbarkeit gemessen werden. "Wer nicht um seine Begabungen weiß ist verunsichert", sagt Böhm.

"Für Theologie sind sie wohl eher weniger geeignet", eröffnet die Psychologin Silke nach eineinhalb Stunden. Sie sei zu wenig kompromißbereit, zu ungeduldig für einen Seelsorgerischen Beruf. Aber aufgrund ihres analytischen Denkens sei sie gut geeignet als Vermittlerin. rät Silke, einmal einem Mediator des Jugendamtes, der Streitigkeiten zwischen Eltern und Kindern schlichtet, zuzusehen und sich über das für diesen Beruf benötigte Psychologiestudium zu informieren.

Sich klar zu werden, was man kann und will und was möglich ist, ist der wichtigste Schritt in ein glückliches Berufsleben. "Niemand sollte sich nur auf die Empfehlung der Eltern hin oder aus Tradition für einen Beruf entscheiden", rät auch Christian Heuer, Leiter der Personalentwicklung bei der Beiersdorf AG. "Wenn sich jemand bewußt und seinen Neigungen entsprechend entschieden hat, dann ist automatisch genug Können da, um die Ausbildung auch zu schaffen."

Fällt die Entscheidung zu Gunsten eines Lehrberufes, folgt als nächster Schritt die Bewerbung. Die Bewerbungsunterlagen sind die Visitenkarte des Bewerbers. Dazu gehört ein gut formuliertes Anschreiben nicht länger als eine Seite." Warum dieser Job und warum hier, das wollen wir in dem schreiben erfahren," sagt Heuer.

Auch beim Paßfoto auf dem obligatorischen Lebenslauf ist Sorgfalt geboten:" Wir gucken schon, ob da jemand nur schnell im Fotoautomaten war," verrät Heuer. "Aber wenn wir ein aufwendiges Atelier-Foto bekommen, macht uns das auch stutzig – da ist unökonomisch und wirft die Frage nach dem Gespür für Verhältnismäßigkeit auf." Generell gilt für Heuer:" Eine Bewerbung muß informativ und ökonomisch sein; wir schauen nicht nach dem Überraschungseffekt."

Auch Carsten Ebbinghaus vom Berufs-Informationszentrum (BIZ) in Hamburg rät, sich an Standards zu halten." Eine in eine Blechdose eingeschweißte Bewerbung kommt in der Regel gar nicht gut – welche Personalabteilung hat schon einen Dosenöffner greifbar."

Hat die Bewerbung überzeugt, folgt die Einladung zu einem Test. Tip: Wer nach zwei Wochen noch keine Antwort erhalten hat, sollte seinen Mut zusammennehmen und zum Telefonhörer greifen. Manche Firmen erwarten eine solche Nachfrage.

Ist auch die Testhürde überwunden, folgt das Vorstellungsgespräch. Hier gilt: Kleider machen Bewerber." Dein Gegenüber soll nicht darüber nachdenken, warum du so angezogen bist, sondern was du zu bieten hast", sagt Psychologin Böhm.

Im Gespräch werden die Bewerber auf Herz und Nieren überprüft. Seit wann interessieren sie sich für den Beruf? Was wissen sie über ihn? Warum wollen sie gerade in dieser Firma lernen? Vor jedem Bewerbungsgespräch sollte man sich deshalb über den Betrieb informieren.

"Im Bewerbungsgespräch sollte jeder frisch von der Leber weg erzählen", faßt Heuer zusammen. Denn auf der anderen Seite des Tisches sitzen Menschen, die jedes Jahr mit Bewerbern sprechen "Und denen kann man kein X für'n U vormachen."