

Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen

karriereführer hochschulen

10/2014 – 03/2015

Motivation:

Angst oder Liebe?

Was uns antreibt.

+ Katrin Bauerfeind /
Stephan Grünewald /
Hubertus Meyer-Burckhardt /
Barbara Pahl-Eberhart /
Thomas Sattelberger /
André Stern /
Erwin Wagenhofer



www.karrierefuehrer.de
Auch als iOS- und Android-App



Jetzt bewerben: Aktuelle Firmenporträts



Partner:

TALENTS
DIE JOBMESSA

IQB.de
CAREER SERVICES

Karriere
Start 2015

KARRIERETAG
FAMILIENUNTERNEHMEN

akademika
Die Job-Messe



WARUM NUR EINE TECHNOLOGIE, WENN SIE

ALLE

SPANNEND FINDEN.

Anspruchsvolle Aufgaben im Vertrieb erleben Sie bei FERCHAU. Mit Mitarbeitern wie Ihnen machen wir als erfahrene Experten in der ganzen Welt des Engineerings den feinen Unterschied. Ob Vertriebler, IT-Consultant oder Ingenieur – bei FERCHAU setzen wir auf die Kompetenz unserer mehr als 6.000 Mitarbeiter an über 60 Standorten. Aus Tradition mit Erfolg. So vertrauen namhafte Unternehmen unterschiedlichster Branchen auf unsere gemeinsame Expertise. Gestalten Sie mit Ihrem Know-how unseren Vertrieb – als

TRAINEE (M/W) IM VERTRIEB

IN UNSEREN VERTRIEBSGEBIETEN NORD/WEST, OST, MITTE UND SÜD

Vielfältig und zukunftsorientiert – Ihre Tätigkeiten sind anspruchsvoll.

Ihr Fokus liegt auf dem Vertrieb, und Sie begeistern Kunden für unser Leistungsspektrum – wir machen Sie fit für eine leitende Position! In der sechsmonatigen Traineezeit bereiten wir Sie zielgerichtet auf die verschiedenen vertrieblichen Aufgaben bei FERCHAU vor: angefangen bei Neukundenakquisition, Verkaufsgespräch und Kundenbetreuung bis hin zu Personalmarketing, Personalauswahl und Mitarbeiterführung. Ihre Perspektive ist eine der vertrieblichen Führungspositionen: Account Manager (m/w), Senior Account Manager (m/w), Business Manager (m/w) oder Niederlassungsleiter (m/w).

Zielgerichtet und herausfordernd – Ihre Möglichkeiten sind erstklassig.

- Entwicklung bereichsübergreifender Kompetenzen
- Performance-Monitoring
- Individuelles Praxiscoaching

Ihr Einsatz lohnt sich: Bei FERCHAU erwartet Sie eine Karriere mit Zukunft! Als Absolvent (m/w) eines ingenieurwissenschaftlichen Studiums der Fachrichtung Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik, Wirtschaftsingenieurwesen oder Automatisierungstechnik mit Begeisterung für den Vertrieb haben Sie mit uns die Chance, an eigenen Erfolgen zu wachsen und Ihr Know-how gezielt weiterzuentwickeln. Gestalten Sie Ihre Zukunft – in Zukunft gemeinsam mit FERCHAU.

Dies ist die Herausforderung, die Sie suchen? Dann bewerben Sie sich direkt unter der Kennziffer KF14-101-5552 bei Frau Simone Becker und sagen Sie uns, für welche unserer elf Regionen (Hessen/Franken, Rheinland, Rhein-Neckar/Pfalz/Saar, Hamburg/Schleswig-Holstein, Niedersachsen/Ostwestfalen, Rhein-Ruhr, Baden-Württemberg Mitte/West, Baden-Württemberg Süd/Ost, Bayern, Sachsen/Thüringen, Mecklenburg-Vorpommern/Berlin-Brandenburg/Sachsen-Anhalt) Sie offen sind. Denn was für unsere Kunden gilt, gilt für Sie schon lange: **Wir entwickeln Sie weiter.**

FERCHAU Engineering GmbH

Zentrale
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Fon +49 2261 3006-120
Fax +49 2261 3006-99
bewerber@ferchau.de



FERCHAU.DE
WIR ENTWICKELN SIE WEITER

Köln im Oktober 2014

Liebe Leserin, lieber Leser,

Liebe und Angst im **karriereführer**? Manch einer wird sich fragen, wie das zusammenpasst:

„Arbeit ist sichtbar gewordene Liebe.“ Dieser Satz des Dichters und Philosophen Khalil Gibran verdeutlicht den Zusammenhang zwischen Liebe und Arbeit. Dass man seine Arbeit lieben kann, ist nicht neu. Denken Sie an den Uhrmacher, den Winzer, den Künstler – oder den Koch, der ein Essen mit Liebe zubereitet. Für sie alle bedeutet Arbeit auch Erfüllung. Kurz: Sie lieben ihren Job. Und zwar von innen heraus. Intrinsisch, wie der Lateiner sagt.

Und die Angst? Das frisch erschienene Buch „Gesellschaft der Angst“ von Prof. Dr. phil. Heinz Bude zeigt anschaulich, wie sehr heute die Angst das Miteinander der Menschen bestimmt. In Deutschland leiden laut Deutschem Ärzteblatt jedes Jahr 33,3 Prozent der Menschen unter einer psychischen Erkrankung. Am häufigsten sind Angststörungen, von denen besonders die 18- bis 34-Jährigen betroffen sind.

Auch am Arbeitsplatz sind wir häufig mit Angst konfrontiert. **Ökonomen haben erforscht, dass Angst die deutsche Wirtschaft jährlich weit über 100 Milliarden Euro kostet.**

„Erfolgreich führt, wer liebt und wer auf die inneren Werte und Bedürfnisse der Mitarbeitenden blickt. Das setzt ungeahnte Wachstumskräfte frei, verbindet Teams, macht kreativ und weckt fröhliche Leistung.“ Frei interpretiert stecken drei Dinge in diesem Zitat des Bestsellerautors und Ordensmanns Bruder Paulus. Erstens: Wir Menschen sind selbst aufgefordert, Liebe zur Arbeit zu entwickeln. Zweitens: Unternehmen sind gut beraten, ein angstfreies Umfeld zu schaffen. Und drittens, die vielleicht beste Nachricht: **Die Liebe zur Arbeit kostet nichts.**

Wenn Sie eines Tages auf Ihr Berufsleben zurückblicken: Wollen Sie sich an eine Karriere voller Ängste erinnern? Oder an eine Laufbahn auf den Spuren der Liebe zu Ihrem Tun? Denken Sie daran, was die Studentin und Poetry-Slammerin Julia Engelmann in ihrem berühmten Aufruf sagte: „Eines Tages, Baby, werden wir alt sein!“ Wäre doch ein Jammer, wenn wir der Liebe keine Chance gelassen hätten.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen, Ihr **karriereführer**-Team



Foto: Fotolia/Vitaliy



Extra: Bücher und Tipps zum
Titelthema unter diesem QR-Code
oder auf www.karrierefuehrer.de

Impressum: **karriereführer hochschulen** 28. Jahrgang, 10.2014-03.2015 Das Jobmagazin für Hochschulabsolventen ISSN: 1435-1978 **Herausgeber:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Fon:** 0221 4722-300 **Fax:** 0221 4722-370 **E-Mail:** info@karrierefuehrer.de **Web:** karrierefuehrer.de **Redaktionskonzept:** Viola Strüder, Transmedia Verlag GmbH & Co. KG **Redaktion dieser Ausgabe:** neurohr & andrä GbR (verantw.), Dillenburger Straße 75, 51105 Köln **Autoren dieser Ausgabe:** Anna Beutel, André Boße, Petrina Engelke, Sabine Olschner **Schlussredaktion:** Renate Da Rin, Sabine Olschner **Freie Mitarbeit:** Stefan Trees **Anzeigen:** Thomas Böttcher (verantw.), Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln **Anzeigendisposition und -technik:** Verlag LOSS JONN Meike Goldmann, Neufelder Straße 18, 51067 Köln, Fon: 0221 6161-267, E-Mail: transmedia-anzeigen@email.de **Onlineauftritt** www.karrierefuehrer.de Thomas Böttcher (verantw.) **Grafik:** Olaf Meyer, Köln **DTP/Lithografie:** Köllen Druck+Verlag GmbH, Bonn+Berlin **Druck:** westermann druck GmbH, Georg-Westermann-Allee 66, 38104 Braunschweig, Fon: 0531 708-501, Fax: 0531 708-599 **Fotos: Cover:** Fotolia/Jeanette Dietl **Verlag:** Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Weyertal 59, 50937 Köln, Fon: 0221 4722-300, Fax: 0221 4722-370 **Geschäftsführerin:** Viola Strüder. In der **karriereführer-Reihe** erscheinen in der Transmedia Verlag GmbH & Co. KG, Köln, die Publikationen: **karriereführer frauen in führungspositionen:** März **karriereführer recht:** März und September **karriereführer wirtschaftswissenschaften:** März und September **karriereführer ingenieure:** April und Oktober **karriereführer hochschulen:** April und Oktober **karriereführer banken/versicherungen:** Mai **karriereführer consulting:** Mai **karriereführer green-tech:** Juni **karriereführer naturwissenschaften:** September **karriereführer informationstechnologie:** Oktober **karriereführer handel:** November **karriereführer bauingenieure:** November. Der **karriereführer hochschulen** wird auf 100 % chlorfrei gebleichtem Papier gedruckt. Alle Rechte vorbehalten. Auszüge dürfen nicht ohne schriftliche Genehmigung des Verlages vervielfältigt oder verbreitet werden. Dies gilt auch für die Vervielfältigung per Kopie oder auf CD-ROM sowie die Aufnahme in elektronische Datenbanken.

Inhalt:



Foto: Fotolia / Kathleen Rekowski / Cholorophylle

Top-Thema

8 Angst als Kostenfaktor

Tausche Angst gegen Liebe.

10

Den Job lieben lernen

Es ist Zeit für eine Führungskultur, die nicht ausschließlich Wettbewerb und Konkurrenzkampf im Fokus hat. Psychologen und Ökonomen unterstreichen, insbesondere für die junge Generation, die Bedeutung und die Vorteile von mehr Halt und Sicherheit im Job.

16

„Wir brauchen ein besseres Bild von uns selbst“

In seinem Film „Alphabet“ spricht Erwin Wagenhofer von einem Bildungssystem, das Angst fördert und Liebe verhindert. Im Interview beschreibt er, woher diese Angst kommt und wie junge Menschen mit ihr umgehen können.



Foto: Fotolia / CSchmuck

Coaching

18

Wer tut, was er liebt, ist am richtigen Platz

Was treibt mich an und was macht mich glücklich? Diplom-Psychologin Angelika Gulder erklärt, welche Fragen wir uns im Leben stellen sollten, um ein glückliches und erfolgreiches Berufsleben zu führen.

28

Fehler frei!

Fast alle Menschen haben Angst vor Fehlern. Dabei sind diese in den meisten Fällen hilfreich: für die persönliche Entwicklung und um auf neue Ideen zu kommen.



Foto: MINT-Zukunft-schaffen

Top-Manager

20

Thomas Sattelberger

Der frühere Personalvorstand der Telekom blickt auf fast 40 Jahre Erfahrung zurück, vor allem im Personalmanagement: beim Daimler-Konzern, der Daimler-Tochter MTU, der Lufthansa sowie dem Autozulieferer Continental. Er war schon immer auf der Suche nach einem neuen Denken im Umgang mit Menschen in Unternehmen. Heute entwickelt er weiter mutige Ideen und analysiert, was Absolventen daran hindert, ihre Ideale zu leben.

karriereführer-
Titel zu den Themen
Frauen in Führungspositionen,
Ingenieure, Wirtschafts-
wissenschaften u.a. gibt es
kostenfrei unter dem QR-Code:



Foto: Fotolia/ Kesu



Foto: April Stiftung

Porträt

24

„Ich bin gut, weil ich begeistert bin“

In einer von Leistung geprägten Gesellschaft entstehen schnell Versagensängste. André Stern ging selbst nie zur Schule und ist heute erfolgreicher Autor und Musiker. Er erlebte diese Ängste nie. Was können wir von ihm lernen?

38

Mit Freude dem Leben begegnen

Barbara Pachi-Eberhart ist eine Expertin für „Verwandlungen aller Art“. Sie erklärt, woher sie den Mut zu beruflichen Veränderungen nahm und warum man schlechte Gefühle nicht verdrängen sollte.

Gefragt

32

„Ich kann Absolventen nur raten, mehr Fantasie zu wagen“

Hubertus Meyer-Burckhardt plädiert im Interview für Risikobereitschaft, Leidenschaft und Optimismus.

40

DIY – das Pendel schwingt zurück

Immer mehr Menschen wollen ihr eigenes Gemüse anbauen, ihre T-Shirts selber nähen und ihre Ideen umsetzen. DIY hat Potenzial für Berufe, die man liebt.

Kopf, Herz, Hand

56

Beate Westphal

Sie ist Traumjob-Detektivin, Autorin und Keksunternehmerin. Beate Westphal hilft anderen, ihr Talent zu entdecken und sich selbst zu verwirklichen.

Standard

- 01 Editorial
- 01 Impressum
- 02 Inhalt
- 04 Inserenten
- 06 Trends

Service

52 Firmenporträts

karriereführer crossmedial

Diese Ausgabe erscheint als:
 → Printmedium
 → iOS- und Android-App
 → E-Paper



Besuchen Sie den **karriereführer** auch auf Facebook, Twitter, Google+, Pinterest, Flickr, Xing und auf YouTube. Mehr dazu: www.karrierefuehrer.de



Foto: Fotolia / Jeanett Dietl

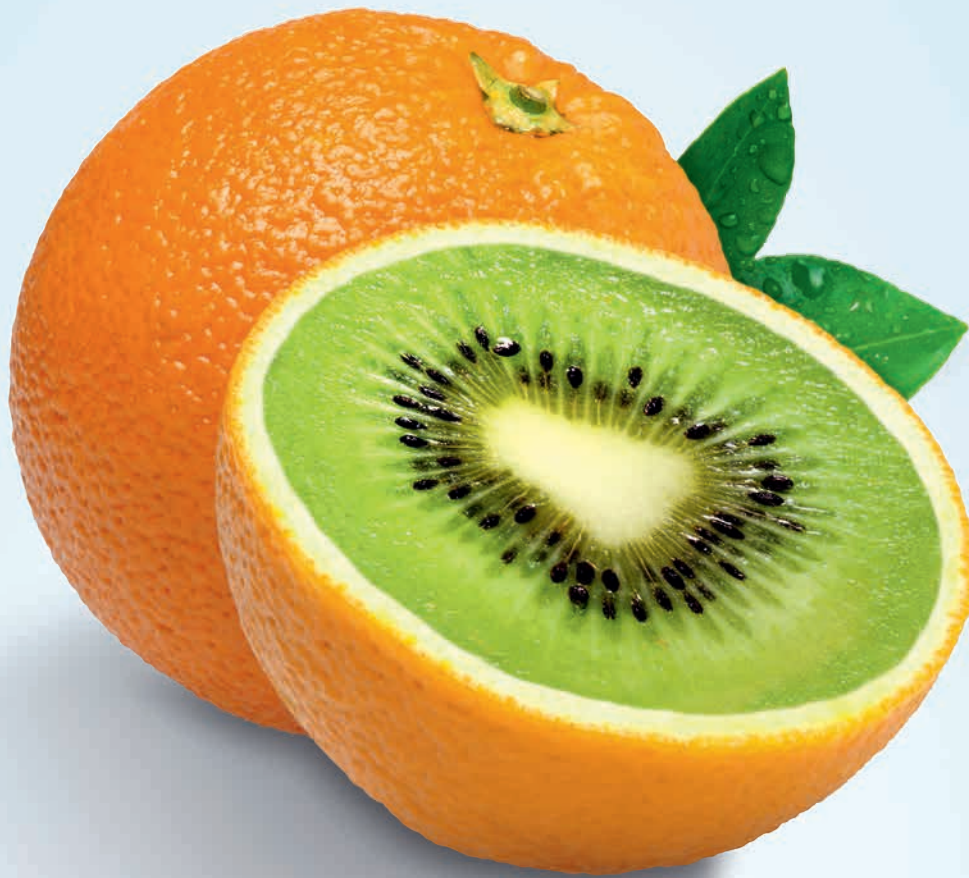
Inserenten

	bmv Consulting GmbH	37
	Der Entrepreneurs Club	35
	Ernst & Young GmbH	55
	FERCHAU Engineering GmbH	U2
	German Graduate School of Management and Law gGmbH	25
	HeidelbergCement AG	15
	HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH	11
	IQB Career Services AG	27
	Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG	5
	ORTEC Messe und Kongress GmbH	55
	SÜDZUCKER AG	U4
	Unilever Deutschland GmbH	7
	WiSo-Führungskräfte-Akademie (WFA)	31
	Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen – ZFH	13



Praktika, Traineeprogramme, Direkteinstieg. Top-Unternehmen von A bis Z in unseren Firmenporträts unter www.karrierefuehrer.de oder unter diesem QR-Code

Alles außer gewöhnlich.



**Verkaufsleiter bei Lidl:
www.karriere-bei-lidl.de/verkaufsleiter**

Ihr Einstieg zum Aufstieg

Sie haben Ihr Studium abgeschlossen und möchten schnell Führungsverantwortung übernehmen? Als Verkaufsleiter (w/m) planen Sie einen Großteil der geschäftlichen Aktivitäten von fünf bis sechs unserer Filialen und sind für 80 bis 100 Mitarbeiter verantwortlich. Bei diesen Herausforderungen lassen wir Sie jedoch nie allein: In der Einarbeitungsphase werden Sie von uns auf Ihre nächsten Schritte vorbereitet und intensiv gefördert. Individuelle Seminare vermitteln Ihnen wichtiges Know-how, das Sie für Ihre Laufbahn perfekt einsetzen können. Und weil wir langfristig mit Ihnen zusammenarbeiten möchten, erhalten Sie bei uns vom ersten Tag an einen unbefristeten Vertrag und ein überdurchschnittliches Gehalt.

Interesse geweckt? Mehr Informationen: www.karriere-bei-lidl.de/verkaufsleiter



EINSTIEG BEI LIDL

Lidl lohnt sich.

Trends

Emotional



Love-selling

Verkaufen ist Handwerk, sonst gar nichts. Doch erst mit Liebe und Begeisterung wird Verkaufen zur Passion. Und Verkäufer sind umso erfolgreicher, je besser sie es verstehen, die Gefühle ihrer Kunden zu erreichen, denn: Zu fünf Prozent entscheidet der Kunde mit dem Verstand, und zu 95 Prozent aus dem Bauch heraus. Auf der Suche nach einem Kommunikationsmodell, das für Verkäufer aller Branchen eingängig und akzeptabel ist, fand Hans-Uwe L. Köhler die Lösung: **Das perfekte Kommunikationsmodell für den Umgang mit Kunden ist das Liebespaar.** Eine zugängliche Metapher, da wohl die meisten Menschen schon einmal in ihrem Leben verliebt waren und deshalb Fachleute in der Anwendung dieser Idee sind.

Hans-Uwe L. Köhler: Verkaufen ist wie Liebe. Perfekte Verkaufsgespräche sind Erotik pur. Nichts für Anfänger! Walhalla 2014. ISBN 978-3802932496. 29,90 Euro

Energie



Erotische Ökologie

Kann es sein, dass unser Planet derzeit weniger an einer Umwelt- oder Finanzkrise leidet, sondern an einem Mangel an Liebe seiner Bewohner? Liebe und Erotik nicht verstanden als kitschiges Gefühl, sondern als unbändige Kraft der Fülle und schöpferischen Energie. Der Biologe und Philosoph Dr. Andreas Weber schreibt über die Tragfähigkeit der Luft, das Ich, das Du und das Wir sowie über die Stimme des Glücks. Dabei geht er einer zentralen Frage nach: Wie berühren wir die Welt und wie lassen wir uns von ihr berühren?

Andreas Weber: Lebendigkeit. Eine erotische Ökologie. Kösel 2014. ISBN 978-3466309887. 19,99 Euro

Wandel



Heimliche Revolutionäre

Anti-Materialismus, Downshifting, ein neues Umweltbewusstsein – die heute 15- bis 30-Jährigen nehmen ihr Leben auf ganz andere Art in die Hand als sämtliche Vorgängergenerationen. Für den renommierten Jugendforscher Klaus Hurrelmann und den Journalisten Erik Albrecht sind sie die „heimlichen Revolutionäre“. Unaufgeregt sorgen sie für einen Wandel, der unsere Welt nachhaltig verändern wird. In Interviews, Reportagen und auf der Grundlage fundierter Studien wird deutlich, dass die oft als Ego-Taktiker gescholtenen Angehörigen der Generation Y ganz neue Formen des Zusammenlebens gefunden haben. **Dieses Buch zeigt, was die neue Generation fühlt, wie sie lebt und liebt – und wie sie sich die Zukunft vorstellt.**

Klaus Hurrelmann, Erik Albrecht: Die heimlichen Revolutionäre. Wie die Generation Y unsere Welt verändert. Beltz 2014. ISBN 978-3407859761. 18,95 Euro



Rama
Cremefine



Sulyiman,
Customer Service & Logistics Manager



Find us on Facebook



LÖSUNGEN FÜR DIE GRÖSSTE HERAUSFORDERUNG DER WELT **MADE BY YOU**

Unilever Future Leaders Programme

Willkommen bei Unilever! Wir sind das Weltunternehmen hinter bekannten Marken wie Axe, Dove, Langnese und Knorr. Unser ehrgeiziges Ziel: Wir wollen unsere Größe verdoppeln und unseren ökologischen Fußabdruck halbieren. Um dieses Ziel zu erreichen, suchen wir Talente wie Sulyiman. Als Future Leader arbeitet er täglich mit Herzblut an einer besseren Zukunft: indem er einen erheblichen Beitrag dazu leistete, Unilevers CO₂-Emissionen zu verringern. So schaffte er es, den Weg zwischen Produktionswerk und Logistikzentren nachhaltig zu gestalten. Er arbeitete an einem Projekt, das zum Ziel hatte, Transporte von der Straße auf die Schiene zu verlagern. Das Ergebnis? Weniger Emission, weil die eingesetzten Züge mit Ökostrom angetrieben werden.

Ideen wie diese bringen uns voran. Und mit unserem praxisorientierten Traineeprogramm erhältst du in nur kurzer Zeit das Know-how, die Erfahrung und Business-Einblicke, um uns mit deinen eigenen Ideen immer weiter nach vorne zu bringen. Dabei meisterst du echte Herausforderungen, arbeitest mit Top-Managern zusammen und wachst selbst zur Führungspersönlichkeit heran. Du willst mehr darüber erfahren, was du bei uns bewirken und erreichen kannst? Dann entdecke deine Zukunft auf

WWW.UNILEVER.DE



AXE





Motivation. Vor einem Jahr lief die Dokumentation „Alphabet“ in den Kinos. Der Untertitel lautete „Angst oder Liebe“ – zwei Begriffe, mit denen sich die Wirtschaft schwertut. Doch das sollte sich ändern: Schon lange ist bekannt, dass Angst in den Unternehmen hohe Kosten verursacht und die Potenziale der Menschen zusammenstaucht. Die Liebe zur Sache selbst ist das perfekte Gegenmittel.

Angst als Kostenfaktor

Tausche Angst gegen Liebe



Den Job lieben lernen



Angst kostet nicht nur Nerven, sondern die deutschen Unternehmen jährlich weit über 100 Milliarden Euro. Zeit für eine Führungskultur, die nicht länger ausschließlich Konkurrenzkampf und den Wettbewerb im Fokus hat, sondern den Mitarbeitern Sicherheit und Halt bietet. Psychologen und Ökonomen sind sich einig: Das steigert die Hingabe und Leistungsfähigkeit. Zu Wort kommen unter anderem Angstforscher Wolfgang Stegmann, Psychologin Stephan Grünewald, Personalberater Jörg Will sowie der Vorstandsvorsitzende der Metro Gruppe Olaf Koch.
Von **André Boße**

Sie wischen über ihr Tablet, hacken E-Mails in die Notebooks und telefonieren mit Kollegen, als befürchteten sie, ihnen fällt der Himmel auf den Kopf, wenn sie ihre Geräte aus der Hand legen, um sich auch nur kurz zurückzulehnen – die Business-Menschen, die man in jedem ICE und an jedem Flughafen beobachten kann. Häufig wird man zwangsläufig zum Zuhörer ihrer Telefonate: Da ist von Problemen die Rede, die man zeitnah anpacken müsse, bevor Konsequenzen drohen. Von Kollegen, die eine Aufgabe nicht bewältigt haben. Von enttäuschten Kunden oder Projekten in der Sackgasse. Und wenn der Chef am Handy ist, wird beschwichtigt: „Wird erledigt, dürfte kein Problem sein, alles klar, ich melde mich wieder.“ Das soll souverän klingen, doch die unruhigen Augen und Hände sprechen eine andere Sprache. Eine Sprache der Angst. Von einer Liebe zum Beruf keine Spur.

Angst oder Liebe? Diese Frage stellte der österreichische **Filmmacher Erwin Wagenhofer** im Untertitel seiner Dokumentation „Alphabet“ (siehe Interview Seite 16). Es gibt viele Methoden, um Menschen dazu zu motivieren, eine Arbeit zu verrichten. In der Wirtschaft beliebt sind die Annehmlichkeiten: Wer lange genug dabei ist, erhält eine goldene Uhr. Wer viel leistet, bekommt einen schönen Firmenwagen, Sonderzahlungen, Incentivereisen, Einladungen zu Events – oder ein paar nette Worte. Alles Versuche, die Leistung zu steigern. Wobei sich hier wie überall zeigt: Man kann sich Leistung nicht

erkaufen. Und Liebe zum Beruf schon gar nicht. Zumindest nicht langfristig. Auf der anderen Seite steht die Versuchung, mit der Angst der Mitarbeiter zu spielen: drohende Umstrukturierungen und Kündigungen, in Aussicht gestellte magere Jahre, Brandreden. Auch das motiviert. Aber auch wieder nur kurzfristig, weil Angst auf Dauer lähmt.

Man findet also unzählige Ansätze, um Menschen zu motivieren, ihr Bestes zu geben. Am Ende treiben sie zwei Konzepte an: Liebe oder Angst. Wobei man sagen muss: Beim Thema Angst kennen sich viele Unternehmen aus. Bei der Liebe eher weniger. Immer wieder hörten wir bei unseren Gesprächen mit Managern, die Liebe sei eine Sache für Hollywood-Filme. Fürs Privatleben. Für Beziehungen. Aber eher nicht für den Job. Aber stimmt das wirklich?

Nähern wir uns der Liebe anders. Der **Dichter und Philosoph Khalil Gibran** schrieb Anfang des 20. Jahrhunderts: „Arbeit ist sichtbar gewordene Liebe.“ Sein Gedanke: Wer seine Arbeit nur noch mit Widerwillen macht, soll es lieber lassen. „Denn wenn ihr mit Gleichgültigkeit backt, backt ihr ein bitteres Brot, das den Hunger des Menschen nur zur Hälfte stillt.“ Hermann Hesse hat es so formuliert: „Glück ist Liebe, nichts anderes. Wer lieben kann, ist glücklich.“ Ein wenig weiter gedacht: Glücklich ist, wer seine Arbeit liebt. Wer ihr mit Hingabe und Leidenschaft nachgeht. Solche glücklichen Menschen hat es schon immer gegeben. Passionierte Landwirte und Handwerker. Leiden-

„Unsere Branche lebt immer stärker auch von den Emotionen. Die Aufgabe von Handelsunternehmen ist es daher, den Kunden nicht nur mit logischen Argumenten, sondern auch auf der Gefühlsebene zu erreichen. Das kann nur dann funktionieren, wenn man auch als Mitarbeiter eine echte Leidenschaft und emotionale Bindung für seinen Beruf mitbringt.“



Foto: Fotolia/ oilly / Zerbor

schaftliche Künstler und Unternehmer. Je größer jedoch die Unternehmen wurden, desto schwerer hatte es die Liebe. Begriffe wie Effizienz, Organisation oder Qualitätsmanagement geben wenig Raum für echte Leidenschaft. Stattdessen fördern sie das Gegenteil von Liebe, nämlich die Angst, zum Beispiel davor, eine Leistungsvorgabe nicht zu erreichen.

Die Menschen reagieren darauf und suchen sich ihre leidenschaftlichen Tätigkeiten verstärkt im privaten Umfeld. Es entsteht eine neue Do-it-yourself-Kultur: Viele junge Leute betreiben „Schrebergärten 2.0“ und nennen es „Urban Gardening“. Und sogar gestrickt und gehäkelt wird wieder. Die Motive sind klar: Die Menschen möchten etwas Schönes tun. Eine Arbeit mit Liebe verrichten. Weil es sie beruhigt und einen Sinn erfüllt. Das ist schön und gut, aber auch ein bisschen schade, denn es wäre doch viel besser, wenn es den Unternehmen gelingen könnte, ein Umfeld zu schaffen, damit ihre Mitarbeiter die Leidenschaft auch im Job zeigen – und nicht nur am Wochenende.

Doch es mehren sich die Anzeichen, dass die Wirtschaft umdenkt. Die Hingabe soll zurückkehren. Sie muss es sogar, wenn die Branchen die großen Herausforderungen meistern wollen, vor denen sie stehen – von der Globalisierung über die Auswirkungen der Digitalisierung bis hin zum Umgang mit immer anspruchsvolleren Kunden. Hier liegen Lösungen nicht mehr auf der Hand. Sie müssen mit Leidenschaft ent-

wickelt werden. So sagt **Olaf Koch, Vorstandsvorsitzender der Metro Gruppe**, einem der größten Handelskonzerne der Welt: „Unsere Branche lebt immer stärker auch von den Emotionen. Die Aufgabe von Handelsunternehmen ist es daher, den Kunden nicht nur mit logischen Argumenten, sondern auch auf der Gefühlsebene zu erreichen. Das

kann nur dann funktionieren, wenn man auch als Mitarbeiter eine echte Leidenschaft und emotionale Bindung für seinen Beruf mitbringt.“ Selbst wenn sich die Unternehmen mit dem Begriff der Liebe weiterhin schwertun: Das, was Liebe auszeichnet, ist längst gefragt. Wichtig ist jedoch, dass alles, was zur Angst führt, schwindet. →

Anzeige



**BERUFSBEGLEITEND
STUDIEN AN DER HFH
IN IHRER NÄHE.**



Zum Bachelor und Master – bundesweit in Ihrer Nähe

Die HFH bietet Ihnen an mehr als 50 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz die Möglichkeit eines wohnortnahen und berufsbegleitenden Studiums mit anerkannten **Bachelor-** und **Master-Abschlüssen**.

In den Bereichen
Gesundheit und Pflege
Technik
Wirtschaft und Recht

Fordern Sie jetzt kostenlos Ihre Studienführer an.
Infoline: 040/350 94 360
(mo.-do. 8-18 Uhr, fr. 8-17 Uhr)

www.hfh-fernstudium.de



ANGST UND LIEBE: BÜCHER ZUM THEMA



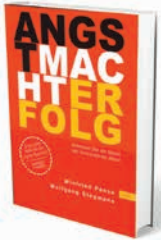
Heinz Bude:
Gesellschaft der Angst.
Hamburger Edition, HIS 2014.
ISBN 978-3868542844.
16,00 Euro



Robert Betz:
Arbeite mit Liebe.
Heyne (ab Januar 2015).
ISBN 978-3453702127.
9,99 Euro



Bettina Stackelberg:
**Angstfrei arbeiten:
Selbstbewusst und
souverän im Job.**
C.H.Beck 2010.
ISBN 978-3406608438.
6,80 Euro



Winfried Panse,
Wolfgang Stegmann:
Angst, Macht, Erfolg.
Volk Verlag 2006.
ISBN 978-3937200095.
17,90 Euro



Stichwort Psychosomatik:
Annelie Keil: **Wenn die Organe
ihr Schweigen brechen und
die Seele streikt. Krankheit und
Gesundheit neu denken.**
Scorpio Verlag 2014.
ISBN 978-394316824. 17,99 Euro



LINKTIPP

Heartleaders – das Business-Netzwerk
www.heartleaders.de

Angst in Unternehmen – damit beschäftigt sich der **Ökonom Wolfgang Stegmann** seit Mitte der 80er-Jahre. Der Wissenschaftler von der FH Köln ist ein Pionier auf diesem Gebiet und erforscht gemeinsam mit Winfried Panse die wirtschaftlichen Folgen der Angst, oft gegen Widerstände der Unternehmen, für die das ein Tabuthema war: „Angst, bei uns, wie kommen Sie denn darauf?“ 1996 warf Stegmann dann eine erstaunliche Zahl in die Runde, die ihm Aufmerksamkeit in Fernsehen, Printmedien und Radio verschaffte: Mehr als 100 Milliarden D-Mark koste die Unternehmen die Angst ihrer Mitarbeiter jährlich. Mit dem Buch der Kölner Wirtschaftswissenschaftler „Kostenfaktor Angst“ war das Thema in aller Munde. Wie sieht es nun 18 Jahre später aus, hat die Debatte von damals etwas gebracht? Der Ökonom schüttelt den Kopf. „Wir gehen davon aus, dass sich das Thema Angst in den Unternehmen zuletzt weiter verschärft hat“, sagt er – und nennt eine Summe von weit mehr als 100 Milliarden Euro. Ein Indiz dafür sei die konstante Zunahme psychosomatischer Krankheiten, die in den Unternehmen als Grund für krankheitsbedingte Ausfälle die Herz-Kreislauf-Erkrankungen abgelöst haben. Aber auch kritische Filme wie Erwin Wagenhofers Dokumentation „Alphabet – Angst oder Liebe?“ belegen, dass die Angst sich sogar weiter ausweitet.


Um zu verstehen, warum Angst für Unternehmen so teuer ist, stellt Wolfgang Stegmann zunächst einmal das Positive dieser Emotion heraus: „Angst ist ein wichtiger Schutzmechanismus des Menschen, denn wer keine Angst kennt, begeht Fehler.“ Ein Beispiel ist die Finanzkrise: Einige Investmentbanker fühlten sich unangreifbar. Sie hatten keine Angst und überzogen das Risiko – mit fatalen Folgen. So gesehen ist Angst ein Helfer der Vernunft. Und das ist gut. „Schwierig wird es erst, wenn Angst von jemandem in einer stärkeren Position instrumentalisiert, benutzt und missbraucht wird“, sagt Stegmann. Diesen Missbrauch kann man in allen hierarchischen Strukturen beobachten, also auch in Unternehmen.

Auf Angst folgt Flucht

Das Prinzip ist simpel: Anforderungen werden von oben nach unten delegiert. Werden sie nicht erfüllt, werden negative Konsequenzen angedroht oder positive Folgen verweigert. Schon entsteht Stress. „Fühlt sich ein Mensch bedroht, versucht er über ein bewusstes oder unbewusstes Angst-Abwehrverhalten, wieder in seine Sicherheitszone zu gelangen“, sagt der Kölner Angstforscher. Dabei reagieren die Menschen verschieden: Einige sagen sich, Angriff ist die beste Verteidigung. Andere versuchen, anderen die Schuld in die Schuhe zu schieben – bis hin zum Mobbing. Besonders häufig erlebt man bei Menschen mit Angst jedoch die Flucht. Und die richtet ökonomisch betrachtet den größten Schaden an. „Typische Fluchtwege sind Alkohol- oder Medikamentenkonsum oder die innere Kündigung“, sagt Stegmann. Wer auf diese Weise vor der Angst flüchtet, ist weniger produktiv und häufiger krank. Und das kommt die Unternehmen teuer zu stehen.

Nun könnte man denken, dass Angst in Unternehmen vor allem ein Thema der Älteren ist, die schon einige Jahre lang unter Belastung und in der Tretmühle gearbeitet haben. Doch hier muss der **Psychologe Stephan Grünewald** widersprechen. Der Bestseller-Autor legt für seine Bücher ganze Nationen, Städte und Generationen auf die Couch und analysiert sie. Bei den jungen Menschen erkennt er dabei eine bemerkenswerte Angst, die er psychologisch begründet. „Die junge Generation ist in einer zerrissenen, brüchigen Welt aufgewachsen“, sagt er. „Sie bekam mit, dass Familien auseinanderbrachen und stattdessen Patchwork-Gebilde entstanden. Dadurch wurde das Urvertrauen gestört.“ Die große Angst der jungen Generation sei also die „Angst vor dem Absturz“. Sie sucht Sicherheit. Nicht umsonst ist derzeit der öffentliche Dienst ein beliebter Arbeitgeber.

Aber woher kommt diese Angst in einer Zeit des Wohlstands? Gibt es nicht sogar in vielen Bereichen einen Fachkräftemangel? Es stimmt: Die junge Generation darf sich sehr guter Perspektiven erfreuen. Objektiv besteht also kaum ein



„Die junge Generation darf sich sehr guter Perspektiven erfreuen. Objektiv besteht also kaum ein Grund zur Angst. Doch ist Angst eben ein Gefühl.“

Grund zur Angst. Doch ist Angst eben ein Gefühl. „Es deckt sich nicht mit den objektiven Wirtschafts- oder Arbeitsmarktdaten. Es wird subjektiv empfunden und gründet sich häufig auf frühkindlichen Erfahrungen“, sagt Grünewald. Im Unterschied zum Psychologen nähert sich der **Personal- und Unternehmensberater Jörg Will** der Angst aus ökonomisch-historischer Perspektive: Die Nachkriegsgeneration habe objektiv allen Grund gehabt, Angst zu haben, weil sie mit nichts in der Hand das Land

wieder aufbauen musste, vergleicht der Chef der Kölner Beratungsgesellschaft ifp, die in diesem Jahr ihr 50-jähriges Bestehen feiert. „Die gegenwärtige junge Generation hingegen startet in ihr Berufsleben auf einem deutlich höheren Niveau. Aber vielleicht ist dieser Startvorteil ja ein viel größerer Grund für Angst: Die Generation heute hat viel zu verlieren. Sie bewegt sich auf einem Niveau, auf dem man sich berechtigterweise fragt: Geht es überhaupt noch weiter nach oben?“

Liebe als Gegenmittel

Egal, ob man psychologisch oder ökonomisch argumentiert: Gegen Angst gibt es ein wunderbares Mittel – und das ist die Liebe. Zwar hat Jörg Will mit dem Begriff im Kontext der Unternehmen einige Schwierigkeiten, doch wenn der Personalberater über moderne Führung spricht, wird deutlich, dass er inhaltlich ähnlich denkt. „Jeder Mensch benötigt in seinem Leben eine Zielsetzung und eine Ordnung. Diese muss er sich erarbeiten. Einigen fällt es



MBA & MASTER BERUFSBEGLEITENDE FERNSTUDIENGÄNGE

Wirtschaft
Technik
Soziales



Studieren im ZFH-Verbund
Tel. +49 261 91538-0

www.zfh.de



Zentralstelle für
Fernstudien an
Fachhochschulen

„Liebe ist nur ein Wort, aber sie trägt alles, was wir haben“, hat Oscar Wilde geschrieben. Warum sollte man ausgerechnet bei der Arbeit auf diese Kraft verzichten?“



leicht, dies selbst zu tun. Andere dagegen benötigen dabei Hilfe – sprich Führung. Wenn also diese Ängste existieren, dann muss Führung heute Mut und Risikobereitschaft vermitteln.“ Doch dies geschieht zu selten. Für Jörg Will ist die Neigung, Risiken zu vermeiden, ein großer Trend der heutigen Gesellschaft. Die Folge: Statt auf Vielfalt zu setzen sowie Ecken und Kanten auszuhalten, entwickeln Gesellschaft und Wirtschaft vermeintlich ideale Persönlichkeitsprofile. Zum Beispiel eben von genormten Managementfiguren in Anzügen oder Kostümen. „Dabei werden im Management die Ecken und Kanten, die beispielsweise einen erfolgreichen Unternehmer häufig auszeichnen, abgeschliffen“, sagt Jörg Will. „Wer sich hingegen nicht abschleifen lässt, schafft es in vielen Konzernen womöglich nicht bis in die Top-Positionen.“

Der britische **Bildungsexperte Sir Ken Robinson** beobachtet dieses Abschleifen nicht nur in Unternehmen, sondern in allen Bildungsinstitutionen. „Menschen haben eine außergewöhnliche Vorstellungskraft. Jede Form menschlicher Kultur ist eine Folge dieser einzigartigen Fähigkeit. Ich glaube jedoch, dass wir diese Fähigkeit bei jungen Menschen systematisch zerstören“, sagt er im Film „Alphabet“. Ob im Kindergarten oder der Grundschule, auf den Gymnasien oder Hochschulen: Überall wird Konkurrenzverhalten und Leistungsorientierung eingeübt, statt die Vorstellungskraft zu stärken. So entsteht Druck, der die persönliche Entfaltung verhindert. Die Prioritäten sind klar gesetzt: Wettbewerb statt

Freiheit. Stress statt Begeisterung. Angst statt Liebe.

Hingabe fördert Leistung

Noch immer glauben viele weiterhin, dass dieser Kurs die Produktivität steigert. Angstforscher Wolfgang Stegmann berichtet von Manager-Seminaren, in denen nach wie vor das alte Bild von Machiavelli vermittelt wird, der in seiner Schrift „Der Fürst“ schrieb, es sei als Herrscher im Zweifel besser, gefürchtet als geliebt zu werden, da Furcht einfacher herzustellen sei als Liebe und die Angst vor Strafe nie nachlasse. Und im Film „Alphabet“ sagt ein Geschäftsmann im Anzug auf die Frage, wie er sich den Top-Manager der Zukunft vorstelle: „Leistungsorientiert, alles andere ist egal.“

Steht also die Liebe in der Wirtschaft auf verlorenem Posten?

Nein, sagt der Psychologe Stephan Grünewald, denn die ängstliche junge Generation fragt sie nach. „Die jungen Menschen benötigen Strukturen, auf die sie sich verlassen können. Sie müssen also Halt finden. Erst dann fühlen sie sich bereit dafür, Leistung zu erbringen.“ Anders gesagt: Das Spiel mit der Angst funktioniert auf Dauer nicht mehr. Mit Zuwendung und Vertrauen lebt es sich in den Unternehmen nicht nur besser – sondern letztlich auch erfolgreicher. „Erfolgreich führt, wer liebt und wer auf die inneren Werte und Bedürfnisse der Mitarbeitenden blickt. Das setzt ungeahnte Wachstumskräfte frei, verbindet Teams, macht kreativ und weckt fröhliche Leistung“, sagt **Bruder Paulus Terwite, Guardian des Kapuzinerklosters Liebfrauen** in Frankfurt am Main

und Autor diverser Bestseller zu den Themen Glück und Ethik. Um auf dieses Potenzial einer Führungskultur mit Herz aufmerksam zu machen, gründete sich 2013 „**Heartleaders**“, ein **branchenübergreifendes Business-Netzwerk**. Die Initiatoren sind überzeugt: „Wertschöpfung entsteht durch Wertschätzung. Denn Menschen, die motiviert und begeistert bei der Arbeit sind, entwickeln bessere Lösungen, haben mehr Ausstrahlung, ziehen attraktivere Kunden an.“

Und noch einen Vorteil hat diese liebevolle Art von Führung: Ein Problem der Liebe ist, dass man von ihr enttäuscht werden kann. Viele Menschen haben daher Angst vor der Liebe. Und sie haben auch Angst, ihren Traumjob anzustreben – aus Angst davor, erfahren zu müssen, dass auch hier die Wege steinig sind und Rückschläge dazugehören. Umso wichtiger ist es, in diesem Moment eine Art von Gemeinschaftsgefühl zu erleben. Also auch im Beruf nicht von Vorgesetzten umgeben zu sein, die das Spiel mit der Angst spielen. Oder von Kollegen, die längst innerlich gekündigt haben und nur noch Zynismus teilen. Stattdessen von Menschen, die diese Hingabe teilen und die Enttäuschung vielleicht ebenfalls kennengelernt haben.

„Liebe ist nur ein Wort, aber sie trägt alles, was wir haben“, hat Oscar Wilde geschrieben. Warum sollte man ausgerechnet bei der Arbeit auf diese Kraft verzichten?

www.heidelbergcement.com

Perspectives for High Potentials



„Erfolg kommt nicht von allein. Man muss ihn sich erarbeiten. Bei HeidelbergCement sind individuelle Fähigkeiten ebenso gefragt wie Teamarbeit. Beides ist unerlässliche Voraussetzung für den Unternehmenserfolg.“

Hier geht es um weltweite Projekte in ganz neuen Größenordnungen. Ich bin stolz darauf, jeden Tag meinen Teil zum Erfolg beitragen zu können. Hier bin ich am richtigen Platz.“

HEIDELBERGCEMENT

Filmmacher Erwin Wagenhofer:

„Wir brauchen ein **besseres Bild** von uns **selbst**“



Ende 2013 lief Erwin Wagenhofers Film „Alphabet“ mit dem Untertitel „Angst oder Liebe“ im Kino, eine Abrechnung mit dem Bildungssystem, das in seinen Augen die Angst fördert und Liebe verhindert. Im Film heißt es außerdem, dass 98 Prozent aller Kinder hochbegabt zur Welt kommen. Nach der Schule sind es nur noch 2 Prozent. Im Interview berichtet der 53-jährige Filmmacher aus Österreich, wie sich das Thema im letzten Jahr entwickelt hat, und erklärt, was Erotik mit Wirtschaft zu tun hat. Die Fragen stellte **André Boße**.

ZUR PERSON

Erwin Wagenhofer, geboren 1961 im niederösterreichischen Amstetten, drehte seine ersten kurzen Filme schon Anfang der 1980er-Jahre, als er beim Elektronikkonzern Philips in der Entwicklungsabteilung tätig war. In die Filmbranche stieg er 1983 als freier Assistent für die Regie und die Kamera ein, sein erstes Filmporträt drehte er 1987 über den Künstler Oswald Oberhuber. Zuletzt hat sich Wagenhofer als Dokumentarfilmer einen Namen gemacht. „We Feed The World“ (2005) blickt kritisch auf die Massenproduktion von Nahrungsmitteln, „Let's Make Money“ (2008) auf die Finanzwirtschaft. Sein Film „Alphabet“ kam 2013 in die Kinos und übte mit dem Untertitel „Angst oder Liebe“ Kritik am Bildungssystem.
www.alphabet-film.com



BUCHTIPP

Erwin Wagenhofer, Sabine Kriechbaum & André Stern: **Alphabet: Angst oder Liebe.** Ecowin 2013. ISBN 978-3711000415. 19,95 Euro



FILMTIPP

Erwin Wagenhofer (Regie): **Alphabet – Angst oder Liebe?** (OmU). Dokumentation. Pandora Filmverleih (Alive AG) 2014. Länge 113 min. 14,99 Euro

Herr Wagenhofer, Ihr Film „Alphabet“ lief vor einem Jahr in den Kinos und hat eine Debatte über das Bildungssystem gestartet. Hat diese Diskussion gefruchtet?

Allein, dass der Film eine Debatte in Gang gebracht hat, ist schon eine gute Sache. Seit dem Kinostart im Oktober 2013 habe ich mehr als 170 Veranstaltungen hinter mir. Bei diesen Diskussionen habe ich vor allem gelernt: Die große Bremse der Veränderung heißt Angst. Konkret haben vor allem Menschen Angst, die zu den gut Gebildeten zählen. Als Eltern haben sie Angst, dass ihre Kinder etwas versäumen oder nichts aus ihnen wird. Als Bürger haben sie Angst, einen neuen Weg einzuschlagen, weil sie glauben, es gebe keine Alternative. So ist das, was sie für neu halten, immer nur mehr vom Alten.

Junge Leute bekommen häufig zu hören: „So viel Wohlstand, so viel Freiheit, so viele Möglichkeiten: Ihr wisst gar nicht, wie gut es Euch geht.“ Warum ist die Angst dennoch ein bestimmendes Merkmal der jungen Generation?

Weil es uns nicht gelungen ist, ihr diese Angst zu nehmen. Wenn wir jedes Jahr weiter wachsen sollen, wenn drei Fremdsprachen zu wenig sind, wenn ein Studium alleine nicht ausreicht, weil man als CEO der Zukunft am besten drei Abschlüsse hat – dann ist genug nie genug. Wir reden hier jedoch lediglich von Kompetenzen, nicht von Bildung. Denn was hat ein Absolvent davon, wenn er fünf Sprachen spricht – aber nichts zu sagen hat?

Was verstehen Sie unter Bildung?

Der Sinn der öffentlichen Bildung ist in der österreichischen Bundesverfassung genau definiert: Am Ende soll dort der mündige Bürger stehen, der zum Beispiel positiv und selbstbewusst auf Herausforderungen zugeht

und solidarisch mit den Mitmenschen interagiert. Aber wie soll das funktionieren, wenn die Menschen im knallharten Wettbewerb ihren Konkurrenten zur Strecke bringen müssen, damit das Unternehmen, für das sie arbeiten, bessere Zahlen schreibt? Dieses Paradoxon, das da in den vergangenen gut 30 Jahren entstanden ist, fördert eben nicht die Lebensfreude, sondern macht den jungen Menschen Angst. Dieses System stimmt also hinten und vorne nicht. Es zu verändern, würde allerdings voraussetzen, dass man selbstständig zu denken versteht. Aber genau das wird den jungen Menschen in den Schulen ausgetrieben. Das weiß und spürt die junge Generation. Deshalb hat sie zu Recht Angst. Und weil Angst eben kein guter Ratgeber ist, entsteht wirklich Neues nur in kleinen Gruppen.

Was verstehen Sie konkret unter dem Neuen, das Sie ansprechen?

Ich glaube, dass wir die Form unseres Zusammenlebens überdenken und erneuern müssen. Dazu brauchen wir zunächst einmal ein besseres Bild von uns selbst. Es hat sich der Irrglaube durchgesetzt, dass wir Menschen faul und schlecht sind, dass wir ohne Druck von außen über keinen Antrieb verfügen – und dass sich nur der Kräftigste und Stärkste durchsetzt. Heute beginnt man jedoch in Disziplinen wie der Biologie zu verstehen, dass nicht die Selektion das Leben möglich macht, sondern die Erotik – also, wenn Sie so wollen, ein Zusammenspiel. Wenn wir ein gutes Leben haben wollen, dann sollten wir niemanden mehr ausklammern, indem wir ihn bewerten. Der Mensch kommt mit Gaben zur Welt, und die möchte er auch teilen. Denn jeder von uns weiß: Geben ist schöner als Nehmen.

Die Sprache in den Unternehmen ist sehr bürokratisch. Es gibt Officers und

Directors, Übernahmen und Human Resources. Wie wichtig ist es, für eine neue Unternehmenskultur auch eine neue Sprache zu finden?

Das ist einer der wichtigsten Punkte überhaupt, weil eben so vieles mit der Sprache beginnt und wir für dieses Neue, von dem ich spreche, noch keine Sprache haben. Übrigens ist das auch der Grund, warum wir den Film „Alphabet“ genannt haben: Eben weil wir mit unserem Alphabet neue Begriffe finden müssen. Ein Beispiel: In den Worten Erziehung und Unterricht stecken das „Ziehen“ und das „Richten“ drin. Ich glaube nicht, dass das noch zeitgemäß ist. Wie wäre es mit Beziehung statt Erziehung? Und mit Begleiten statt Unterrichten? Und in der Wirtschaft wimmelt es von Begriffen, die aus der Kriegsführung stammen: Es gibt Siege und Niederlagen, es ist von feindlichen Übernahmen die Rede und von Strategien, die bewältigt werden müssen. Wir sollten endlich wieder verstehen, dass die Wirtschaft für den Menschen da ist – und nicht der Mensch für die Wirtschaft.

Junge Menschen, die für ihren Hochschulabschluss büffeln oder sich bei Unternehmen bewerben, erleben häufig eine Zeit, in der Unsicherheit eine große Rolle spielt. Wie kann es gelingen, in dieser stressigen Zeit die Liebe am Leben zu bewahren?

Am besten, indem sie Menschen finden, die sie lieben. Als wir im Frühjahr 2013 den Film in Berlin fertiggestellt haben, schnappte ich in der U-Bahn eine Schlagzeile auf, die ich mir notiert habe: In Berlin leben 31 Prozent der Menschen alleine, 34 Prozent der Bevölkerung leben in einem Haushalt mit zwei Menschen. Und in Wien leben mehr Menschen mit einem Tier zusammen als mit anderen Menschen. Das scheinen mir alles in allem keine liebenden Gesellschaften zu sein.



Foto: Angelika Gulder

„Liebe macht glücklich, Angst macht krank“, sagt **Diplom-Psychologin Angelika Gulder** in ihrem Gastbeitrag und nennt eine der Hauptfragen, die sich jeder von uns im Leben stellt: Lebe ich so, wie es mir entspricht, oder so, wie andere es von mir erwarten und ich es im Laufe meines Lebens gelernt habe? Bedauerlicherweise beantworten die meisten Menschen sich diese Frage nicht bewusst. Dabei ist es für ein glückliches und erfolgreiches Berufsleben entscheidend, dass ich weiß, was mich antreibt und was mich glücklich – oder eben auch unglücklich – macht.

Peter ist 28. Schon als Kind wollte er etwas mit Technik machen. Nach seinem Studium als Ingenieur ist er rasch aufgestiegen und nun bereits Projektleiter mit Verantwortung für ein Team von sieben Mitarbeitern. Seine Eltern sind stolz auf ihn. Seine Kollegen bewundern und beneiden ihn. Doch der „Erfolg“ tut ihm nicht gut. Warum? Peter ist ein introvertierter Typ, der Ingenieur wurde, um entwickeln zu können und mit dafür zu sorgen, dass die erneuerbaren Energien einen größeren Platz einnehmen. Stattdessen hat er es jetzt mit firmenpolitischen Themen und Mitarbeiterführung zu tun. Gar nicht sein Ding.

Stand der aktuellen Motivationsforschung ist, dass es etwa 16 verschiedene Lebens- und Handlungsmotive gibt, die bei jedem von uns unterschiedlich ausgeprägt sind. Aus Erfahrung weiß ich, dass auch die Unterpunkte dieser 16 Motive zum Teil große Bedeutung haben, daher arbeite ich in meiner Praxis mit insgesamt **27 Motiven**. Diese lauten: Macht, Freiheit, Neugier, Anerkennung, Ordnung, Sparen, Ehre, Gerechtigkeit, Beziehungen, Status, Familie, Eros, Erfolg, Genuss, Schönheit, Spaß, Ruhe, Reichtum, Harmonie, Herausforderung, Ruhm, Freude, Idealismus, Sicherheit, Abenteuer, Unabhängigkeit, Aktivität.

Manche dieser Motive sind angeboren, wie etwa Neugier, Freiheit, Beziehungen und Genuss. Erlern sind Motive wie Macht, Gerechtigkeit, Ruhm oder Sicherheit. Diese Motive haben wir in früher Kindheit erlernt oder von unseren Eltern übernommen.

Neugier, Ruhe und Idealismus sind die Motive, die Peter am meisten antreiben und ihm Kraft geben. Gute Voraussetzungen für einen technischen Entwickler, nicht passend für einen Projektleiter oder eine Führungskraft. Peter arbeitet also gegen seine Motive, das ist der Hauptgrund für seine Unzufriedenheit. Ihm wird klar, dass er die Führungsposition vor allem übernommen hat, um seinen Vater stolz zu machen. Auch das höhere Gehalt hat eine Rolle gespielt. Doch das sind Motive, die nicht aus seinem Inneren kamen, sondern erlernt waren. Nach dem Coaching sucht er das Gespräch mit seinem Vorgesetzten. Er gibt die Projektleitung ab und wechselt wieder in den Entwicklungsbereich des Unternehmens. Hier kann er seine Stärken voll ausleben und fühlt sich endlich wieder am richtigen Platz.

Unternehmen kümmern sich meist zu wenig darum, ob die Motivation der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes tatsächlich überein-



Foto: Fotolia / C5schmuck

Wer tut, was er liebt, ist am richtigen Platz

stimmt. Vielmehr wird nach dem geschaut, was ein Mitarbeiter gut kann beziehungsweise was im Unternehmen gebraucht wird. Führungskräfte täten allerdings gut daran, Menschen wie Peter dort einzusetzen, wo sie am besten aufgehoben sind. Wo ihre Leidenschaften und Fähigkeiten und vor allem auch ihre Lebensmotive mit dem Job übereinstimmen. Nur dann kann ein Beruf auch Berufung sein. Je eher der richtige Mitarbeiter am richtigen Platz ist, umso höher die Performance und umso niedriger die Fehlzeiten. Liebe macht glücklich, Angst macht krank.

Ein paar Beispiele: Wenn „Freiheit“ eines Ihrer Grundmotive ist, werden Sie vielleicht nicht immer angestellt arbeiten können, sondern die Freiheit eines Tages in der Selbstständigkeit suchen. Wenn Sie „Beziehungen“ unter Ihren ersten drei gewählten Motiven

haben, dann brauchen Sie bei Ihrer Arbeit regelmäßige Kontakte zu anderen Menschen. Falls Familie unter den ersten drei Begriffen steht, sollte sich Ihr Beruf mit den Interessen Ihrer Familie vereinbaren lassen. Familie als Lebensmotiv kann auch heißen, für die Familie anderer Menschen da zu sein, zum Beispiel als Lehrer, Coach oder Therapeut.

Wer gemäß seiner Motive lebt und einen dazu passenden Job hat, kann glücklich und erfolgreich werden. Wer gegen seine Motive lebt, lebt immer in der (unbewussten) Angst, zu versagen. Nur wer tut, was er liebt, ist am richtigen Platz. Es erfordert einiges an Selbsterkenntnis, um herauszufinden, was der Traumjob sein kann. Doch ich kann Ihnen als ehemalige Bankerin und heutige Psychologin und Buchautorin versichern: Es lohnt sich.



BUCHTIPP-KLASSIKER



Seit mehr als zehn Jahren unterstützt Angelika Gulders Buch „Finde den Job, der dich glücklich macht“ Menschen auf der Suche nach ihrer Berufung und einem erfüllten Berufsleben. Der Karriere-Navigator ist eine Orientierungshilfe auf dem Weg zu mehr Glück und Zufriedenheit im (Berufs-) Leben. Das bestätigt auch die Stiftung Warentest, die das Buch zum Testsieger unter einem Dutzend Karriere-Ratgebern erkoren hat.

Angelika Gulder: **Finde den Job, der dich glücklich macht**. Campus Verlag 2013. ISBN 978-3593398396. 19,99 Euro

Selbst- Test

Sie wollen herausfinden, was Sie antreibt und glücklich macht, damit Sie einen Job finden, der wirklich zu Ihnen passt? Dann markieren Sie in der **Liste der Motive** möglichst spontan alle Worte, die Ihnen beim Lesen ein gutes, positives, intensives Gefühl geben. Alle Worte, die Sie markiert haben, bringen Sie nun in eine emotionale Reihenfolge: Das Wort, das Sie am stärksten positiv anspricht, bekommt die Eins, das nächste die Zwei und so weiter. Nun schauen Sie auf Ihre ersten drei Lebensmotive. Das sind die Dinge, die erfüllt sein müssen, beruflich und privat, damit es Ihnen wirklich gut geht. Achten Sie bei beruflichen Entscheidungen darauf, dass Ihre Motive erfüllt sind. Dass das, was Sie dort tun, wirklich zu Ihnen passt.



Der Leidenschaftliche. Schon als Personalvorstand der Telekom war Thomas Sattelberger ein wacher Geist, immer auf der Suche nach einem neuen Denken im Umgang mit Menschen in Unternehmen. Seit seinem Ausstieg entwickelt der 65-Jährige weiter mutige Ideen und analysiert, woher die Angst kommt und was Liebe dagegen ausrichten kann. Die Fragen stellte **André Boße**.

Thomas Sattelberger

Botschafter für das Thema Personalführung und Vorsitzender der Initiative „MINT Zukunft schaffen“

im Interview





Herr Sattelberger, reden wir zunächst über die Angst. Wie verängstigt ist die Generation der Einsteiger und Nachwuchskräfte von heute?

Sie ist nicht offen verängstigt, aber voll darauf getrimmt, fast sogar genormt, durch Selbstoptimierung die Erwartungen anderer zu erfüllen. Dahinter steckt wohl auch Angst. Andererseits beobachte ich junge Menschen, die mit stolzeschwellter Brust bei elitären Strategieberatungen, Großkonzernen oder Finanzinstituten einsteigen und sagen: Hier bin ich. Zudem gibt es junge, hochbegabte Potenzialträger, die offen Angst ausstrahlen – eine Angst, die sie mit Blick auf ihre Voraussetzungen sowie das Marktumfeld eigentlich gar nicht haben müssten. Dabei scheint ihnen die Lebensfreude und der Optimismus abzugehen. Und zwar mehr als jungen Menschen in anderen Ländern.

Woran kann man das festmachen?

Schauen Sie nur auf die Anzahl der Unternehmensgründungen von Absolventen. Die deutschen Studierenden rangieren hier international auf den hintersten Rängen. Hierzulande können sich lediglich rund sechs Prozent der Absolventen vorstellen, ein eigenes Unternehmen zu gründen. In anderen Ländern sind es bis zu 45 Prozent. Rund 40 Prozent der deutschen Absolventen wünschen sich den öffentlichen Dienst als Arbeitgeber. Diese Zahlen sind eine Folge der Angst, Risiken einzugehen – eine Angst, die einem in nahezu allen Bereichen begegnet. Zum Beispiel bei den Ingenieuren, die in Deutschland häufig lieber die 17.000 Risiken abschätzen, als die 17.001 Hoffnungen und Potenziale herauszustellen.

Was muss passieren, damit sich das ändert?

Dieses Land muss eine neue Einstellung zum Scheitern und zur Niederlage entwickeln. Es darf nicht sein, dass zum Beispiel nach der Insolvenz eines eigenen Unternehmens ein ewiger Makel bleibt, während man in den USA sehr schnell eine neue Chance erhält.

Mit Blick auf den Nachwuchs: Ist diese Angst Ihrer Meinung nach objektiv begründbar?

Wenn wir in Spanien oder Griechenland wären, dann schon. Mit Blick auf die Perspektive auf dem deutschen Arbeitsmarkt und die Chance, in diesem Land recht bald genug Geld zu verdienen, um eine Familie zu gründen, erschließt sich einem diese Angst objektiv nicht.

Wer erzeugt denn dann diese Angst?

Ein Aspekt ist sicherlich, dass die jeweils ältere Generation hierzulande stets sehr kritisch auf die jüngere schaut. Es fallen dann Urteile wie „nicht-ausbildungsfähig“, oder es werden Analysen gemacht wie „erhebliche Schwächen in der Sozialkompetenz“. Ich habe eine 40 Jahre lange Karriere hinter mir – ich habe dieses Aburteilen der Jüngeren dutzendfach erlebt. Hinzu kommt, dass die Älteren den typisch deutschen Normierungswahn auf die jüngere Generation übertragen. Sie geben Kategorien vor, welche Dinge man in einem bestimmten Alter bereits erreicht haben muss, um in der Wahrnehmung der anderen als erfolgreich zu gelten. Dabei wissen wir heute, dass es die ungeraden, unnormalen Wege sind, welche die Normalität des Lebens abbilden. Denn das Leben gehorcht eben keinen Normie-

rungen. Es gibt keine DIN für den Menschen, auch wenn das einige Führungskräfte gerade in technischen Unternehmen oder dirigistisch, also staatlich reglementiert, geführten Großkonzernen gerne so hätten.

Auch für die Liebe gibt es keine DIN-Norm. Was denken Sie, hat die Liebe in Unternehmen überhaupt eine Chance?

Es gibt heute den Trend, Unternehmen nach außen hin zu schminken und attraktiv scheinen zu lassen, Stichwort „Employer Branding“. Ich hege jedoch große Zweifel, ob diese Schminke auch das Innere eines Unternehmens ändert. Sagen wir mal so: Wer in ein toll geschminktes Unternehmen einsteigt, erfreut sich häufig an einem Flirt. Doch schon bald kann es sein, dass man in einer öden Beziehung steckt, der man sich im schlimmsten Fall ein Leben lang lieblos hingibt, weil man Angst vor dem Risiko hat, der Sache ein Ende zu machen. Wo keine Liebe ist, ist es jedoch die bessere Alternative, sich rasch zu trennen.

Was sind die Voraussetzungen dafür, dass es anders kommt, dass man erst als Nachwuchs- und später als Führungskraft eine langfristige leidenschaftliche Beziehung zu seinem Arbeitgeber hat?

Gerade junge Menschen haben Leidenschaften oder Ideale. Vor Kurzem habe ich dazu einen spannenden Satz gelesen: Unternehmen müssen Financiers der Leidenschaften ihrer Mitarbeiter sein. Sprich: Jemandem, der brennt, müssen die Arbeitgeber den passenden Kontext geben, damit das Feuer nicht ausgeht. Mit Blick auf meine eigene Karriere kann ich feststellen,



„Eigendiagnose und Eigenverantwortung sind gefragt. Das kostet Energie, bereitet Zukunftssorge. Und mit Blick darauf entscheiden sich viel zu viele junge Menschen weiterhin für ein enges Leben ohne Liebe.“

dass ich immer dann aufgeblüht bin, wenn ich die Freiräume besaß, um meine Ideen leidenschaftlich zu verwirklichen. Oft an der Grenze, aber immer im Sinne des Unternehmens, also nicht aus egoistischen Beweggründen. Das Gefühl in diesen Momenten war: Das Unternehmen und ich sind eins in dem, was wir uns wechselseitig zutrauen.

Was steht der Liebe im Job sonst noch entgegen?

Sehr vieles. Zum Beispiel Selbstbetrug. Ich kann weiterhin nicht nachvollziehen, wie viele junge Menschen mit großem Potenzial freiwillig ihre Welt einschränken, indem sie als Ingenieure in den Legebatterien großer technischer Konzerne in die normierte Geschäftswelt eintreten und für sich entscheiden, fortan ein eingegengtes Leben zu führen. Ich habe in meinem beruflichen Leben häufig beobachtet, wie Menschen, die sich für Schein statt Sein entschieden haben, an persönlich sehr kritische Punkte gelangt sind. Wenn die Zweifel immer wieder kamen. Wenn die Perspektiven immer geringer wurden. Wenn dann kein Sein vorhanden ist, also ein starkes Ich, sondern nur noch der Schein einer Rolle, die man zu spielen gelernt hat – na, dann bin ich eine arme Sau.

Ist dieses „Sein“ im Gegensatz zum „Schein“ heute wichtiger denn je?

Die zwei wichtigen Fragen in meinem Leben lauten: Wer bin ich? Und wo will ich hin? Wer mit allen Sinnen durchs Leben geht, wird merken, dass es heute immer weniger ehrliche, nicht von Interessen geleitete Akteure gibt, die einem bei der Antwort auf diese Fragen helfen. Eigendiagnose und Eigen-

verantwortung sind gefragt. Das kostet Energie, bereitet Zukunftssorge. Und mit Blick darauf entscheiden sich viel zu viele junge Menschen weiterhin für ein enges Leben ohne Liebe. Junge Menschen haben es in ihrer Hand, Täter statt Opfer zu sein. Sie sollten es nutzen. Denn wer seine Optionen in frühen Jahren massiv reduziert, wer viel ausschließt, weil es unbekannt und unsicher ist, und wer sich einem Lebensstil verweigert, der es einem erlaubt, auch mal mit dem Leben zu experimentieren, der raubt sich damit ein gutes Stück Lebensfreude. Schließlich ist es die Gnade junger Menschen, Sünden zu begehen.

Was fehlt Unternehmen, damit sie ein Ort der Liebe sein können?

Zum Beispiel eine neue Sprache. Überlegen Sie mal: Personal, Belegschaft, Arbeitnehmer, abhängig Beschäftigte – diese, pardon, bescheuerten Begriffe degradieren den Menschen zum Objekt.

Da ist dann nicht viel mit Liebe.

Nein. Das sind keine Begriffe für die Wissens- und Kreativökonomie. Viel besser gefällt mir der Begriff des „Unternehmensbürgers“. Wäre ich heute noch aktiv, würde ich ein Pilotprojekt starten, bei dem die Mitarbeiter ihre Führungskräfte selber wählen dürften. Die Mitarbeiter hätten dann Bürgerrechte, sie dürften mitbestimmen, wer sie in der oberen Etage vertritt – und damit auch, in welche Richtung ein Unternehmen geht. Sie hätten aber auch Pflichten, denn es geht gleichermaßen um Teilnahme und Teilhabe.



ZUR PERSON

Thomas Sattelberger, geboren am 5. Juni 1949 in Munderkingen an der Donau, studierte BWL und blickt als Manager auf fast 40 Jahre Erfahrung zurück, vor allem im Personalmanagement. Vom Daimler-Konzern, wo er 1975 seine Karriere begann, führte ihn sein Weg über die Daimler-Tochter MTU, die Luftwaffe sowie den Autozulieferer Continental 2007 zur Telekom, wo er bis 2012 als Personalvorstand tätig war. Seit Mai 2012 ist Thomas Sattelberger Botschafter für das Thema Personalführung bei der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“, die eine Verbesserung der Arbeitsqualität als Schlüssel für die Wettbewerbsfähigkeit und die Innovationskraft des Standorts Deutschland betrachtet. Er ist Vorsitzender der Initiative „MINT Zukunft schaffen“, die sich für bessere Bildung und mehr Perspektiven in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) einsetzt.

www.inqa.de
www.mintzukunftschaefen.de

André Stern:

„Ich bin gut, weil ich begeistert bin“



Foto: Catherine Forest

In unserer heutigen Gesellschaft stehen schon Kinder unter einem enormen Leistungsdruck.

Das Resultat sind häufig Versagensängste. André Stern verspürte nie den Druck, Leistung erbringen zu müssen, denn er ging nie zur Schule und wurde auch nicht zu Hause unterrichtet. Er arbeitet heute als Musiker, Komponist, Gitarrenbaumeister, Journalist und Autor. Wie das geht? Er wurde in seinen natürlichen Neigungen unterstützt und erreichte seine Kompetenz durch Begeisterung. Mit ihm sprach **Anna Beutel**.

In Frankreich, wo André Stern aufgewachsen ist, gibt es keine Schulpflicht. Die Entscheidung seiner Eltern, ihn nicht zur Schule zu schicken, begründete sich nicht auf einer Abneigung der Institution gegenüber. Mutter Michèle Stern, ehemalige Kindergärtnerin, und Vater Arno Stern, Forscher und Pädagoge, gingen beide zur Schule und haben glückliche Erinnerungen an diese Zeit. Stern betont: „Sie waren brillante und erfüllte Schüler. Sie haben sich also nicht gegen die Schule entschieden – sie haben sich nur für etwas anderes entschieden. Und das ist ein großer Unterschied.“ Denn es ging nicht darum, der Schule den Rücken zu kehren, sondern darum, Kindern mit Vertrauen zu begegnen und sie in ihren natürlichen Veranlagungen zu respektieren.

André Stern ist dankbar für diese Entscheidung seiner Eltern. Ein wichtiges Anliegen ist es ihm, seine Erfahrungen zu teilen. Er initiierte daher die Bewegungen „Ökologie des Lernens“ und „Ökologie der Kinder“, die daran arbeiten, die spontane Veranlagung des Kindes wiederzufinden. Künstlicher Unterricht, zerstörerischer Wettbewerb und unnatürliche Rhythmen erdrücken seiner Meinung nach diese in jedem Kind angelegte spontane Veranlagung. Die Ökologie des Lernens verzichtet hinge-

gen auf erzieherische Betriebsmittel und stellt stattdessen als einzige Motivation die native Begeisterungs- und Spielfähigkeit des Kindes in den Vordergrund.

Dünger für das Gehirn

Der heute 43-Jährige kennt keine beruflichen Ängste: nicht die Angst zu scheitern, die Angst vor schlechten Leistungen, die Angst, im Vergleich mit den Kollegen schlechter abzuschneiden. In ihm lebt die tief verankerte Überzeugung: „So, wie ich bin, bin ich optimal. Ich bin unersetzbar und nützlich.“ Das haben viele Hochschulabsolventen und Berufseinsteiger oftmals nicht verinnerlicht. Die Wurzeln des Problems sind Sterns Ansicht nach bereits in der Kindheit zu suchen. Kinder würden in ihrer Freiheit zu spielen immer stärker eingeschränkt, so André Stern. Dabei gibt es kein besseres Werkzeug zum Lernen als das Spiel. Das bestätigt auch Hirnforscher Prof. Dr. Gerald Hüther im Zusammenhang mit der Bewegung „Ökologie des Lernens“: „Zwanzig bis fünfzig Mal am Tag erlebt ein Kleinkind einen Zustand größter Begeisterung. Und jedes Mal kommt es dabei im Gehirn zur Aktivierung der emotionalen Zentren. Das ist der Grund, warum wir bei all dem, was wir mit Begeisterung machen, auch so schnell immer besser werden.“ →

IN ZWEI JAHREN BIN ICH AM ZIEL.

Mit dem Masterstudium der GGS

**GGS MASTER
INFOABEND**
Donnerstag, 06.11.2014,
18–20 Uhr

Entwickeln Sie Ihre Führungspersönlichkeit – wir bringen Sie an Ihr berufliches Traumziel. Mit Ihrem persönlichen Master-Plan an der GGS erreichen Sie berufsbegleitend am Wochenende Ihren MBA., LL. M. und MSc. Praxisnah, auf internationalem Niveau und individuell betreut. Lernen Sie mit den Besten. Sichern Sie sich Ihr 50 % Stipendium.

Jetzt informieren unter www.ggs.de

GGS
GERMAN GRADUATE SCHOOL
OF MANAGEMENT & LAW
HEILBRONN



BUCH- & LINKTIPPS



André Stern: **... und ich war nie in der Schule. Geschichte eines glücklichen Kindes.** Zabert Sandmann 2013.

ISBN 978-12345576. 18,90 Euro

www.oekologiedeslernens.com

www.andrestern.de



LINKTIPP DER REDAKTION

Das „Künstlerdorf“ **Unperfekthaus in Essen** bietet Kreativen und Schaffenden auf 4000 Quadratmetern die Möglichkeit, sich zu verwirklichen. Es gibt Räume, Technik, Bühnen, Essen, Getränke, Internet, Coworking, Tischtennis, Ruheliegen, Kicker, Kunstkaufhaus, Kuschelecken und vieles mehr. www.unperfekthaus.de



BUCHTIPPS DER REDAKTION

Oliver Fritsch: **Alles anders. 15 Fragen, die Ihr Leben verändern.** mvg Verlag 2014. ISBN 978-3636070869. 8,90 Euro



Ken Robinson: **Begeistert leben.** Ecowin 2014. ISBN 978-3711000583. 19,95 Euro

Arianna Huffington: **Die Neuerfindung des Erfolgs. Weisheit, Staunen, Großzügigkeit. Was uns wirklich weiter bringt.** Riemann 2014. ISBN 978-3570501733. 19,99 Euro



Mathias Morgenthaler, Marco Zaugg: **Aussteigen – Umsteigen. Wege zwischen Job und Berufung.** Zytglogge 2013. ISBN 978-3729608641. 30,00 Euro

André Stern hat sich sein Wissen auf diese Weise angeeignet. Alles, was ihn begeisterte und interessierte, verfolgte er weiter – mit Freude und Neugier. Lehrmeister waren Menschen, die in den jeweiligen Bereichen Kompetenzen vorweisen konnten. Seine Eltern, Freunde und Bekannte, aber auch Zufallsbekanntschaften zählen dazu.

Stern führt weiter aus: „Ausgelebte Begeisterung hat eine Nebenwirkung: die Kompetenz. Wenn wir uns für eine Sache interessieren, werden wir magnetisch für das Wissen, das damit zusammenhängt, und unsere Kompetenz wächst ständig.“ Der Dreiklang „guter Schulabschluss, gutes Studium, guter Job“ funktioniere heute nicht mehr. Das sei eine interessante Entwicklung, die uns die Möglichkeit gebe, aus dem Angst-System auszusteigen. André Stern hat die Erfahrung gemacht, dass Ängste mit Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten schwinden.

Keine Noten, keine Vergleiche

In der Theorie klingt das sehr gut. Doch wie lässt sich das mit unserem Bewertungssystem an Hochschulen und Schulen vereinbaren? „Wir sind glücklicher-

weise an einem Punkt angelangt, an dem wir das System nicht mehr optimieren können“, findet André Stern. „Das ist gut, denn nun kann etwas Neues entstehen.“ Grundsätzlich gebe es nichts Schlimmeres als die Noten. Schaffe man diese ab, seien Studenten und Schüler vom Druck befreit und es fänden keine Vergleiche mehr statt. Dem stimmen tatsächlich auch viele Lehrkräfte zu, stellte André Stern bei Gesprächen an Schulen fest. Häufig jedoch, so Stern weiter, kritisieren die Eltern die Versuche, das Notensystem zu verändern – aus Angst, dass ihre Kinder nicht den gesellschaftlichen Ansprüchen und Anforderungen genügen.

Ein Kreislauf, aus dem auszubrechen sicherlich nicht einfach ist. Bis dahin lebt André Stern seinem bald fünfjährigen Sohn Antonin vor, dass über sich hinauswachsen selbstverständlich ist, wenn die angeborene Begeisterung, der Welt zu begegnen, etwas spielerisch zu lernen, ungebremst ist. Dass er es wagen kann, der Welt offen und ohne Angst entgegenzutreten und dass er in dem festen Bewusstsein aufwachsen darf: „Ich werde gesehen und wertgeschätzt.“

DER VATER: ARNO STERN

1924 in Kassel geboren, Pädagoge und Forscher. Mit 22 Jahren nahm er eine Stelle in einem Heim für Kriegswaisen in einem Pariser Vorort an. Er sollte die Kinder beschäftigen und ließ sie malen. Sofort begriff er die Wichtigkeit dieses Spieles. Er erfand dafür eine besondere Einrichtung, die bis zum heutigen Tage weiterbesteht: den Malort. Außerdem wurde er als Experte der UNESCO zum ersten internationalen Kongress über Kunsterziehung in Bristol delegiert. Er nahm an zahlreichen Symposien teil und gastierte als Referent in vielen Universitäten, Museen, Bildungs- und Ausbildungsstätten.

www.arnostern.com/de/malort.htm

Deine Jobsuche: ungeahnte Möglichkeiten



Bei uns dreht sich alles um deine berufliche Zukunft:

- Profitiere von unserem praktischen Online-Karriere-Portal!
- Triff auf unseren Karriere-Events viele attraktive Arbeitgeber!
- Informiere dich über interessante Stellenangebote!
- Hole dir nützliche Bewerbungstipps von Experten!

Infos und Bewerbungsservice unter: www.iqb.de

Join us on Facebook: [f/iqb.de](https://www.facebook.com/iqb.de)

IQB.de
CAREER SERVICES



Fehler frei!

Wer Angst hat, macht Fehler. Und wer Fehler macht, hat Angst. Angst davor, dass der Chef unzufrieden ist, dass die Kollegen ihn auslachen, dass er sich selber als Versager fühlt. Dabei sind Fehler in den meisten Fällen hilfreich. Denn durch sie können auch und vor allem Berufseinsteiger lernen und sich persönlich weiterentwickeln.

Von **Sabine Olschner**

Thomas J. Watson, langjähriger Chef von IBM, soll einmal gesagt haben: „Wenn du Erfolg haben willst, dann verdoppele deine Fehlerrate.“ Das ist die Einstellung, die man typischerweise aus den USA kennt, wo Scheitern nicht als Manko gesehen wird, sondern als Mut, es zumindest versucht zu haben. Wer dort Fehler macht, bekommt eine zweite Chance und meist auch eine dritte. Ganz anders in Deutschland: Setzt hier zum Beispiel ein Unternehmer seine Firma in den Sand, gilt er als Versager. Egal, ob es um falsche Rechtschreibung oder ein kapitaless Missgeschick geht: Wem bei uns Fehler passieren, der wird von seinem Umfeld dafür gerügt. Vor allem in der Unternehmenswelt ist eine positive Fehlerkultur immer noch ein Tabuthema: Mitarbeiter, die etwas falsch machen, gelten in den Augen ihrer Vorgesetzten als inkompetent – im schlimmsten Fall, wenn Fehler wiederholt auftreten, droht ihnen gar die Kündigung.

Erst langsam erkennen die ersten Unternehmen in Deutschland, dass eine positive Fehlerkultur auch zu Innovationen führen kann, und erlauben ihren Mitarbeitern, Dinge auszuprobieren, ohne dass dabei direkt ein Erfolg erwartet wird. Nicht selten entstanden

schließlich bahnbrechende Erfindungen erst dadurch, dass etwas schiefgelaufen ist. Ein Beispiel ist die Entdeckung des Penicillins in den 1930er-Jahren: Der Arzt Alexander Fleming ließ einen gefährlichen Keim unbeaufsichtigt. Bis zu seiner Rückkehr hatte sich ein Pilz mit dem Namen *Penicillium notatum* entwickelt, der den Keim zerstörte. Ein paar Jahrzehnte später ließ ein Canon-Ingenieur einen heißen LötKolben zu nahe an seinem Füller liegen. Durch die Erhitzung spritzte die Tinte aus dem Stift heraus – und der Ingenieur entwickelte aus dieser Beobachtung das Prinzip des Tintenstrahldruckers.

Beim Fehlermanagement steht Deutschland ganz hinten

Von diesen glücklichen Zufällen, die auf Fehlern basieren, gibt es noch eine ganze Reihe mehr in der Geschichte der besten Erfindungen. Dass ganz oft Fehler zu Innovationen führen, hat sich hierzulande aber offenbar noch nicht herumgesprochen: Beim Fehlermanagement steht Deutschland von 62 Ländern an vorletzter Stelle, weiß Dr. Michael Frese, Professor für Wirtschaftspsychologie an der Leuphana Universität Lüneburg und Experte zum Thema Fehlerkultur. Er plädiert deswegen für eine positive Fehlermanage- →



BUCHTIPPS



Gabriele Cerwinka, Gabriele Schranz:
Fehler erlaubt.
Aus Fehlern lernen, statt Schuldige zu suchen.
Linde Verlag 2014.
ISBN 978-3709305157.
16,80 Euro



Rolf Schmiel:
Senkrechtstarter.
Wie aus Frust und Niederlagen die größten Erfolge entstehen.
Campus Verlag 2014.
ISBN 978-3593500089.
24,99 Euro



Giovanni di Lorenzo:
Vom Aufstieg und anderen Niederlagen. Gespräche mit Zeitgenossen.
Kiepenheuer&Witsch 2014.
ISBN 978-3462047103.
18,99 Euro



Katrin Bauerfeind:
Mir fehlt ein Tag zwischen Sonntag und Montag.
Geschichten vom schönen Scheitern.
Fischer Taschenbuch 2014.
ISBN 978-3596198917.
14,99 Euro

mentkultur: „Wir sollten Fehler nicht verteufeln, Pannen sind ein wunderbares Rohmaterial, um Neues zu entdecken. Das menschliche Gehirn ist imstande, über Irrwege zu herausragenden Ideen und Innovationen zu gelangen. In unseren Fehlern schlummert ein unschätzbare kreatives Potenzial.“

Recht hat der Wissenschaftler sicherlich. Doch das eigene Ego zweifelt trotzdem an sich: Fehler sind nun mal unangenehm. Man will sie ja eigentlich gar nicht machen. Was also tun, wenn doch einmal etwas falsch gelaufen und man mit sich selbst unzufrieden ist? „Hinfallen, aufstehen, Krone richten, weitergehen“, ist in dieser Situation das richtige Motto. Statt mit sich selbst zu hadern, was man hätte anders machen können, hilft es, nach vorne zu schauen und es noch einmal zu versuchen – und die Chance, dass es besser laufen wird, ist groß, weil wir ja schon wissen, wie es nicht geht.

In Fehlern schlummert unschätzbare kreatives Potenzial

„Hochschiefern“ rät auch Fernsehmoderatorin Katrin Bauerfeind, die aktuell zum Thema Fehlermachen ein Buch geschrieben hat: „Scheitern ist im ersten Moment immer schmerzhaft und fühlt sich an wie das Gegenteil von Erfolg. Ich glaube, es ist der Weg zum Erfolg, wenn man wirklich etwas will und daran glaubt, es erreichen zu können. Aus Fehlern lernt man, man entwickelt sich weiter, und oft genug sind sie im Nachhinein wichtig und richtig gewesen.“ Sie rät allen jungen Menschen, keine Angst vor dem Scheitern zu haben. „Mutig rein und wenn’s

schiefgeht, dann eben heiter weiter!“, so ihr Glaubenssatz.

Fehler sind menschlich. Trotzdem sollte man natürlich danach streben, dass so wenig wie möglich schiefgeht – für den eigenen Seelenfrieden, aber auch im Sinne des Arbeitgebers. Was also tun, damit es im Leben glatter läuft? Die häufigsten Fehlerquellen im Büro heißen „zu wenig Zeit“ und „zu wenige Informationen“, ist im neuen Buch „Fehler erlaubt“ der beiden Managementcoachs Gabriele Cerwinka und Gabriele Schranz zu lesen. Wer sich also mehr Zeit nimmt, um Aufgaben gewissenhaft zu erledigen, und dafür sorgt, dass er die richtigen Informationen zur Hand hat, bevor er mit einer Aufgabe beginnt, hat schon viel gewonnen. Unter Stress passieren zudem überproportional viele Fehler. Und in Stress gerät man oft, wenn man sich selber zu viel Druck aussetzt. Perfektionisten können ein Lied davon singen. Viel entspannter lässt es sich hingegen arbeiten, wenn man sich und anderen Fehler erlaubt – um dann zu schauen, was man aus ihnen lernen kann.

Nicht vergessen sollte man auch eine angemessene Entschuldigung, wenn etwas schiefgegangen ist. Mit der Bereitschaft, für einen Fehler geradezustehen, zeigen vor allem Einsteiger Charakterstärke. Und auch wenn es uns in unserer leistungsorientierten Gesellschaft schwerfällt, Fehler einzugestehen und zu akzeptieren: Es ist besser, sich auf das zu konzentrieren, was gut gelungen ist, als ständig mit der Angst zu leben, einen Fehler zu machen.



akademika

Die Job-Messe

14

**FÜR STUDENTEN,
ABSOLVENTEN UND
YOUNG PROFESSIONALS**



Bus-Shuttle

Messe Augsburg
akademika.de

18.11.2014
19.11.2014

- Jobs, Direkteinstieg, Traineestellen, Praktika, Abschlussarbeiten
- Für Studenten, Absolventen und Young Professionals aller Fachrichtungen
- Schwerpunkte: Ingenieurwissenschaften, Informatik, Wirtschaftswissenschaften
- Bewerbungsgespräche mit Personalverantwortlichen

- Karriere-Coaching, Bewerbungsunterlagen-Check, Online-Reputation-Check
- Kostenlose Bewerbungsfotos
- Teilnahme für Absolventen und Studenten kostenlos

www.akademika.de

Grafik: zur Gestaltung, Foto: www...



Hubertus Meyer-Burckhardt:

„Ich kann **Absolventen** nur raten, **mehr Fantasie zu wagen**“

Er saß im Vorstand von drei Konzernen, war langjähriger Hochschulprofessor, ist Filmproduzent, Buchautor, Gesellschafter des Ernst Deutsch Theaters und Gastgeber der NDR Talk Show. In seinem neuen Buch geht es um Liebe, Ängste und einen langen Weg zu sich selbst, den sein Romanheld Simon Kannstatt erlebt. Im Gespräch mit André Boße plädiert Hubertus Meyer-Burckhardt für Risikobereitschaft, Leidenschaft und Optimismus.

Herr Meyer-Burckhardt, Sie saßen viele Jahre lang in Vorständen und im Top-Management von Unternehmen. Mitte 2013 haben Sie die Leitung der Produktionsfirma Polyphon abgegeben. Ein großer Schritt weg vom Management. Wie geht es Ihnen?
Ausgezeichnet!

Keine Angst, ohne Posten an Einfluss zu verlieren?

Nein. Die Arbeit ist nicht weniger geworden. Ich bin Gesellschafter des Ernst Deutsch Theaters in Hamburg, habe mein zweites Buch geschrieben, produziere weiterhin Filme für die Polyphon und moderiere weiterhin die NDR Talk Show. Der Grund, warum ich all das so wunderbar finde: Ich komponiere meine Arbeit selbst, sie wird nicht mehr von Zwängen oder Tagesordnungen fremdbestimmt. Sehen Sie, ich bin heute viel seltener am Flughafen als früher, aber wenn ich dort einmal in der Lounge warten muss, dann blicke ich mit echtem Mitgefühl auf die jüngeren Menschen, die mit Augenringen in einer Ecke stehen und hektisch in ihr Smartphone sprechen. Ich war ja auch einer von denen!

Fragen Sie sich rückblickend, warum Sie dieses Spiel so lange mitgespielt haben?

Es ging nicht anders. Ein Konzern gibt den Takt vor, und es ist eine Illusion zu glauben, man könne sich diesem Takt dauerhaft entziehen.

Vergebene Liebesmüh?

So weit würde ich nicht gehen. Ich saß bei drei Konzernen im Top-Management, bei BBDO, Axel Springer und ProSiebenSat.1. Das waren alles tolle Phasen in meinem Leben, und ich möchte keine von ihnen missen. Dennoch: Alles hat seine Zeit.

Heißt das, dass junge Menschen sich einige Jahre lang geduldig takten lassen müssen, bevor sie dann später im Leben ihre Arbeit frei komponieren dürfen?

Man sollte als junger Mensch nicht nur in der Kategorie Konzern denken. Es gibt Alternativen, jedoch werden diese in Deutschland unglücklicherweise zu selten genutzt. Ich finde es ungeheuer schade, dass sich in diesem Land im Vergleich zu anderen Nationen Europas sehr wenige junge Menschen selbstständig machen. Und dass analog dazu in Deutschland deutlich weniger Risikokapital vorhanden ist, gerade mit Blick auf Länder wie Israel oder die USA.

Fehlt es in Deutschland an Risikobereitschaft? Haben wir zu viel Angst vor dem Risiko?

Ich denke schon. Es gibt nicht ohne Grund keine deutsche Übersetzung des Sprichwortes „No risk, no fun“. Daher plädiere ich sehr stark für eine Niederlagenkultur.

Was heißt das konkret?




LESETIPP

Gerade erschien sein zweiter Roman, der auf der Frankfurter Buchmesse präsentiert wurde. Mit ihm ist der Autor derzeit auf Lesereise. Info: www.luebbe.de/Personen/Details/Hubertus+Meyer-Burckhardt/Lesungen/1/10



Simon Kannstatt, bereits bekannter Protagonist aus Hubertus Meyer-Burckhardts erstem Roman „Die Kündigung“, führt heute ein völlig anderes Leben.
Hubertus Meyer-Burckhardt:
Die kleine Geschichte einer großen Liebe.
Bastei Lübbe 2014. ISBN 978-3431039016.
18,00 Euro (auch als E-Book erhältlich)





„Man sollte nicht Angst davor haben zu verlieren, denn zu verhindern ist das eh nicht.“

Es darf nicht sein, dass das Image einer Person langfristig Schaden nimmt, wenn sie gefeuert worden ist oder mit einer eigenen Unternehmung insolvent gegangen ist. Im Gegenteil, das Image sollte davon profitieren, denn die Chancen stehen gut, dass man in einer Niederlage wichtige Erfahrungen sammelt. Man sollte also nicht Angst davor haben zu verlieren, denn zu verhindern ist das eh nicht.

In Ihrem neuen Roman geht es um die große Liebe, wobei immer auch die Angst vor der Liebe eine Rolle spielt. Angst und Liebe, warum denkt man das häufig zusammen?

Es gibt eine klischeebeladene Vorstellung davon, dass Liebe immer etwas mit dem Verlust der eigenen Freiheit zu tun hat. Ich habe auch so gedacht. Hätte man mich vor drei Jahren gefragt, ob ich die Liebe meines Lebens finden möchte, hätte ich mit großer Überzeugungskraft gesagt: Um Gottes Willen nein, denn mir ist meine persönliche Freiheit sehr viel lieber. Wenn man diese Liebe jedoch dann trifft, dann merkt man, dass alle Ängste und Vorbehalte reine Theorie waren. Heute sage ich: Man kann Liebe und persönliche Freiheit zusammen denken.

Kann man seine Arbeit lieben?

Schwierig. Der große Unterschied: Der Mensch, den Sie lieben, liebt Sie im Idealfall zurück. Eine Arbeit kann das nicht. Aber man kann sie mit Leidenschaft und Hingabe betreiben. Man kann, so sagt man dann ja wohl, seinen Traumjob finden. Und der steht

sicherlich genauso sehr für das Lebensglück wie der Traumpartner.

Was steht der großen Liebe oder der Erfüllung des beruflichen Traums im Wege?

Die Angst davor, auf dem Weg zur Erfüllung Kompromisse eingehen zu müssen. Es gibt im Leben eines Menschen keine Gewähr dafür, dass man die große Liebe findet oder seinen Traumjob ausüben darf. Wer kompromisslos sucht, geht daher ein recht hohes Risiko ein, nicht fündig zu werden. Wer Kompromisse eingeht, leidet dagegen häufig unter diesen Kompromissen – und hat später eine gesteigerte Angst, weiter nach der Erfüllung zu suchen.

Mit Blick auf Ihre Karriere: Wie lief diese Suche bei Ihnen ab?

Ich war schon immer ein so leidenschaftlicher Produzent von Filmen, dass ich nicht meinen Beruf, sondern der Beruf mich gewählt hat. Das ist natürlich ein wunderbarer Vorgang, hat – um noch einmal den Schwenk auf Beziehungen zu machen – jedoch den Nachteil, dass man in so einem Fall selten einen 9-to-5-Job mit geregelten Urlaubszeiten hat. Wer seinen Beruf mit großer Leidenschaft ausübt, benötigt im privaten Leben einen Partner, der das respektiert.

Es gab 1980 diesen hübschen Schlager „Dann heirat' doch dein Büro“ von Katja Ebstein.

Es ist nicht immer einfach, berufliche und private Leidenschaft in Einklang zu bringen. Aber es lohnt sich, das zu

versuchen. Wobei man in den zwei Bereichen Beruf und Privatleben mit den beiden größten Formen von Zurückweisung konfrontiert werden kann: Privat mit dem Satz „Ich liebe dich nicht mehr“. Beruflich mit der Aussage „Wir brauchen Sie nicht mehr“. Beides tut sehr weh.

Nun hat Ihr Held Simon Kannstatt diesen zweiten Satz im ersten Roman „Die Kündigung“ gehört. Er hat damit seine Funktionen verloren. Im zweiten Buch erscheint er mir nun jedoch wesentlich zufriedener zu sein.

Sagen wir mal so: Er weiß jetzt um sich. Er hat gelernt, dass jede Funktion eben nur eine Funktion ist – und kein bedeutender Teil seiner Persönlichkeit. Dieses Wissen ist übrigens einer der wenigen Vorteile des Älterwerdens. Als jüngerer Mensch läuft man häufiger Gefahr, von den Erwartungen anderer fremdgesteuert zu werden und Funktionen in die Persönlichkeit einfließen zu lassen. Die Folge ist ein hohes Maß an Eitelkeit, das schließlich auch den Weg zur Liebe versperrt.

Geht das denn überhaupt, eine Karriere ohne eine gewisse Eitelkeit?

Eitel sind wir alle. Wichtig ist, dass man eine lächelnde Distanz zu sich selbst besitzt. Dann nämlich ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass im beruflichen Kontext die analytische Kraft größer ist als die Eitelkeit, die ersterer im Weg steht.

Bekommt man diese lächelnde Distanz zu sich selbst ebenfalls im Alter einfacher hin?



14. KARRIERETAG FAMILIENUNTERNEHMEN

Deutschlands Familienunternehmer treffen Fach- und Führungskräfte

Die Recruiting- und Kontaktmesse für Ihre
Karriere im Familienunternehmen

Sprechen Sie direkt mit den Inhabern und Top-Entscheidern

- Konkrete Stellenangebote
- Internationale Einsatzmöglichkeiten
- Zukünftige Karriereperspektiven

Ausrichter



14. November 2014
Mülheim an der Ruhr

Bewerbungsschluss 29. September 2014

www.Karrieretag-Familienunternehmen.de



Lead-Medienpartner

Süddeutsche Zeitung

Medienpartner

karriereführer



Schirmherrschaft



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



DER ENTREPRENEURS CLUB



Stiftung
Familienunternehmen

„Wichtig ist, dass man eine lächelnde Distanz zu sich selbst besitzt. Dann nämlich ist die Wahrscheinlichkeit groß, dass im beruflichen Kontext die analytische Kraft größer ist als die Eitelkeit, die ersterer im Weg steht.“

ZUR PERSON

Hubertus Meyer-Burckhardt, Jahrgang 1956, studierte zunächst Geschichte und Philosophie in Berlin und Hamburg und wechselte dann zur Hochschule für Fernsehen und Film nach München. Nebenbei arbeitete er als Regieassistent am Theater bei Boy Gobert. 1988 stieg er als Creative Director und Mitglied der Geschäftsleitung bei der Werbeagentur BBDO ein und ging danach in die Filmbranche. Als Filmproduzent erhielt er u. a. mehrere Grimme-Preise, zuletzt 2013 für „Blaubeerblau“. Von 2001 bis 2006 bekleidete er Vorstandspositionen bei der Axel Springer AG und ProSiebenSat.1 Media AG und war anschließend bis 2013 Vorsitzender Geschäftsführer der Polyphon Film- und Fernsehgesellschaft. Parallel dazu hielt er eine Professur an der Hamburg Media School. 2013 gab er freiwillig die Geschäftsführung bei Polyphon ab, um sich fokussiert kreativen Aufgaben zu widmen, vor allem Filme zu produzieren und Bücher zu schreiben. Vor wenigen Tagen legte er seinen zweiten Roman vor. Seit vielen Jahren ist er bekannt als Gastgeber der NDR Talk Show. Überdies führt er durch seine Radiosendung „Meyer-Burckhardts Frauengeschichten“ auf NDR info. Wiederum nebenbei engagiert sich der Vater von zwei Kindern im Beirat seiner Heimatstadt Kassel.



LESETIPP



Was bleibt von der Person ohne Funktion, fragt er in seinem ersten Buch „Die Kündigung“ aus dem Jahr 2011, das zum Spiegel-Bestseller avancierte.

Hubertus Meyer-Burckhardt: **Die Kündigung**. Verlag Ullstein Taschenbuch. ISBN 978-3548284576. 8,99 Euro

Ich denke schon. Man hat mehr gesehen und lässt sich nicht so schnell beeindrucken. Andererseits kenne ich auch viele Männer und Frauen, für die es der Albtraum schlechthin ist, eines Tages ersetzbar zu sein. Keine Frage, dieser Gedanke, irgendwann von einem Jüngeren oder einer Jüngeren ersetzt zu werden, tut weh. Aber so ist der Lauf der Dinge. Ich genieße es, mit jüngeren Leuten zusammenzuarbeiten, wie zum Beispiel mit der jungen Hamburger Film- und Fernsehproduktionsfirma „Hirn & Wanst“. Das ist eine wunderbare Kooperation: Ich stehe als erfahrener Produzent am Markt dafür, die Sache zusammenzuhalten, während die jungen Menschen ihren frischen Ideen freien Lauf lassen können.

Haben Sie Angst davor, eines Tages beruflich den Anschluss zu verpassen? Was ja auch bedeuten könnte, dass der Beruf, der Sie einst gewählt hat, Sie wieder verlässt ...

Nein, denn dafür bin ich viel zu wissbegierig. Was ich in meinem Leben erlebt habe, das weiß ich. Was die jungen Leute auf der Pfanne haben, das weiß ich in vielen Fällen noch nicht – und das finde ich mitunter unglaublich spannend.

Warum mit der Einschränkung „mitunter“?

Weil ich eine junge Generation erlebe, die mir einen Hauch zu vernünftig erscheint. Die etwas zu strategisch denkt.

Ist diese Vernunft eine Folge von Angst?

Na ja, wir hatten damals wohl weniger Angst und waren in vielerlei Hinsicht auch weniger vernünftig. Meine Generation war aber auch privilegiert: Als ich Ende der 1970er-, Anfang der 1980er-Jahre jung war, ging es mit der Wirtschaft steil nach oben, Optimismus allerorten. Kein Mensch war arbeitslos, schon gar kein Akademiker. In der Folge haben wir die Welt als ein Labor begriffen. Wir waren sehr experi-

mentierfreudig – wohlgermerkt in allen Lebensbereichen. Die Grundstimmung war damals eine ganz andere als heute. Heute gibt es in allen Branchen einen Verdrängungswettbewerb. Wir Europäer müssen unseren Wohlstand nicht nur verteidigen, sondern auch rechtfertigen. Arbeitsplätze wandern ins Ausland, und die Ansprüche an die hiesige Arbeit steigen ständig. Man kann schon verstehen, dass viele junge Leute ihr Leben sehr vorsichtig und sogar ängstlich gestalten. Es herrscht gerade keine Party-Stimmung. Es ist kein Swing, kein Rock'n'Roll in den Köpfen. Es geht eher verschüchtert und ängstlich zu. Dennoch: Ich halte es mit dem britischen Philosophen Karl Popper, der gesagt hat: „Es gibt keine vernünftige Alternative zum Optimismus.“

Wie können Sie, als jemand, der um sich weiß, der jungen Generation helfen? Welchen Rat können Sie ihr geben, um Angst zu überwinden?

Man sollte zumindest den Versuch unternehmen herauszufinden, was man gerne macht. Was einem Freude und Spaß bereitet. Das klingt banal, hat aber den großen Vorteil, dass man über die Suche nach einer solchen Tätigkeit erfährt, wer man selbst ist. Aufpassen muss man allerdings, dass man sich bei dieser Suche treu bleibt und dass man sich nicht reinreden lässt. Auf der Suche nach dem Glück sind nicht selten die Eltern das größte Hindernis, weil Väter und Mütter zu wissen glauben, was für ihr Kind gut ist. Daher ist es die Aufgabe junger Menschen, ohne Rücksicht auf diese Stimmen herauszufinden: Was will ich? Und was will ich nicht? Wobei ich bei der Suche nach Antworten dafür plädiere, das Visier zu öffnen: Ich persönlich finde, wir haben genug Banker, Anwälte und Konzernmanager. Es gibt genügend andere akademische und nicht-akademische Berufe. Ich kann Absolventen nur raten, in dieser Hinsicht etwas mehr Fantasie zu wagen.



**VERGISS
JOBMESSSEN,
WIE DU
SIE KENNST!
KOMM ZUR TALENTS.
GEH MIT JOB!**

talents.de

17.+ 18. APRIL 2015
SpOrt Stuttgart, im NeckarPark

Hauptmedienpartner:

**STUTTGARTER
ZEITUNG**

**STUTTGARTER
NACHRICHTEN**

Fachpartner:



TALENTS
DIE JOBMESSE



Foto: Nina Goldnagl



IM INTERNET

Auf der Webseite finden Sie aktuelle Termine sowie das Vortrags- und Seminarprogramm, aber auch weitere Informationen über Barbara Pacht-Eberhart und praktische Übungen zum Ausprobieren.

www.barbara-pacht-eberhart.at
[www.barbara-pacht-eberhart.at/
praktisches/uebungen](http://www.barbara-pacht-eberhart.at/praktisches/uebungen)

Dem Leben mit Freude begegnen

Barbara Pacht-Eberhart, Autorin, Clown und Lebens- und Sozialberaterin, hat in ihrem Leben viele Veränderungen erlebt – sowohl im Beruf als auch in ihrem Privatleben. So ist sie zur Expertin für „Verwandlungen aller Art“ geworden. Sie erklärt, woher sie den Mut zu beruflichen Veränderungen nahm, wie sie die Kraft fand, mit dem dramatischen Unfall ihrer Familie umzugehen, und warum es nichts nützt, unangenehme Gefühle zu verdrängen. Von **Anna Beutel**

Barbara Pacht-Eberhart hat schon als Kind aus purer Neugier am Leben gelernt, und so lernt sie auch heute noch. Dabei ist der Unterschied zwischen Lernen für Noten oder aus freien Stücken gar nicht so groß, wie wir landläufig denken, findet sie. Denn wir bekommen immer Feedback, ob in Worten, Gesten oder Zahlen. Und was wehtut, ist nicht die schlechte Note, sondern die Tatsache, dass man nicht die Anerkennung erfährt, die man sich gewünscht hat. „Nicht gut genug“, das liest man auch in Augen, nicht nur in Zeugnissen. Von dieser Enttäuschung können wir uns nur schwer befreien.

Richtiges Studium, falscher Beruf

Bis 1997 studierte Barbara Pacht-Eberhart Querflöte an der Hochschule für Musik und darstellende Kunst in Wien. Das Studium beendete sie zwei Monate vor der Diplomprüfung. „Ich hatte bemerkt, dass ich zwar das richtige Studium, aber den falschen Beruf gewählt hatte.“ Nach dem Studium begann sie, Straßentheater zu spielen, und erlernte das Jonglieren. Schließlich arbeitete sie als Clown bei den Rote Nasen Clown-doctors in Graz und Wien. Eine Veränderung, die notwendig war und die auch mit Anerkennung zu tun hat. „Wirf drei Bälle in die Höhe, halte sie in der Luft: Alle klatschen, sogar, wenn dir etwas herunterfällt. Spiele eine Flötensonate,

für die du ein halbes Jahr lang geübt hast, mache einen Fehler, und alle verziehen das Gesicht“, erklärt Pacht-Eberhart ihre Entscheidung. Der Gnadenlosigkeit des klassischen Musikbetriebs wollte sie sich nicht mehr aussetzen. Stattdessen hat sie Felder gefunden, in denen sie die Menschen leichter begeistern konnte. Felder, die ihr mehr Freude bereiten. Denn Freude ist eine Notwendigkeit im Leben. „Das heißt nicht, dass man es sich immer leicht machen muss“, erklärt die Künstlerin. „Sich zu verbeißen, sogar sich zu ärgern, kann Freude machen, wenn man es durchzieht und weder das Leben noch andere dabei schuldig spricht.“

Das eigene Leben danach auszurichten, was einem Freude bereitet, kann bedeuten, dass man Abstriche machen muss – finanziell oder beim gesellschaftlichen Ansehen. Für Studenten und Berufseinsteiger, die vielfach zum ersten Mal ihr eigenes Geld verdienen und Karriere machen möchten, bisweilen eine belastende Vorstellung. Wie gehen wir am besten mit dieser Sorge um? Die gebürtige Wienerin hat lange mit sehr wenig Geld gelebt. Angst vor Armut hatte sie jedoch nie. Und ihren Selbstwert bezieht sie aus einem guten Kontakt zu ihrer Seele. „zur feinen, lieben Stimme in mir, die mir den Weg weist. Wenn ich ihr folge, habe ich



Foto: Nina Goldnegl

„Wir dürfen nicht glauben, dass wir auf irgendetwas im Leben Anspruch haben. Wir haben kein Recht auf Kinder, auf Gesundheit, auf Glück.“

keine Angst. Und dann ist mir auch die Gesellschaft egal.“

Doch was, wenn das Leben durch einen Schicksalsschlag gekennzeichnet ist? Können wir uns auch dann die Lebensfreude bewahren? Barbara Pachtl-Eberhart ist nicht nur Autorin, Vortragende, Dialogprozessbegleiterin und Schreibpädagogin – sie war auch Ehefrau und Mutter zweier Kinder. 2008 starben ihr Mann und ihre Kinder bei einem Auto-unfall. Ein Schicksal, das ihr vor allem eines beigebracht hat: „Wir dürfen nicht glauben, dass wir auf irgendetwas im Leben Anspruch haben. Wir haben kein Recht auf Kinder, auf Gesundheit, auf Glück.“ Das bedeutet auch: „Wenn ein Glück zerbricht, ist das keine Beleidigung oder Strafe. Es ist einfach nur ein Aufruf, neue, unbekannte Wege zu gehen“, so Pachtl-Eberhart.

Achtsamkeit

Mit ihren Büchern „Vier minus drei: Wie ich nach dem Verlust meiner Familie zu einem neuen Leben fand“ und „Warum gerade du? Persönliche Antworten auf die großen Fragen der Trauer“ ist Pachtl-Eberhart zur Bestsellerautorin gewor-

den. In ihren Werken spricht sie das Thema Trauer an. Schreiben empfindet sie seither als sichtbar gemachtes Denken: „Wenn ich schreibe, sehe ich meinem Denken zu. Wenn ich etwas umschreibe, formatiere ich die Festplatte in meinem Kopf neu. Sorgfältige Worte zu wählen, heißt also, Achtsamkeit gegenüber dem eigenen Denken zu entwickeln. Das wirkt sich bald aufs ganze Leben aus.“

Wie geht man also am besten mit Rückschlägen und Verlusten um? Sich an den Gefühlen der Enttäuschung, der Scham und der Trauer vorbeizuschummeln, mache keinen Sinn, meint die Autorin. Das meiste Leid würden wir erzeugen, indem wir schlechte Gefühle wegschieben und verdrängen wollen. Denn: Wenn wir keine Gefühle verdrängen würden, auch nicht die unangenehmen, dann komme auch die Freude immer wieder wie von selbst. Fühlen, Freude, das heiße vor allem: in Verbindung mit dem Körper zu sein. Barbara Pachtl-Eberhart erklärt: „Wir sind mehr als ein Kopf auf zwei Beinen. Lebensfreude steckt nicht im Hirn, sie wohnt in Leib und Seele.“



BÜCHER VON BARBARA PACHL-EBERHART

Barbara Pachtl-Eberhart gibt in ihrem neuen Buch „Warum gerade du?“ persönliche Antworten auf Fragen der Trauer. Sie bietet Orientierung, Trost und konkrete Hilfe. Ihre berührenden und praktischen Antworten bekennen sich zum Leben und zur Hoffnung auf das Glück.



Barbara Pachtl-Eberhart: **Warum gerade du? Persönliche Antworten auf die großen Fragen der Trauer.** Integral 2014. ISBN 978-3778792537. 17,99 Euro



Spiegel-Bestseller: Barbara Pachtl-Eberhart: **Vier minus drei: Wie ich nach dem Verlust meiner Familie zu einem neuen Leben fand.** Integral 2010. ISBN 978-3778792179. 19,95 Euro



DIY- das Pendel **schwingt** zurück

Selbermachen ist im Trend. Immer mehr Menschen widmen sich in ihrer Freizeit Do-it-yourself-Aufgaben, kurz DIY. Bastle, tüftle, renoviere, nähe oder gärtner! Bei diesen Arbeiten kann man dem, was man gerne macht, ohne Angst nachgehen. Keine Qualitätskontrolle, kein Termindruck, keine Vorgaben. Einfach mit Begeisterung etwas verwirklichen. Und DIY ist auch eine risikoarme Methode, um aus einem Hobby vielleicht ein zweites Standbein oder gar einen Beruf zu machen. Ein Bericht von **Petrina Engelke** und **Franziska Immel-Andrä**

Immer mehr Menschen entdecken ihre Leidenschaft fürs Heimwerken in Haus und Garten. Urban Farming und Guerilla Gardening sind angesagt: Gemüse mitten in der Stadt anbauen oder einfach mal ein paar Pflanzensamen auf einer Verkehrsinsel säen. Und auch Möbel, Spielsachen, Kleidung und andere Gebrauchsgegenstände stellen viele inzwischen selber her. „Dinge selber zu machen ist ungemein entspannend, aber auf eine anregende und kreative Weise, und der Stolz auf das Ergebnis vollendet das Glücksgefühl“, sagt Axel Heinz, einer der Macher der Website Makerist, auf der man aufwändig produzierte Handarbeits-Videokurse und dazugehörige Materialpakete bestellen kann. „Hinzu kommt, dass nach Jahren der Digitalisierung, Beschleunigung und Globalisierung das Pendel zurückschwingt. Es ist schön, etwas Echtes in den Händen zu halten, das nicht am anderen Ende der Welt produziert wurde.“

So scheint das Internet die Do-it-yourself-Bewegung doppelt anzufeuern. Einerseits durch die Sehnsucht nach Ursprünglichem, Greifbarem – die quasi als Gegenpol zur abstrakten, scheinbar unendlichen Welt der Daten in uns entsteht. Andererseits, weil wir in diesen Datenströmen genau die Anleitungen

und Inspirationen finden, die uns helfen, unsere DIY-Projekte umzusetzen. „Während vor zehn Jahren das Bild vom Bastler noch das eines ganz eigenen Typen war, der isoliert in seinem Keller vor sich hin tüftelte, hat es dieses Hobby inzwischen aus dem verstaubten Image an die Oberfläche geschafft“, sagt Gerhard Muthenthaler, Mitbegründer der Erfinderläden in Berlin, Hamburg und Salzburg (und online). „Wir leben in einer Zeit, in der durch Youtube-Tutorials und Blogs theoretisch jeder jedes Wissen erlangen und ein kleiner Ingenieur werden kann.“

Dass die Menschen wieder mehr selber machen wollen, hat aber nicht – oder nicht nur – mit dem Zeitgeschmack zu tun. Mit seinem 2012 erschienenen Buch „Makers“ ruft Ex-„Wired“-Chefredakteur Chris Anderson die nächste industrielle Revolution aus: Verbraucher werden zu Erfindern und Produzenten – und sparen sich all die Firmen, Fabriken und Fließbänder, die sonst zum Beispiel zwischen einer Smartphonehülle und einem Telefonbesitzer stehen. Denn die Hülle kann sich inzwischen jeder selber machen – im 3-D-Drucker.

Kein Wunder also, dass schon für verschiedenste Bastler und Tüftler das Hobby irgendwann zum Beruf wurde.



Ein Beruf, der aus Begeisterung und Faszination entstanden ist. Ein Beruf, der ohne Prüfungen aus einem selbst gekommen ist. Roland Wolf etwa tüftelte mit seiner Freundin Mary sowie den Geschwistern Christian und Martin im elterlichen Keller an einer Idee: Sie wollten Brillen aus einem natürlichen Material herstellen, und zwar aus einem Stück, ganz ohne Schrauben. Mit einfachsten Mitteln schafften sie es binnen eines Monats, eine erste Holzbrille zu basteln – doch sie taugte noch nicht. Die Freude am Selbermachen blieb. „Wir machen fast alles selbst – von der Brille über das Etui und den Samplekoffer bis hin zum Messestand“, sagt Roland Wolf heute. Längst ist aus der Keller-Bastelei eine Firma namens Rolf Spectacles gewachsen, die eigene Patente hält.

Die neuen Selbermacher werden Fachkräfte und studierte Ingenieure aber nicht verdrängen. Schließlich arbeiten

beide an unterschiedlichen Dingen. Erfinderladen-Chef Muthenthaler fasst es so zusammen: „Der Ingenieur arbeitet oft im Auftrag an der Lösung eines klar definierten Problems. Der Bastler erkennt selbst das Problem, welches er dann zu lösen versucht.“ Auch Ingenieure, die sich nicht mit einer eigenen Idee selbstständig machen möchten, können sich von diesen Bastlern etwas abschauen: die Art und Weise, wie sie Probleme lösen. So haben beispielsweise die Wolfs die ersten Hürden nicht nur mit Beharrlichkeit, sondern auch mit Maschinen-Hacking überwunden: Als gelernter Bau- und Landmaschinentechniker half Martin Iljazovic, Geräte wie eine Melkmaschine und Mopedbremsen zweckzuentfremden, um näher an die perfekte Holzbrille heranzukommen. Diese Experimente mündeten später in einer spezialisierten Fertigungstechnik. Wenn man nicht alles selbermacht!



WEB-TIPPS FÜR DIY-FREUNDE

- Produkte, die aus Materialien und Objekten hergestellt wurden, die andere als wertlos erachten
www.weupcycle.com
- Ideen, Tipps und Tricks zum Heimwerken in Haus und Garten
www.mach-mal.de
- Altes Tomaten-Saatgut retten
www.tomatenretter.de
- Das große Bastler-Vorbild aus den USA
www.adafruit.com
- Noch mal eine Idee aus den USA: Quirky – die besten Ideen werden produziert
www.quirky.com
- Essbare Stadt
www.andernach.de/de/leben_in_andernach/es_startseite.html
www.stadtmachtsatt.de
- Stadtbienen – perfekte Haustiere
www.deutschland-summt.de



JEDEN TAG MEHR ALS 2 PATENTE ANMELDEN UND IMMER NOCH VISIONEN HABEN GEHT NICHT.

DOCH.

Bei uns forschen über 23.000 Menschen in 67 Instituten und Forschungseinrichtungen an den Schlüsseltechnologien von morgen. Im Mittelpunkt stehen dabei die Bedürfnisse des Menschen wie Gesundheit, Sicherheit, Kommunikation, Mobilität, Energie und Umwelt. Seien Sie mit dabei, wenn aus Visionen Realität wird.

www.fraunhofer.de/jobs

Reply
Living network

Du bist einzigartig.
„Termine muss ich nicht alle im Kopf haben. Aber die Ideen dazu will ich sofort loswerden.“

Wir suchen Hochschulabsolventen/innen mit Informatik-/Wirtschafts-/Mathematik oder Naturwissenschafts-Hintergrund als Developer und Consultants (m/w).

Wir sind anders: Querdenken und Individualität gepaart mit hoher Professionalität sind unsere Erfolgsfaktoren. Was man sich vorstellen kann, kann man auch umsetzen. Wir leben eine Kultur, in der jeder sofort hands-on und aktiv dabei ist. Als einzigartiges Netzwerk hochspezialisierter IT-Unternehmen begeistern wir unsere Kunden mit innovativen Lösungen, dazu denken wir über Grenzen hinaus und verwirklichen unsere Ideen. Wir erreichen unsere Ziele gemeinsam.

Interesse geweckt? Erfahre mehr unter www.reply.de

München | Düsseldorf | Hamburg | Hannover | Frankfurt | Gütersloh | Potsdam | Minden | Freiburg

ERSTKLASSIGE JOBS.

Liebe karriereföhrender-Leserinnen und -Leser,

auf Jobware inseriert, wer erstklassige Mitarbeiter für anspruchsvolle Fach- und Führungsaufgaben sucht. Ob weltweit tätiger Konzern oder mittelständisches Unternehmen: Die Vielfalt und Attraktivität der bei Jobware veröffentlichten Stellenanzeigen kann sich sehen lassen.

Ob Absolventen, Young Professionals oder berufserfahrene Fach- und Führungskräfte, ob Ingenieure, IT-Spezialisten oder Betriebswirte: Bei Jobware findet jeder schnell und unkompliziert erstklassige und auch wirklich noch offene Positionen.



Trainee-Programm der Aareal Bank

„Ich bin bereit, Verantwortung zu übernehmen und als Trainee über mich hinauszuwachsen.“

Sie begeistern sich für Bank- und Immobilien Themen? Dann sind Sie bei der Aareal Bank in Wiesbaden genau richtig. Denn bei uns dreht sich alles um die Immobilienfinanzierung: in Europa, Nordamerika und im asiatisch-pazifischen Raum.

Mit unserem Trainee-Programm bereiten wir Sie optimal auf Ihre zukünftigen Herausforderungen auf nationaler und internationaler Ebene vor. Sie sammeln Erfahrung in unseren Länderreferaten und Filialen - und nehmen an den verschiedensten Vorlesungen und Seminaren teil. Ihren Lernprozess steuern Sie in einem von uns vorgegebenen Rahmen eigenverantwortlich. Einzige Bedingung: Wenn es darauf ankommt, müssen Sie mit den dabei vermittelten Inhalten unseres Kerngeschäfts vertraut sein. Damit Sie wissen, wie sich Ihre Karriere entwickelt, zeigen wir Ihnen von Anfang an klare Perspektiven auf.

Für weitere Informationen besuchen Sie bitte unsere Karriereseite unter www.aareal-bank.com.

Ihr Kontakt:
Birgid Schlasius, Telefon 0611 348-2715, human.resources@aareal-bank.com






FASCINATING AVL WHATEVER YOU HAVE IN MIND

AVL ist das weltweit größte unabhängige Unternehmen für die Entwicklung, Simulation und Prüfung von Antriebssystemen. Wir suchen junge Menschen, die aktiv die Zukunft der Mobilität mitgestalten wollen. Egal ob in Graz, Mainz, München, Stuttgart, Ingolstadt, Regensburg oder Remscheid – bei uns könnt ihr etwas bewegen. Bewirbt euch jetzt um eine Werkstudententätigkeit bei AVL und setzt die Theorie in die Praxis um! Einen Einblick in die Welt von AVL bekommt ihr auf www.avl.com/jobs




ERSTKLASSIGE BEWERBER.



Probieren Sie's aus! Einfach www.jobware.de eingeben oder QR-Code mit dem Smartphone scannen und ab zur Jobsuche.




Verbinde Deine Karrierewünsche mit weltweiten Chancen.

Your career connection.




LEONI ist führender, international präsenter Hersteller von Drähten, optischen Fasern, Kabeln und Kabelsystemen. Mit rund 60.000 Mitarbeitern in 33 Ländern bieten wir überall auf der Welt Chancen, damit Menschen optimale Bedingungen der Welt Chancen, damit Menschen optimale Bedingungen vorfinden, um ihre Begabungen zu entfalten. Unsere Unternehmenskultur, die individuelle Förderung von Talenten und unser Teamgeist machen LEONI zu einem Top-Arbeitgeber für anspruchsvolle Persönlichkeiten, die offen für neue Herausforderungen sind. Gehören Sie dazu? Dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung. www.leoni.com





KOMPETENZ BEWEISEN.

Weniger ist mehr.

Haben Sie während Ihres Studiums ein Praktikum absolviert oder sind einer Werkstudententätigkeit nachgegangen? Dann haben Sie schon gute Karten auf einen Job. Jetzt muss es Ihnen nur noch gelingen, Ihre Erfahrungen in einen strukturierten Lebenslauf zu bringen.

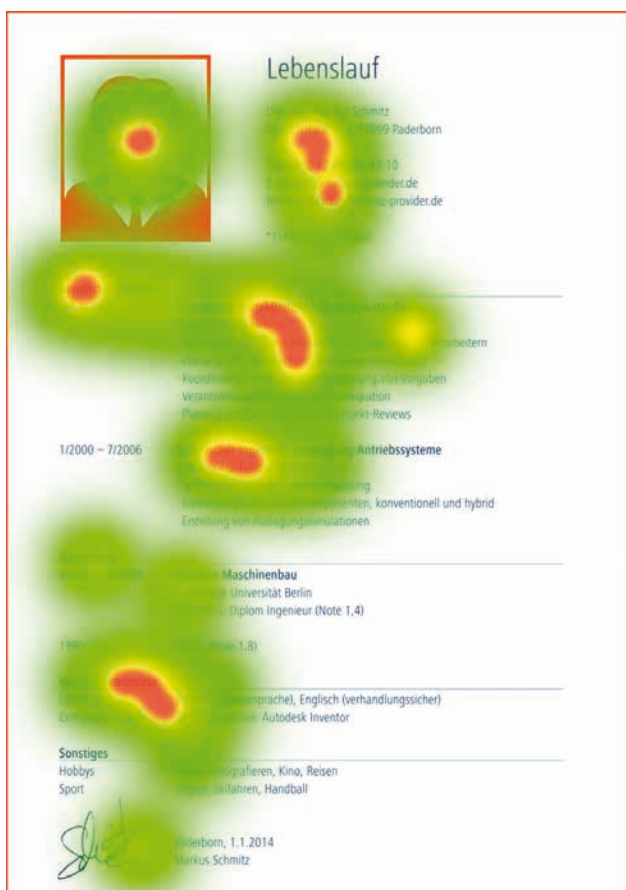
Sortieren Sie Ihre Angaben so, dass das Aktuellste oben steht. Heben Sie Wichtiges hervor und zählen Sie nur die für die ausgeschriebene Position relevanten Stationen auf. Personaler empfehlen Berufsanfängern, den Lebenslauf auf ein oder maximal zwei Seiten zu beschränken. Zu lange Lebensläufe sind echte Einstellungskiller.



Die Größe der Seiten gibt den Anteil der jeweils abgegebenen Stimmen wieder.

Quelle: Jobware Bewerberstudie

EYE-CATCHER PLATZIEREN.



Quelle: Jobware Bewerberstudie 2014

Die farbigen Flächen dieser Heatmap markieren die Bereiche, die die Personaler besonders lange oder oft betrachtet haben, dabei gibt der Farbton von grün (schwach) über gelb nach rot (stark) die Intensität der Aufmerksamkeit wieder.

Beeindrucken Sie Personaler auf den ersten Blick!

Wer Informationen zu Clustern wie persönliche Daten, berufliche Stationen oder Ausbildung zusammenfasst, ist klar im Vorteil. Auch ein professionelles Bewerbungsfoto kann Ihre Einstellungschancen verbessern.

Die Jobware-Eye-Tracking-Analyse von Anschreiben und Lebensläufen zeigt, dass Personaler als geübte Leser von Bewerbungen gezielt nach Schlüsselkompetenzen suchen. Sind diese nicht schnell auffindbar, werden Bewerbungen häufig als unstrukturiert wahrgenommen.

So bewerten Personaler ein Bewerbungsfoto:



Quelle: Jobware Bewerberstudie 2014



„Ein individuelles Anschreiben ist Ihr persönlicher Türöffner – egal, ob bei einer E-Mail-, Online- oder Papierbewerbung. Mit einer fehlerfreien Bewerbung erhöhen Sie Ihre Chance auf Einstellung signifikant.“
Björn Thomsen

ANSCHREIBEN

In fünf Minuten zum perfekten Anschreiben! Jobware unterstützt Sie mit einem erstklassigen Anschreibengenerator dabei, Ihre Bewerbung schnell auch zu einem formal korrekten Aushängeschild zu machen. Erfahren Sie mehr auf:
<http://anschreiben2go.de>

RICHTIG BEWERBEN.

Renommierte Personalexperten geben Einblick in ihren Erfahrungsschatz und sagen, mit welchen Fehlern Unternehmen sich regelmäßig konfrontiert sehen.

Damit Sie die Chancen Ihrer Bewerbung steigern, enthält der Jobware Karriere-Ratgeber wertvolle Tipps rund um Jobsuche und Bewerbung. Wie findet man den richtigen Job? Welche Strategie sollte idealerweise bereits bei der Formulierung der Bewerbung verfolgt werden, und wie führt man diese Strategie im Vorstellungsgespräch erfolgreich fort? Gerne unterstützt Jobware Sie auf dem Weg zu einer erfolgreichen Karriere.

Embedded Success **dSPACE**



„Ein gutes Foto ist jeden Cent Wert. Es kann Sympathie wecken und sich deutlich stärker als Worte einprägen.“
Harald Wilde

FOTO

Seit dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz kann niemand von Ihnen verlangen, Ihrer Bewerbung ein Foto beizufügen. Es wird aber weiterhin als selbstverständlich erachtet. Schließlich erleichtert es das Foto, sich ein Bild vom Bewerber zu machen. Damit kommt dem Foto eine überaus große Bedeutung zu. Weitere Infos: <http://jw.de/Foto>



„Bewerben Sie sich immer dann, wenn Sie von zwei Dingen überzeugt sind: Die Ausschreibung passt zu Ihnen – und Sie passen zum Unternehmen. Nur so werden Ihre Bewerbung überzeugend und Ihr persönlicher Eindruck authentisch sein.“
Daniela Gehring

MOTIVATION

Den passenden Job zu finden, ist eine große Herausforderung, und ganz nebenbei auch mit mehr oder weniger viel Glück verbunden. Wer genau weiß, was er will und was er kann, trifft mit höherer Wahrscheinlichkeit die richtige Entscheidung.
<http://jw.de/Motivation>



„Der Lebenslauf ist das Markenzeichen einer Bewerbung. Er sollte prägnant die wesentlichen Eckdaten schildern. Wichtig ist dabei, das Besondere an seiner Person darzustellen und authentisch zu sein.“
Konstanze Marinoff

LEBENS LAUF

Wir helfen Ihnen, Ihren Lebenslauf richtig zu strukturieren und auf die jeweilige Position perfekt zuzuschneiden. Der Maßanzug schlägt hier klar die Konfektionsware. Mehr dazu unter:
<http://jw.de/Lebenslauf>



„Unser Tipp fürs Vorstellungsgespräch: Zeigen Sie sich so, wie Sie sind, mit all Ihren Facetten. Nur so können Sie und das Unternehmen herausfinden, ob sie zusammenpassen.“
Inka Blume

VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Wir zeigen Ihnen, mit welchen Mustern Sie selbst solche Gesprächspartner überzeugen, die schon auf mehrere Hundert durchgeführte Vorstellungsgespräche zurückblicken:

<http://jw.de/Vorstellungsgespraech>



„Recherchen zu einer angemessenen Gehaltsangabe helfen, Unsicherheiten zu beseitigen – so kennen Sie Ihren eigenen Marktwert und können sicher und selbstbewusst verhandeln.“

Jana Reineke

GEHALT

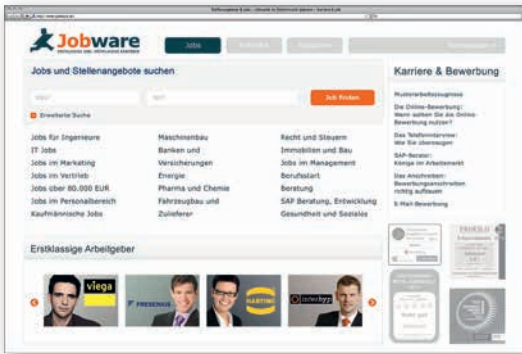
Ein branchenübliches Gehalt lässt sich bei optimalen Rahmenbedingungen durch variable Anteile und gute Argumente aufbessern. Wir zeigen Ihnen, was sich im Einzelnen dahinter verbirgt: <http://jw.de/Gehalt>



Viele weitere nützliche Tipps rund um Jobsuche und Bewerbung finden Sie im Ratgeber von Jobware. Klicken Sie auf www.jobware.de/ratgeber oder scannen Sie einfach den QR-Code mit dem Smartphone.



Erstklassige Jobs & Praktika finden Sie online, mobile & social



online: www.jobware.de



www.jobware.de/Praktikum



facebook.de/jobware



xing.com/jobware, twitter.com/jobware

Bereits jeder vierte Bundesbürger (26 Prozent) nutzt einen Tablet-Computer. Das entspricht rund 18 Millionen Personen, wie eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Hightech-Verbands BITKOM ergeben hat. Die Verbreitung von leistungsfähigen Smartphones boomt ebenfalls auf höchstem Niveau.

Diese Entwicklung hat auch die Jobsuche voll erfasst. Nahezu jede zweite deutsche Fach- und Führungskraft liest über das Smartphone oder Tablet Stellenanzeigen. Mehr als die Hälfte hiervon wünscht sich entsprechend angepasste Stellenanzeigen. Von diesen mobilen Lesern hat sich jeder zehnte bereits über das mobile Endgerät beworben, jeder dritte wünscht sich die Option hierzu.*

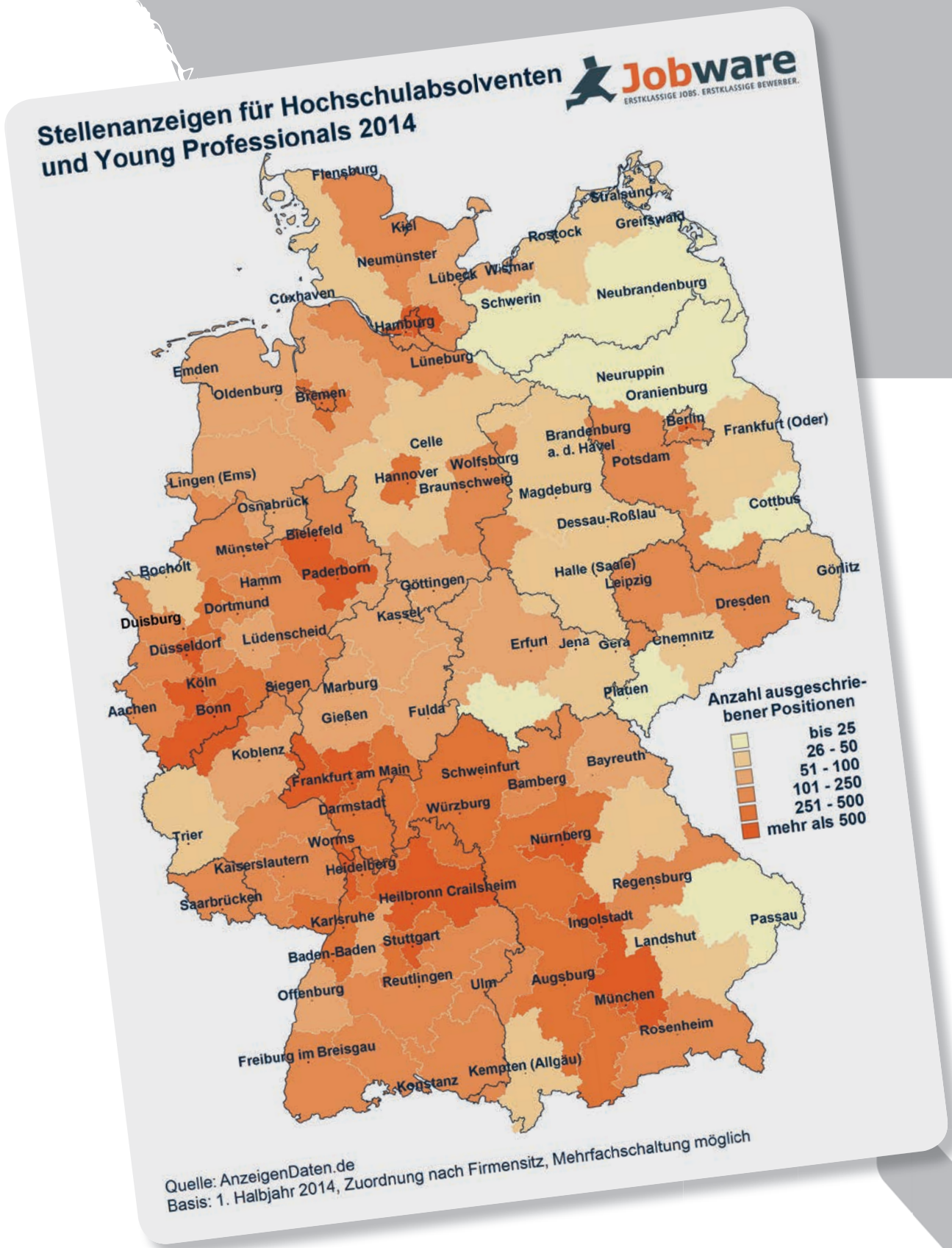
Bei Jobware finden Sie daher Jobs und Praktika auf allen verfügbaren Kanälen.



mobile: im Apple iTunes Store und unter Google Play

* Im Auftrag von Jobware wurden mehr als 1.400 Fach- und Führungskräfte in Deutschland befragt. Unter wissenschaftlicher Begleitung durch die Hochschule Rhein-Main wurden Verhalten und Erwartungen von Nutzern mobiler Stellenmärkte, mobiler Stellenanzeigen und mobiler Bewerbungen aufgenommen. Zielsetzung war es, die Bedeutung des mobilen Kanals zu erfassen und Bedingungen für die erfolgreiche Ansprache und Gewinnung von Fach- und Führungskräften über diesen neuen Kanal zu ermitteln.

Wo sind die Jobs in Deutschland?

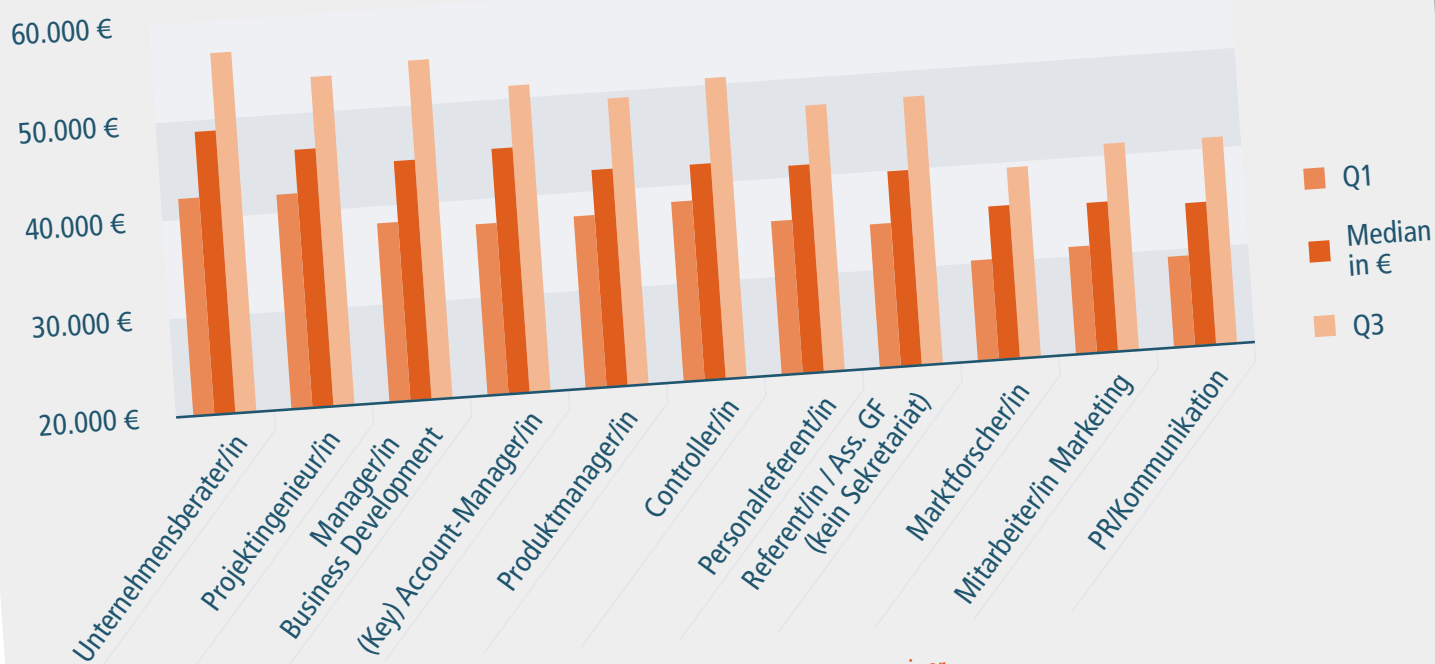


Wo werden Hochschulabsolventen und Young Professionals gesucht? Anhand dieser Karte sehen Sie, ob sich in Ihrer Nähe genügend Unternehmen befinden, die Berufseinsteiger oder Young Professionals mit erster Berufserfahrung suchen, oder ob Sie sich darauf einstellen müssen, eventuell umzuziehen.

GUTE VERDIENSTCHANCEN.

Große Unternehmen klagen überdurchschnittlich häufig über unrealistische Gehaltsvorstellungen und Karriereerwartungen. Damit Sie sich gut vorbereiten können, helfen Ihnen unsere Gehaltsspiegel. Was akademische Berufseinsteiger verdienen, sehen Sie in unserer Grafik.

Gehaltsspiegel für akademische Berufseinsteiger/Absolventen (max. 2 Jahre Berufserfahrung)



Q1: unteres Quartil, 25% verdienen weniger, Median: 50% verdienen mehr, 50% weniger,
 Q3: oberes Quartil, 25% verdienen mehr; Quelle: gehalt.de



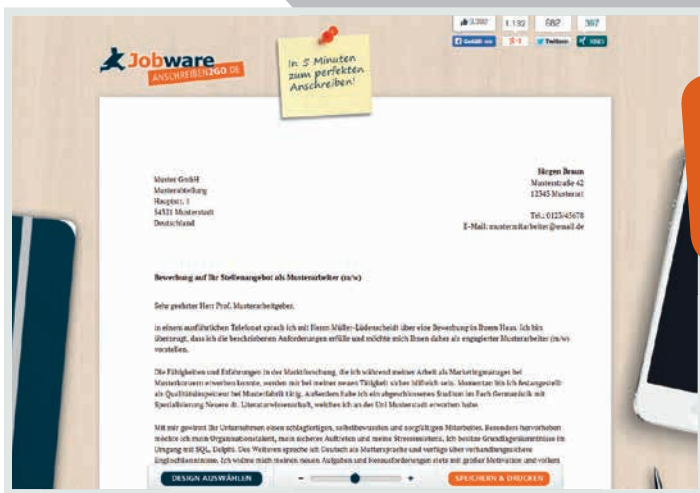
Weitere Gehaltsspiegel zu anderen Branchen finden Sie unter <http://jw.de/Gehaltsspiegel> oder wenn Sie den QR-Code mit dem Smartphone scannen.

ANSCHREIBEN GENERIEREN.

In fünf Minuten zum perfekten Anschreiben

Anschreiben2Go ist ein neues Bewerbungstool von Jobware. Es unterstützt Sie dabei, eine erstklassige Bewerbung zu erstellen. Generieren Sie Ihr individuelles Anschreiben und beeindrucken Sie Personaler mit einem ansprechenden und vor allem fehlerfreien Text.

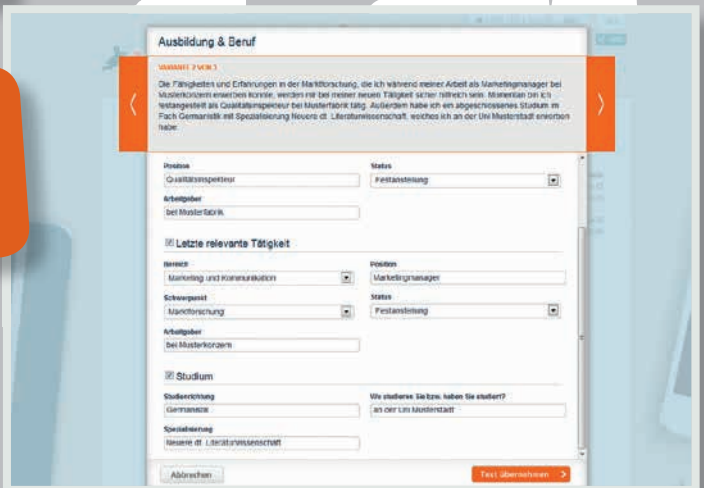
www.anschreiben2go.de



Schritt 1:

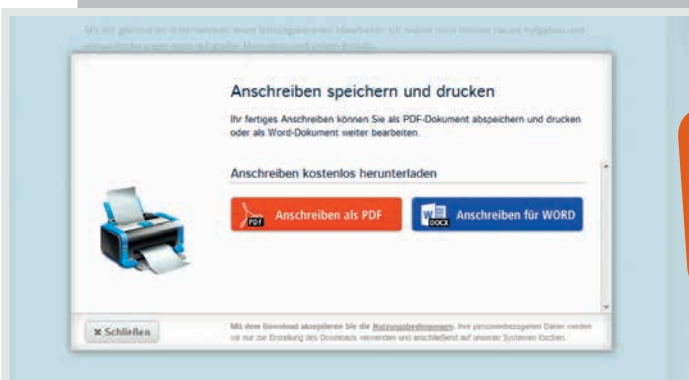
Wählen Sie aus verschiedenen Musteranschreiben und Designvorlagen.

Schritt 2:
Ergänzen Sie Ihr Anschreiben um Ihre Stärken und Fähigkeiten.



Schritt 3:

Speichern und drucken Sie kostenlos: Ihr Anschreiben gehört Ihnen.





Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Mittlerer Pfad 15
70499 Stuttgart
Internet: www.de.ey.com/karriere

Kontakt

Employer Branding & Recruitment / Human Resources GSA (Germany, Switzerland, Austria)
Fon: 06196 996-10005
E-Mail: karriere@de.ey.com

Unternehmensgeschichte

Die globale EY-Organisation ist einer der Marktführer in der Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung. Mit unserer Erfahrung, unserem Wissen und unseren Leistungen stärken wir weltweit das Vertrauen in die Wirtschaft und die Finanzmärkte. Dafür sind wir bestens gerüstet: mit hervorragend ausgebildeten Mitarbeitern, starken Teams, exzellenten Leistungen und einem sprichwörtlichen Kundenservice. Unser Ziel ist es, Dinge voranzubringen und entscheidend besser zu machen – für unsere Mitarbeiter, unsere Mandanten und die Gesellschaft, in der wir leben. Dafür steht unser weltweiter Anspruch „Building a better working world“.

Anzahl der Standorte in Deutschland

22

Anzahl der Standorte weltweit

Weltweit in 150 Ländern (Internationale Ernst & Young-Organisation)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Zirka 1500 Berufseinsteiger im Fiskaljahr 2013/2014

Mitarbeiterförderung

EY verfügt über ein leistungsstarkes Personalentwicklungsprogramm. Es basiert auf den Säulen Lernen, Erfahrung und Coaching – unterstützt durch regelmäßiges Feedback eines persönlichen Counselors. Es eröffnet Ihnen eine Vielzahl an Möglichkeiten zur fachlichen, sowie persönlichen Weiterbildung.

Tätigkeitsbereiche

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Transaktionsberatung und Managementberatung

Anforderungsprofil

Gute bis sehr gute Examensergebnisse, kurze Studiendauer, relevante, studienbegleitende Praktika (In-/Ausland) und/oder erste Berufserfahrung, gute Englisch- und EDV-Kenntnisse, überzeugendes Auftreten, ausgeprägte analytische und konzeptionelle Fähigkeiten, Mobilität, Teamfähigkeit, Flexibilität, Zielstrebigkeit, Eigeninitiative

Karriereaussichten

Einstieg als Assistant/Consultant/Trainee bis hin zum Partner

Angebote für StudentInnen

Praktika: Möglich in allen Bereichen; Dauer mindestens sechs Wochen. Studien- und Diplomarbeiten: Möglich nach vorherigem Praktikum

Einstiegsvergütung

Branchenüblich

Einstiegsprogramme

Training-on-the-Job in Verbindung mit intensivem Fach- und Persönlichkeitstraining. Praktika & Direkt-einstieg als Assistant in allen Fachbereichen. Trainee-programm AuditPLUS (Wirtschaftsprüfung) Praktikantenentsendungsprogramm Set Sail

Siehe Anzeige Seite 55



FERCHAU Engineering GmbH

Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Internet: www.ferchau.de

Kontakt

Alexa Wigger
Fon: 02261 3006-120
Fax: 02261 3006-99
E-Mail: bewerber@ferchau.de

Branche

Engineering- und IT-Dienstleistungen

Produkte/Dienstleistungen

Entwickeln, Konstruieren, Dokumentieren, Projektieren, Programmieren und Berechnen

Anzahl der Standorte

Über 60 Standorte in Deutschland

Jahresumsatz

Über 460 Mio. Euro (Stand: 31.12.2013)

Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als 6000 Ingenieure, IT-Consultants, Techniker und Technische Zeichner (Stand: 31.12.2013)

Bedarf an HochschulabsolventInnen

1000 Mitarbeiter (m/w), davon 500 Hochschulabsolventen sowie 500 Young Professionals und Professionals

Gesuchte Fachrichtungen

Anlagen-/Maschinenbau, Elektrotechnik, Fahrzeugtechnik, Informationstechnik, Luft- und Raumfahrttechnik, Schiffbau- und Meerestechnik, Wirtschaftsingenieurwesen

Einsatzmöglichkeiten

Fachkarriere Technik

- Technischer Mitarbeiter (m/w)
- Professional
- (Senior) Professional

Führungskarriere Technik

- Technischer Mitarbeiter (m/w)
- Projektleiter (m/w)
- Fachteamleiter (m/w)
- Leiter Technisches Büro (m/w)
- Technischer Leiter (m/w)

Karriere Vertrieb

- Trainee (m/w)
- Vertriebsassistent (m/w)
- Account Manager (m/w)
- (Senior) Account Manager (m/w)
- Key Account Manager (m/w)
- Leiter IT-Solutions (m/w)
- Stellvertretender Niederlassungsleiter (m/w)
- Niederlassungsleiter (m/w)
- Regionalleiter (m/w)
- Vertriebsleiter (m/w)

Einstiegsprogramme

Direkteinstieg; Trainee im Vertrieb

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auswahlverfahren

Bewerberinterview, Qualifikations-Check, ggf. Assessment Center

Angebote für StudentInnen

Praktika sind möglich, Diplomarbeiten werden betreut

Siehe Anzeige Umschlagseite 2



German Graduate School of Management and Law gGmbH

Bildungscampus 2
74076 Heilbronn
Internet: www.ggs.de/studium

Kontakt

Elvira Herzog
Fon: 07131 645636-17
E-Mail: elvira.herzog@ggs.de

Auf einen Blick

Die GGS ist Deutschlands innovative Business School für Management und Unternehmensrecht mit Sitz in Heilbronn. Ziel der staatlich anerkannten privaten Hochschule ist es, verantwortungsbewusste Führungspersönlichkeiten zu entwickeln. Träger der Hochschule ist die Dieter Schwarz Stiftung, die alle GGS-Studierenden mit attraktiven Stipendien unterstützt. Als forschungsstarke und zugleich praxisverbundene Hochschule richtet sich die GGS mit ihren Programmen an den Führungsnachwuchs. Die Kernkompetenz liegt in der berufsbegleitenden Aus- und Weiterbildung auf hohem Niveau. Neben den fachbezogenen Lerninhalten steht die persönliche Entwicklung der Studierenden im Mittelpunkt der individuellen Betreuung.

The Leeds MSc in Business Management

Dieser Studiengang findet in internationaler Zusammenarbeit mit der Leeds University Business School statt. Der MSc in Business Management vermittelt betriebswirtschaftliches Know-how sowie analytische Fähigkeiten und Managementkompetenzen. Nächster Studienstart: Januar 2015

MBA

Das MBA-Programm bereitet die Studierenden auf anspruchsvolle Führungsaufgaben vor. Der MBA geht verstärkt auf globale Themen und auf Corporate Social Responsibility ein. Nächster Studienstart: März 2015

MSc in Management

(Schwerpunkt: Handelslogistik oder Dienstleistungsmanagement)

Fragen des modernen Dienstleistungsmanagements und das Management von Logistikprozessen in Groß- und Einzelhandel stehen im Mittelpunkt dieses Studiengangs, der unmittelbar nach dem ersten Hochschulabschluss studiert werden kann. Nächster Studienstart: Oktober 2015

LL.M. in Business Law

Jura für Nicht-Juristen oder Recht für Manager. Nur wer fundierte Rechtskenntnisse hat, kann rechtliche Chancen und Risiken effizient steuern und Strukturen und Prozesse in allen Unternehmensbereichen bestmöglich nutzen und gestalten. Nächster Studienstart: Oktober 2015

LL.M. in Legal Management

Der LL.M. in Legal Management widmet sich den Bereichen Unternehmensrecht, Managementkompetenz und Soft Skills und bereitet die Studierenden damit optimal auf ihre Tätigkeit als Syndikus-Anwalt vor. Nächster Studienstart: Oktober 2015

Siehe Anzeige Seite 25



HeidelbergCement AG

Berliner Straße 6
69120 Heidelberg
Internet: www.heidelbergcement.de/karriere

Kontakt

Ansprechpartner Studierende
Marion Kinscher
Personalentwicklung
Fon: 06221 481-13375
E-Mail: marion.kinscher@heidelbergcement.com

Ansprechpartner Absolventen
Natalie Greineck
Nachwuchsmanagement
Fon: 06221 481-32010
Fax: 06221 481-13296
E-Mail: natalie.greineck@heidelbergcement.com

Branche

Baustoffhersteller

Produkte/Dienstleistungen

Zement, Beton, Sand und Kies

Anzahl der Standorte

2500 Standorte in 40 Ländern

Jahresumsatz

Ca. 14 Mrd. Euro im Jahr 2013

Anzahl der MitarbeiterInnen

Rund 52.000 weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 10 bis 15 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Wirtschaftsingenieurwesen, Bauingenieurwesen, Rohstoffingenieurwesen, Geowissenschaften, Informatik, Betriebswirtschaftslehre

Einstiegsprogramme

Praktika, Abschlussarbeiten, Traineeprogramme, Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit

Auswahlverfahren

Interview

Einstiegsgehalt

Zwischen 42.000 und 45.000 Euro p. a.

Auslandstätigkeit

Möglich

Angebote für StudentInnen

Praktika und Abschlussarbeiten in kaufmännischen und technischen Bereichen möglich. Einsatzmöglichkeiten für ca. 80 Studierende pro Jahr.

Siehe Anzeige Seite 15

HFH • Hamburger Fern-Hochschule gem. GmbH

Alter Teichweg 19
22081 Hamburg
Internet: www.hamburger-fh.de

Kontakt

Studienberatung
Fon: 040 35094-360
Fax: 040 35094-310
E-Mail: info@hamburger-fh.de

Auf einen Blick

Mit rund 10.000 Studierenden ist die HFH Hamburg Fern-Hochschule eine der größten privaten Hochschulen Deutschlands. An mehr als 50 regionalen Studienzentren bietet die staatlich anerkannte und gemeinnützige Hochschule ihren Studierenden eine wohnortnahe Betreuung. Angeboten werden zahlreiche ausbildungs- und berufs begleitende Bachelorstudiengänge sowie Masterprogramme in den Bereichen Gesundheit und Pflege, Technik, Wirtschaft und Recht.

Bachelorstudiengänge der HFH:

- Betriebswirtschaft (B.A.)
- Betriebswirtschaft dual (B.A.)
- Hamburger Logistik-Bachelor (B.A.)
- Gesundheits- und Sozialmanagement (B.A.)
- Health Care Studies (B.Sc.) für Auszubildende der Ergotherapie, Pflege, Logopädie und Physiotherapie
- Health Care Studies (B.Sc.) für Berufserfahrene
- Pflegemanagement (B.A.)
- Wirtschaftsingenieurwesen (B.Eng.)
- Wirtschaftsrecht (LL.B.)
- Wirtschaftsrecht online (LL.B.)

Weiterführende Studiengänge (Master):

- Betriebswirtschaft (M.A.)
- General Management (MBA)
- Management von Organisationen und Personal im Gesundheitswesen (M.A.)
- Maschinenbau (M.Eng.)
- Wirtschaftsrecht online (LL.M.)

Besondere Studienprogramme:

Zahlreiche Studienprogramme für ausgewählte Zielgruppen ermöglichen eine verkürzte Studienzeit bzw. den parallelen Erwerb von Studienabschluss und Berufsausbildung.

Akademische Weiterbildung:

Die HFH bietet eine Vielzahl ihrer Module auch als separate Zertifikatskurse an. So können einzelne Bereiche gezielt in der akademischen Weiterbildung vertieft werden. Die Zertifikatskurse sind über ein Semester angelegt.

Organisation des Fernstudiums:

Im Gegensatz zu einem Präsenzstudium können sich Studierende einer Fernhochschule den Lehrstoff zeitlich flexibel und von der Hochschule räumlich unabhängig erschließen. Bei ihren Fernstudiengängen bietet die HFH zur Unterstützung des Selbststudiums Präsenzlehreveranstaltungen an mehr als 50 Studienzentren in Deutschland, Österreich und der Schweiz an. Geleitet von über 1200 Lehrbeauftragten, werden die Studieninhalte vertieft, diskutiert und in entsprechenden Übungen angewandt. Feste Studiengruppen fördern den Lernfortschritt und die Kommunikation. Deshalb immatrikuliert die HFH für das Fernstudium jährlich zu zwei festen Terminen: jeweils zum 1. Januar und zum 1. Juli.

Online-Studium:

Im Bereich Wirtschaftsrecht bietet die HFH Online-Studiengänge an, ein Einstieg ist jederzeit möglich.

Siehe Anzeige Seite 11

Lidl Personaldienstleistung GmbH & Co. KG

Rötelsstraße 30
74172 Neckarsulm
Internet: www.karriere-bei-lidl.de
www.facebook.com/lidl
www.twitter.com/lidl
www.xing.com/company/lidl

Kontakt

Abteilung Recruiting
E-Mail: bewerbung@lidl.de

Branche

Lebensmitteleinzelhandel

Produkte/Dienstleistungen

Über 1600 verschiedene Artikel des täglichen Bedarfs – neben Qualitätseigenmarken auch Markenartikel. Dazu gehören Molkereiprodukte, Tiefkühlkost, Wurstwaren, Frischfleisch und -geflügel, täglich frisches Obst und Gemüse sowie ein vielseitiges Brotsortiment.

Anzahl der Standorte

26 Länder, 38 Regionalgesellschaften in Deutschland

Jahresumsatz

Verkaufsumsatz in Deutschland ca. 18 Mrd. Euro (brutto) im Geschäftsjahr 2012/2013

Anzahl der MitarbeiterInnen

In Deutschland über 70.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Über 100 pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Vorzugsweise Studiengänge mit wirtschaftswissenschaftlicher Ausrichtung sowie Informatik und Wirtschaftsinformatik

Einsatzmöglichkeiten

Deutschlandweit als Verkaufsleiter (w/m) oder an unserem Hauptsitz in Neckarsulm in den Fachbereichen IT, Einkauf, Personal, Logistik, Verwaltung u. v. m.

Einstiegsprogramme

Traineeprogramm International am Hauptsitz in Neckarsulm, Direkteinstieg mit umfangreicher Einarbeitung für den Job des Verkaufsleiters (w/m)

Mögliche Einstiegstermine

Jederzeit nach Ausschreibung

Auswahlverfahren

Mehrstufiges Auswahlverfahren, je nach angestrebter Position

Einstiegsgehalt

Als Verkaufsleiter (w/m) 63.000 Euro Einstiegsgehalt zzgl. eines neutralen Firmenwagens
Ein individuelles Gehalt für andere Positionen in einer Lidl Regionalgesellschaft oder am Hauptsitz in Neckarsulm

Auslandstätigkeit

Möglich, abhängig von Bereich. Teil des Traineeprogramm International

Angebote für StudentInnen

Werkstudententätigkeit und Praktika je nach Ausschreibung

Siehe Anzeige Seite 5



SÜDZUCKER AG

Maximilianstraße 10
68165 Mannheim
Internet: www.suedzucker.de
www.facebook.com/suedzuckerkarriere
www.twitter.com/suedzucker_jobs

Kontakt

Christiane Senglaub
Fon: 0621 421-381
Fax: 0621 421-476
E-Mail: bewerberinfo@suedzucker.de

Branche

Nahrungsmittelindustrie

Produkte/Dienstleistungen

Zucker, Süßungsmittel, Funktional Food, Tiefkühlkost, Bioethanol, Fruchtsaftkonzentrat

Anzahl der Standorte

Weltweit

Jahresumsatz

7,7 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

18.500 Mitarbeiter weltweit

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 50 pro Jahr in Deutschland

Gesuchte Fachrichtungen

Betriebswirtschaft, Wirtschaftsingenieurwesen, Ingenieurwesen (Verfahrenstechnik, Maschinenbau), Chemie, Lebensmittelchemie, Agraringenieurwesen, Informatik

Einsatzmöglichkeiten

Finanzen, Controlling, Vertrieb, Marketing, IT, Technik/Produktion, F&E, Agrarbereich

Einstiegsprogramme

Traineeprogramme und Direkteinstieg

Mögliche Einstiegstermine

Laufend

Auswahlverfahren

Vorstellungsgespräche oder Assessment Center

Einstiegsgehalt

Ab 45.000 Euro im Jahr

Auslandstätigkeit

Bei entsprechenden Sprachkenntnissen möglich

Angebote für StudentInnen

Praktika, Werkstudententätigkeiten, Betreuung von Abschlussarbeiten

Siehe Anzeige Umschlagseite 4



Unilever Deutschland GmbH

Unilever Deutschland
HR Services – Enterprise Support
Strandkai 1
20457 Hamburg
Internet: www.unilever.de

Kontakt

Fon: 0800 000-7530 (für allgemeine Anfragen)
E-Mail: es.hrservicesde@unileverhrservices.com

Branche

Konsumgüter

Produkte/Dienstleistungen

Foods, Personal Care, Home Care, Refreshment

Anzahl der Standorte

Unilever ist in über 100 Ländern vertreten. Die Hauptsitze des Konzerns befinden sich in Rotterdam und London, für Deutschland, Österreich und die Schweiz jedoch in Hamburg.

Jahresumsatz

49,8 Mrd. Euro

Anzahl der MitarbeiterInnen

174.000

Bedarf an HochschulabsolventInnen

Ca. 20 Traineestellen pro Jahr

Gesuchte Fachrichtungen

Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Maschinenbau, Verfahrenstechnik, Lebensmitteltechnologie, Chemie, Chemieingenieurwesen und artverwandte Studiengänge

Einsatzmöglichkeiten

Marketing, Customer Development, Controlling/Finanzmanagement, Research & Development, Supply Chain Management oder Technisches Management

Einstiegsprogramme

Unilever Future Leaders Programme (Management-Nachwuchsprogramm) sowie Direkteinstieg für AbsolventInnen technischer und naturwissenschaftlicher Studiengänge

Mögliche Einstiegstermine

Das ganze Jahr über

Auswahlverfahren

Vierstufiges Auswahlverfahren:

1. Online-Bewerbung
2. eTest
3. Telefoninterview
4. Assessment Center

Einstiegsgehalt

Ab 45.500 Euro im Jahr

Auslandstätigkeit

Innerhalb des Unilever Future Leaders Programme sind Auslandsaufenthalte möglich.

Angebote für StudentInnen

Unilever bietet jährlich ca. 300 Praktikumsstellen in verschiedenen Bereichen an. Die Praktikumsdauer beträgt zwischen 3 und 6 Monaten. Studenten haben zudem die Möglichkeit, eine praxisorientierte Abschlussarbeit bei Unilever zu schreiben.

Siehe Anzeige Seite 7



Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen – ZFH

Konrad-Zuse-Straße 1
56075 Koblenz
Internet: www.zfh.de
www.zfh.de/master

Kontakt

Dr. Margot Klinkner
Fon: 0261 91538-16
Fax: 0261 91538-23
E-Mail: m.klinkner@zfh.de
beratung@zfh.de

Auf einen Blick

Die ZFH – Zentralstelle für Fernstudien an Fachhochschulen ist der bundesweit größte Anbieter von Fernstudiengängen an Fachhochschulen mit akademischem Abschluss. Sie ist eine wissenschaftliche Einrichtung der Länder Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland und kooperiert mit den 13 Hochschulen dieser Bundesländer und länderübergreifend mit weiteren Hochschulen in Bayern, Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen.

Der Fernstudienverbund besteht seit mehr als 15 Jahren – das Repertoire umfasst über 50 Angebote wirtschaftswissenschaftlicher, technischer und sozialwissenschaftlicher Fachrichtungen, darunter 18 MBA- und Masterstudiengänge sowie 14 Bachelorstudiengänge unterschiedlicher Ausrichtung.

Alle ZFH-Fernstudiengänge mit dem akademischen Ziel des Bachelor- oder Masterabschlusses sind durch Akkreditierungsagenturen zertifiziert und somit international anerkannt.

Derzeit sind über 4600 Fernstudierende an den Hochschulen des ZFH-Verbunds eingeschrieben.

Blended Learning: Der Mix macht's

Das Konzept des Fernstudiums ermöglicht ein weitgehend zeit- und ortsunabhängiges Studieren – Beruf, Familie und Studium lassen sich gut vereinbaren. Eine abwechslungsreiche Mischung aus Selbststudium, virtuellen Lernkomponenten und Präsenzveranstaltungen vereint mit fachlicher Begleitung und intensiver Betreuung führen zum Studienerfolg. Die Fernstudiengänge im ZFH-Verbund bestehen aus 75 % Selbststudienphasen im Wechsel mit – meist freiwilligen – Präsenzphasen. Die Präsenzveranstaltungen dienen der Vertiefung und Anwendung des selbsterworbenen Wissens, der Klärung offener Fragen und dem persönlichen Kontakt.

Flexibel durch modularen Aufbau

Innerhalb eines Fernstudienangebotes stehen vielfach verschiedene Module zur Auswahl, die einzeln, in Kombination oder auch in Form eines Gesamtstudiums belegt werden können. Wer sich nicht gleich für ein komplettes Studium entschließen möchte, kann in vielen Studienangeboten zunächst einzelne Module zur gezielten Qualifizierung belegen und nach jedem Semester entscheiden, ob er weiterstudieren möchte. Bereits absolvierte Module können auf das Gesamtstudium angerechnet werden, wenn die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind.

Siehe Anzeige Seite 13



VOLLE KRAFT VORAUSS FÜR IHR POTENZIAL UND TALENT.

Die Wirtschaft ist so international und so vielfältig wie wir. Schon heute arbeiten 175.000 Mitarbeiter an schnellerem Wachstum, nutzen beste Perspektiven sowie die Möglichkeiten grenzenloser Vernetzung. Bringen auch Sie Ihre Karriere auf Erfolgskurs.

Jetzt mehr erfahren unter
www.de.ey.com/karriere
#betterworkingworld



„EY“ und „wir“ beziehen sich auf alle deutschen Mitgliedsunternehmen von Ernst & Young Global Limited, einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung nach englischem Recht. ED None.

**Ausbildung + Studium
Weiterbildung + Personal
Gründung + Selbständigkeit**

**Karriere
Start 2015**

Die Bildungs-, Job- und
Gründermesse in Sachsen

MESSE DRESDEN
23. – 25. Januar

Fr. 9 – 17 Uhr, Sa./So. 10 – 17 Uhr

www.messe-karrierestart.de

Veranstalter:

ORTEC Messe und Kongress GmbH · karrierestart@ortec.de ☺ IHRE FREUNDLICHE MESSE



Auszug Rahmenprogramm:

- ▶ Frei zugängliches Fachprogramm mit Vorträgen, Diskussionsrunden und Workshops im Rahmen der Messe
- ▶ Bewerbungsmappencheck für Studenten, Absolventen, Ein- und Umsteiger ... für eine erfolgreiche Jobsuche
- ▶ Bewerbertrainings
- ▶ Vorstellung weiterführender Studiengänge
- ▶ Studieren im Ausland
- ▶ Einstieg in die Berufswelt

Änderungen vorbehalten!

Schwerpunktt Themen

- **Studium**
- **Bildung international**
- **Weiterbildung**
- **Bewerbertrainings**
- **Einstieg in den Beruf**
- **Nachwuchskräftegewinnung**
- **Existenzgründung**

KarriereStart 2014

Fläche: 15.000 m²

Aussteller: 394 – Ausstellerrekord

Besucher: 30.800 – Besucherrekord



Beate Westphal, geboren am 12. Juli 1969 in Berlin, hilft anderen, ihr Talent zu entdecken und sich selbst zu verwirklichen. Seit 2001 arbeitet sie als Traumjob-Detektivin in Berlin und schreibt Bücher. Außerdem betreibt sie ein Keksunternehmen und engagiert sich in der APRIL Stiftung, die deutschlandweit Zukunftswerkstätten zur Berufsorientierung an Universitäten durchführt.

www.keksbank.de und www.aprilstiftung.de.

Beate Westphal

Handzeichen:

Traumjob-Detektivin, Unternehmerin, Buchautorin

1. Wofür schlägt Ihr Herz? Wofür setzen Sie sich in Ihrem Leben ein?
Wenn alle lieben, was sie tun, und tun, was sie lieben!
2. Was raten Sie, wenn ein potenzieller Traumjob aus Angst vor dem Scheitern nicht ergriffen wird?
... sich Erfolgsgeschichten von Menschen anzuhören oder zu lesen, die sich getraut haben und bei denen es gelungen ist. Das macht Mut und inspiriert!
3. Sie haben Wirtschaftswissenschaften sowie Kultur- und Medienmanagement studiert. Heute führen Sie ein Unternehmen. War das schon immer Ihr Ziel?
Ich genieße Erfolgserlebnisse. Schon immer! Früher als Händeläuferin... heute als Unternehmerin.
4. Sie arbeiten seit zehn Jahren als „Keksunternehmerin“ und „Traumjob-Detektivin“ in Berlin. Was kann man sich darunter vorstellen?
Kekse backen kann man sich gut vorstellen, ohne Worte. Als Traumjob-Detektivin stelle ich viele Fragen, trinke dabei guten Kaffee und dann werden die Antworten schlau kombiniert.
5. Wie sieht der Arbeitstag einer Traumjob-Detektivin aus?
Vormittags tue ich, was ich will, und nachmittags unterstütze ich andere Leute dabei, herauszufinden, was sie wirklich wollen.
6. Wie spüren Sie den Traumjob für Menschen auf, die noch auf der Suche sind? Welche Methoden wenden Sie an?
Wie würde wohl ein „echter Detektiv“ vorgehen? Die Methode heißt „Traumjob-Detektiv“ und ist eine Form der Zukunftswerkstatt zur Berufsorientierung.
7. Welchen Ratschlag geben Sie Menschen auf der Suche nach ihrem Traumjob am häufigsten?
Die Zukunftswerkstatt zur Berufsorientierung im APRIL Workbook. Das ist schnell und erfolgreich & geht allein oder mit Freunden.
8. Woran liegt es Ihrer Ansicht nach, dass nicht jeder seinen Traumjob findet?
Viele kennen ihre Talente nicht oder trauen sich nicht...
9. In Ihrem Buch „Eigentlich wär ich gern ... Wie Sie Ihre Talente zum Traumjob machen“ werden die Leser selbst zum Detektiv. Welche zentrale Botschaft war Ihnen besonders wichtig?
Als Detektiv ist man erst ein guter Detektiv, wenn der Fall gelöst ist!
10. Ihr zweites Buch „Das Job-Patchwork-Buch: Kreativität. Freiheit. Selbstverwirklichung“ befasst sich mit dem Thema Patchwork-Karrieren, also der Kombination mehrerer Traumjobs. Welche Erfahrungen haben Sie persönlich mit der Patchwork-Karriere gemacht?
Mein Leben ist interessanter, reicher und viel schöner geworden.

Beate Westphal: Das Job-Patchwork-Buch: Kreativität. Freiheit. Selbstverwirklichung. Campus Verlag 2014. ISBN 978-3593398051. 17,99 Euro



Beate Westphal: Eigentlich wär ich gern... Wie Sie Ihre Talente zum Traumjob machen. Campus Verlag 2010. ISBN 978-3593390963. 17,90 Euro





karrierefuehrer

Medien für Hochschulabsolventen



- Print: 16 karrierefuehrer-Jobmagazine bundesweit an Hochschulen
- Online: das Karriereportal www.karrierefuehrer.de
- Mobil: kostenfreie Apps für Tablet-PCs und Smartphones
- News: aktuelle Infos auf der Facebook-Fanpage und auf Twitter
- Arbeitgeber-Videos in unserer Mediathek und auf unserem YouTube-Channel



Südzucker

hat viele Gesichter

... und interessante Perspektiven für Ihre Karriere: Sie haben frische Ideen sowie eine gesunde Portion Teamgeist? Große Ziele sind für Sie eine Herausforderung? Sie suchen ein modernes, internationales Unternehmen mit flachen Hierarchien und offener Kommunikation? Dann sind Sie bei Südzucker als Führungskräftenachwuchs auf nationaler und internationaler Ebene an der richtigen Stelle!



**SÜDZUCKER**

Südzucker AG
Theodor-Heuss-Anlage 12 – 68165 Mannheim
Telefon: 0621/421-381 – www.suedzuckerjobs.com