Beruf & Erfolg

KOMPASS

Mehr Zeit für den Nachwuchs

Mark Hübner-Weinhold

Sie ist einfach zu doof. Und außerdem undiszipliniert und faul. Die Hamburger Wirtschaft lässt kein gutes Haar an der Jugend. 16 Prozent der Betriebe konnten im Ausbildungsjahr 2008 nicht alle Lehrstellen besetzen. Der Grund: „die mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger“, erklärte unlängst Handelskammer-Vizepräses Karl-Joachim Dreyer.

Die Schuldigen für die Misere sind rasch ausgemacht: Eltern und Lehrer haben eine Generation von Alleswollern und Nichtskönnern herangezüchtet. Dieses Urteil mag vielfach berechtigt sein, greift aber zu kurz. Wenn eine unsportliche, verwöhnte und demotivierte Generation Doof jetzt beim Einstieg ins Berufsleben scheitert, so ist das unser aller Verantwortung und Risiko.

Hierzulande steht Berufstätigkeit höher im Kurs als Familienarbeit. Und damit fängt der Fisch am Kopf an zu stinken. Denn die Personalverantwortlichen in den meisten Firmen stehen dem Thema Teilzeit eher skeptisch gegenüber. Karriere und Kinder – das passt nicht zusammen. Führungskräfte mit 25-Stunden-Verträgen können Sie mit der Lupe suchen.

Die Folge: Wer beruflich vorankommen will oder auf das Einkommen angewiesen ist, muss

Abendblatt-Redakteur Mark Hübner-Weinhold. FOTO: K. BODIG

sein(e) Kind(er) wegorganisieren oder später allein lassen. Wie wichtig uns der Nachwuchs ist, zeigt der Umstand, dass für die Ausbildung zur Erzieherin ein Realschulabschluss reicht. Und seien wir mal ehrlich: So manche Kindergärtnerin oder Tagesmutter bringt kaum einen fehlerfreien deutschen Satz über die Lippen. In diese qualifizierte Obhut delegieren wir also werktags die Zukunft unserer Kinder in den prägenden ersten fünf Lebensjahren. Und wundern uns dann am Ende über die mangelnde Ausbildungsreife …

Woher soll die denn kommen, wenn berufstätige Eltern ihren Nachwuchs vor der Glotze und mit Ballerspielen allein lassen, anstatt präsenter Ansprechpartner und Vorbild zu sein? Hier sind auch die Arbeitgeber gefordert, Eltern die Möglichkeit zu geben, dem Nachwuchs die nötige Ausbildungsreife zu vermitteln – und zwar Männern wie Frauen.

@ abendblatt.de

Hat der Autor recht? Diskutieren Sie mit: **www.abendblatt.de/kompass**

INTERNET BUSINESS-NETZWERKE WERDEN BEI DER JOBSUCHE IMMER WICHTIGER

Karrieremotor mit Fallstricken

Empfehlungen über Xing und Co. gewinnen an Gewicht. Doch der gute Ruf ist online schnell ruiniert.

Andreas Matz

Die schier unglaubliche Zahl von 40 000 Recruitern ist im deutschen Business-Netzwerk Xing unterwegs. Glaubt man Xing-Pressesprecher Thorsten Vespermann ist jeder Karriere-Aspirant gut beraten, sich ein Xing-Konto zuzulegen, sofern er noch keines hat. Etwa drei Millionen deutsche Mitglieder hat der europäische Marktführer aus Hamburg schon. Tendenz steigend. „Die Vorteile bei der Jobsuche liegen auf beiden Seiten“, stellt Vespermann fest. „Ist ein Unternehmen interessant für mich, kann ich schauen, wen ich vielleicht ansprechen kann, um herauszufinden, ob das Unternehmen und seine Kultur zu mir passen.“ Für den Personalentscheider ergibt sich über das Xing-Profil schon ein erstes Bild von der Person, die er später im Gespräch vor sich hat.

Dabei ist Xing eigentlich keine klassische Job-Börse. Anders als bei den gewöhnlichen Job-Portalen gleicht eine Software über einen intelligenten Algorithmus Angebot und Nachfrage miteinander ab. Der Nutzer kann selbst entscheiden, ob er regelmäßig passende Angebote auf seiner Profilseite sehen will. Derjenige der das Angebot schaltet, zahlt 49 Cent pro Klick. Das ist ein Geschäftsmodell ähnlich wie bei Google – nur transparenter. Denn der Inserent kann die Mitglieder, die die Stellenanzeige besuchen, genau identifizieren.

Das scheint den Geschmack der Personalentscheider zu treffen. Nachdem die Rubrik im Oktober 2007 als allgemeiner Marktplatz gestartet war, wurde sie schon im darauffolgenden März in Xing-Jobs umbenannt. Der Grund: Die Stellenausschreibungen boomten. Dabei kennen die meisten deutschen Arbeitnehmer beruflich orientierte Netzwerke im Internet noch gar nicht. 62 Prozent der von Forsa im Januar in einer einschlägigen Studie befragten Erwerbstätigen können sich unter Xing, LinkedIn, Manager Lounge und den anderen Plattformen nichts vorstellen.

Auch Tilo Maack, Inhaber einer kleinen Kreativagentur, sucht erfolgreich über Xing neue Mitarbeiter. „Da findet man schon gute Leute“, kommentiert er. „Aber zusätzlich schalten wir immer noch eine Anzeige im Abendblatt.“ Und Michael A. Picard, Personaldirektor bei Otto, sagt: „Xing ist eine gute Möglichkeit, um aktiv auf Bewerber zuzugehen und einen Pool an zukünftig interessanten Kandidaten aufzubauen.“ An Xing überzeugen laut Picard Interaktivität und der nachhaltige Netzwerkcharakter im Vergleich zu klassischen Jobbörsen. „Job Community Sites wie Xing.com und Linkedin.com werden im modernen Recruitment eine immer wichtigere Rolle spielen.“

Helfen die Netzwerke im Berufsleben wirklich oder ist das ein auf Freiberufler und bestimmte Branchen begrenzter Trend? Zu den in Business-Netzwerken stark vertretenen Branchen und Berufen gehören IT, Banken und Finanzdienstleister, beratende Berufe sowie Medien- und Marketing-Profis. Laut der Forsa-Umfrage rechnen rund zwei Drittel der Befragten damit, dass in den nächsten zehn Jahren die durchschnittliche Verweildauer in den Unternehmen abnehmen wird. Eine klare Mehrheit ist außerdem davon überzeugt, dass Empfehlungen und ein gut ausgebautes Beziehungsnetz bei einer positiven beruflichen Veränderung helfen können. Interessant ist auch die Tatsache, dass der Glaube an den Segen guter Beziehungen mit der Höhe des Haushaltsnettoeinkommens der Befragten korreliert. Dass Business-Netzwerke ein nützliches Werkzeug sein können, Kontakte zu verwalten, bestreitet niemand. Fraglich bleibt, wie weit und wie dauerhaft die Qualität eines solchen Online-Freundeskreises trägt. Doch der noch junge Erfolg der Jobvermittlung in diesen Netzwerken deutet eine interessante Entwicklungstendenz an. Denn die Business-Networks bieten etwas, das an Bedeutung gewinnen wird und über das die klassischen Job-Portale nicht verfügen: Beziehungsnetzwerke und die Möglichkeit, persönliche Empfehlungen auszusprechen.

Gilt Internet-basierte Kontakt- und Beziehungspflege durchaus als geeigneter Hilfsmotor für die Karriere, rückt nach und nach ein anderer Aspekt in den Fokus der Aufmerksamkeit, der sich durchaus als Karrierekiller erweisen kann. Gemeint ist die sogenannte Online-Reputation. Klaus Eck empfiehlt als Fachautor regelmäßiges „Ego-Googeln“. Dafür gibt man den eigenen Namen in Anführungszeichen bei Google ein. Das entstehende Spiegelbild entspricht laut Eck der sogenannten Online-Reputation. Auch Otto-Personaldirektor Picard empfiehlt jedem, sich darüber bewusst zu werden, was über ihn im Internet verbreitet wird, denn „natürlich nutzen wir alle elektronischen Medien, um uns über einen Bewerber zu informieren“.

Ob man dem Ratschlag folgt, möglichst viel im Internet zu publizieren, sei dahingestellt. Doch hüten sollte man sich vor der Annahme, dass es im World Wide Web eine ernst zu nehmende Privatsphäre gäbe. Im Nachhinein kompromittierende Spuren im Netz zu tilgen ist wie Zahnpasta zurück in die Tube zu bekommen. Das Onlinestellen von persönlichen Fotos, Texten, Kommentaren ist immer ein Schritt in die Öffentlichkeit. Aus dem Blickwinkel des beruflichen Fortkommens haben nur seriöse Dinge mit möglichst professionellem Bezug etwas im Internet zu suchen. Stark unterschätzt werden nach Ansicht von Sicherheitsexperten auch die Risiken, die in sozialen Netzen lauern.

DER EXPERTE RÄT: SO SIND SIE ONLINE SICHER

Pavel S. Goryakin arbeitet für das St. Petersburger PC-Sicherheitsunternehmen Agnitum. Er gibt folgende Tipps für die Nutzung von Business-Netzwerken:

- Geben Sie keine heiklen Informationen preis – niemals! Die Softwarearchitektur von sozialen Netzen ist nicht gefeit vor Angriffen sogenannter ID-Diebe. Privatadressen, Versicherungs-, Konto- oder Handynummern sollten nicht im Profil stehen.
- Gestatten Sie anonymen Nutzern kein Einblick in Ihr Profil. Beschränken Sie den Zugriff auf Personen, die Sie persönlich kennen.
- Fügen Sie nur Personen, die Sie kennen, als Freunde Ihrer Liste hinzu. Je kleiner Ihr engster Freundeskreis ist, desto privater und geschützter ist Ihr Online-Profil.
- Trauen Sie niemals reinen Online-Bekanntschaften. Menschen und ihre Identität sind nicht immer, was sie vorgeben.
- Bevorzugen Sie Websites, die eine Verschlüsselung verwenden! Ohne Verschlüsselung können alle Ihre Daten, einschließlich der Passwörter, leicht abgefangen werden.
- Melden Sie Missbrauch – alle Formen von Spam, Belästigung, Stalking oder anderen Arten des Eindringens in Ihr Privatleben – sofort.
- Außerdem: Greifen Sie nicht vom Arbeitsplatz aus auf soziale Netzwerke zu! *(ama)*

Buch der Woche

Die Faultier Strategie
von Susanne Reinker.
Econ Verlag,
223 Seiten,
16,90 Euro.

Inhalt: Die These, die Susanne Reinker als bittere Wahrheit schildert, ist: Sich abstrampeln im Job lohnt sich nicht mehr, weil, wer sein Bestes gibt, kaum noch mit Beförderung, anständigem Gehalt oder sicherem Arbeitsplatz belohnt wird. Stattdessen steigt der Druck bei Dauereinsatz, und selbst jahrelange aufopfernde und erfolgreiche Mühen schützen nicht vor Rationalisierungsmaßnahmen à la ex und hopp. „Wenn das der Preis für all den Fleiß ist – dann sind womöglich die Fleißigen die Dummen“, vermutet die Autorin, die schon mit ihrem Buch „Rache am Chef“ provoziert hatte. Nur der Faulere, meint sie, kann seine Kräfte so sammeln, dass sie ihm und dem Unternehmen nützen. Als Gründe, zum Büro-Faultier zu werden, nennt Susanne Reinker zum Beispiel „Fleiß ist unrentabel“ und „Sie leisten einen ganz persönlichen Beitrag zur Re-Humanisierung der Arbeitswelt.“ Und, am Entlarvendsten: „Es merkt sowieso niemand etwas.“ Das gehöre zum Erschütterndsten, was sich Otto Normalarbeitnehmer noch nicht klargemacht habe, meint Reinker.. Sollte er aber. Um nicht zerrieben zu werden.

⊘⊘⊘⊘⊘ exzellent

VERLOSUNG

Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie unsere

Gewinnhotline (01378) 40 34 67

(50 Cent pro Anruf aus dem Festnetz), geben Sie das Stichwort „Faultier“ an. Oder schreiben Sie eine **Postkarte** an die folgende Adresse:

Hamburger Abendblatt
Beruf & Erfolg
Stichwort: Faultier
20644 Hamburg

Teilnahmeschluss ist der 31. März (Poststempel). Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Präsentation: Das Buch liest sich leicht und zeichnet sich durch prägnante Betitelung der Kapitel aus, die halten, was sie versprechen. Alle paar Seiten hängt ein gezeichnetes Faultier im Text, mit aufdrängenden Sätzen wie „Lieber pseudoloyal als echt arbeitslos.“ Durch den provokanten Ton wird man geneigt, das Ganze auch (selbst-)ironisch zu betrachten.

⊘⊘⊘⊘⊘ gut

Praxiswert: Ist bei der Kühnheit der These erstaunlich hoch. Denn erstens lacht man als Leser streckenweise schallend über den eigentlich ernsten Wandel der Arbeit vom Segen zum Fluch. So scharf ist die verkehrte Arbeitswelt erkannt. Und dass der Arbeitnehmer-Stress am Ende nur Fehlerquote und krankheitsbedingte Fehlzeiten steigert, könnte sogar Arbeitgebern helfen. Zweitens gibt's schön konkrete Tipps. Raus aus der Naivität, rein in die Erkenntnis, dass objektive Leistungsbewertung so realistisch ist wie „der Glaube an Zahnfee und Weihnachtsmann“. Achtung: Wägen Sie besser ab, ob Ihr Arbeitsplatz für Faultierstrategien geeignet ist.

⊘⊘⊘⊘⊘ gut

ALEXANDRA ZU KNYPHAUSEN

WAS MACHT EIGENTLICH EIN …

Ideeologe?

Manuela Keil

Soll es eine verrückte oder eine revolutionäre neue Idee sein? Jens-Uwe Meyer unterscheidet 60 Arten von Ideen. Wenn es darum geht, Scheuklappen abzulegen und neue Denk-Wege zu gehen, ist Meyer als Experte gefragt. Der 42-Jährige ist Ideeologe, ließ sich die Berufsbezeichnung schützen und beschäftigt sich hauptberuflich mit Ideen. Er hilft Unternehmen und Menschen dabei, neue Ideen zu entwickeln, und gründete 2006 seine eigene Firma. Meyer berät Firmen wie Volkswagen, Microsoft und Bärenmarke. In Workshops werden neue Wege erprobt. Für ein Schweizer Reiseunternehmen seien im ersten Schritt Alkoholikerreisen und schließlich Destillieriereisen nach Schottland herausgekommen.

„Es geht darum, Bewährtes durch Neues zu ergänzen und dabei auf Trends von Zukunftsforschern aufzubauen“, sagt Meyer. „Ich verändere den Denkrahmen von Menschen und bin quasi das Bindeglied zwischen den Trendforschern und dem strategischen Management.“ Aus den neuen Ideen werden Konzepte abgeleitet, die in den Firmen weiterentwickelt werden. Meyer wendet bei seiner Arbeit verschiedene Methoden an wie beispielsweise DIAS, das Denken in Analogien. „Wir verwechseln Kreativität immer mit Verrücktheit. Es geht jedoch darum, neue Fragen zu stellen und über den gewohnten Tellerrand zu schauen.“ Dabei können fachfremde Bereiche dienlich sein. Für neue Kosmetikbürsten holte sich Meyer Anregungen aus dem Laserdruck und der Medizintechnik. Im Design gibt es für Formen und Farben viele Anleihen aus der Natur. „Man darf keine Berührungsängste haben“, sagt Meyer, der als Autor über Kreativität und Strategie schreibt und zwei Jahre lang die Arbeitsmethoden des Erfinders Thomas Edison untersucht hat, aus denen er 2008 in einem Buch das Edison-Prinzip ableitete.

Seinen Berufsweg begann Meyer als Polizeibeamter in Hamburg, er war auch an der Davidwache tätig. Nach acht Jahren verließ er die Polizei, berichtete als Chefreporter von ProSieben aus 25 Ländern und war Programmdirektor von Antenne Thüringen. Unternehmensstrategisches Wissen sei in seinem Job wichtig. „Außerdem bin ich ein sehr neugieriger Mensch, der den Leuten Löcher in den Bauch fragt“, sagt Meyer. Viele Anregungen hole er sich aus Alltäglichem. „Der Supermarkt nebenan ist der beste Ort für Inspirationen.“

PERSPEKTIVEN

Jens-Uwe Meyer bildet in zwei Unternehmen Ideenentwickler aus. Er stellt einen großen Bedarf an Kreativität in Unternehmen fest. Einige Firmen beschäftigen bereits Innovationsmanager, die neue Ideen verwalten. Auch firmenextern nehmen Ideenentwickler zu, die häufig für Werbeagenturen oder als Freiberufler arbeiten. Festangestellte verdienen zwischen 36 000 und 72 000 Euro, Freiberufler erhalten Tagessätze ab 2000 Euro. *(kei)*

Anzeige

NBS Northern Business School

Beruf und Studium?

Das Hochschulstudium am Freitagabend und Samstag in Hamburg: BWL, Logistik, Wirtschaftsinformatik, Coffee, Ingenieur, Tourismus/Event

INFOABEND
am 05.03.09, 18.30 Uhr
• Helmut-Schmidt-Universität
• Infos und Anmeldung unter
www.nbs.de / 040 35 700 340

ARBEITSZEUGNIS

Kein Anspruch auf ein „sehr gut“

Arbeitnehmer haben keinen Anspruch darauf, dass ihre Arbeitsleistung im Zeugnis mit „sehr gut“ bewertet wird. Zwar gilt die grundsätzliche Regel, dass Arbeitszeugnisse wohlwollend formuliert sein müssen. Andererseits sei der Arbeitgeber zur Wahrheit verpflichtet und dürfe die Leistungen der Mitarbeiter nicht beschönigen. Darauf weist der Verlag für die Deutsche Wirtschaft in Bonn hin. Bewertet der Chef die Arbeitsleistung als „gut“, kann der Arbeitnehmer nicht ohne weiteres darauf bestehen, dass die Einschätzung noch besser ausfällt. Eine Ausnahme gilt nur, wenn der Mitarbeiter tatsächlich Spitzenleistungen erbracht hat. Dann muss er das allerdings nachweisen, falls der Arbeitgeber diese Ansicht nicht teilt. Kann der Mitarbeiter außergewöhnlich gute Leistungen nachweisen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Zeugnis zu ändern. *(dpa)*

Beruf & Erfolg online

Weitere Berichte:

„Steht zu eurer Leistung!“ Karrieretipps für Frauen
Experten raten zum Netzwerken und zu mehr Eigenlob.

Wohlfühlen am Arbeitsplatz
Gegen Stress im Job hilft die richtige Entspannungstechnik.

@ abendblatt.de

Diese Texte finden Sie im Internet unter: **www.abendblatt.de/beruf-erfolg**

FEHLZEITEN

Mehr psychische Erkrankungen

Berufstätige fehlen immer öfter wegen seelischer Beschwerden. Wie aus dem aktuellen Gesundheitsreport der Techniker Krankenkasse (TK) in Hamburg hervorgeht, nahmen die psychisch bedingten Fehlzeiten in den vergangenen zwei Jahren um rund 20 Prozent zu. Sie erreichten demnach den höchsten Stand seit Beginn der TK-Gesundheitsberichterstattung im Jahr 2000. Ermittelt wurden sie aus den Daten der 2,76 Millionen erwerbsfähigen TK-Versicherten. Demnach war jeder Berufstätige unter den Versicherten im vergangenen Jahr gut elf Tage krankgeschrieben. Davon entfielen 1,4 Tage auf eine psychische Erkrankung. Im Jahr 2006 lag diese Zahl noch bei 1,15 Tagen pro Erwerbstätigem. Frauen sind mit 1,9 Tagen pro Jahr öfter betroffen als Männer mit einem Tag. Am häufigsten wurden depressive Episoden sowie Belastungsstörungen (Burn-Out) und psychosomatische Störungen diagnostiziert. Auch andere Krankenkassen wie die Barmer, DAK und AOK verzeichnen psychische Erkrankungen zunehmend als Ursache für Krankschreibungen von Arbeitnehmern. *(dpa)*

WER VERDIENT WIE VIEL?

WIRTSCHAFTSPRÜFER-/ STEUERBERATUNGSASSISTENT

Ohne Steuerberatungsprüfung, Jahresbrutto

	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
Gesamt	36 535	42 000	49 000
Frauen	35 000	40 200	46 920
Männer	38 472	43 194	49 520
Branche			
25 Jahre	32 969	39 000	42 750
35 Jahre	38 950	45 500	56 100
45 Jahre	45 553	51 620	66 824
Nach Unternehmensgröße			
Bis 100 Mitarbeiter	32 500	36 470	42 130
101 – 1000	38 290	43 550	53 000
> 1000	42 240	46 619	52 900

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger

PERSONALMARKT