

karrieremagazin **mint**

dein studium. dein leben. dein job.



**Deine Connections,
deine Karriere?**



Be brave. Push boundaries.

Change the future of healthcare together with us.

At Roche, we are working towards one goal: solving some of the greatest challenges for humanity using science and technology. Every day, our work impacts the lives of millions of patients all around the world. Sounds thrilling and you are interested in seeing more?



https://go.roche.com/personalized_healthcare

By challenging conventional thinking and our wild curiosity, we have become one of the world's leading research-focused healthcare companies. This would not be possible without brilliant students/PhDs/postdocs or recent graduates with a passion for:

- Natural Sciences/Life Sciences
- Digital Sciences
- Computer Sciences/IT
- Engineering
- Business

Be brave, take matters into your own hands. Apply at Roche for internships, trainee/fellowship programmes or entry-level positions. These development opportunities give you the chance to grow and make a difference to patients.

You own your career. The next step is yours!
genext.roche.com



Liebe Leserinnen und Leser,

wie sieht die Welt aus nach über einem Jahr Corona-Pandemie? Dein Studium findet weitgehend online statt und Kommiliton*innen triffst du nur noch in den sozialen Netzwerken. Und wenn du Glück hast, kannst du deinen Studentenjob vom heimischen Schreibtisch aus erledigen. Die Welt ist im Wandel und vieles wird nicht mehr so sein, wie vor der Virus-Krise.

Doch was heißt das für deine Karriere-Aussichten? Jede Krise stellt auch eine Chance dar. Die Arbeitswelt erfindet sich gerade in vielen Bereichen neu. Entwicklungen, die vor Corona noch zur langfristigen Zukunftsplanung gehörten, werden plötzlich in rasendem Tempo vorangetrieben – Buzzword „Digitale Transformation“. Prozesse, die gestern noch state of the art waren, müssen heute neu gedacht werden, Strukturen neu aufgestellt werden.

Und da kommst du ins Spiel! Denn die digitale Transformation läuft nicht ohne junge, agile Akademiker*innen, die das richtige digitale Mindset mitbringen. Mit deinen MINT-Skills stehst du bei den Recruitern ganz oben auf der Wunschliste. Egal ob IT, Ingenieurwesen, Mathe oder Naturwissenschaften – ohne dein Know-how werden die jetzt notwendigen Veränderungen nicht gelingen.

Also halt die Augen auf und sieh genau hin, welche Chancen sich jetzt für dich ergeben. Nutze beispielsweise unsere digitalen Karriere-Events und schau beim großen Absolventenkongress Deutschland im November in Köln vorbei – wir sind guter Dinge, dich hier bei einem tollen Live-Event endlich wieder persönlich begrüßen zu können.

Und nicht zuletzt: Wirf einen Blick auf die vielen wertvollen Infos, die unser Karrieremagazin MINT dir bietet! Beim Staufenbiel Institut findest du wie gewohnt alle wichtigen Fakten und Tipps rund um dein Studium und deinen erfolgreichen Start in den Job.

Viel Spaß beim Lesen!

Dein Team vom Staufenbiel Institut

karrieremagazin **mint**

dein studium. dein leben. dein job.

7 | 2021



Arbeitshierarchien – Holland oder Himalaya?

Mit den Hierarchien ist es wie mit Urlaubszielen: Man muss sich entscheiden, ob man die flache oder die steile Variante bevorzugt. Beide haben Vor-, aber auch Nachteile.

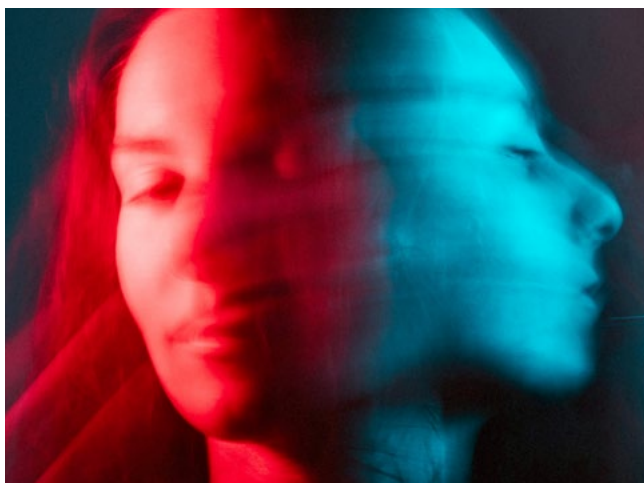
► Seite 22



Deine Connections, deine Karriere?

Die Menschen, mit denen du dich umgibst, können dich auf dem Weg zu beruflicher Erfüllung entscheidend voranbringen. Wir gucken uns an, welche Steps dich zu einem wertvollen Netzwerk bringen.

► Seite 6



Mindshift: So entwickelst du deine Stärken

Stärken zeichneten uns früher als Experten aus oder unterstrichen eine fachliche Kompetenz. In Zukunft muss sich diese Sicht ändern. Wenn wir Stärken als dynamische Entwicklungsfelder erkennen, werden wir mehr lernen und im besten Fall sogar unser Selbstbild erneuern.

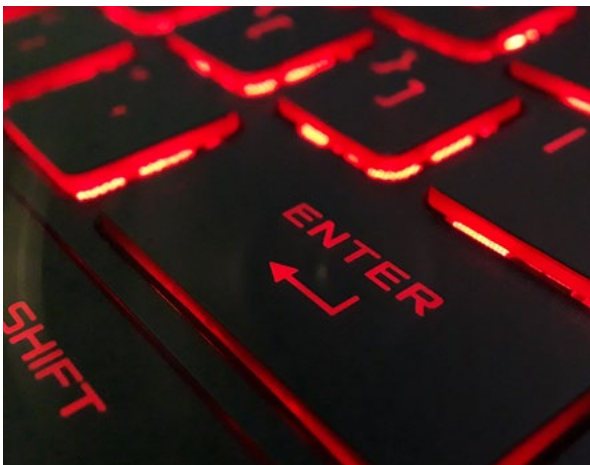
► Seite 26



Burger mit gutem Gewissen

Am Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung IVV basteln Forscher an Lebensmitteln, die wie Fleisch und Fisch aussehen. Und auch so riechen. Und sogar schmecken. Und für die trotzdem kein Tier sterben muss.

► Seite 36



What the... Club?

Seit Beginn des Jahres erlebt die App Clubhouse einen regelrechten Hype. Ihr seid noch ziemlich lost und ohne Durchblick, wie die App funktioniert? Wir geben euch Orientierungshilfe und ein paar praktische Tipps, wie ihr das Beste für eure Karriere rausholen könnt.

► Seite 42



Dos & Don'ts im Videocall

Bei deinem Einstieg in den Job sorgt die Pandemie für neue Challenges: Events finden virtuell statt, Remote Recruiting läuft über Video-Calls. Wie du dich überzeugend präsentierst und was die Dos and Don'ts sind, erfährst du hier.

► Seite 56

Karriere trotz Corona? Die aktuellen Aussichten

► Seite 12

Unternehmensportrait: Hannover Re

► Seite 16

News & Trends

► Seite 20

Persönlichkeitstests – eine Frage des Charakters

► Seite 30

Was der Atem verrät

► Seite 40

Schlau durch Alpha-Wellen

► Seite 46

Active Sourcing: Lass dich finden!

► Seite 52

Wie ehrlich darfst du dein?

► Seite 60

Communicate better & be more successful!

► Seite 64

Impressum

► Seite 66



Deine Connections, deine Karriere?

Keine Sorge: Hier geht es nicht darum, dass du nur durch „Vitamin B“ an einen guten Job und von Beförderung zu Beförderung kommst. Doch die Menschen, mit denen du dich umgibst, können dich auf dem Weg zu beruflicher Erfüllung entscheidend voranbringen. Gucken wir uns also an, welche Steps dich zu einem wertvollen Netzwerk bringen.

Text: Julia Felicitas Allmann

Wenn von Networking die Rede ist, denkst du vielleicht spontan an erzwungenen Small Talk, an das fleißige Einsammeln von Visitenkarten und an vorformulierte Mails, die du deinen „Kontakten“ zum Geburtstag schickst – schließlich soll dein Netzwerk gepflegt werden. Vielleicht sitzt dir deshalb jetzt schon ein Kloß im Hals und du kommst zu dem Schluss, dass Networking gar nicht dein Ding ist. Doch es geht auch anders. Und gleichzeitig solltest du die Power eines guten Netzwerkes nicht unterschätzen.

„Je mehr Menschen wissen, was du tust, wohin du willst und ein positives Bild von dir haben, desto mehr erinnern sich auch an dich: Wenn zum Beispiel ein spannendes Projekt zu vergeben ist, eine Stelle vakant ist oder sich eine Möglichkeit auftut, die du für dich nutzen kannst“, sagt Sabrina Arnold, Trainerin und Coach für persönliches und berufliches Wachstum. „Außerdem bereichert ein Netzwerk ungemein, bietet Unterstützung und Austausch.“

Gerade am Anfang der Karriere kann es natürlich herausfordernd sein, solche Menschen um dich zu versammeln – und möglicherweise hast du das Gefühl, dass es noch gar nicht so viel gibt, was du tust. Vielleicht weißt du auch selbst noch nicht einmal, wohin du willst, und kannst es deshalb auch noch gar nicht mit deinem Netzwerk teilen. Trotzdem ist es nicht zu früh, dich mit den passenden Personen zu umgeben. Sie können dir sogar helfen, deine Ziele zu definieren und den erfolgreichen Einstieg zu schaffen.

„Werde dir bewusst, was dir wichtig ist“

„Die erste Frage ist natürlich, was macht eine Person zu einer für dich ‚passenden‘ Person?“, sagt Sabrina Arnold. „Sind es Menschen, die auf einem ähnlichen Weg sind wie du, die bereits erreicht haben, was du noch erreichen möchtest oder die, die dich auf eine ganz andere Art und Weise inspirieren?“ Es muss auch keine Oder-Entscheidung sein – vielleicht finden sich in deinem Netzwerk auch all diese Menschen wieder. „Werde dir bewusst, was dir wichtig ist und wähle demnach gezielt Personen oder auch bereits existierende Netzwerke aus“, rät die Trainerin. „Und am Ende des Tages braucht es dann deinen Mut, um auf diese Personen zuzugehen, sie anzusprechen oder anzuschreiben.“

Wie aber findest du diese Menschen? Dafür gibt es ganz verschiedene Methoden. Vielleicht engagierst du dich erst einmal in der Fachschaft deines Studiengangs, weil du dort Leute triffst, die ähnliche Interessen haben und sich auf gleiche Weise einsetzen möchten wie du. Oder du folgst spannenden Blogger*innen oder Podcaster*innen zu einem Thema, für das dein Herz schlägt – und es gibt eigene Communities bzw. Gruppen, in denen sich die Follower*innen austauschen und connecten.

Auch eine ganz klassische Studentenverbindung könnte eine Option sein. Sicher gibt es hier viele Gruppierungen, die nicht zu deiner Lebenseinstellung passen, aber es gibt große Unterschiede. Schau dich also in Ruhe und offen um, wenn du das Gefühl hast, es könnte für dich ein guter Weg sein. Falls du ein Stipendium findest, das zu deinen Interessen passt, kann sich eine Bewerbung darauf nicht nur für die wertvolle Förderung lohnen: Die Stipendiat*innen sind oft im Austausch miteinander, hier entstehen Netzwerke von jungen Menschen, die ähnliche Interessen und Talente haben.

Xing, Clubhouse oder Instagram?

„Die für mich entscheidende Frage ist: Wo kann ich Leute finden, die für mich interessant sind und mit denen ich in Kontakt treten möchte?“, sagt Sabrina Arnold. „Xing und LinkedIn könnten eine Möglichkeit sein. Vielleicht ist es auch in deinem Fall Instagram, Clubhouse oder Facebook.“ Denn auch auf diesen Plattformen gibt es Accounts, Talks und Gruppen zu den verschiedensten Themen – wenn du glaubst, es ginge nur um Mode, Food und anderen Lifestyle-Content, dann solltest du genauer hinsehen und nach den für dich spannenden Inhalten suchen. Du wirst mit Sicherheit fündig.

Und falls du der Typ dafür bist und es bei diesem Gedanken schon in deinen Fingern kribbelt: Du kannst natürlich auch selbst spannenden Content zu deinem Herzensthema erstellen. Ein Podcast, der Elektrotechnik unterhaltsam erklärt? Ein Blog, der sich um die neuesten Raumfahrt-Themen dreht? Instagram-Posts mit deinen Ideen für die Automobilindustrie der Zukunft? So machst du auf dich als Person und auf deine Leidenschaft aufmerksam, du baust selbst eine kleine (oder auch größere) Community um dich herum auf – und bist so sicher auch für Personaler spannend, wenn es bei der Jobsuche ernst wird.

»Ein Netzwerk
bereichert ungemein,
bietet Unterstützung
und Austausch«



Wo kann ich
Leute finden,
die für mich
interessant sind
und mit denen
ich in Kontakt
treten möchte?



Wichtig ist dabei nur: Du solltest es wirklich aus eigener Motivation heraus machen und weil du glaubst, dass es ein cooles und für dich passendes Projekt ist. Startest du einen Account oder Podcast nur, weil du gelesen hast, dass es beim Networking helfen könnte, sind die Erfolgschancen eher gering.

Barcamps, Messen, bestehende Netzwerke

Dann könntest du lieber auf eine der vielen weiteren Möglichkeiten zurückgreifen: *„Vielleicht ist für dich auch ein Barcamp sinnvoll, vielleicht sind es Messen oder andere Veranstaltungen. Vielleicht gibt es in deiner Region auch Netzwerke, die du für dich nutzen kannst“*, sagt Sabrina Arnold. *„Höre dich um und frage auch andere, in welchen Netzwerken sie unterwegs sind, ob sie etwas empfehlen können oder dich mal mitnehmen. Ich selbst bin oftmals durch Kollegen oder Freunde auf ein bestehendes Netzwerk aufmerksam geworden, zu welchem ich mittlerweile selbst gehöre.“*

Einfach mal andere Leute fragen – dieser Gedanke sollte dich nicht abschrecken. Denn deine Kolleg*innen, Freund*innen oder Kommiliton*innen waren mal in der gleichen Situation oder sind es möglicherweise auch gerade. Niemand wird mit dem individuell passenden Netzwerk und vielen wertvollen Kontakten geboren. Auch wenn eventuell nicht jeder direkt darüber spricht: Der Bedarf nach Austausch mit Gleichgesinnten und möglicherweise auch die Scheu bei den ersten Schritten zum Netzwerk-Aufbau sind bei fast allen ähnlich.

Fassen wir noch einmal zusammen, was du beim aktiven Aufbau des Netzwerkes im Kopf behalten solltest:

- Mache dir klar, welche Menschen dich inspirieren oder weiterbringen könnten: Wen wünschst du dir in deinem Netzwerk und mit wem würdest du dich gerne austauschen?
- Wo findest du diese Personen? In klassischen Karrierenetzwerken, bei Social Media, auf Messen und Barcamps – oder auf anderen Wegen? Sei hier offen und denke auch mal außerhalb der ganz klassischen Pfade.
- Habe den Mut, die ausgewählten Personen anzuschreiben oder anzusprechen (falls sich der Kontakt nicht ganz von alleine ergibt): Sie alle sind oder waren mal in der gleichen Situation – und du hast nichts zu verlieren.



»Sorge dafür,
dass du in
guter Erinnerung
bleibst, weil du
einen guten Job
machst«

Kontakte aufbauen – ganz von allein

Oft werden wertvolle Kontakte in deinem Berufsleben auch ganz von alleine entstehen. Dann solltest du nur klug und mutig genug sein, sie auch zu nutzen. Du bist als Werkstudent*in oder Praktikant*in in einem spannenden Unternehmen? Dann Sorge hier zunächst dafür, dass du in guter Erinnerung bleibst, weil du einen guten Job machst (wenn deine Skills nicht stimmen, helfen auch die besten Kontakte nur bedingt) und gleichzeitig ein angenehmer Umgang bist. Freundlichkeit hilft hier immer – gegenüber der Chefin genauso wie bei einem anderen Praktikanten oder der Sekretärin.

Nun kommen wieder die bereits erwähnten Online-Netzwerke ins Spiel: Damit du später nicht eine E-Mail schreiben und lange erklären musst, wer du bist und woher der Empfänger dich kennt, vernetze dich rechtzeitig. Schicke den Personen, mit denen du zusammenarbeitest, eine Kontaktanfrage über Xing oder LinkedIn (du kannst auch vorher herausfinden, auf welcher Plattform die Kolleg*innen vor allem unterwegs sind). Möchtest du später zum Beispiel bei deiner Jobsuche noch einmal auf die Personen zugehen, sehen sie direkt, dass ihr online verbunden seid. Sie können dich anhand des Fotos schneller zuordnen und bei Bedarf auch in deinem Profil nachsehen, wann du wie lange im gleichen Unternehmen warst.

Natürlich schadet es aber nicht, in deiner Nachricht kurz zu erklären, wie der Kontakt zustande kam: *„Nach meinem Praktikum im Jahr 2020 in deinem Team...“* Oder: *„Vielleicht erinnerst du dich noch an mich, wir haben im Sommer 2019 gemeinsam an Projekt XY gearbeitet...“* Bist du in guter Erinnerung geblieben (und landest bei Personen, die Interesse daran haben, dich zu fördern), können aus einer solchen Nachricht vielversprechende Möglichkeiten entstehen.

Der Kontakt eines Kontakts hilft weiter

So war es auch bei Mila (28), die in der Medienbranche arbeitet. *„Nach meinem Abschluss habe ich zunächst keinen Job gefunden, der meinen Vorstellungen entsprach. Dann habe ich über Xing der Chefin einer Nachrichtenplattform geschrieben, bei der ich mal ein Praktikum gemacht habe. Sie war mittlerweile in einem anderen Unternehmen, das für mich spannend gewesen wäre“,* erzählt sie. *„Sie schrieb sofort zurück, dass sie aktuell keine passende Stelle hätte, ich mich aber mal bei einem Bekannten von ihr melden sollte, den sie auf einem Branchenevent getroffen habe, und der gerade Bedarf hätte. Daraus hat sich mein erster fester Job ergeben.“*

So kannst du also auch vom Netzwerk einer Person aus deinem Netzwerk profitieren – wenn du freundlich schreibst, dich offen zeigst und das Gefühl vermittelst, in einer ähnlichen Situation genauso wertvollen Support zu leisten.

So pflegst du dein Netzwerk

Nehmen wir an, du bist bereits die ersten Networking-Schritte gegangen und hast dich mit Menschen connected, die dich inspirieren und fördern könnten. Ist es dann wirklich wichtig, dieses Netzwerk zu pflegen – und wenn ja, wie läuft das am besten? „*Pflege ist da aus meiner Sicht der richtige Begriff*“, sagt Coach Sabrina Arnold. „*Denn er suggeriert Beständigkeit und genau darauf kommt es beim Netzwerken an. Ebenso darauf, Beziehungen aufzubauen.*“ Es reicht also nicht, einfach nur auf „Kontaktanfrage schicken“ zu klicken und danach nie wieder etwas zu tun. „*Was bringt es mir, eine Kontaktliste von 1.000 Personen gesammelt zu haben, wenn ich keine Beziehung zu diesen und somit ein ‚totes‘ Netzwerk habe.*“

Vielleicht hast du Glück und eine Person aus deiner Kontaktliste setzt sich später für dich ein, obwohl ihr lange keinen Kontakt hattet – so wie es bei Mila der Fall war. Doch vielversprechender ist es, wenn du echte Beziehungen pflegst. Das kann natürlich die bereits angesprochene Gratulation zum Geburtstag sein. Doch sie wirkt aufgesetzt und für den Empfänger vielleicht sogar nervig, wenn du dich nur das eine Mal im Jahr meldest, weil dich das Netzwerk daran erinnert. Ein „Herzlichen Glückwunsch“ ohne individuelle Worte und persönlichen Bezug geht in der Theorie vielleicht als Kontaktpflege durch, zählt aber nicht unbedingt auf eine wirklich wertvolle Beziehung ein.

INSIDER-TIPP



Unsere Tipps für dein Netzwerk: Auf dem **Absolventenkongress** triffst du immer viele spannende Unternehmen, Studierende und Berufseinsteiger – und alle sind auf der Suche nach Kontakten. (www.absolventenkongress.de). Auch auf unserer Website **staufenbiel.de** kannst du dich mit spannenden Personen vernetzen, genau wie bei **squeaker.net**, der Community für Einsteiger ins Consulting, hier sind auch viele MINT-ler unterwegs, die Berater*innen werden wollen.

„*Interessiere dich für die Personen in deinem Netzwerk, biete Unterstützung an, zeig Initiative, sei präsent*“, rät Sabrina Arnold. „*Lernt euch gegenseitig kennen, findet Gemeinsamkeiten. Findet heraus, was ihr voneinander lernen könnt oder wie ihr euch gegenseitig unterstützen könnt*“. Und wer weiß, vielleicht entstehen daraus Beziehungen, die ein ganzes (Berufs-)leben halten – und irgendwann blickt ihr gemeinsam zurück auf die Zeit, als ihr ganz am Anfang standet und euch einfach nur trauen musstet, die erste Nachricht abzuschicken.

Interessiere dich für die Personen in deinem Netzwerk, biete Unterstützung an, zeig Initiative, sei präsent.





Karriere trotz Corona? Die aktuellen Aussichten

Noch vor zwei Jahren dachten wir alle, die heutige Generation der Berufseinsteiger könne sich den nächsten Job aussuchen. Chancen warteten an jeder Ecke, die Budgets für Neueinstellungen vor allem im MINT-Bereich stellten ein ansehnliches Gehalt in Aussicht. Dann kam Corona – und wie geht es jetzt mit deiner Karriere weiter?

Text: Julia Felicitas Allmann

Falls du nebenbei in einer Unikneipe gejobbt oder Klamotten verkauft hast, bekamst du die Auswirkungen der Pandemie bereits deutlich zu spüren: Corona und Lockdown rissen vielen Studenten bereits ein großes Loch ins Konto, eine zusätzliche Belastung zu digitalem Studium, ausgefallenen Parties und gestrichenem Auslands-

semester. Können wenigstens die Aussichten für die künftige Karriere die Stimmung heben?

Das hängt natürlich stark davon ab, in welche Branche du einsteigen möchtest. Als sicher gilt aber, dass es einen Umbruch auf dem Arbeitsmarkt geben wird. Die Studie „The future of work after COVID-19“ des McKinsey Global Institutes



»IT-Talente werden
gesucht, um den
wachsenden Bedarf an
virtuellen Techniken
und digitalen Tools zu
bedienen«

zeigt, dass mehr als 100 Millionen Mitarbeiter weltweit von Veränderungen im Joballtag betroffen sein werden. Vor allem wenn sie direkten Kontakt mit Kunden und Kollegen haben. In Deutschland sind es etwa 10,5 Millionen Menschen.

Die Corona-Krise verstärkt Trends

Der Studie zufolge wirkt Corona wie ein Beschleuniger für viele Entwicklungen, die den Arbeitsmarkt schon länger erfasst haben: Automatisierung, zunehmender Einsatz von Künstlicher Intelligenz, Entwicklung zu mehr mobilem Arbeiten, E-Commerce und virtuellen Interaktionen. *„Diese Trends werden die Umwälzungen und Veränderungen von Arbeitsplätzen in den nächsten zehn Jahren weiter beschleunigen“*, heißt es dazu von McKinsey. Für bereits auf dem Arbeitsmarkt etablierte Menschen bedeutet das: Sie müssen sich umschulen, weiterbilden oder vielleicht sogar den Job wechseln.

Gleichzeitig kann diese Situation natürlich für dich als Einsteiger eine Chance sein: Vor allem IT-Talente werden gesucht, um den wachsenden Bedarf an virtuellen Techniken und digitalen Tools zu bedienen. Während andere Mitarbeiter

mühsam umgeschult werden müssen, bringst du vielleicht genau die Skills und Interessen mit, die jetzt notwendig sind. Hier könnte also ein Hoffnungsschimmer für dich aufleuchten.

Allerdings: Die Studie zeigt auch, dass sich die Umbrüche vor allem auf vier Bevölkerungsgruppen auswirken, darunter auch Arbeitnehmer unter 24 Jahre. Hier wurde nicht nach Bildungsabschluss oder Fachrichtung aufgeschlüsselt, aber trotzdem kannst du es im Hinterkopf behalten.

Kurzarbeit: Ein Problem für Neueinsteiger

Gucken wir uns die aktuellen Zahlen auf dem Arbeitsmarkt an: In den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit sind mehr als ein Jahr nach Beginn der Pandemie Effekte zu erkennen, die auf Langzeitschäden hinweisen. So ist beispielsweise ein deutlicher Anstieg bei der Langzeitarbeitslosigkeit zu beobachten – was dich hoffentlich noch nicht betrifft. Was allerdings ein Problem für deinen reibungslosen Einstieg sein könnte: Die über viele Branchen hinweg verbreitete Kurzarbeit. Denn wenn bei einem Unternehmen ein Teil der Belegschaft in Kurzarbeit ist, erschwert das die Einstellung neuer Mitarbeiter.

Für Arbeitgeber besteht das Risiko, den Anspruch auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes von der Bundesagentur für Arbeit zu verlieren, wenn es Neueinstellungen gibt, solange Kurzarbeit im Unternehmen herrscht. Doch möglich ist es, dass du trotzdem einen Arbeitsvertrag erhältst: Voraussetzung ist, dass du in einer anderen Abteilung einsteigst und dass du aufgrund deiner Qualifikation oder durch rechtliche Rahmenbedingungen Aufgaben erfüllst, die keine Mitarbeiter übernehmen könnten, die aktuell in Kurzarbeit sind.

Du kannst also nicht auf eine neue Stelle hoffen, wenn der Rest deines potenziell neuen Teams noch in Kurzarbeit ist – ihr aber eigentlich alle an den gleichen Inhalten arbeiten würdet. In jedem Fall müssen Arbeitgeber in dieser Situation gut begründen, warum sie eine neue Stelle besetzen, was eine arbeitsrechtliche Hürde auf dem Weg zu deinem neuen Job darstellen könnte.

Bitkom-Branche ist optimistisch

Doch davon abgesehen: Vor allem für IT-Einsteiger könnten sich viele Chancen bieten – trotz oder gerade durch Corona. *„Nach dem Corona-Schock und vorübergehend rückläufigen Umsätzen stehen die Zeichen in der Bitkom-Branche 2021 wieder auf Wachstum“*, heißt es vom Branchenverband Bitkom. *„Der deutsche Markt*

für IT, Telekommunikation und Unterhaltungselektronik soll in diesem Jahr um 2,7 Prozent auf 174,4 Milliarden Euro wachsen. Bis zum Jahresende werden die Unternehmen in Deutschland voraussichtlich 20.000 zusätzliche Jobs schaffen.“ Allerdings: 2019 waren noch 58.000 neue Jobs entstanden, hier sind die Zahlen also rückläufig.

Die bereits angesprochenen Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt sorgen aber auch aus Bitkom-Sicht für wachsende Aufgabenfelder für IT-Experten: *„Die Corona-Krise hat die Digitalisierung in vielen Bereichen beschleunigt. Wirtschaft, Staat und Verbraucher investieren in digitale Technologien, auch zwischenzeitlich aufgeschobene Investitionen werden jetzt nachgeholt“*, sagt Bitkom-Präsident Achim Berg. Es werden also Talente gesucht, die mit ihren Skills die Branche und die gesamte Wirtschaft voranbringen können. *„Gute und digital kompetente Leute sind der wichtigste Faktor, wenn es darum geht, Deutschland digital nach vorne zu bringen und digitale Souveränität zurückzugewinnen.“*

Mit IT-Skills, digitalem Mindset und innovativen Ideen bist du also gefragt – das gilt über viele Branchen hinweg. Denn auch die Automobilindustrie, der Handel oder der Finance-Sektor brauchen Support von gut qualifizierten Einsteigern, die den Wandel mitgestalten.

Die Krise drückt Gehälter

Doch selbst wenn du einen spannenden Job findest: Es könnte sein, dass du dank Corona weniger gut verdienst als du es dir erträumt hast. *„Zunehmende Auswirkungen ergeben sich auf die Arbeitnehmerverdienste“*, teilt das Institut der Wirtschaft (IW) in Köln mit. *„Auch wenn das Kurzarbeitergeld die Einkommensverluste für die Beschäftigten zum Großteil abfedert, zeigen Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes für das 2. und 3. Quartal 2020, dass erstmals seit Beginn der Zeitreihe und anders als in der Finanzkrise 2008/2009 eine mehr als nur kurzfristige negative Entwicklung bei Arbeitnehmerverdiensten zu verzeichnen ist.“* Das bedeutet: Gehälter gehen zurück, im dritten Quartal 2020 lagen die Reallöhne um 1,3 Prozent unter dem Wert des Vorjahresquartals.

Und auch die Experten vom IW stellen fest, dass vor allem Neueinsteiger von den Auswirkungen der Pandemie betroffen sein könnten: Es gebe zwar aktuell keinen erheblichen Verlust von

Vor allem für IT-Einsteiger könnten sich viele Chancen bieten – trotz oder gerade durch Corona.



»Du brauchst
nur die richtige Idee
und den Mut,
ausgerechnet jetzt
durchzustarten«



Arbeitsplätzen, allerdings „einen schleppenden Aufbau neuer Beschäftigungsverhältnisse und möglicherweise zunehmende Probleme beim Übergang von Schulen und Hochschulen in den Beruf.“ Es sei ein Verzicht auf Neu- und Wiedereinstellungen zu beobachten: „So wurden im 2. Quartal 2020 nur 1,8 Millionen neue Beschäftigungsverhältnisse begründet. Im Vorjahresquartal waren es noch 2,5 Millionen“, so das IW.

So startest du trotzdem durch

Was bedeutet das also für dich und deine Karriereplanung? Die Aussichten waren schon einmal besser, das lässt sich nicht leugnen. Doch gleichzeitig gibt es großen Bedarf an Nachwuchs mit IT-Knowhow und innovativem Mindset – denn die Pandemie wird Nachwirkungen im Arbeitsleben haben, für mehr Digitalisierung und Automatisierung sorgen. Wenn du also weiter an deinem Skillset arbeitest und dafür sorgst, einen echten Mehrwert zu bieten, dann stehen deine Chancen weiterhin gut.

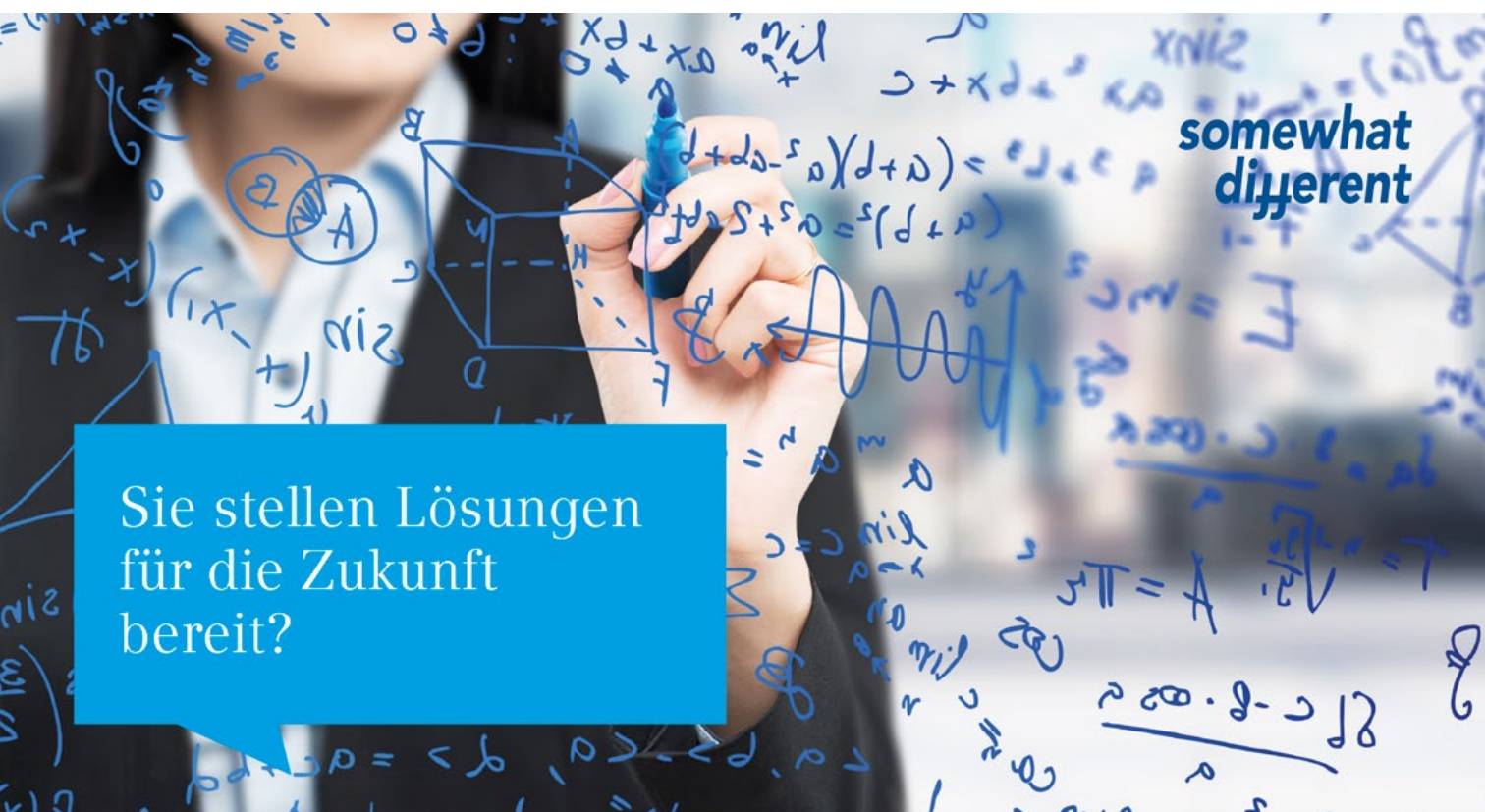
Und bei der ersten Gehaltsverhandlung solltest du gut hinschauen, welche Zahl dir geboten wird und ob vielleicht doch noch etwas mehr zu holen ist. Denn in der aktuellen Zeit ist das allgemeine Gehaltsniveau niedriger als vor Beginn der Corona-Krise und Untersuchungen zeigen: Wer mit niedrigerem Gehalt einsteigt, für den ist

es schwieriger, später auf das gleiche Niveau zu kommen wie Kollegen, die zu einer besseren Zeit in den Arbeitsmarkt einstiegen.

Wie wäre es mit einem Start-up?

Vielleicht ist die Krise für dich auch der perfekte Moment, um selbst ein Start-up zu gründen? Die Idee mag auf den ersten Blick riskant erscheinen, doch das Institut der Deutschen Wirtschaft glaubt: „Wenn der Lockdown endet und ein Großteil der Deutschen geimpft sind, sollte das Geschäftsleben wieder in Gang kommen. Dann erfordert der Strukturwandel deutlich mehr Unternehmensgründungen, vor allem im Digitalbereich – schließlich werden nicht alle Geschäfte mit Publikumsverkehr zu alter Stärke zurückfinden.“

Deshalb will die Bundesregierung mit einem Zukunftsfond in den nächsten zehn Jahren zusätzlich zehn Milliarden Euro in innovative Start-ups investieren, „damit mehr junge, innovative Unternehmen aus Deutschland heraus in die Weltspitze einsteigen können“, heißt es in der Mitteilung dazu. Klingt doch vielversprechend und hier wäre also – anders als gerade in anderen Bereichen – viel zu holen. Du brauchst nur die richtige Idee und den Mut, ausgerechnet jetzt voll durchzustarten.



somewhat
different

Sie stellen Lösungen
für die Zukunft
bereit?

Mit hoher Wahrscheinlichkeit spannend

Der Mathematiker Philipp Neumann hat in der Hannover Rück einen Arbeitgeber gefunden, bei dem es nie langweilig wird. Er und seine Kollegen entwickeln eine gruppenweit genutzte Modellierungssoftware weiter – und sich selbst dabei gleich mit. Philipp Neumann erzählt von seinem Arbeitsalltag bei dem Rückversicherer.

Worum geht es in Ihrem Job?

Ich arbeite in einer Serviceabteilung, die alle Töchter und Außenstellen mit einer Systemlandschaft ausstattet, die sie für die Berichterstattung gegenüber der Aufsichtsbehörde BaFin benötigen. Dafür nutzt die Gruppe ein

von uns entwickeltes Modell. Immer wenn eine Abteilung neue Bausteine benötigt, melden sie sich und wir suchen nach einer Lösung. Auch wenn wir alle einen mathematischen Hintergrund haben, arbeiten wir im Team doch sehr technisch orientiert.

»Wir Mitarbeiter können sehr selbstbestimmt arbeiten, uns die Zeit in einem Projekt frei einteilen«

Was haben Sie studiert?

Wirtschaftsmathematik in Bielefeld. Im Master lag mein Schwerpunkt auf der Wahrscheinlichkeitstheorie. Die spielt im Versicherungsbereich eine wichtige Rolle, aber Berührungen mit der Branche hatte ich vorher nicht.

Wie sind Sie zur Hannover Rück gekommen?

Meine Schwester lebte damals schon in Hannover und sie machte mich auf ein Jobangebot aufmerksam. In der Stadt ist die Hannover Rück ein geschätzter Arbeitgeber. Auf das Vorstellungsgespräch folgte ein Schnuppertag, bei dem ich mein zukünftiges Team und den Aufgabenbereich kennenlernen konnte. Das fand ich sehr wertvoll.

Was macht die Hannover Rück noch besonders?

Wir Mitarbeiter können sehr selbstbestimmt arbeiten, uns die Zeit in einem Projekt frei einteilen. Typisch für die Hannover Rück ist auch das lösungsorientierte Denken. Es gibt keine Standardantworten, sondern wir versuchen, das zu liefern, was der Kunde – in unserem Fall der interne Kunde – möchte und was praxisorientiert zu benutzen ist.

Was war Ihr bislang spannendstes Projekt?

Wir haben eine Datenbank komplett neu aufgesetzt, damit unsere Kollegen einen neuen Rechnungslegungsstandard, der voraussichtlich 2022 für alle börsennotierten Unternehmen verpflichtend wird, anwenden können. Da dieser Standard über mehrere

Jahre entwickelt wurde und durchaus Interpretationsspielräume offenlässt, beschäftigt uns die Umsetzung schon seit mehr als anderthalb Jahren. Derzeit testen die späteren Anwender das System. Solche Aufgaben sind keine typischen Mathematikaufgaben, aber ich selbst bin technikaffin und habe mir in diesem und anderen Projekten viel Wissen angeeignet.

Gibt es auch Schattenseiten in Ihrem Job?

Wenn man in einer Rückversicherung arbeitet, wird man eher zum Spezialisten als zum Generalisten. Gerade im internationalen Geschäft gibt es wenige andere Arbeitgeber, zu denen man wechseln kann. Mich persönlich stört das nicht. Ich kann mir gut vorstellen, bei der Hannover Rück in Rente zu gehen – auch wenn das zum Glück noch eine Weile dauert. Die Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen sind sehr vielfältig.

PERSONLICHES



Der Wirtschaftsmathematiker **Philipp Neumann** arbeitet als **Actuarial Developer** in der Abteilung „Reinsurance Contracts Life, Actuarial Systems“ der **Hannover Rück**.



DEINE KARRIERE BEI HANNOVER RÜCK

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

Wir auch. Als weltweiter Rückversicherer übernehmen wir Risiken anderer Versicherungen, entwickeln gemeinsam mit ihnen innovative Produkte und suchen nach Win-Win-Lösungen. Vertrauen und eine enge Zusammenarbeit sind dafür wichtig. Dieses Vertrauen setzen wir auch in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir suchen Menschen, die sich mit ihren eigenen Ideen, ihrer Begeisterung und ihrem Engagement einbringen. Große Handlungs- und Verantwortungsspielräume geben Ihnen die Möglichkeit, Entscheidungen zu treffen und sich zu entwickeln.

● So läuft die Bewerbung bei uns

Sie bewerben sich über unser Bewerbermanagementsystem auf unserer Karriereseite. Wir prüfen Ihre Unterlagen auch für den Einsatz auf anderen Positionen in unserem Haus, z.B. wenn wir wissen, dass eine Stelle schon genehmigt ist, aber der Ausschreibungsprozess noch nicht gestartet wurde. In jedem Fall informieren wir Sie aber vor einer Einladung hierüber.

● So ist der Einstieg

Die Einstiegstermine für Praktika, Direkteinstieg und die Trainee-Programme sind bei uns flexibel. Wir haben ein umfassendes Einarbeitungsprogramm, das Ihnen die Grundlagen der Rückversicherung vermittelt. Zugleich bietet es Ihnen die Möglichkeit, Ihr persönliches Netzwerk bei uns aufzubauen.

● Die ersten 100 Tage bei uns

Sie erhalten gleich zu Beginn einen Einarbeitungsplan. Darüber hinaus wird eine Kollegin oder ein Kollege Ihr Startbegleiter sein und Ihnen bei Fragen zur Seite stehen. Nach ca. 100 Tagen wird nochmal ein Gespräch mit Ihnen, Ihrer Führungskraft und Ihrem Personalbetreuer durchgeführt. Hier interessiert uns, wie Sie unser Unternehmen und Ihre bisherige Einarbeitung erleben. Gleichzeitig möchten wir Ihnen auch spätestens hier ein erstes Feedback geben.

● So geht es weiter

Neben Trainings, Fachseminaren und eigenverantwortlichen Projekten zeichnet unser Trainee-Programm auch ein Auslandsaufenthalt aus: Sie verbringen bis zu 3 Monate an einem unserer ausländischen Standorte und lernen die Hannover Rück auch in ihrer internationalen Arbeit kennen. Weiterhin bieten wir einen unbefristeten Arbeitsvertrag nach erfolgreichem Trainee-Programm.

● Benefits und Gehalt

Betriebliche Altersvorsorge, Pensionskasse, Vermögenswirksame Leistungen, Mitarbeiteraktien, Sportangebote, Kantine und medizinische Leistungen.

Einstiegsgehälter:

Bacheloranden ab 50.750 Euro

Masteranden ab 53.550 Euro

hannover re[®]

Hannover Rück SE

Art des Unternehmens
Rückversicherung

Gründungsjahr
1966

Standort
Hannover

Mitarbeiter
Deutschland: mehr als 1.400
weltweit: mehr als 3.000

Umsatz
mehr als 24 Milliarden Euro

Spannend für
Studenten und Absolventen der Informatik, Wirtschaftsinformatik, Mathematik, Naturwissenschaften, Wirtschaftswissenschaften, Betriebswirtschaftslehre, Volkswirtschaftslehre, Rechtswissenschaften, Wirtschaftsingenieurwesen, Sonstige

Kontakt
Marc-Oliver Dorn
Senior Manager Human Resources
Telefon 0049 511 5604-1952
marc-oliver.dorn@hannover-re.com

A full-page background image of an astronaut in a white spacesuit floating in space. The astronaut's helmet visor reflects a bright yellow sun and a curved horizon. The background is a deep blue space with a bright sun flare on the right side.

somewhat
different

Sie wissen, wie wichtig Atmosphäre ist?

Wir auch. Als weltweiter Rückversicherer übernehmen wir Risiken anderer Versicherungen, entwickeln gemeinsam mit ihnen innovative Produkte und suchen nach Win-Win-Lösungen. Eine auf Vertrauen basierende Zusammenarbeit ist dafür besonders wichtig. Dieses Vertrauen setzen wir auch in unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Große Handlungs- und Entscheidungsspielräume werden Ihnen die Möglichkeit geben, Verantwortung zu tragen und sich zu entwickeln.

Die Erdatmosphäre können leider auch wir nicht rückversichern.
Risiken aus der Luft- und Raumfahrt übernehmen wir aber tatsächlich.



Ganz schön altes Bier

Wenn es um den Bierkonsum geht, liegen die Deutschen im internationalen Vergleich ganz weit vorne. Nur in Tschechien und Österreich fließt noch mehr von dem Gerstensaft pro Kopf durch die Kehle. Erfunden wurde das beliebte Getränk hierzulande allerdings nicht. In Israel haben Archäologen Artefakte entdeckt, die auf eine 13.000 Jahre zurückliegende Bierproduktion hinweisen. Und in Ägypten fanden Forscher kürzlich Relikte einer ca. 5.000 Jahre alten Großbrauerei, die rund 20.000 Liter Bier im Jahr produzieren konnte. Da die alten Ägypter noch keine Hefe kannten, verwendeten sie für den Gärungsprozess übrigens Brot, das eigens für diesen Zweck gebacken wurde. Der Alkoholgehalt dieses „Alt“-Biers lag vermutlich bei etwa 1,5 Prozent – man konnte also reichlich trinken, ohne Angst vor einem Kater haben zu müssen.



Schnell, schneller, am schnellsten

Supercomputer sind die Giganten unter den Rechenmaschinen. Sie werden meist für extrem komplexe Rechenmodelle eingesetzt, aktuell beispielsweise bei Modellen zur Ausbreitung des Coronavirus. Ihre Rechenleistung wird in Petaflops (floating operations per second) gemessen. Der derzeit mit Abstand schnellste Rechner steht in Kobe, Japan: „Fugaku“ bringt es auf 415,5 Pflops. In der Rangliste folgen „Summit“ (Oak Ridge, USA, 148,6) und „Sierra“ (Livermore, USA, 125,0). Der schnellste europäische Rechner steht

in Italien: „HPC5“ in Ferrera Erbognone belegt mit 35,45 Pflops Rang 6 der Hitliste. Zwei Plätze dahinter liegt der leistungsfähigste deutsche Supercomputer: „Hawk“ an der Universität Stuttgart rechnet mit immerhin 25,95 Pflops.



Frauen ins Weltall

Wenn du Astronaut*in werden möchtest, kannst du dich jetzt bei der Europäischen Weltraumbehörde ESA um einen der begehrten Plätze bewerben. Die Frist läuft noch bis zum 28. Mai 2021. Insbesondere Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Die ESA möchte beim Astronauten-Recruiting verstärkt auf Diversity setzen und alle Gruppen der Gesellschaft einbeziehen. Natürlich sind die Hürden für deinen Start ins Weltall weiterhin hoch. Wer sich bewerben möchte, sollte ein überdurchschnittlich gut abgeschlossenes Studium, vorzugsweise der Ingenieurwissenschaften, der Naturwissenschaften oder der Medizin, vorweisen können. Was du sonst noch mitbringen musst, erfährst du unter [esa.int](https://www.esa.int)

Ein Auto aus Müll

Plastikmüll gibt es im Übermaß – er stellt inzwischen ein gravierendes ökologisches Problem dar. Auf der Suche nach Lösungswegen kamen Student*innen der TU Eindhoven in den Niederlanden auf die Idee, ein

Elektroauto aus recyceltem Abfall zu bauen. Das Ergebnis heißt „Luca“, besteht im wesentlichen aus Flachs und recyceltem Kunststoff und kann mit seinen beiden Elektromotoren eine Höchstgeschwindigkeit von 90 km/h erreichen. Das innovative Automobil ist nicht für die Serienproduktion gedacht, zeigt aber beispielhaft, dass Recycling-Materialien im Fahrzeugbau vielseitig eingesetzt werden können. Fotos und ausführliche Infos zu dem Projekt gibt es hier: tuecomotive.nl



Kannst du die Welt retten?

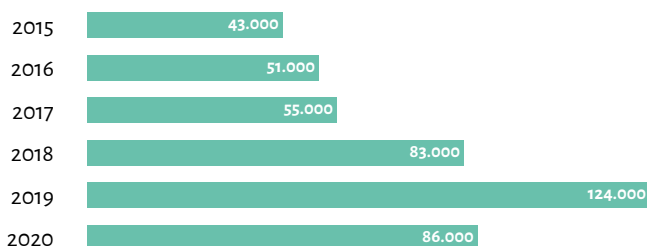
Die gemeinnützige X-Prize Foundation aus Kalifornien hat einen neuen Preiswettbewerb ins Leben gerufen. Kurator Elon Musk gab im Februar 2021 den Startschuss für den „Gigaton Scale Carbon Removal“-Wettbewerb. Der Forschungswettbewerb ist mit 100 Millionen US-Dollar dotiert und ruft weltweit dazu auf, Lösungen für die Reduktion von Kohlendioxid in der Erdatmosphäre zu entwickeln. Die X-Prize Foundation, in deren Kuratorium neben Musk auch weitere bekannte Persönlichkeiten wie Regisseur James Cameron, Google-Gründer Larry Page und die Journalistin Arianna Huffington sitzen, wurde bisher vor allem durch den Ansari-X-Prize bekannt, der letztlich zur Entwicklung des SpaceShipOne führte, einem Luftfahrzeug, mit dem 2004 der erste private bemannte Weltraumflug gelang. Alles weitere zum Carbon Removal X-Prize gibt es hier: xprize.org

TRENDS



Deutschland sucht nach wie vor IT-Experten

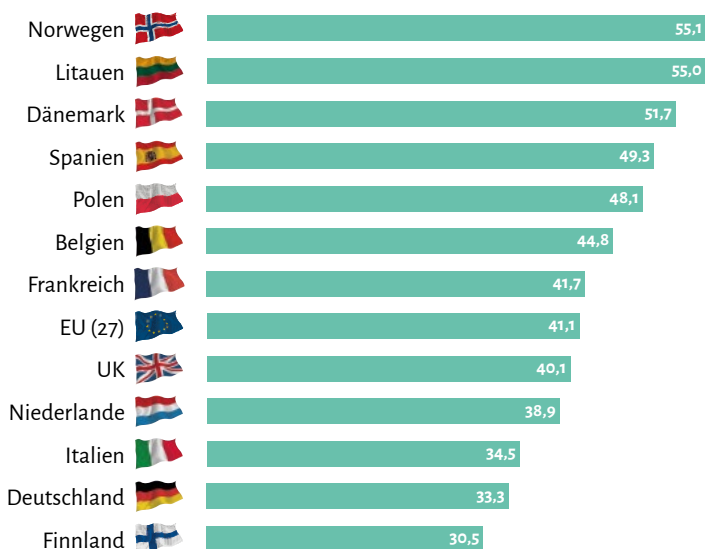
Anzahl zu besetzender Stellen in der deutschen Wirtschaft
(Basis: 853 Geschäftsführer und Personal von Unternehmen ab 3 Mitarbeitern ohne Landwirtschaft und öffentlichen Sektor)



Quelle: Bitkom – 2020

Frauenanteil in MINT-Berufen in Deutschland unterm Durchschnitt

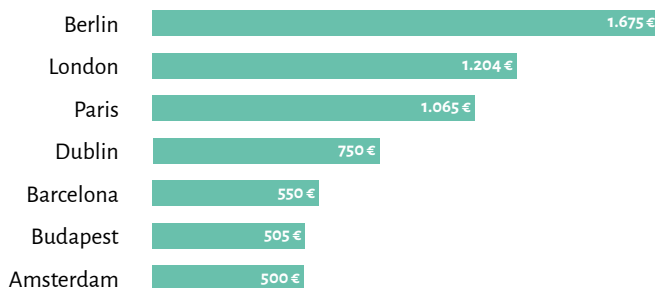
Anteil weiblicher Mitarbeiter*innen in wissenschaftlichen und Ingenieursberufen in Prozent



Quelle: Eurostat – 2019

Coworking in Berlin am teuersten

Durchschnittliche monatliche Kosten für einen Schreibtisch in Flexible Workspaces



Quelle: Colliers International – 2020

BUCH-TIPP

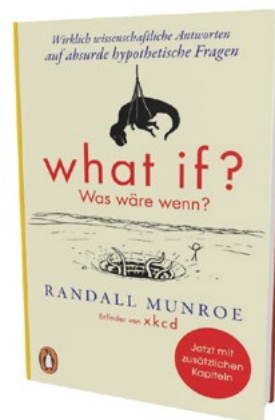


Abbildung: © Penguin Verlag, München

Randall Munroe

What if? Was wäre wenn?

„Was würde passieren, wenn ich in ein Abklingbecken für verbrauchte Brennelemente springen würde?“ – Diese und einige Dutzend weitere wissenschaftliche Fragen, die du dir wahrscheinlich noch nie gestellt hast, beantwortet der amerikanische Autor und Erfinder der Webseite xkcd.com Randall Munroe in der erweiterten Neuauflage dieses Buches. Kreativ und originell, aber immer hochwissenschaftlich und vom Autor wunderbar mit einfachen Strichzeichnungen illustriert. Für alle, die schon immer wissen wollten, wie es ist, in einem Mondsee zu schwimmen, ein geniales Buch mit rund 400 Seiten garantiertem Lesevergnügen. Übrigens: Im Abklingbecken würdest du, wenn dich niemand rausfischt, abhängig von deiner Kondition, nach einigen Stunden ertrinken ;-)

Erschienen im Penguin Verlag München, 2020

WEB-SPLITTER



- **staufenbiel.de** ► Jobs, Termine und alle Infos rund um deinen Berufsstart und deine Karriere.
- **bdsu.de** ► Der Bundesverband Deutscher Studentischer Unternehmensberatungen stellt sich hier vor – Möglichkeit zur Mitarbeit inklusive.
- **squeaker.net** ► Das Social Network für junge und ambitionierte Talente.
- **absolventenkongress.de** ► Hier findest du alle Informationen rund um die digitalen und physischen Events vom Staufenbiel Institut.
- **hochschulkompass.de** ► Suche in rund 19 000 Studiengängen möglich – inklusive Studienplatzbörse.
- **gehalt.de** ► Hier findest du heraus, wieviel du in deinem Traumjob verdienen kannst.

Arbeitshierarchien

Holland oder Himalaya?

Mit den Hierarchien ist es wie mit Urlaubszielen: Man muss sich entscheiden, ob man die flache oder die steile Variante bevorzugt. Beide haben Vor-, aber auch Nachteile. Bevor du völlig verloren gehst im Wirrwarr der Arbeitshierarchien, solltest du dir klar darüber werden, was du eigentlich willst. Wir haben für dich den ultimativen Reiseführer durch die Welt der Hierarchien.

Text: Franziska Franken

Der Traum vom Flachland

Noch immer träumen die meisten Job-Newbies von der Niederlande-Version der Firmenstrukturen. Flache Hierarchien sind in unserem Kopf das Non-Plus-Ultra, wenn es darum geht, wer am Arbeitsplatz das Sagen hat. Und nicht selten werden sie bei Stellenanzeigen besonders positiv hervorgehoben. Die Bemerkung „Flache Hierarchie“ scheint das Zauberwort zu sein, dass eine Firma augenblicklich jung, dynamisch, familiär und freundlich wirken lässt. Bilder steigen in uns auf von schicken Lounge-Sesseln, offenen Arbeitsplätzen, die eher aussehen wie das heimische Wohnzimmer und ausgedehnten Kicker-Partien in der Arbeitszeit. Diese Atmosphäre, geprägt von den Hochglanz-Bildern aus dem Silicon Valley, hat nur eine zentrale Botschaft: Arbeitszeit ist Lebenszeit!



Aber ist die flache Hierarchie wirklich die beste Art der Firmenstruktur? Um diese Frage zu klären hilft es, erst einmal herauszufinden, was der Zweck einer Hierarchie ist. Hierarchie, das kommt aus dem Griechischen und bedeutet so viel wie „heilige Herrschaft“. Bezog sich das Wort in der Antike noch primär auf religiöse Ämter, ist es im heutigen Sprachgebrauch eher mit „Machtstruktur“ oder „Rangordnung“ zu übersetzen. Im Joballtag ist damit gemeint, dass manche Mitarbeiter gegenüber den anderen Privilegien und Befugnisse haben. Sie dürfen zum Beispiel eigenverantwortlich Entscheidungen treffen und die Arbeit an untergeordnete Mitarbeiter delegieren, diese abmahnen oder im schlimmsten Fall sogar feuern.

Andererseits haben ranghöhere Personen auch mehr Verantwortung. Wenn etwas schief geht, sind sie schuld und müssen ihre Entscheidungen rechtfertigen. Das kann vor allem dann unangenehm werden, wenn Mitarbeiter auf niedrigeren Ebenen „es verbockt haben“, der Chef aber die Verantwortung trägt.

Hohe Verantwortung und gläserne Decke

Flache Hierarchien werben mit einer Gleichberechtigung der Arbeitnehmer. Jeder darf mitreden, jeder darf mitentscheiden. Typisch für eine solche Struktur sind Meetings, in denen alle Teilnehmer auf Augenhöhe reden und Ideen einbringen. Ganz ohne Struktur kommt aber auch die flachste Hierarchie nicht aus. Ganz im Gegenteil: Um zu gewährleisten, dass produktiv gearbeitet wird, ist es bei weichen Strukturen um so wichtiger, dass klar ist, wer für was verantwortlich ist. Wie ärgerlich ist es, wenn einer deiner Mitarbeiter plötzlich deine Aufgaben übernimmt, obwohl die gar nicht in seinen Bereich fallen?

Deshalb ist es in flachen Hierarchien besonders wichtig, die Zuständigkeit zu klären – ansonsten ist Frustration vorprogrammiert. Das gilt sowohl für die Rollenverteilung als auch für die Zuständigkeiten innerhalb eines Unternehmens oder Projektes. Um Streit und eine daraus folgende Demotivation zu vermeiden, ist es für flache Strukturen unerlässlich, mit den Kolleg*innen im Gespräch zu bleiben. Klare und häufige Kommunikation ist besser als Konfliktscheuheit. Im schlimmsten Fall leidet nicht nur die Gesundheit, sondern auch das ganze Projekt unter heruntergeschluckten Streitereien.



Und es gibt noch einen weiteren Haken, der unbedingt bedacht werden muss, wenn man in eine flache Hierarchie einsteigt: Die Verantwortung. Denn je laissez-faire ein Unternehmen geführt wird, desto mehr muss jeder Mitarbeiter Sorge tragen, dass die anstehende Arbeit auch getan wird. Wenn allzu lockere Zügel zu Demotivation statt zur Motivation führen, besteht oft die Gefahr, dass das Wesentliche aus den Augen verloren geht und das Unternehmen unproduktiv wird. Dann muss doch wieder ein Vorgesetzter oder eine Vorgesetzte eingreifen. Denn auch wenn es noch so familiär zugeht: Mindestens eine Führungskraft gibt es immer. Naturgemäß sind das bei flachen Hierarchien die Eigentümer oder die Geschäftsführung des Unternehmens.

Und diese befinden sich meist abseits von den übrigen Mitarbeiter*innen, oberhalb der sogenannten gläsernen Decke. Generell gibt es in flachen Hierarchien keine Aufstiegschancen, und somit kaum eine Möglichkeit, sich weiterzuentwickeln. Für Jobeinsteiger*innen attraktiv – im fortgeschrittenen Berufsleben kann das insbesondere für karriereorientierte Menschen allerdings belastend sein. Das ist der Grund, warum in flachen Hierarchien meistens besonders viele junge Menschen arbeiten.

»In flachen Hierarchien ist es besonders wichtig, die Zuständigkeiten zu klären – sonst ist Frustration vorprogrammiert«

Doch lieber Himalaya?

Wer in eine klassischere Firmenstruktur einsteigt, der startet für gewöhnlich ganz unten. Wenn man am Fuß eines Berges steht und den Blick nach oben wagt, dann kann einem schon mal schwindelig werden. Klassische Hierarchie-Strukturen mit einem Stufensystem machen vielen Job-Einsteiger*innen Angst. Sie fühlen sich wie das schwächste Glied in der Kette, haben wenig Mitbestimmungsrecht und sind immer abhängig von ihren Vorgesetzten. Zu allem Überfluss sind diese Strukturen auch noch mit Formalia überladen, die schnell das Gefühl vermitteln, unflexibel und starr zu sein: Siezen ist in vielen Bereichen Pflicht, ausgeprägte Kreativität ist wenig gewünscht und Meetings beschränken sich im Extremfall darauf, die Positionen und Ideen des Chefs abzunicken. Das kann vor allem für Freigeister, die mitgestalten wollen, ganz schön frustrierend sein.

Um zu verstehen, warum solche eher altmodisch anmutenden Hierarchiesysteme es bis in die Neuzeit geschafft haben, in manchen Branchen sogar eher die Regel als die Ausnahme sind, sollte man sich über die Vorteile klar werden, die sie bieten. Denn die sind bei genauerem Hinsehen nicht von der Hand zu weisen.

Alle hören auf ein Kommando

Die hierarchischste Form der Mitarbeiterführung ist der sogenannte autoritäre Führungsstil. Hier sind die Rollen klar aufgeteilt: Der Chef gibt die Kommandos und die Mitarbeiter*innen gehorchen. Die Chefs gehorchen wiederum ihren Chefs. Letztendlich steht eine Einzelperson oder eine kleine Gruppe an der Spitze, die das Sagen hat. Hierarchische Systeme sind äußerst produktiv. Statt hypothetisch auszudiskutieren, was wie und warum getan werden muss, hat jeder seinen klar definierten Teilbereich, in dem er selbst Chef ist. Denn wo es eine Spitze gibt, kann man auch selbst ganz nach oben kommen.

Vor allem für karriereorientierte und zielstrebige Menschen kann ein hierarchisches System enorme Motivationsschübe geben. Andere sind froh, wenn sie keine Verantwortung übernehmen müssen. Auch sie finden in einer starken Hierarchie eher ein Plätzchen für sich, an dem sie unbehellig so arbeiten können, wie es ihnen liegt.





Das Mittelgebirge: Situative Führung

Wie in allen Bereichen gibt es auch bei den Hierarchien kein Schwarz und Weiß. Das fängt schon bei den Führungsstilen an. Denn eine stark ausgeprägte Hierarchie-Struktur heißt nicht automatisch, dass der Chef ein arroganter Fiesling sein muss. Im Gegenteil: Viele Führungskräfte legen mittlerweile Wert darauf, dass Mitarbeiter*innen auf den unteren Ebenen auch in starren Hierarchien ein Mitspracherecht bekommen. Das gilt vor allem für solche, die sich bereits in der Vergangenheit als Expert*innen in einem bestimmten Bereich bewiesen haben.

Die Hybridform aus flachen und steilen Hierarchien ist in Deutschland auf dem Vormarsch. Das sehen übrigens auch die Chefs so. In einer Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der Unternehmensberatung nextpractice gaben 78 Prozent der befragten Vorgesetzten an, dass sie sich neue Führungsstrukturen wünschen. Nur so könne man sich an eine flexible und dynamische, neue Arbeitswelt anpassen.

Wenn in Stellenausschreibungen von „flachen Hierarchien“ die Rede ist, sind in den meisten Fällen nicht komplett strukturlose Laissez-faire-Systeme gemeint. Stattdessen verbirgt sich hinter dem Begriff häufig die Hybridform aus flachen und steilen Strukturen, ergänzt durch einen situativen Führungsstil. Das heißt: Der Boss kann selbst entscheiden, ob es gerade viel Führung braucht, oder wenig. Er lädt die Mitarbeiter*innen ein, sich selbst am Ideenfindungs-Prozess zu beteiligen und vertraut ihnen und ihrer Expertise. Gleichzeitig hat er Instrumente, um die Zügel anzuziehen, wenn es nicht mehr anders geht. Je nach Situation kann er entscheiden, welcher Führungsstil angebracht ist.

Diese Hierarchiestruktur fordert von den Vorgesetzten ein hohes Maß an Kenntnis über die Abläufe in ihrem Unternehmen. Richtig umgesetzt kann situative Führung aber bewirken, dass die Mitarbeiter*innen motiviert und eigenverantwortlich arbeiten, ohne die Gefahr, das eigentliche Ziel aus den Augen zu verlieren.

Wertschätzung entscheidet

Letztendlich ist es eine Charakterfrage, welche Hierarchiestruktur einem liegt. Während karrierebewusste Menschen oder solche, die ungern Verantwortung übernehmen, in einer steilen Hierarchie sicherlich besser aufgehoben sind, sollten Menschen, die besonders ihre Kreativität einbringen wollen und ein Mitspracherecht von Anfang an schätzen, eine flache Hierarchie vorziehen. So oder so sollte in allen Hierarchien, ob flach oder nicht, die Wertschätzung der Mitarbeiter*innen an erster Stelle stehen. Denn oft ist für Angestellte die Anerkennung ihrer Arbeit und der höfliche und freundliche Umgang wichtiger, als die eigene Position innerhalb der Hierarchie. Ein positives Arbeitsklima ist das A und O in der Unternehmensführung. Ob dies aber vom Team oder einzelnen Führungspersonen geschaffen wird, ist dann am Ende gar nicht mehr so wichtig.



Mindshift: So entwickelst du deine Stärken

Stärken zeichneten uns früher als Experten aus oder unterstrichen eine fachliche Kompetenz. Sie waren ein statisches Zielbild, kein dynamisches Entwicklungsfeld. In Zukunft muss sich diese Sicht ändern. Wenn wir Stärken als dynamische Entwicklungsfelder erkennen, werden wir viel mehr lernen. Im besten Fall erneuern wir unser Selbstbild, um uns mit mehr Lust weiterzuentwickeln.

Text: Svenja Hofert

Google ist innerhalb kurzer Zeit zu einem Sprachengenie geworden. Es kann mit „Google Translate“ Texte treffgenau übersetzen. Das ermöglicht es Menschen auf der ganzen Welt, in vielen Sprachen zu kommunizieren, ohne diese selbst zu beherrschen. Die mündliche Kommunikation wird nachziehen. Informationen lassen sich dann viel leichter über den Globus tragen. Die Grenzen lagen bis vor kurzem noch

in der idiomatischen Übersetzung von Texten. Redewendungen konnten nicht wirklich sinnvoll transferiert werden. Immer noch sind Humor und Zwischentöne schwer zu erfassen, sodass es ein Post-Editing braucht. Dies ist aber immer weniger aufwendig. Der Mensch wird anderswo gebraucht – nämlich dort, wo es um Beziehung, Miteinander und interkulturelle Verständigung geht.

Damit sinkt die Bedeutung von Fachwissen, denn diesen Part übernimmt die Technologie. Sprachtalente im bisherigen Sinn wird man weniger brauchen. Sie werden gegen Kommunikationstalente ausgewechselt, die Methoden anwenden können. Es wird um Feinheiten gehen, Nuancierungen, Nonverbales. Fakten und damit Inhalte verlieren an Wert, auch weil sich die Fakten laufend ändern. Methoden gewinnen dagegen an Wert, weil sie helfen, die aktuellen Inhalte anzuwenden. Damit verschiebt sich das Verständnis von Stärken entscheidend.

Stärken beim Zukunftslernen

Der 2017 verstorbene schwedische Arzt und Gesundheitsforscher Hans Gösta Rosling hat sein Leben mit Statistiken verbracht und mit Factfulness einen Bestseller gelandet. In seinem Lebenswerk zeigt er, dass wir die Welt völlig falsch betrachten. Wir sehen sie schlechter, als sie ist, überschätzen Armut, unterschätzen Bildung und Fortschritt. Ein Grund dafür ist die rasante Veränderung. Was wir gestern in der Schule gelernt haben, ist heute schon nicht mehr gültig. Das gilt in nahezu allen Bereichen, vor allem aber dort, wo sich Menschen eine Meinung bilden und ihre Interaktionen und Handlungen darauf basierend gestalten.

Würden wir Lernen mehr als die Fähigkeit begreifen, Wissen immer wieder selbst zu aktualisieren, wären wir für die Zukunft viel besser gewappnet. So ist es wichtiger, sich das Vermögen anzueignen, aktuelle Zahlen zu recherchieren, als die Zahlen selbst zu kennen. Weiterhin ist es wichtiger, diese Zahlen beurteilen und sie auswerten zu können – oder auch die Auswertungen selbst zu beurteilen. Dafür bräuchten wir neben einer kritischen Grundhaltung Kenntnisse in Statistik. Diese zählen zu den Methodenkenntnissen. In Zukunft werden solche Methodenkompetenzen Fachwissen überall dort schlagen, wo sich die eigentlichen Inhalte schnell selbst überholen.

Wir brauchen drei Stärkenarten

Man kann drei Stärkentypen unterscheiden, die den aktuellen Entwicklungen auf ganz unterschiedliche Art und Weise Rechnung tragen:

- Charakterstärken, die die Persönlichkeit allgemein stärken,
- Talentstärken, die die Persönlichkeit individuell stärken,
- Zukunftsstärken, mit denen sich die Arbeitswelt gestalten lässt.

Charakterstärken

Charakterstärken legen die Basis, auf denen die anderen Stärken viel leichter wachsen. Sie fördern die psychische Gesundheit. Sie prägen Tugenden aus, die Kooperation und gesellschaftliches Zusammenleben verbessern.

Sechs Tugenden sind zeitlos und gelten kulturell übergreifend: Weisheit, Mut, Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Mäßigung und Transzendenz. Alle Tugenden werden von Stärken mit Leben gefüllt. Die Tugend „Weisheit“ kann so auf unterschiedliche Art und Weise entstehen – über Kreativität, Neugierde, Liebe zum Lernen, Urteilsvermögen und auch Weitsicht, oder aus einer Mischung davon. Menschlichkeit entsteht durch Liebe zu sich selbst und anderen, soziale Intelligenz oder Freundschaft. Charakterstärken bilden also Tugenden und führen zu mehr Lebenszufriedenheit

Talentstärken

Stärken im Sinne von Talenten unterscheiden dich von anderen und formen deine Identität. Sie verleihen dir ein Gefühl von Identität („*Das kann ich wirklich*“), Freude („*Das mache ich gern*“) und Lebenszufriedenheit („*Das gibt mir Sinn*“). Frage dich dafür nicht „*Was kann ich?*“, sondern „*Worin möchte ich immer besser werden*“.

»Der Mensch wird gebraucht,
wo es um Beziehung, Miteinander und
interkulturelle Verständigung geht«

Viele stellen sich die falschen Fragen. Sie absolvieren IQ- und Persönlichkeitstests oder lassen sich vom Umfeld einschätzen. Das alles kann zeitweise hilfreich sein, aber auch hinderlich. Die große Frage, worin wir besser werden wollen, beantworten wir damit nicht. Viele suchen weiterhin nach etwas „Bleibendem“ und einem festen Zustand. Dabei sind Talentstärken ebenso wie alle anderen Stärken im ständigen Fluss. Es hilft wenig, wie andere einen im Sinne einer Bewertung „einschätzen“. Es braucht Feedback, das auf Fortschritt und Entwicklung ausgerichtet ist. Wenn du deine Talentstärken entdecken möchtest, sind Fragen, die den Weg in den Mittelpunkt stellen, besonders hilfreich. Welchen Fragen folgst du? Meine Antworten sind diese:

- Mich leitet die Frage, warum Menschen geworden sind, wie sie sind.
- Mich inspiriert die Frage, was ich tun kann, damit Menschen ihre Potenziale im Sinne des eigenen Guten verwenden.
- Mich treibt die Frage, wie ich mich selbst verbessern kann, um meine Gaben so einzusetzen, dass ich mir selbst und den anderen Sinn gebe.

Fragen navigieren uns durchs Leben. Sie treiben die Entwicklung von Stärken viel mehr als alles andere.

Zukunftsstärken

„Google Translate“ zeigt, wo es in der künftigen Arbeitswelt hingehen wird. Software übernimmt die Vorarbeit, der Mensch sorgt für die Anwendung, den Feinschliff und den Transfer in sein Umfeld. So brauchen wir auch in der künftigen Arbeitswelt Sprachtalente und Analytiker, nur benötigen diese eben andere – eher methodische – Fertigkeiten und Fähigkeiten. Sie sollten in der Lage sein, mit Experten über die Optimierung des Einsatzes sowie kreative und ethische Fragen zu sprechen. Sie sollten Feinheiten erkennen, die der Computer übersieht. Sie sollten bewerten, einschätzen, verändern und verbinden. Gefragt ist eine differenzierte Kommunikationsfähigkeit, die Empathie, Intuition und Kreativität einschließt. Kooperation wird immer wichtiger, und diese ist eine Folge wertschätzender Kommunikation.

Denke einmal an dein eigenes Umfeld, wenn du an Zukunftsstärken denkst. Was beobachtest du da? Merkst du diese Veränderungen auch? Siehst du auch die Herausforderungen, die damit einhergehen? Es sind immer kommunikative. Das ist ein ganz schöner „Switch“. Ging es bisher um inhaltsbezogene Fachkompetenz, ist jetzt Schnittstellen- und damit Methoden- und Beziehungskompetenz erfolgsrelevant. Der Aus- und Aufbau dieser Zukunftsstärken verlangt starke Persönlichkeiten, die sich an Werten orientieren. Wenn wir von Stärken sprechen, die unsere Arbeit in Zukunft verlangen wird, so bauen diese auf einer starken Persönlichkeit auf,

- weil sie kommunikative Stärken leichter entwickeln kann,
- weil sie von sich aus kooperativ ist,
- weil sie eigene und fremde Freiheit fördert.

Was du in fünf Minuten tun kannst

Lebensfragen sind die Fragen, die dich zu deinen Talentstärken führen. Sie lassen dich handeln – und zwar ohne dass irgendeine Belohnung für dich dabei herauspringt.

Forschende Lebensfragen beginnen oft mit einem „Warum“, handlungsorientierte mit einem „Wie“. Wie-Fragen sind produktiver.

Damit du auf deine eigene Lebensfrage kommst, kann es hilfreich sein, sich die Fragen zu verdeutlichen, die sich bekannte Persönlichkeiten vermutlich gestellt haben:

- Steve Jobs leitete die Frage, wie er die weltweit innovativsten, einfachsten und perfektsten Technikprodukte schaffen könnte.
 - Nelson Mandela leitete die Frage, wie er die Apartheid besiegen könnte.
- Weitere Beispiele für produktive Wie-Lebensfragen:
- Wie kann ich ein glückliches und gesundes Leben führen?
 - Wie können introvertierte Menschen als Unternehmer erfolgreich sein?
 - Wie kann ich benachteiligte Menschen stärken?

Was du in sechs Wochen tun kannst

Welche Frage leitet dich? Wie ausgeprägt sind deine Zukunftsstärken? Was sind deine Talentstärken? Und wie gut kann all das dank ausgeprägter Charakterstärken wachsen?

Schaue dir nun deine Charakterstärken genau an. Achte zuerst besonders auf jene, die zu mehr Lebenszufriedenheit führen, also die Charakterstärken Neugier, Dankbarkeit, Hoffnung, die Fähigkeit zu lieben und geliebt zu werden und Tatendrang. Lege dein Augenmerk auf Stärken, die einen Mindshift fördern, vor allem Tatendrang und Neugier. Dankbarkeit lässt uns respektvoll zu uns selbst und anderen sein. Hoffnung hilft, an das Gute zu glauben, anstatt schwarzzusehen.

Beschäftige dich danach mit deinen Talentstärken. Kombiniert mit der Lebensfrage wird es leichter. Nehmen wir Steve Jobs: Seine Wie-Frage verband sich mit Stärken wie „Fokus“ und „Designblick“. Er hat es verstanden, sich auf die richtigen Dinge zu konzentrieren und dabei sein gutes Auge genutzt.

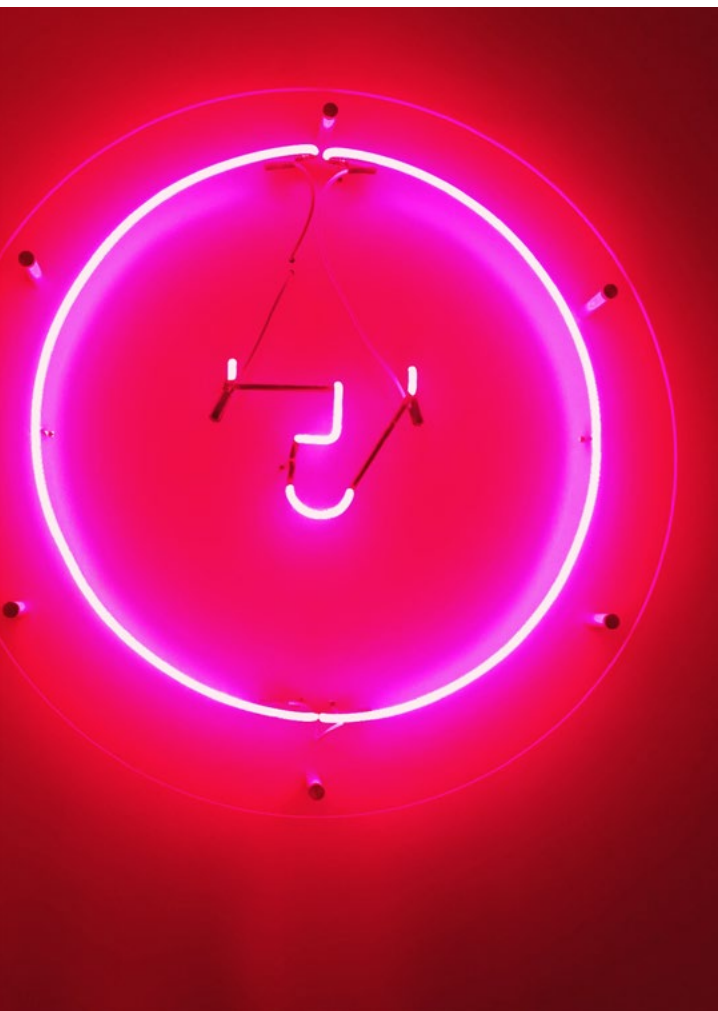


Svenja Hofert, Jahrgang 1965, studierte an der Uni Köln Wirtschaftspsychologie und Philologie. Sie war unter anderem in der Unternehmensberatung und im Kommunikationsbereich tätig. In Hamburg führte sie viele Jahre ihr eigenes Coachingbüro. 2015 gründete die renommierte Expertin für Personal- und Karriereentwicklung Teamworks GTQ in der Hansestadt. Ihr Buch **„Mindshift. Mach dich fit für die Arbeitswelt von morgen“** stiftet zum Umdenken und Neudenken an. Es geht um neue Blickwinkel und die Erweiterung der eigenen Möglichkeiten.

Reflektiere im Anschluss deine Zukunftsstärken. Was hilft dir dabei, die veränderte Arbeitswelt nicht nur zu „überleben“, sondern auch aktiv zu gestalten? Stell dir dazu vor, wie sich dein Arbeitsreich entwickeln wird. Wenn du keine Idee hast, google danach. Zu jeder Branche finden sich Digitalisierungsprognosen im Internet. Schreibe dann alle Stärken auf, die dir einfallen. Sortiere danach, ob diese Stärken die Veränderungen unterstützen oder sie obsolet machen. Falls sie sie überflüssig machen: Wie kannst du sie erweitern, ausbauen oder mit anderen ergänzen?

Was du im Team tun kannst

Zusammen sind wir stärker, intelligenter, können größere Herausforderungen bewältigen und haben mehr Spaß. Das Stärkennavigieren funktioniert auch im Team. Du kannst dazu ebenfalls die drei Stufen anwenden: Charakterstärken, Talentstärken und Zukunftsstärken. Blicke dabei aber nicht auf den Einzelnen, sondern auf das Team, also auf gemeinsam genutzte Stärken. Auch hier zeigt sich die Kraft der Frage. Welcher Frage folgt das Team? Dafür hilft es natürlich auch, die Stärken (und Lebensfragen) der einzelnen Teammitglieder zu kennen. Mache die Stärken sichtbar. Besprich aber auch, was fehlt und frischen Wind in die bisherige Stärkenkonsellation bringen könnte.



Persönlichkeitstests – eine Frage des Charakters

Persönlichkeitstests sind bei vielen Unternehmen nicht mehr wegzudenken. Wir sagen dir, was du über Persönlichkeitstests beim Personalauswahlverfahren wissen musst und welchen Zweck die Tests erfüllen.

Text: Marie Massin



Ein Persönlichkeitstest ist ein oft in der Psychologie angewendetes Verfahren zur Bestimmung von Charaktereigenschaften oder Verhaltensweisen. Wichtig ist, dass zwischen zwei Formen dieser Tests unterschieden wird. Zum einen gibt es die allgemeinen Persönlichkeitstests, die auch als Psychotests bezeichnet werden, bei denen deine Intelligenz oder bestimmte Verhaltensweisen getestet werden. Oft wird der Test auch zur Selbstreflexion genutzt.

Die zweite Variante ist der Persönlichkeitstest bzw. Einstellungstest im Recruitingprozess. Das Ziel von Personalern ist herauszufinden, ob die Bewerber die gewünschten Eigenschaften für eine Stelle mitbringen. Die Tests kommen besonders oft bei Assessment Centern zum Einsatz, werden aber auch von vielen Unternehmen im regulären Auswahlprozess der Bewerber eingesetzt.

Welcher Beruf passt zu mir?

Persönlichkeitstests können zum einen dazu dienen, nach Charaktereigenschaften und persönlichen Talenten einen geeigneten Traumberuf auszuwählen. Mithilfe der Tests kannst du zum Beispiel herausfinden, ob du genug Durchsetzungskraft für eine Führungsposition hast oder über ausreichend analytische Fähigkeiten für eine Karriere im Controlling verfügst.

Um die für den Job relevanten Skills bei den Bewerbern zu testen, setzen Unternehmen aber neben dem Persönlichkeitstest auch auf unterschiedliche Testaufgaben. Je nach Unternehmen oder Assessment Center müssen die Bewerber beide Tests machen. Denn mit dem Persönlichkeitstest soll ebenfalls getestet werden, ob der Bewerber in die vorhandenen Unternehmensstrukturen passt.

»Recruiter
geht es darum,
Kandidaten zu
finden, die im
Berufsalltag in das
Unternehmen
passen«

Ein Arbeitgeber, der auf Start-Up-Mentalität setzt, erwartet von seinen Mitarbeitern meistens einen hohen Grad an Eigeninitiative. Im Bewerbungsgespräch ist es nicht immer einfach herauszufinden, ob der Bewerber diese Eigenschaften tatsächlich mitbringt, weshalb ein Persönlichkeitstest Klarheit schaffen kann.

Das suchen Recruiter

Knapp ein Viertel der Unternehmen in Deutschland setzen beim Recruiting auf einen Persönlichkeitstest. Den Recruitern geht es dabei besonders darum, einen geeigneten Kandidaten zu finden, der auch im Berufsalltag und beim Zwischenmenschlichen in das Unternehmen passt. Jemand, der fachlich anstandslos passen würde, könnte mit seiner Persönlichkeit anecken und so das Gefüge im Unternehmen negativ beeinflussen. Genau das wollen Personalverhinderer.

Bei diesem Test geht es also ums Teamfit und nicht darum, deine Intelligenz zu testen. Trotzdem ist der Persönlichkeitstest nicht das einzige ausschlaggebende Argument für oder gegen einen Bewerber. Der Test dient lediglich dazu, einen besseren Eindruck vom Bewerber zu bekommen. Zudem können die nachfolgenden Vorstellungsgespräche effizienter gestaltet und Stärken und Schwächen gezielt besprochen werden.

»Besonders wichtig
sind Stärken und
Schwächen, da diese
zum Jobprofil passen
müssen«

Für die meisten Recruiter ist ein nicht optimaler Persönlichkeitstest aber kein absolutes No-Go, wenn ansonsten alles passt und der Test keine gravierenden Auffälligkeiten aufweist. Er dient den Personalern unter anderem als Entscheidungshilfe, wenn mehrere Bewerber ähnliche fachliche Qualifikationen aufweisen. In dem Fall kann der Persönlichkeitstest das Zünglein an der Waage sein.

Mit diesen Skills punktest du

Bei den meisten Persönlichkeitstests werden im Ergebnis zwischen vier und 20 Hauptmerkmale mithilfe von statistischen Methoden ausgewiesen. Anhand dieser Merkmale selektieren Recruiter die Bewerber. Besonders wichtig sind die Stärken und Schwächen, da diese zum Jobprofil passen müssen. Aber auch deine Persönlichkeit ist von großer Bedeutung. Personalern wollen wissen, wie du dich in (Stress-)Situationen verhältst oder wie dein Umgang mit anderen Menschen ist und ob du teamfähig bist. Außerdem wollen Recruiter herausfinden, ob du zuverlässig, ehrgeizig oder gewissenhaft bist.

Weitere Kompetenzen, wie Flexibilität, Handlungsorientierung und Leistungsmotivation sind ebenfalls bei den meisten Jobs von Bedeutung. Schließlich suchen Unternehmen engagierte Arbeitnehmer, die das Unternehmen mit nach vorne treiben wollen.

Je nachdem um welche Stelle es sich handelt, ist ein gewisses Durchsetzungsvermögen relevant. Für Führungspositionen werden in der Regel selbstbewusste, sensivisierte und extrovertierte Persönlichkeiten gesucht.

Kann ich mich gezielt vorbereiten?

Nein, normalerweise nicht. Es handelt sich nicht um einen Wissens- oder Intelligenztest, für den du lernen kannst. Bei einem Persönlichkeitstest wird nur deine Persönlichkeit abgefragt. Das Ziel von Personalern ist herauszufinden, ob du in das entsprechende Unternehmen passt.

Der Test wird oft von einem externen Dienstleister zur Verfügung gestellt. Aus diesem Grund kann es natürlich sein, dass du, falls du viele Vorstellungsgespräche hast, bei mehreren Gesprächen den Persönlichkeitstest vom gleichen Anbieter machen musst. In dem Fall weißt du zwar, wie der Test strukturell abläuft, einen Vorteil hast du dadurch aber nicht.

Mit Angst zum Persönlichkeitstest?

Auf gar keinen Fall. Letztendlich sucht jedes Unternehmen je nach Branche, Stelle und Unternehmenskultur unterschiedliche Arbeitnehmer. Das eine Unternehmen bevorzugt fleißige Arbeitsbienen, während ein anderes Unternehmen eher auf kreative Köpfe setzt.

Wenn du nicht in das Team eines Unternehmens passt, heißt das noch lange nicht, dass du durch den Persönlichkeitstest gefallen bist. Das bedeutet lediglich, dass du nicht in das eine Unternehmen passt. Dafür passt du in ein anderes Unternehmen umso besser und genau das wird dich auf Dauer glücklicher machen. Deshalb brauchst du vor dem Test keine Angst haben, letztendlich gibt es kein Richtig oder Falsch.

Hilft schummeln?

Nicht wirklich. Du kannst natürlich versuchen, deine Testergebnisse in eine bestimmte Richtung zu manipulieren. In den meisten Persönlichkeitstests wird neben deinen Charaktereigenschaften aber auch deine Konstanz bei den Antworten ausgewertet. So können Manipulationen oder unehrliche Antworten schnell aufgedeckt werden. Langfristig gesehen wird dir die Manipulation des Tests wohl eher zum Verhängnis.

Stattdessen solltest du immer ehrlich antworten und du selbst sein. Verstellst du dich, wird dir das früher oder später vor die Füße fallen. Weder dir noch deinem Arbeitgeber ist damit geholfen, wenn du nicht in das Team passt.

In Zukunft muss jeder im Job Verantwortung tragen? Steht dir gut!

Unsere **Regionalen Absolventenkongresse** kommen dieses Jahr direkt zu dir nach Hause. Bequem vom Sofa aus kannst du lokale Arbeitgeber und internationale Top-Brands kennenlernen. Abgerundet werden unsere digitalen Events von einem spannenden und inspirierenden Live-Webcast-Programm.

Jetzt anmelden & dabei sein: absolventenkongress.de

27.05. Rhein-Main
10.06. München
15.06. Ruhrgebiet
01.07. Nord-Deutschland
13.07. Stuttgart



SPUREN HINTERLASSEN

Gerade für Berufseinsteiger*innen kann es schwierig sein, im Team richtig wahrgenommen zu werden. Um die Wertschätzung zu erfahren, die du verdienst, achte darauf, dass die Kolleg*innen deine Leistungen nicht übersehen. Kommuniziere selbstbewusst ohne dich dabei großspurig oder angeberisch zu verhalten. Wichtig ist, dass deine Leistungen sowohl vom Team als auch von deinen Vorgesetzten anerkannt und gewürdigt werden. So schaffst du es, den positiven Eindruck zu hinterlassen, der dich auf deinem Karriereweg voranbringt.



Burger mit gutem Gewissen

Am Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung IVV basteln Forscher an Lebensmitteln, die wie Fleisch und Fisch aussehen. Und auch so riechen. Und sogar schmecken. Und für die trotzdem kein Tier sterben muss.

Text: Beate Strobel



Der Weg zum Fraunhofer-Institut für Verfahrenstechnik und Verpackung IVV kann auch als Lehrpfad der menschlichen Ernährung verstanden werden. In dem Dorf Giggenhausen vor Freising weist ein Schild den Weg zum „Fischladen“. Stehen Rinder auf der Wiese und der rollende Stand des „Grill Express“ am Straßenrand. Mensch mag Tier. Und besonders gerne auf dem Teller.

Auch in der Versuchsküche des IVV riecht es nach Kurzgebratenem. Mit einer Gabel balanciert Lebensmitteltechnologe Raffael Osen, Leiter der Abteilung Verfahrensentwicklung Lebensmittel, ein heißes Burger-Patty aus der Teflonpfanne, reißt es langsam auseinander und drückt es zwischen Zeigefinger und Daumen leicht zusammen. Auf der rosafarbenen Innenfläche des Patty tritt glänzender Bratensaft aus.

Erbse statt Rind

„Ich bin jedes Mal wieder begeistert, wie sehr es nach Hackfleisch aussieht“, sagt er zufrieden. „Tolle Sache!“ Der IVV-Burger sieht nicht nur aus wie Hackfleisch. Er riecht auch wie Hackfleisch und verhält sich in der Pfanne ebenso. Und doch ist er vor allem: Erbse. Und das Ergebnis jahrelanger Forschung. Am Freisinger Stadtrand arbeiten die Fraunhofer-Lebensmitteltechnologin im Rahmen nationaler und internationaler Projekte unter anderem daran, die perfekte Illusion von Fleisch zu kreieren. Und damit ein kleines bisschen die Welt zu retten.

Denn gegen den Verzehr von Steak, Schnitzel und Bratwurst spricht so einiges. Alleine für die Produktion von einem Kilo verzehrfertigem Rindfleisch werden gut 15 000 Liter Wasser benötigt, entstehen etwa 12 Kilogramm des klimaschädlichen Treibhausgases Kohlendioxid. Bei Schweinefleisch und Geflügel fällt der ökologische Fußabdruck zwar mit etwa vier Kilogramm des Treibhausgases kleiner aus – ist aber immer noch um ein Zehnfaches höher als die CO₂-Belastung durch die Produktion von beispielsweise einem Kilogramm Kartoffeln.

Auch der Einsatz von Antibiotika und Hormonen in der Massentierhaltung hat das Lebensmittel Fleisch für viele immer mehr vom Genussprodukt zum Gesundheitsrisiko gewandelt. Die reichlich auf den Feldern verteilte Gülle als Abfallprodukt der Viehhaltung belastet das Trinkwasser. Die Lebensumstände von Schlachtvieh promovieren mitunter den Bolzenschuss zum Gnadenakt. Jüngste Berichte aus der Fleischindustrie haben zudem gezeigt, dass die Arbeitsbedingungen der Angestellten zwischen miserabel und rechtswidrig changieren können.

Der Geist ist willig

All das weiß der aufgeklärte Konsument. Trotzdem prognostizierte das US-amerikanische Landwirtschaftsministerium (USDA) für 2020 eine Jahresproduktion von 256,4 Millionen Tonnen Fleisch. Denn der Geist ist willig – das Fleisch aber ist saftiger. Und während der Verstand noch die Fakten auflistet, hat der Bauch bereits bestellt: „Für mich das Rumpsteak bitte, medium rare.“

Der innere Schweinehund als der leider treueste Freund des Menschen ist eben ein Carnivor. Um tatsächlich etwas ökologisch und gesellschaftlich zu verändern, haben die Lebensmittelexperten im Fraunhofer IVV deshalb nicht die Gruppe der Vegetarier und Veganer im Visier. Sondern diejenigen Esser, bei denen Gemüse bestenfalls als Beilage durchgeht und erst durch ein Stück Fleisch zur kompletten Mahlzeit wird. Den Versuch, den eingefleischten Fleischessern das Steak wegzunehmen und es schlicht durch einen Grünkern-Bratling zu ersetzen, darf man getrost als gescheitert erklären.

»Der innere
Schweinehund als
treuester Freund
des Menschen ist
ein Carnivor«

Den Bauch überzeugen

„Unser Ziel ist, pflanzliche Fleischalternativen zu entwickeln, die auch für Nicht-Vegetarier echte Alternativen sind“, sagt Christian Zacherl, Lebensmitteltechnologe und Geschäftsfeldmanager Lebensmittel beim Fraunhofer IVV. Fleischalternativen also, die nicht nur den Kopf überzeugen, sondern auch den Bauch. Damit der viel diskutierte Veggie-Tag irgendwann keine Drohung mehr ist, sondern eine gute Idee.

Das Fraunhofer IVV ist einer der Vorreiter auf diesem Gebiet, geforscht wird hier schon seit mehr als zehn Jahren an den pflanzlichen Fleischalternativen. Nun haben sie auch den Zeitgeist auf ihrer Seite. Genuss mit gutem Gewissen: Der Verbraucher ist auf den Geschmack gekommen. Die Rügenwalder Mühle, Wurstfabrikant seit 1834, hat ein eigenes vegetarisches und veganes Sortiment auf den Markt gebracht. In den Tiefkühlkisten der Discounter liegen vegane Burger-Pattys, meist fabriziert auf Basis pflanzlicher Proteine aus der Sojabohne. Und selbst Fastfood-König Burger King wirbt mit „plant-based Produkten“ wie den Chicken Nuggets, die ebenfalls auf Soja-Proteinen basieren.

Nachhaltige Rohstoffe

Das Fraunhofer IVV dagegen setzt auf die Erbse. „Das ist dem Nachhaltigkeitsaspekt geschuldet“, erklärt Raffael Osen: „Erbsen sind – im Gegensatz etwa zu Soja – traditionell ein Bestandteil der deutschen Küche und regional in ausreichender Menge verfügbar.“ Die Proteingewinnung schließt sich an die Produktion der Erbsenstärke an: Auch das ein Pluspunkt in Sachen ganzheitlicher Rohstoffnutzung und Nachhaltigkeit. Hinzu kommt, dass Soja – ebenso wie Weizen – ein gewisses Allergenpotenzial mitbringt und deshalb nicht von allen Menschen gleich gut vertragen wird. Aber auch mit Rohstoffen wie Kichererbsen, Linsen, Ackerbohnen oder Lupinen wird experimentiert.

Echtes Fleisch ist ein multisensorischer Genuss. Und so müssen sich die pflanzliche Fleischalternativen in mehrfacher Hinsicht in Imitation üben. Nicht nur der Geschmack muss stimmen, sondern auch die Optik und der Geruch: Wer ein fleischloses Pflanzlerl in das heiße Fett legt, will die typischen Röstaromen riechen.

Vor allem aber auf das Mundgefühl kommt es an: Was wie Fleisch aussieht und riecht, muss auch den gewissen Biss haben. Den wichtigsten Schub hierfür lieferte die Extrusionstechnologie, also die Bearbeitung pflanzlicher Proteine in einer Verdichtungsschnecke mit Druck und Hitze. Während trockenextrudierte Protein-texturate eine härtere, poröse Struktur besitzen, entwickeln Nassextrudate eine erfreulich muskelfaserähnliche Textur. Und sind dann – je nach Farb- und Geschmackszugabe – kaum noch von Fleisch zu unterscheiden.

Rote Bete macht das Blut-Gefühl

Der IVV-Burger, den Zacherl – selbst die meiste Zeit Vegetarier – in der Küche serviert, enthält Rapsöl und Kokosfett anstelle tierischer Fette, was auch den Anteil gesättigter Fettsäuren und Cholesterin senkt. Für den Zusammenhalt kommt das Verdickungsmittel Methylcellulose zum Einsatz, das die bindende Funktion des Muskeleiweißes im fleischlichen Burger übernimmt. Rote-Bete-Extrakt bewirkt die blutähnliche Farbe. Wichtigste Zutat des pflanzlichen Burgers aber ist das trockenextrudierte Protein-texturat der Erbse. In mehreren Schritten aus der Hülsenfrucht gewonnen, wird es in ein bröseliges Trockenextrudat verwandelt. Mit Wasser und den genannten Zutaten vermischt, ergibt es ein ziemlich leckeres Burger-Patty.

Täuschend echt oder eine Täuschung?

Zacherl verzieht das Gesicht bei dem Ausdruck, schließlich sind die Nicht-Fleischprodukte stets gekennzeichnet, „wir arbeiten mit offenem Visier“. Und doch hängen sich die Lebensmittelkonstrukteure wie kulinarische Trittbrettfahrer an jene Produkte, die seit Langem auf den Speisekarten der Kulturen stehen: Döner. Gyros. Schnitzel. Bratwurst. Man müsse eben, erklärt Christian Zacherl, den Verbraucher dort abholen, wo er steht. Also bei den Speisen, die er gewohnt ist und auf die er bereits Appetit hat. Und mit denen er in der Küche etwas anfangen kann.





»Wichtigste Zutat
des pflanzlichen
Burgers ist das
Proteintexturat der
Erbse«

Deshalb sind auch alle von den Experten des Fraunhofer IVV entwickelten pflanzlichen Alternativen in der Verarbeitungsweise möglichst dicht am Original. Und warum das Brät in eine neue Form pressen, wenn sich die runde Würstchen-Variante seit Jahrhunderten in der Pfanne, auf dem Teller und im Brötchen bewährt hat?

Ein besonderes Augenmerk richten die Lebensmittelfinder derzeit auf die sekundären Pflanzenstoffe, die ursprünglich bei der Proteingewinnung aus dem Rohstoff aussortiert wurden: Inwiefern können die positiven Eigenschaften dieser Bestandteile – beispielsweise antientzündlich, cholesterinsenkend, antibakteriell – das pflanzliche Endprodukt aufwerten? Und so das Veggie-Hack oder die Veggie-Bratwurst nicht nur ökologisch besser, sondern auch noch gesünder machen als das fleischliche Vergnügen?

Die fleischlosen Erfindungen des IVV sollen möglichst viele Menschen in der Küche, auf dem Teller und im Mund überzeugen. Die Produkte stehen daher nun unter anderem im Kühlregal der Supermarktkette Rewe. Das Hack aus Champignon, Erbsen- und Weizenprotein bringt es auf 211 Kilokalorien pro 100 Gramm bei einem Fettgehalt von 12 Prozent sowie 18 Prozent Eiweiß. Und muss sich damit nicht hinter seinem fleischlichen Cousin (234 Kalorien, 18 Prozent Fettgehalt, 18 Prozent Eiweiß) verstecken.

Next step: Fisch und Shrimps vom Acker

Die Produktpalette soll weiterwachsen, nachdem der Verbraucher nun langsam kulinarisch mutiger geworden ist. Pflanzlicher Fisch? „*Da sind wir bereits dran*“, sagt Raffael Osen, auch wenn die Bandbreite bei Fischfleisch deutlich größer ist als beim Säugetier. Zwischen Lachs und Hering liegen geschmacklich wie optisch Welten. Doch angesichts der Überfischung der Meere und der Schwermetalle oder auch des Mikroplastiks im Fisch, ist es eine gute Nachricht, dass die ersten pflanzlichen Fischstäbchen bereits im Handel erhältlich sind. Shrimps vom Acker? „*Bald*“, verspricht Osen. Aktuell forschen er und sein Team im Rahmen des EU-Projektes „Smart Protein“ an Meeresfrüchten auf pflanzlicher Basis.

Ob sich die Forschung bei der Entwicklung von Pflanzen-Fleisch noch in der Steinzeit befindet oder aber die aktuell erhältlichen Produkte heute so etwas sind, wie das iPhone der ersten Generation, darüber sind sich die Kollegen Christian Zacherl und Raffael Osen nicht ganz einig. Der Verzehr von Fleisch hat allerdings auch eine jahrhundertlange Tradition, so etwas lässt sich nicht von heute auf morgen verändern. „*Wir setzen auf die Taktik der kleinen Schritte*“, sagt Zacherl.



Was der Atem verrät

Ein spezielles Ionenmobilitätsspektrometer des Fraunhofer-Projektzentrums MEOS ermöglicht es künftig, Krankheiten per Atemanalyse zu erkennen. Und das, bevor Symptome auftreten.

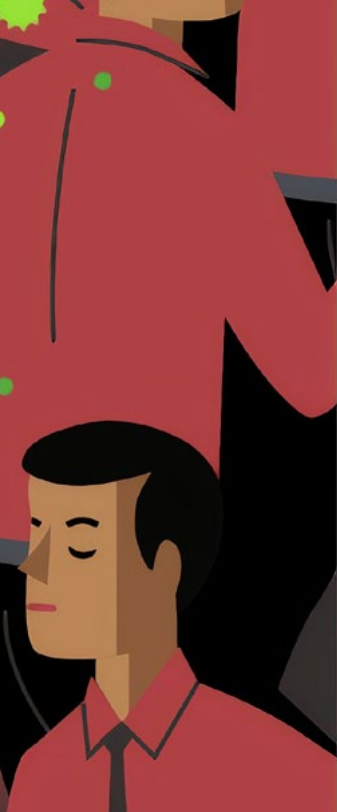
Text: Britta Widmann

Halskratzen, Schnupfen, Fieber – grip-paler Infekt oder Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2? Forscher-teams am Fraunhofer-Projektzentrum für Mikroelektronische und Optische Systeme für die Biomedizin MEOS ar-beiten aktuell an einem Messsystem, das künftig beide Krankheiten präzise unterscheiden soll. Das neuartige Ionenmobilitätsspektrometer (IMS)

erkennt, ob Menschen an COVID-19 oder einer anderen Atemwegsinfek-tion erkrankt sind. „*Der Atem enthält Informationen, die wir für die Analyse nutzen*“, sagt Dr. Jessy Schönfelder, Wissenschaftlerin am Fraunhofer MEOS. Ein leicht süßlich-fruchtiger Acetongeruch etwa deutet auf Diabe-tes hin.

Wie Krankheiten riechen

Die charakteristischen Gerüche von Krankheiten entstehen durch spezifi-sche flüchtige organische Verbindun-gen (VOC, kurz für Volatile Organic Compounds). Diese werden durch die erkrankten Gewebe oder die Krank-heitserreger selbst freigesetzt, noch bevor Symptome auftreten.



Bei einer Vielzahl von Erkrankungen verändert sich die Zusammensetzung der flüchtigen organischen Spurengase in der Atemluft, die als Biomarker verwendet werden können. Oft sind es Kombinationen aus mehreren Spurengasen in einer deutlich erhöhten oder deutlich erniedrigten Konzentration, die charakteristisch für eine bestimmte Krankheit sind. „Man spricht hier von einem VOC-Fingerprint oder einem Muster an VOCs“, erläutert Schönfelder.

Solche Marker-Kombinationen gibt es für sehr viel mehr Krankheiten als bisher bekannt. Sie müssen Stück für Stück entschlüsselt werden. Mit ihrem Team will die Chemikerin mithilfe des Ionenmobilitätsspektrometers solche Muster an VOCs erkennen. Keine leichte Aufgabe, wenn man bedenkt, dass jeder Mensch etwa 200 VOCs in der Atemluft hat.

Ziel des Forscherteams ist es, mit der neuen Technologie eine große Bandbreite an Biomarkern zu detektieren. Beispielsweise soll die Atemanalytik künftig erste Hinweise auf neurodegenerative Erkrankungen wie Alz-

heimer liefern – und zwar früher und angenehmer als bisherige Methoden wie die Blutabnahme. Schließlich muss der Patient nur in ein Röhrchen pusten.

„Das Potenzial der Atemluftsensorik ist groß. Die nicht invasive IMS-Technologie ist sensitiv und selektiv, schnell, kostengünstig und zudem klein und mobil, sodass sie problemlos in Arztpraxen und Krankenhäusern eingesetzt werden kann. Das fertige System wird die Größe eines Schuhkartons haben“, sagt Schönfelder.

Chip mit wechselnder Spannung

Herzstück des neuartigen Ionenmobilitätsspektrometers ist ein miniaturisierter FAIMS-Chip (High Field Asymmetric Ion Mobility Spectrometry). Das MEMS-Bauelement umfasst einen Ionenfilter und einen Detektor. Eine UV-Lampe komplettiert das Gerät. Zunächst werden die VOCs in einem Trägergasstrom in das Spektrometer gepumpt, wo sie im nächsten Schritt mithilfe des UV-Lichts ionisiert werden. Das heißt, sie werden zu geladenen Molekülen. Diese leiten die Forscher an den FAIMS-Chip weiter, der am Fraunhofer IPMS entwickelt wurde. Anschließend legen sie an die Filterelektroden eine alternierende Spannung an. Durch das Einstellen der Spannung am Filter, kann man auswählen, welche VOCs zum Detektor gelangen. „Auf diese Weise erhalten wir unseren VOC-Fingerprint, anhand dessen wir die Erkrankung erkennen können“, erklärt Schönfelder.

Derzeit arbeitet das Forscherteam an einer optimierten elektronischen Steuerung und einer verbesserten Probenentnahme und -führung. Referenzmessungen an Zellkulturen wurden erfolgreich durchgeführt, weitere Untersuchungen mit humanen Proben sind geplant. Am Fraunhofer IZI konnten bereits sieben verschiedene Bakterienstämme mit einer ähnlichen Technologie unterschieden werden.

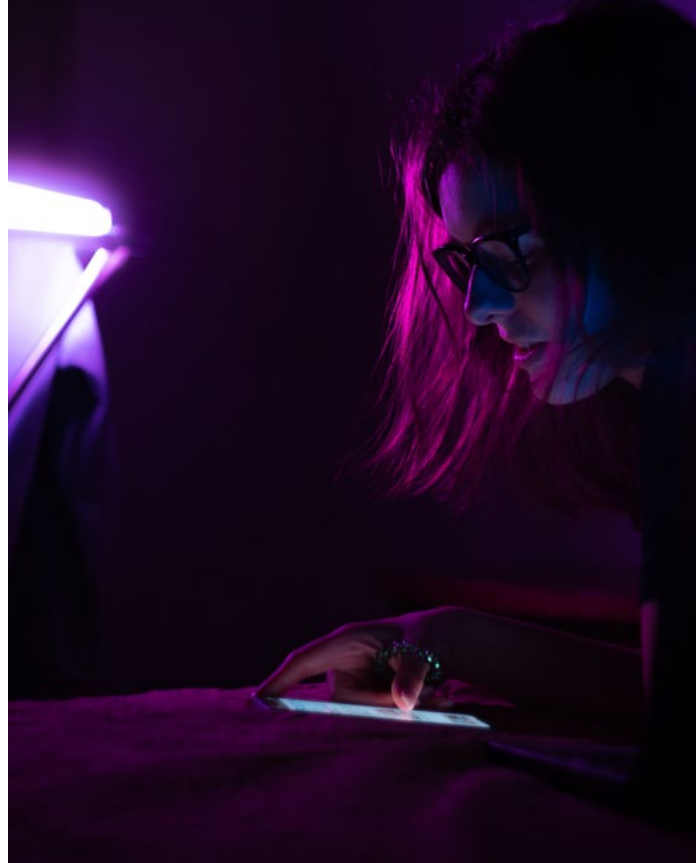
Fluggäste screenen

Eigens entwickelte KI-Algorithmen sollen die Auswertung der VOC-Fingerprints erleichtern. „Pro Messung erhalten wir eine halbe Million Messwerte. Diese hohe Datenmenge wollen wir per Machine Learning auswerten“, so die Forscherin. Der Algorithmus wird mit Proben von gesunden Probanden und Krebspatienten trainiert. Das Messergebnis liegt innerhalb weniger Minuten vor.

Das Messsystem kommt auch im Fraunhofer-Clusterprojekt M3Infekt zum Einsatz, das die Entwicklung eines Monitoringsystems zum schnellen Eingreifen bei plötzlichen Zustandsverschlechterungen von COVID-19-Patienten zum Inhalt hat. „Es wird noch einige Zeit dauern, bis wir COVID-19 und Grippe unterscheiden können, aber das wird prinzipiell möglich sein“, erläutert Dr. Jessy Schönfelder. „Wir können uns vorstellen, dass unser Ionenmobilitätsspektrometer in Zukunft eingesetzt wird, um zu prüfen, ob Fluggäste mit dem Coronavirus infiziert sind“, so die Chemikerin.

»Erkrankungen verändern die flüchtigen organischen Spurengase. Es entsteht ein VOC-Fingerprint.«

WHAT THE... CLUB?



Bewaffnet euch mit Ingwertee und schont eure Stimmchen, denn – ein neuer Stern am Social-Network-Himmel wurde geboren. Und nein, hier geht's nicht um die neueste Karaoke-App. Seit Beginn des Jahres erlebt die App Clubhouse einen regelrechten Hype. Ihr seid noch ziemlich lost und ohne Durchblick, wie die App funktioniert, habt aber Bock auf ein paar praktische Tipps, wie ihr das Beste für eure Karriere rausholen könnt? Wir geben euch Start- und Orientierungshilfe.

Text: Annika Brockmann

DIE BASICS

Was ist Clubhouse überhaupt? Wo alle großen sozialen Netzwerke eher auf visuellen Content setzen, geht's hier nur um die Tonspur. Clubhouse funktioniert nach dem Audio-Only-Prinzip. Bedeutet: Die User treffen sich in virtuellen „Rooms“ und tauschen sich über Audio zu den unterschiedlichsten Themen aus. Clubhouse ist keine App zum Chatten, auf welcher ihr Tags setzen, Memes und Schnappschüsse verschicken könnt – bei der Nutzung entstehen eher öffentliche Audiokonferenzen. Dabei passiert alles in Echtzeit: Aufzeichnen und später anhören ist also keine Option. Schnelllebigkeit ist das Wort der Stunde. Bis auf eine kleine Möglichkeit, euch in eurem Profil kurz selbst zu beschreiben, findet man kaum Textinhalte in der App.

DER DOMINO-EFFEKT

Auf den Markt gebracht wurde Clubhouse im Frühjahr 2020 von einem Start-Up aus der Innovationsschmiede Silicon Valley. Die Gründer Paul Davison und Rohan Seth sind echte Tech-Geeks: Paul verkaufte bereits eine entwickelte App an Pinterest, Rohan ist ein ehemaliger Google-Mitarbeiter. Nachdem Clubhouse zunächst die amerikanische Tech-Szene auf den Kopf stellte und schon kurz nach Start eine nicht ganz so geringe Finanzspritze von mehreren Investoren erhielt, ging die App hier in Deutschland erst im Januar 2021 durch die Decke.

Im Februar 2021 lag die von Experten geschätzte Zahl aktiv registrierter User bereits bei sechs Millionen. Der quasi aus dem Nichts entstandene Hype hier bei uns ist dem deutschen

Podcast Doppelgänger Tech Talks zu verdanken: Am 11. Januar stellten Philipp Klöckner und Philipp Glöckner ihre Invites in einer Telegram-Gruppe bereit und sorgten so für eine rasende Ausbreitung der App in der deutschen Tech-Szene. Wenige Tage später erreichte der Hype auch weitere berufliche Netzwerke wie LinkedIn und Xing.

VON MEDIZIN ZU MINDFULNESS

Hustle, Entertainment, Tech, Knowledge, Arts, Identity, World Affairs, Wellness: Aktuelles Motto für die Inhalte von Clubhouse? Geht nicht, gibt's nicht. Wirklich: Euch begegnet eine riesige, fast schon erschlagende Menge unterschiedlichster Themengebiete. Nichts ist zu skurril und Grenzen sind erst einmal nonexistent. Noch dominiert trotz allem ein leichter Hang der Kreativschaffenden und Medienprofis: Gründer*innen, Influencer*innen und viele Social-Media Expert*innen zählen zu den Early Adoptern der App, bestimmen damit die Inhalte der Audiokonferenzen und machen den Großteil der Zielgruppe aus – noch. Doch das Netzwerk erweitert sich stetig und wird mehr und mehr divers.

Im Bereich „World Affairs“ findet ihr Talkrunden und Clubs zum weltpolitischen Geschehen. Unter „Wellness“ bekommt ihr Infos zu Ernährung, Meditation, Mindfulness und Medizin. Euch ist eher so nach „chill vibes“? Den Bereich „Hanging Out“ könnt ihr als App-Newbies nutzen, um euch mit neu registrierten Nutzern zu

connecten. Ihr könnt die Füße nicht stillhalten und wollt euch karrieremäßig in die nächste Dimension beamen? Unter „Hustle“ teilen Gründer*innen und Führungspersönlichkeiten hilfreiche Insights zu Entrepreneurship, Finanzen oder Aktienmärkten. Hier findet ihr auch den Themenabschnitt „Pitch Practice“ – kann für euch besonders hilfreich sein, wenn ihr eine ungewöhnliche Idee für ein Start-Up im Kopf habt und testen wollt, ob eure Idee marktreif ist. Braucht ihr ein kostenloses, lockeres News-Update, dann werft mal einen Blick in die Morgenkonferenz von Zeit Online: Vor ihrer eigentlichen Konferenz um 09:30 Uhr sprechen Redakteur*innen offen mit euch über das aktuelle Geschehen. Ihr könnt eigene Denkanstöße weitergeben und Fragen stellen.

LET'S GET IT STARTED

Aber wie legt man los? Hast du dir eine der begehrten Einladungen sichern können, ohne deinen linken Arm auf eBay Kleinanzeigen zu verkaufen, ist die wichtigste Hürde bereits erfolgreich gemeistert. Nach erstem Einloggen fragt Clubhouse die für euch relevantesten Themengebiete ab. Auf Basis eurer Angaben wird eine erste Vorauswahl an Kreatoren, Speakern und Experts für euch generiert, welchen ihr mit nur einem Klick direkt folgen könnt. Damit erspart ihr euch die Mühe, später jedes einzelne Profil über die Suchleiste ausfindig zu machen. Zusätzlich habt ihr die Möglichkeit, euch von der App durch Pop-Ups auf eurem Homescreen erinnern zu lassen, wenn von euch favorisierte Speaker*innen einen Talk halten. Die Startseite liefert euch eine Übersicht über gerade laufende Audiokonferenzen.

Anschließend geht es darum, euer Profil aufzupolieren – in der Bio könnt ihr kurz, prägnant und übersichtlich eure Person beschreiben.

Wo steht ihr beruflich, was zeichnet euch aus?

Tipp: Verlinkt am besten weitere Social Apps wie Instagram, Twitter oder LinkedIn, auf denen ihr aktiv seid. Erledigt? Dann ab auf Entdeckungstour! Neben den Rooms gibt's sogenannte Clubs – ähnlich dem Prinzip der Gruppen bei Facebook, nur audiobasiert. Startet man selbst einen Raum, kann man sich zwischen den Optionen „Open“, „Social“ (nur eigenes Netzwerk kann teilnehmen) und „Closed“ (Raum für explizit ausgewählte User) entscheiden.



SPRUNG INS KALTE WASSER

Die Grundlagen wären also geklärt – und ihr möchtet wissen, wie ihr Clubhouse nutzen könnt, um euch auf der Karriereleiter auf die nächste Stufe zu katapultieren. Neben wichtigen Vorteilen wie Networking, bietet die App die Möglichkeit, sich selbst zu präsentieren, ein eigenes Standing zu erarbeiten und besondere Fähigkeiten zu verkaufen. Ihr seid für irgendetwas Experte? Dann legt los und startet mit eurem ersten eigenen Talk. Dafür eignet sich Clubhouse perfekt: Es war eigentlich nie einfacher, Content selbstständig zu produzieren. Es braucht keine gute Kamera und kein extrem ästhetisches Auge. Benötigt wird nur die eigene Stimme. Da jedes halbwegs vernünftige Smartphone heute mit guten Mikros ausgestattet ist, stehen euch auch technisch keine großen Baustellen im Weg. Das Prinzip Echtzeit ist auch psychologisch clever: Content wird nicht dauerhaft aufgenommen, alles ist für den Moment. Mit anderen Worten: Macht ihr Fehler, sind die nicht für die Ewigkeit.

KARRIEREBOOST GEFÄLLIG?

Dass Clubhouse derzeit sehr viel Spaß machen kann und man sich am liebsten stundenlang von einem Talk in den nächsten klicken möchte, daran besteht kein Zweifel. Hat man erst einmal Blut geleckt, fallen darüber hinaus noch viel mehr Vorteile auf, die ihr nutzen könnt. Den offensichtlichsten findet man ganz klar in der Möglichkeit, sich ohne viel Mühe mit vielen großartigen Persönlichkeiten zu connecten. Die App nutzt hierbei einen simplen viralen Effekt: Betritt ein Nutzer einen Raum, bekommen dessen Follower diesen auf ihrem Feed angezeigt. So habt ihr die Möglichkeit, immer wieder auf interessante Profile zu stoßen, die euren Horizont erweitern.

HOW TO CLUBHOUSE – NETIQUETTE



- **Ruhe im Karton und muten:** Wirst du von Moderatoren auf die Bühne geholt, mute dich, bis du offiziell loslegen kannst – das gehört zum guten Ton.
- **Digitaler Applaus:** Bist du selbst Speaker, gib anderen Speakern deine Zustimmung!
- **Schaffe Platz:** Hast du als Speaker keinen weiteren Input, verlasse die Bühne, um Platz zu machen.
- **Auf Zehenspitzen:** Willst du gehen, ignoriere dein Bedürfnis, dich höflich zu verabschieden. So störst du den Gesprächsfluss nicht.



Denkt man einen Schritt weiter, bedeutet das auch, dass ihr durch Clubhouse Zugang zu einem globalen Netzwerk erhaltet, von dessen Teilnehmern ihr wahnsinnig viel lernen könnt. Es gilt: Je besser ihr vernetzt seid, desto größer das Potenzial für einzigartige Learnings. Habt ihr vielleicht bereits eigene Produkte oder Leistungen anzubieten oder spielt mit dem Gedanken, in naher Zukunft selbst zu gründen? Dann könnt ihr über Clubhouse schnell Leads und Traffic auf eure Website generieren. Seid ihr motiviert und habt erste Ideen für ein Projekt, welches ihr unbedingt umsetzen wollt: Manche Räume und Talkrunden geben euch die Möglichkeit, eure Ideen zu pitchen und zu verkaufen.

DAS SPIEL MIT FOMO

Was macht Clubhouse so besonders und woher kommt der große Hype? Hier kommt das Invite-Only-System ins Spiel. Die App spielt mit einer Angst, die jedem von uns irgendwo schon einmal begegnet ist: Fear of missing out, kurz FOMO. Befeuert wird das zusätzlich durch die fehlende Möglichkeit, Content aus der App dauerhaft abzuspeichern. Gerade in den ersten Tagen verbrachten User Stunden in der App, aus Angst, etwas zu verpassen und später nicht mehr mitreden zu können.

Social-Audio-Inhalte boomen: Kabellose Kopfhörer sind Tagesordnung, Apples AirPods haben sogar eine Sprachaufnahmefunktionen

bereits eingebaut, Podcasts mausern sich zum Medium mit massiver Reichweite und privat häufen sich die digitalen Sprachnachrichten über WhatsApp & Co. Nimmt man das Timing noch dazu, trat Clubhouse ganz einfach zum richtigen Zeitpunkt auf den Radar. Nach knapp einem Jahr Pandemie, nicht enden wollendem Lockdown, Social Distancing und Home Office, fehlt uns Menschen einfaches und spontanes Gequatsche.

WIR MÜSSEN REDEN

Neben der ansteckenden Begeisterung werden hier und da auch weniger glückliche Stimmen immer lauter. Unlängst wurde die App mit Vorwürfen und Kritik zum mangelnden Datenschutz konfrontiert. Damit Nutzer Invites nämlich selbst verschicken können, müssen sie Clubhouse Zugriff auf die eigenen Kontakte gewähren. Unter dem Motto Exklusion statt Inklusion wird ein weiterer Vorwurf laut, dem sich die Entwickler stellen müssen: Denn neben der Tatsache, dass die App durch ihr Audio-Only-Prinzip nicht für gehörlose Menschen zugänglich ist, erweckt auch der Invite-Only-Prozess unterbewusst schnell das Gefühl, nicht zum elitären Club der Early Adopter zu gehören.

Am härtesten kritisiert werden aber die (noch) eher spärlichen Möglichkeiten, Content zu regulieren. So lässt die App aktuell viel Spielraum zu, in geschlossenen Räumen Hatespeeches zu ermöglichen und gibt damit Rechtsextremismus und Hetze potenziell eine Chance. Clubhouse führte nach vielen Beschwerden Richtlinien ein, die Hatespeeches verhindern sollen. Weil alle Inhalte in Echtzeit live gestreamt werden, bleibt das Risiko trotzdem auf einem höheren Level. Damit steigen auch die Chancen für die Verbreitung von Falschinformationen – gerade in der aktuellen Corona-Pandemie ein brennendes Thema. Natürlich kann man das nicht pauschalisieren und in jedem sozialen Netzwerk finden gefährliche Randgruppen ihre Schlupflöcher.

»Je besser ihr vernetzt seid, desto größer das Potenzial«

EINTAGSFLIEGE ODER DAUERBRENNER?

Zumindest das Problem der begrenzten Zugänglichkeit wird sich nach Angaben der Entwickler in der nächsten Zeit in Luft auflösen: Es wird bereits fleißig an einer Version der App gearbeitet, die nicht nur für iPhone-Nutzer zugänglich ist. Mal abwarten, ob Clubhouse die nächste große Stand-alone-App wird oder stellvertretend für ein Phänomen steht, das uns in den großen sozialen Netzwerken bald häufiger begegnet: nämlich das Wachstum von Audio-Inhalten. Was wir von Clubhouse und dem ganzen Hype lernen können? Menschen miteinander ins Gespräch bringen war wohl noch nie so wichtig und aktuell wie heute. Das haben uns die letzten Monate und Jahre gezeigt. Auf Dauer fordert Clubhouse trotzdem viel von der eigenen Aufmerksamkeit, weil endloses Scrollen durch einen Feed nicht möglich und aktives Zuhören gefordert ist.

SPICKZETTEL CLUB-LANGUAGE



- **Bühne:** Hier befinden sich die Moderatoren und Speaker eines Talks. Hebst du als Zuhörer die Hand, kann der Moderator dich auf die Bühne befördern.
- **Club:** Feste Gruppen, können nicht einfach erstellt, sondern müssen beantragt werden.
- **Corridor:** Name des Clubhouse-Home Feeds, der Startseite. Listet alle gerade stattfindenden Talks auf, zeigt aktive und laufende Räume an.
- **Followed by Speakers:** „Erste Reihe“: Zeigt die von den Speakern abonnierten Personen. Hilfreich, um das Netzwerk zu erweitern.
- **Glocke:** Übersicht über kürzliche Aktivitäten.
- **Handle:** User-Name in Clubhouse, festgelegt bei Registrierung (Name nach @-Zeichen).
- **Kalender:** Übersicht über kommende Events, die zur Themenauswahl passen.
- **Moderator:** Legt Raum an und Titel fest, moderiert die Diskussionsrunde. Mehrere Moderatoren sind möglich.
- **Green Badge:** Markiert Moderatoren.
- **Partyhut:** Kennzeichnet Neulinge und verschwindet nach einer Woche automatisch.
- **Ping: (+):** Möglichkeit zum Einladen weiterer User in den Raum.

Schlau durch Alpha-Wellen

Für die einen sind sie ein Wundermittel, das zur Höchstleistung antreibt, für die anderen gar ein Legal High aus der Musikbox. So oder so liegen Alpha-Wellen im Trend. Hier erfährst du, was es damit auf sich hat.

Text: Franziska Franken

Leistung auf Knopfdruck

Augen zu, Kopfhörer auf, Musik an. Für viele Lernende gehört das zu ihrer Arbeitsroutine. Ganz egal ob das eigene Lieblingslied in Dauerschleife, das nebenbei laufende Radio oder die niemals endende Playlist mit entspannenden Hip-Hop-Beats: Musik und Lernen scheinen sich zu ergänzen. Und das ist eine sehr persönliche Sache: Jeder hat seine eigenen Vorlieben, die oft durch langes Ausprobieren und viele Experimente entwickelt wurden. Dass Musik etwas mit unserem Gehirn macht, ist unbestreitbar. Wer hat nicht schon einmal zu ruhigen Gitarrenklängen versucht, seine innere Mitte zu finden, oder ist bei einem Konzert mit wummernden Bässen und dröhnenden Lautsprechern in ekstatische Stimmung geraten.

Was aber, wenn es eine Art von Musik gäbe, die nichts anderes im Sinn hat, als uns produktiver, entspannter oder intelligenter zu machen? Genau das versprechen die sogenannten Alpha-Wellen. Dabei handelt es sich um elektromagnetische Wellen mit einer sehr niedrigen Frequenz. Sie sollen einen beinahe zauberhaften Effekt auf das Gehirn haben: Es so zu stimulieren, dass es in einen Zustand besonderer Leistungsfähigkeit versetzt wird. Manche sagen den Alpha-Wellen gar eine berauschende Wirkung nach. Ganz so weit würden wir zwar nicht gehen, aber die Alpha-Wellen machen neugierig: Wäre es nicht schön, wenn die richtige Musikauswahl uns zu besseren und erfolgreicherer Lernern machen könnte?



Die Sprache des Gehirns

Der Hype um die Alpha-Wellen geht auf Erkenntnisse aus der Hirnforschung zurück, denn unser Gehirn kommuniziert mithilfe von elektromagnetischen Wellen. Je nach Aktivität schwankt die elektrische Spannung im Gehirn mit einer bestimmten Frequenz. Forschende können die Hirnströme sichtbar machen – beispielsweise über ein EEG (Elektroenzephalografie). Dabei stellte sich heraus, dass es eine ganz bestimmte Frequenz gibt, die dafür sorgt, dass das Gehirn unwichtige Informationen ignoriert und sich ausschließlich auf die wichtigen konzentriert. Diese Schwingungen mit einer Frequenz von acht bis 13 Hertz nennt man Alpha-Wellen.



Alpha-Wellen kommen natürlicherweise im Gehirn vor. Sie werden ausgesandt, wenn Geist und Körper sich in einem Zustand der Entspannung und Ruhe befinden. Dieser Zustand ist etwas Besonderes, da er zwischen dem des „normalen“, wachen Bewusstseins (Beta-Wellen von 14-30 Hz) und dem des Schlafes und der tiefen Meditation (Delta- und Theta-Wellen von 1-8 Hz) liegt. Alpha-Wellen entstehen also in einem Zustand der entspannten Aufmerksamkeit. Zudem sind sie besonders wichtig, wenn es um Kreativität geht. Kombiniert man diesen Zustand mit der Fähigkeit, wichtige Informationen von unwichtigen zu trennen, erhält man die ideale Verfassung, um den nächsten Lernmarathon zu meistern.

Auch wenn sich das zugegebenermaßen ein bisschen nach Hokusfokus anhört: Die positiven Effekte der Alpha-Wellen wurden in ersten Experimenten wissenschaftlich nachgewiesen. So konnten Forschende der Ruhr-Universität Bochum beobachten, dass ihre Testpersonen schneller lernten, wenn ihr Gehirn während der Lern-Session über einen hohen Anteil von Alpha-Wellen verfügte. Dafür lernten sie zunächst, ihre Hirnströme mithilfe von Neurofeedback zu steuern. Danach absolvierten die Probanden einige Tests. Diejenigen, in deren Gehirnen zuvor besonders viele Alpha-Wellen stimuliert wurden, schnitten im Test besser ab.

Auch der britische Psychologe John Gruzelier vom Goldsmiths College in London nutzte das Neurofeedback aktiv, um die Leistungen seiner Probanden zu pushen. Im Schnitt erreichten die 50 Studierenden des Royal College of Music ein bis zwei Notenpunkte mehr als vor dem Experiment. Auch hier waren Alpha-Wellen im Spiel. Nach Gruzelier sollen sie bei Kindern sogar ähnlich konzentrationssteigernd wirken wie Ritalin.

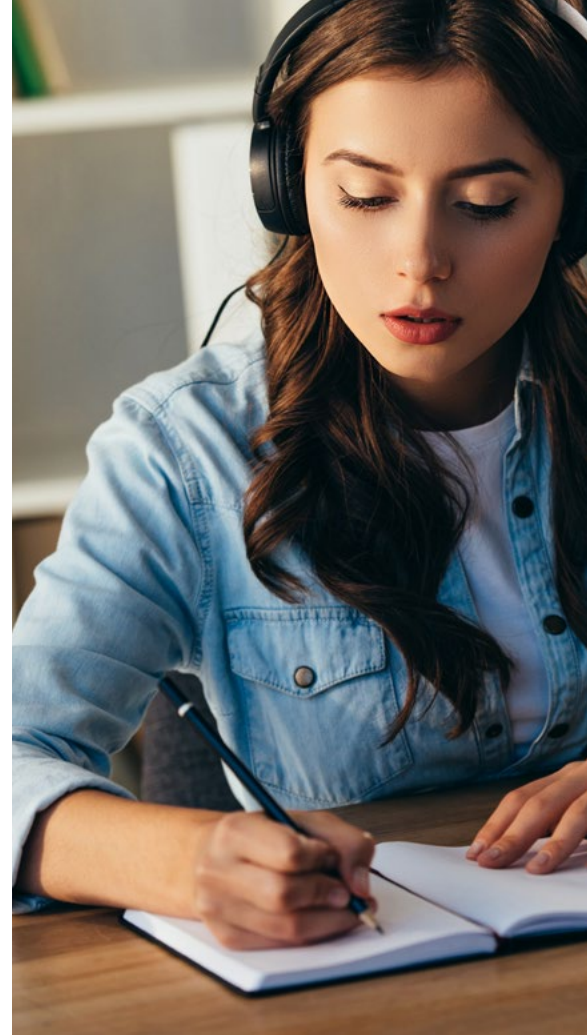
»Das Musik
etwas mit unserem
Gehirn macht,
ist unbestreitbar«

»Für das Lernen
mit Alpha-Wellen ist
vor allem eins wichtig:
Die richtige Musik«

Der Ton macht die Musik

Aber genug der Theorie. Wie wäre es damit, es einmal selbst auszuprobieren, bevor man sich ein Urteil bildet? Zwar ist es außerhalb des Labors schwierig, mit Neurofeedback zu arbeiten. Denn wer hat schon ein EEG zu Hause rumstehen? Aber es soll noch zwei andere Wege geben, die Lernturbo-Wellen im Hirn zu stimulieren. Zunächst der Klassiker: Meditation. Durch bewusstes Entspannen des Körpers durch Yoga- und Atemübungen, Fantasiereisen und praktizierte Selbstachtsamkeit, fängt auch der Geist an, sich zu lösen. Wer regelmäßig meditiert, ist nachweislich konzentrierter und befindet sich damit öfter als andere in dem Zustand der entspannten Aufmerksamkeit, in der das Gehirn in Alpha-Wellen spricht. Die Folge: Dauerhaft mehr Konzentration und höhere Aufmerksamkeit, auch in stressigen Lebensphasen.

Du hast keine Lust, deine Chakren zu lösen, oder gar stundenlang im Lotussitz herumzusitzen? Keine Angst, du musst trotzdem nicht auf den positiven Lerneffekt verzichten. Denn das wichtigste Element für das Lernen mit Alpha-Wellen ist vor allem eins: Die richtige Musik. Klar, denkst du jetzt, die Rede ist von Entspannungsmusik. Und das stimmt – aber nur so halb. Denn Entspannungsmusik im eigentlichen Sinne hat zwar sehr wohl ein paar Eigenschaften, die dir beim Lernen helfen können. Das gilt vor allem für Instrumentalstücke in Dur, die nicht mehr als 56 bis 64 Schläge pro Minute beinhalten. Diese beschwingten und fröhlich klingenden Stücke, wie sie vor allem im Zeitraum des Barocks entstanden, greifen mit ihrem Takt den Herzschlag auf, beruhigen den Zuhörer und fördern die Konzentration. Und auch, wenn bisher noch nicht klar ist, was dahintersteckt, hat dieses Phänomen sogar einen Namen: Der Mozart-Effekt.



Binaural vs. Isochron

Aber für das Lernen mit Alpha-Wellen braucht es eine noch speziellere Art von Musik. Nämlich binaurale und isochrone Beats. Dabei handelt es sich um Klänge, die das Gehirn stimulieren sollen, mit dem erklärten Ziel, die praktischen Wellen zu erzeugen. Dabei gibt es ein grundlegendes Problem. Frequenzen zwischen acht und 13 Hertz sind für das menschliche Ohr nicht hörbar. Eine Beschallung mit solchen Frequenzen reicht nicht aus, um den positiven Lerneffekt zu erzielen. Also greifen die Komponisten tief in die Trickkiste. Heraus kommen die binauralen und isochronen Beats. Erstere sind zwei Töne mit leicht unterschiedlicher Frequenz, die auf zwei Audiokanälen ausgegeben werden. Die Differenz ihrer Frequenzen liegt genau zwischen acht und 13 Hertz. Wenn das rechte und das linke Ohr diese leicht unterschiedlichen Töne hören, sollen im Gehirn Alpha-Wellen entstehen. Um solche Stücke zu hören, sind Stereo-Kopfhörer unabdingbar, denn sonst geht der Effekt verloren.



Eine zweite Variante sind die isochronen Beats. Sie funktionieren etwas anders. Auch die isochronen Beats arbeiten mit hörbaren Signalen, die charakteristische Alpha-Wellen-Frequenz wird durch Wiederholungen erzeugt. So hört man beispielsweise achtmal in der Sekunde denselben Ton – das entspricht der Frequenz von acht Hertz. Diese Methode gilt unter Befürwortern der Alpha-Wellen als effektiver und ist auch verbreiteter. Oft werden sie mit beruhigenden Naturklängen und Entspannungsmusik unterlegt, um das Zuhören angenehmer zu machen. Es gibt aber auch pure Beats, die minimalistischer gehalten sind und nur die entsprechenden Frequenzen enthalten.

Probieren geht über Studieren

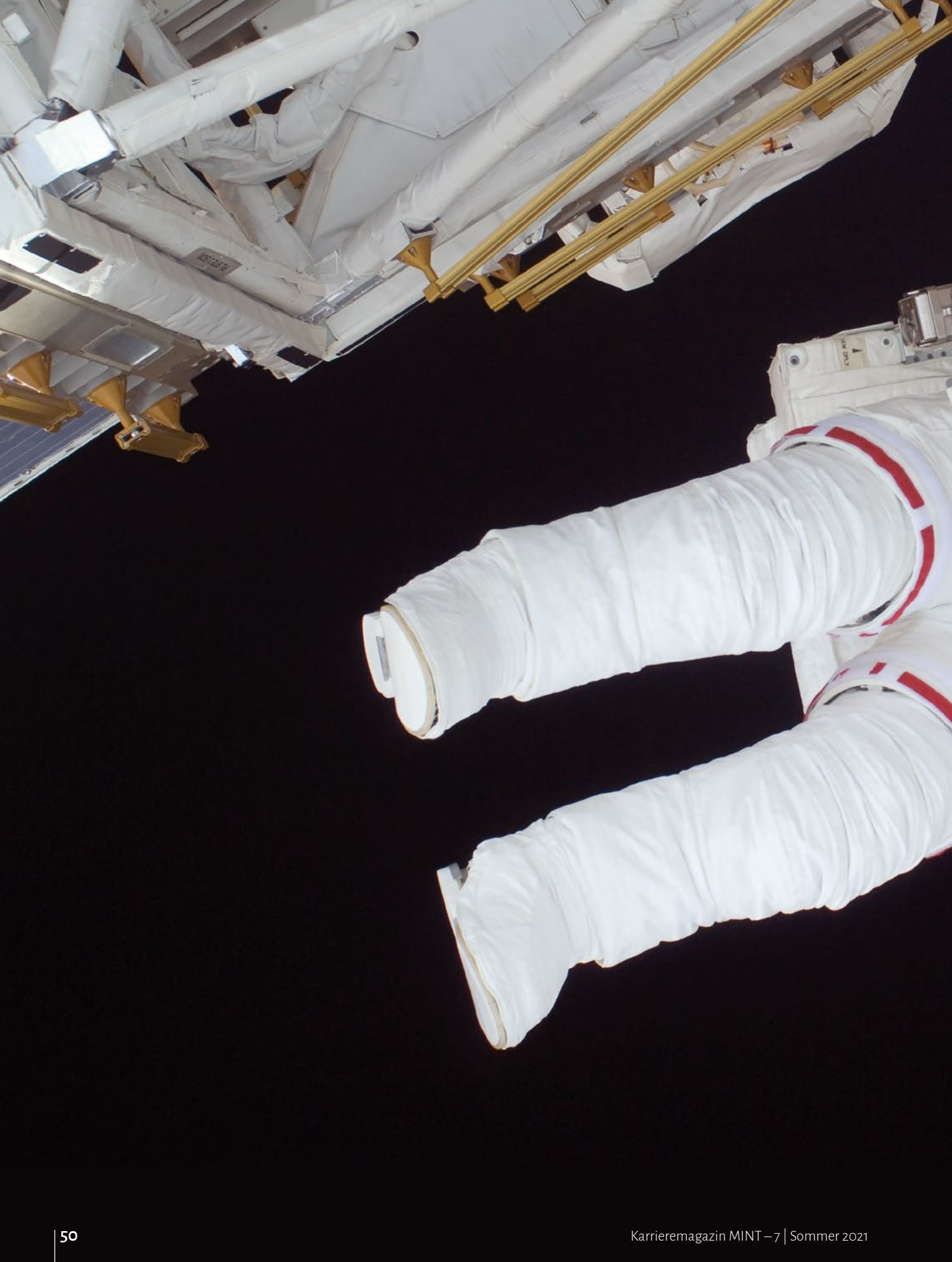
Neugierig geworden? Dann probiere es aus und bilde dir selbst ein Urteil. Du brauchst auch keine teure und aufwändige Laborausrüstung, um dein Gehirn zur Höchstleistung zu kitzeln. Es reicht

ein Internetzugang, ein Kopfhörer und ausreichend Lernstoff. Wichtig ist es, einen Kopfhörer zu benutzen, der den Ton in Stereo wiedergeben kann, vor allem dann, wenn man mit binauralen Klängen arbeitet. Neben kostenpflichtigen Angeboten findest du die passenden Musikstücke auch auf Plattformen wie Spotify, Youtube und Co. Inzwischen gibt es auch eigene Radiosender, die sich auf Alpha-Wellen-Musik spezialisiert haben. Suche einfach nach Schlagworten wie „Alpha-Wellen“ oder „Binaurale Klänge“ und schon stehst du vor einer großen Auswahl an Playlists, aus denen du dir nur die richtige herauspicken musst.

Am Anfang werden die Klänge auf dich vielleicht befremdlich wirken. Reine binaurale und isochrone Beats ähneln eher einem tiefen Wummern als richtiger Musik. Bei manchen Hörern lösen sie sogar Unbehagen aus. Wenn dir das zu viel ist, solltest du es mit einer Mischung aus Musik und Beats versuchen. Du kannst dir entweder vor dem Lernen bewusst ein paar Minuten Zeit nehmen, um dich mithilfe der Musik in einen entspannten Zustand zu versetzen. Oder du hörst sie einfach nebenbei.

Letztendlich ist es egal, ob du dich für Meditation, Rockmusik oder Alpha-Wellen entscheidest. Ziel sollte immer sein, konzentriert und gelassen an deinen Lernstoff heranzutreten. Nur so lernst du nachhaltig und schonst gleichzeitig deine Gesundheit vor Überlastung. Damit steht der nächsten Klausur, dem nächsten Test und der nächsten Präsentation garantiert nichts mehr im Weg.







RAUS AUS DER KOMFORTZONE!

Wer im Beruf Erfolg haben will, sollte nicht immer nur auf ausgetretenen Pfaden wandeln. Herausforderungen warten oft da, wo der Wind etwas rauer bläst. Wenn du deine Karriere vorantreiben willst, solltest du solchen Herausforderungen nicht aus dem Weg gehen. Probier ruhig einmal etwas neues aus und geh auch mal ein Risiko ein. Natürlich nicht Hals über Kopf, sondern mit Augenmaß. Denn auch im Freiflug solltest du die Sicherheitsleine nicht vergessen.

Active Sourcing: Lass dich finden!



Aktiv nach potenziellen Mitarbeitern suchen, anstatt auf die passenden Bewerbungen warten. So sieht das Konzept des Active Sourcing aus. Wir erklären dir, welche Bedeutung das aktive Recruiting hat, welche Vor- und Nachteile es mitbringt und welche Rolle der Datenschutz sowie das Wettbewerbsrecht spielen.

Text: Marie Massin



»Beim Active Sourcing schreiben dich Personaler für einen Job aktiv an«

Die Bedeutung für das Personalmanagement

Laut einer Statistik der Universität Bamberg* suchen acht von zehn der Top-1.000-Unternehmen aktiv nach Kandidaten, wenn eine Stelle schwer zu besetzen ist. Bei IT-Unternehmen sind es sogar fast 95 Prozent. Auch Nutzer von Karrierenetzwerken versprechen sich viel von den Plattformen. Der meist genannte Grund bei Kandidaten, warum sie zum Beispiel Karrierenetzwerke nutzen, sei die Hoffnung, von einem attraktiven Unternehmen angeschrieben zu werden.

Die Zahlen zeigen, dass Active Sourcing beim Recruiting eine große Rolle spielt. 36 Prozent der befragten Kandidaten gaben an, dass sie sich auf Grund von einer Direktansprache seitens des potenziellen Arbeitgebers bei einem Unternehmen beworben haben.

Active Sourcing vs. Headhunting

Beim Active Sourcing lassen sich deutliche Parallelen zum klassischen Headhunting erkennen. Auch bei Headhunting setzt man darauf, aktiv Mitarbeiter zu werben. Meistens werden aber externe Headhunter engagiert, die konkret bestimmte Positionen besetzen sollen. Häufig handelt es sich hierbei um Führungspositionen.

Die Herausforderung bei beiden Methoden liegt natürlich auf der Hand. Die Fragen lauten: Wie und wo können geeignete Kandidaten gefunden werden und wie spreche ich diese an? Dieser Herausforderung müssen sich Headhunter sowie Active Sourcer stellen. Beim Headhunting setzt man vor allem auf die telefonische Akquise. Beim Active Sourcing kommen dafür hauptsächlich zahlreiche Karriere- und sozialen Netzwerke zum Einsatz. Man kann also sagen, dass Active Sourcing eine digitale Weiterentwicklung des Headhuntings ist.

Welche Plattformen und Methoden gibt es beim Active Sourcing?

Active Sourcing kann über verschiedene Plattformen online sowie offline betrieben werden. Besonders beliebt bei Personalern sind nach wie vor Karrierenetzwerke, wie Xing oder LinkedIn, auf denen sie vielversprechende Kandidaten direkt ansprechen können. Das Recruiting über Social-Media-Kanäle, wie Instagram oder Facebook, wird hingegen nicht von allen Unternehmen genutzt, da viele Kandidaten einer Kontaktaufnahme über soziale Netzwerke kritisch gegenüber stehen.

Beim Active Sourcing geht es darum, dass sich Unternehmen aktiv auf die Suche nach passenden Mitarbeitern machen. Im Gegensatz dazu, warten Recruiter bei einer reinen Stellenausschreibung auf Bewerbungen.

Konkret bedeutet das, dass die Personaler passende Kandidaten für einen Job aktiv anschreiben. Das kann zum Beispiel auf Karrierenetzwerken, wie LinkedIn oder Xing, der Fall sein. Active Sourcing kann sowohl unternehmensintern als auch -extern betrieben werden.

»Durch Active Sourcing können Kandidaten erreicht werden, die eigentlich (noch) gar nicht auf Jobsuche sind«

Offline sind vor allem Karrieremesen beim Active Sourcing hoch im Kurs. Hier kommen Personaler und Kandidaten direkt in ein persönliches Gespräch und können sich persönlich kennenlernen. Bei den Absolventenkongressen vom Staufenberg Institut, die jedes Jahr in ganz Deutschland stattfinden, kommen große, mittelständische und kleine Unternehmen mit Studenten und Absolventen in Kontakt, um neue Talente zu entdecken. Ein Besuch auf einer Jobmesse kann für beide Seiten also von Vorteil sein.

Grundsätzlich setzen die meisten Unternehmen beim Recruiting nicht nur auf eine Methode. Oft wird E-Recruiting und Active Recruiting miteinander verbunden, um möglichst vielseitig Kandidaten zu rekrutieren.

Pro und Contra

Active Sourcing ist grundsätzlich kostengünstiger als klassische (Print-) Stellenanzeigen. Ob es auch günstiger als Online-Stellenanzeigen ist, hängt stark vom Portal ab, auf dem die Anzeige veröffentlicht wird.

Beim Active Sourcing können vor allem Fachkräfte an Land gezogen werden. Gerade Stellen, für die es explizite Ansprüche an die Bewerber gibt, bleiben oft lange unbesetzt. Durch Active Sourcing können geeignete Kandidaten auf Karrierenetzwerke gezielt gesucht und gefunden werden. Wichtig ist aber auch, dass Active Sourcer Kandidaten erreichen, die eigentlich (noch) gar nicht auf Jobsuche sind. Dazu zählen zum Beispiel Studenten in Abschlussemestern. So wird der Pool an potenziellen Talenten deutlich größer.

Allerdings hat die Methode auch einige Nachteile. Viele Kandidaten reagieren auf Active Sourcing erst gar nicht, da sie Karrierenetzwerke nicht aktiv nutzen. Viele Anfragen werden somit nicht beantwortet und als Spam empfunden, sodass eine personalisierte Nachricht an einen Kandidaten ins Leere läuft.

Zudem kann es passieren, dass Active Sourcer nicht systematisch vorgehen, was wiederum hohe Personalkosten verursacht. Darüber hinaus muss es gelernt sein, Kandidaten auf eine professionelle Art anzusprechen. Auch ein gutes Employer Branding auf Netzwerken spielt bei der Kandidaten-Gewinnung eine entscheidende Rolle. Nur so lassen sich die Talente schnell und effizient überzeugen.

Beim Active Sourcing werden deine Daten aus Netzwerken wie Xing genutzt, eventuell sogar gesammelt und ausgewertet. Diese Datennutzung ist grundsätzlich legal. Man geht davon aus, dass du mit der Veröffentlichung deiner Daten auf Karrierenetzwerken damit einverstanden bist, dass Personaler diese Daten verwenden. Anders sieht es aus, wenn du ein privates Konto auf einem sozialen Netzwerk hast, das du nur mit ausgewählten Menschen teilst.

Rechtlich problematisch wird es bei der Ansprache. Völlig unbedenklich ist die Kontaktaufnahme per Telefon, wenn du deine Telefonnummer öffentlich gemacht hast. Das Dilemma hierbei ist allerdings, dass die meisten Kandidaten eine Direktansprache per Nachricht oder Mail bevorzugen und von Telefonanrufen eher genervt sind.

Die Ansprache per Direktnachricht über Karrierenetzwerke ist eine Grauzone. Vor allem wenn es um das Abwerben von Talenten geht, denn hier greift das Wettbewerbsrecht. Streng genommen dürfen Recruiter mit dir nur dann Kontakt aufnehmen, wenn du zum Beispiel bei Xing angibst, dass du für Recruiter-Anfragen offen bist. Damit gibst du talenthungrigen Personalern quasi den Freifahrtschein, dir ein attraktives Angebot zu unterbreiten.

** Ausgewählte Ergebnisse der Recruiting Trends 2019, einer empirischen Unternehmens-Studie mit den Top-1.000-Unternehmen aus Deutschland sowie den Top-300-Unternehmen aus der Branche IT und der Bewerbungspraxis 2019, einer empirischen Kandidaten-Studie mit Antworten von über 3.300 Kandidaten. Universität Bamberg und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg im Auftrag der Monster Worldwide Deutschland GmbH.*

Finde deinen Traumjob.

Mit mehreren Tausend Jobangeboten ist unsere Jobbörse für Studenten, Absolventen und Young Professionals (bis 3 Jahre Berufserfahrung) das „Beste Jobportal Deutschlands“. Das sagen nicht wir, sondern unsere User. Probier es doch mal selbst aus. Finde jetzt ganz einfach deinen Traumjob.

www.staufenbiel.de



Dos & Don'ts im Videocall

Auch wenn wir uns an das Leben mit Corona schon (fast) gewöhnt haben – bei deinem Einstieg in den Job sorgt die Pandemie für neue Challenges: Events finden virtuell statt, Remote Recruiting läuft über Video-Calls. Wie du dich überzeugend präsentierst und was die Dos and Don'ts sind, erfährst du hier.

Text: squeaker.net

Perfektes Setting

Be prepared

Dein Internet fällt aus, das Gespräch hakt, der Ton rauscht? Das nervt nicht nur dich selbst, sondern auch dein Gegenüber. Ihr müsst immer wieder von vorn beginnen, ein flüssiges Interview kommt nicht in Gang. Bereite die Technik deshalb bestmöglich vor. Checke unbedingt, ob Mikrofon und Kamera funktionieren. Bestenfalls sogar einen Tag vorher – und zwar zur gleichen Zeit am gleichen Platz. So siehst du sofort, wie der Lichteinfall ist und hast die Möglichkeit, Irritationen auszuschalten.

Für einen guten Ton nutzt du In-Ear-Kopfhörer oder Headsets mit eingebautem Mikrofon. Dein Handy-Headset reicht im Normalfall aus, es sorgt für bessere Tonqualität als das eingebaute Mikro des Computers. Wichtig sind außerdem eine stabile WLAN-Verbindung und aktuelle Software. Öffne diese am besten ein paar Minuten früher und wähle dich – wenn möglich – schon in das Gespräch ein. Teste die Software schon im Vorfeld, um sicher zu sein, dass du über die neueste Version verfügst. Sonst kann es passieren, dass du zu Beginn des Gesprächs zu einem Update aufgefordert wirst.

Welche Software oder App dich erwartet, hängt vom Unternehmen oder Recruiter ab. Beliebt sind Skype, Zoom, WebEx, Slack, Google Hangouts oder Microsoft Teams. Wer mit diesen Tools vertraut ist, verschafft sich einen Vorsprung.

Auch wenn das Gespräch nicht Face-to-Face stattfindet: Du solltest es in keinem Fall unterschätzen. *„Natürlich können Videokonferenzen und Telefonate das persönliche Kennenlernen nicht in allen Facetten ersetzen“*, sagt Ángeles Lázaro, Head of Talent Acquisition & Employer Branding bei der Unternehmensberatung Inverto. *„Dennoch gelingt es erstaunlich gut, potentielle neue Mitarbeiter auch auf diesem Wege kennenzulernen und Entscheidungen zu fällen.“*

Wenn du als Bewerber überzeugen willst, sollte auch deine Umgebung stimmen: Chaos im Hintergrund, zu viele persönliche Gegenstände oder vermeidbare Störungen – wie Lärm vor dem offenen Fenster oder hereinplatzende Mitbewohner – sind tabu. Setze dich in einer aufgeräumten Umgebung an einen Tisch, hab ein Glas Wasser und etwas zum Schreiben griffbereit. So sitzt du vor dem Bildschirm, wie du es auch in einem persönlichen Bewerbungsgespräch tun würdest. Virtuelle Hintergründe sind dabei keine gute Idee. Denn oft wirken deine Konturen verschwommen und außerdem signalisierst du dem digitalen Gegenüber so, dass du etwas verbergen möchtest.

Weitere Profitricks: Setze dich so, dass Tageslicht von vorn in dein Gesicht scheint – Gegenlicht macht dich dunkel und künstliches Licht kann einen Gelbstich erzeugen. Falls das Tageslicht nicht ausreicht, setze eher auf Lampen, die warmes Licht erzeugen, denn kühles Licht macht blass. Lass etwas Abstand von der Wand hinter dir, so wirkt es großzügiger. Und obwohl gut ausgewählte Deko-Objekte und Zimmerpflanzen im Hintergrund erlaubt sind: Achte darauf, dass du nicht so vor ihnen sitzt, dass es wirkt, als würden sie aus deinem Kopf herauswachsen.

Das richtige Outfit

Obwohl du in den eigenen vier Wänden bist und nicht in der Chefetage eines Top-Konzerns: Auch bei virtuellen Interviews zählt dein Erscheinungsbild. Deshalb raten Profis, dich so zu kleiden, wie du es bei einem normalen Bewerbungsgespräch auch tun würdest.

Wie genau das aussieht, hängt vom jeweiligen Unternehmen ab. Grundsätzlich kannst du mit schlichtem Hemd oder einer Bluse nichts falsch machen, auf zu viel Schminke oder auffälligen Schmuck solltest du verzichten. Deine Frisur sollte – auch in Zeiten von Social Distancing und Lockdowns – möglichst gepflegt wirken. Stell dir immer vor, du würdest zu einem Face-to-Face-Interview bei deinem Wunsch-Arbeitgeber fahren, das hilft bei jeder Entscheidung.

»Bereite dich ausführlich
vor und informiere dich über
das Unternehmen«

»Technik, Vorbereitung, Dresscode – all das sorgt für deinen guten Eindruck«

Zeig Interesse

„Business as usual“ gilt natürlich nicht mehr, „Preparation as usual“ schon“, sagt Isa Mackenberg, Head of Human Resources bei thyssenkrupp Management Consulting. Auch hier solltest du im Vergleich zum persönlichen Interview keinesfalls Abstriche machen. Bereite dich ausführlich vor und informiere dich über das Unternehmen – auch das ist im Remote Recruiting gefragt. Genau wie deine Fragen an den potenziellen neuen Arbeitgeber: Vor allem in digitalen Gesprächen ist es wichtig, dass du dich aktiv einbringst und dein Interesse an der Company und dem Job zeigst. Überlege dir vorab also, was du von deinem Gegenüber wissen willst.

Körpersprache gezielt einsetzen

Es fühlt sich komisch an, Blickkontakt in einem Video-Call zu halten – doch es kann darüber entscheiden, wie du als Bewerber wirkst. Richte die Kamera so ein, dass sie etwa auf Augenhöhe ist, sonst besteht die Gefahr, dass du auf dein Gegenüber herabblickst. Teste im Vorfeld verschiedene Sitzmöglichkeiten oder stelle Bücher unter deinen Laptop, bis es passt.

Versuche während des Gesprächs, in die Kameralinse zu schauen und nicht in die Augen deines Gegenübers – denn die befinden sich unterhalb der Kamera. Hilfreich kann es sein, das Fenster mit dem Gesicht des Gesprächspartners so zu platzieren, dass es möglichst direkt unter der Linse sitzt.

Bei der weiteren Körpersprache gilt alles, was du von klassischen Gesprächen kennst. Sitze aufrecht, verschränke die Hände nicht vor dem Körper, spiele nicht pausenlos mit dem Kuli herum. Wenn du dich anlehnt, wirkt das eher schlaff, für eine besonders aufrechte Haltung kannst du dir ein Kissen hinter den Rücken klemmen – eine Möglichkeit, die du nur im virtuellen Gespräch hast.

Damit all das klappt, ist es super, vorher zu üben: Frage einen Freund oder Kommilitonen, ob ihr euch für einen Video-Talk verabreden wollt. So erfährst du, wie die Technik funktioniert und bekommst Feedback, wie du rüberkommst. Vielleicht steht auch dein Übungs-Gesprächspartner vor einem virtuellen Karriere-Call, so könnt ihr euch gegenseitig supporten.

Bei virtuellen Career-Events überzeugen

In Zeiten von Corona finden auch Karriere-Events auf Distanz statt: Normale Jobmessen werden durch spannende digitale Formate mithilfe von Live-Video-Chats ersetzt. „Auch hier stehen Networking, persönlicher Austausch zwischen Studierenden und Unternehmen und Einzelinterviews weiterhin im Vordergrund“, sagt Laura Kohler, Talent Acquisition Managerin beim Karriere-Netzwerk Squeaker.net.

Damit du Recruiter von dir begeisterst, solltest du die gleichen Tipps berücksichtigen, die wir gerade zu Video-Interviews besprochen haben. Technik, Vorbereitung, Dresscode – all das sorgt für deinen guten Eindruck als Bewerber.

Besonders bei virtuellen Events gilt: Trau dich, aus dir herauszugehen, und nimm den Bildschirm nicht als Hürde wahr. »Manche Kandidaten sind sehr zurückhaltend und es fällt ihnen schwer, in einer digitalen Situation proaktiv auf die Unternehmen zuzugehen«, beobachtet Laura Kohler. Dabei ist falsche Scheu fehl am Platz. Stell dir vor, du wärst mit den Unternehmen in einem realen Raum. Vermutlich würdest du auch dann das Gespräch suchen – dafür bist du schließlich gekommen.

Achte auch darauf, Kamera und Ton nicht dauerhaft auszuschalten. Wenn du nur als stiller Beobachter dabei und vielleicht nicht einmal ansprechbar bist, kann das schnell desinteressiert wirken. Bleibe lieber nicht „undercover“, sondern präsentiere dich und deine Skills so gut wie möglich – in der virtuellen Welt genau wie in einem Face-to-Face-Talk.

INFO

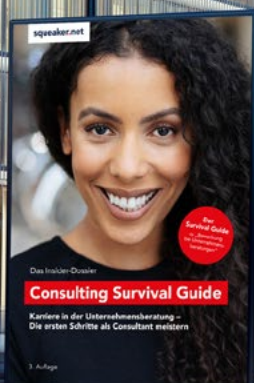


Sowohl das Staufenberg Institut als auch squeaker.net bieten aktuell eine Reihe attraktiver digitaler Karriere-Events an:

- absolventenkongress digital **Engineering & Tech**
25. Mai 2021
- absolventenkongress digital **Rhein-Main**
27. Mai 2021
- squeaker.net Inside: **Digital Minds**
25. Juni 2021

Alle Infos zu unseren Events findest du hier:

- absolventenkongress.de
- squeaker.net/event



Neue
Auflage
2021

Die besten Jobs im Consulting

Wenn es um anspruchsvolle Jobs in der Unternehmensberatung geht, gibt es die Insider-Dossiers. Von ehemaligen Bewerbern, die jetzt Berater sind. Mit Insider-Infos, die wirklich weiterhelfen.

Jetzt im Buchhandel erhältlich und unter squeaker.net/insider.

Wie ehrlich darfst du sein?

Alle Personaler sagen, dass Kandidaten im Vorstellungsgespräch authentisch auftreten sollen. Was steckt dahinter? Hier erfährst du, welche Rolle Authentizität tatsächlich spielt – und wann dir zu viel Offenheit schaden kann.

Text: Staufenbiel Institut



Natürlich ist die Stelle dein Traumjob. Selbstverständlich erfüllst du die Anforderungen der Unternehmen. Auf keinen Fall sind die fließenden Spanischkenntnisse zu dick aufgetragen. Als Bewerber präsentierst du dich so gut wie möglich, um den Job zu bekommen – aber dabei solltest du nicht den Sinn für die Realität verlieren.

Denn: *„Die beiderseitige Ehrlichkeit und Authentizität ist die Basis für ein späteres vertrauensvolles Verhältnis zwischen Bewerber und dem Vorgesetzten.“* Das hat uns der HR-Experte eines großen Unternehmens verraten, der schon viele Vorstellungsgespräche geführt hat – und dem dabei schon oft aufgefallen ist, dass Bewerber die Wahrheit zurechtschummeln.

Keine Widersprüche, bitte

Du verrätst es durch deine Körpersprache, durch eine nicht mehr ganz so kräftige Stimme, schlimmstenfalls verhedderst du dich in deinen eigenen Schilderungen. *„In dem Moment, in dem Aussagen widersprüchlich werden, Antworten ausgewichen wird und statt Ich-Botschaften der Konjunktiv das Gespräch prägt, ist klar, dass ein Bewerber nicht authentisch handelt“*, sagt der Fachmann.

Vergiss nie, dass dir Personal-Profis gegenüber sitzen. Sie sind darauf geschult, das wahre Wesen eines Bewerbers zu erkennen – und sie wissen, mit welchen Techniken sie herausfinden können, was wirklich stimmt. Wenn du erfolgreiche Projekte in Praktika oder Seminaren ansprichst, dann mach dich auf Nachfragen gefasst. Und sei ehrlich zu dir: Kannst du die Details glaubhaft vermitteln – auch wenn dir ein kritischer Personaler gegenüber sitzt? Ist das nicht der Fall, dann ist das ein klares Zeichen, dass du besser einen Gang herunterschalten solltest.

»Authentizität
ist die Basis für ein
vertrauensvolles
Verhältnis«

Passt ihr wirklich zueinander?

Mach dir klar: Du tust dir selbst keinen Gefallen, wenn du dich zu sehr verbiegest. *„Authentizität ist die grundlegende Voraussetzung für eine Bewertung, inwieweit Person, Stelle und Unternehmenskultur zueinander passen“*, so der HR-Profi. Es geht nicht nur darum, dass du den Job bekommst – und dann ist alles erledigt. Die wichtigste Frage ist doch: Bist du wirklich für den Job gemacht? Und passt er zu dir und deinen Wünschen? Ist das nicht der Fall, wirst du nach kurzer Zeit unglücklich.

Stehe auch zu Schwächen

Deshalb solltest du dir auch vorher überlegen, zu welchen Schwächen du offen stehst. *„Wenn ich mich schlecht konzentrieren kann, wenn mehr als 30 Leute in einem Raum sitzen, sollte ich das ehrlich zugeben“*, rät Henryk Lüderitz, Trainer für High Potentials und Management-Nachwuchs. *„Falls es in einem Unternehmen nur Großraumbüros gibt, dann könnte das natürlich den Job kosten – aber dann ist es auch sinnvoll, dass man nicht dort landet.“* Auch wenn es vielen Bewerbern gerade am Anfang der Karriere darum geht, erst einmal überhaupt einen Job zu bekommen, solltest du nicht alles in Kauf nehmen. Sei ehrlich zu dir selbst und frage dich, unter welchen Bedingungen du wirklich gute Arbeit leisten und deine Stärken ausspielen kannst. Wenn du das klar vor Augen hast, fällt es dir leichter, im Vorstellungsgespräch offen mit deinen Wünschen und auch Problemen umzugehen – und das überzeugt Personaler.

Besonders gut ist es, wenn du für deine Schwächen direkt eine Lösung parat hast. *„Immer dann, wenn ich mir zutraue, Defizite durch persönliches Engagement auszugleichen und willens bin, diese aktiv anzugehen, wird sicherlich auch später ein Auge zugedrückt“*, rät der Experte. Außerdem zeigst du so, dass du dich mit dir selbst auseinandersetzt und eine reflektierte Einstellung zu deinen eigenen Fähigkeiten hast.



Du musst als Bewerber nicht immer eine Antwort geben: Wenn Personaler dich nach politischer Einstellung, religiöser Zugehörigkeit oder deiner persönlichen Familienplanung fragt, ist das rechtlich nicht erlaubt. Professionelle Personaler sprechen diese Aspekte deshalb auch nicht an – aber in einem kleinen Unternehmen, in dem der Chef selbst die Gespräche führt, kann es schon mal passieren. In solch einem Fall antwortest du am besten, dass diese Frage nichts mit deinen Qualifikationen zu tun hat.

Ein weiteres Tabu: zu offen über Ex-Arbeitgeber sprechen. Wenn du dich aus einem festen Job heraus bewirbst, wird irgendwann die Frage aufkommen, warum du die Stelle wechseln wirst. Vor allem, wenn du noch nicht lange dort arbeitest, fällt dieser Aspekt auf. Falls ein cholerischer Chef oder unzumutbare Arbeitsbedingungen hinter deinem Wechsel steckten, solltest du dich auch hier mit Details zurückhalten.

„Wenn du jetzt schonungslos direkt bist und in Schimpftiraden über miese Bezahlung oder den inkompetenten Vorgesetzten ausbrichst, tust du dir keinen Gefallen“, rät Coach Lüderitz. In diesem Fall solltest du besser über deinen Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung oder einem neuen inhaltlichen Schwerpunkt sprechen.

Selbstbewusstsein ist erlaubt

Wie genau du ein Detail, eine Schwäche oder eine schwierige Phase im Studium tatsächlich benennst, bleibt natürlich immer dir selbst überlassen und hängt vom Einzelfall ab. Wichtig ist, dass du mit der richtigen Einstellung in das Vorstellungsgespräch gehst: Mach dir immer klar, dass du in dieser Situation bereits eine wichtige Hürde geschafft hast: Deine Bewerbung hat die Recruiter überzeugt. Ein bisschen Selbstbewusstsein solltest du dir also schon gönnen – vielleicht hast du es dann auch gar nicht nötig, so viel zu blaffen.



Mach dir klar, dass du bereits eine wichtige Hürde geschafft hast: Deine Bewerbung hat die Recruiter überzeugt.

Behalte die Details für dich

Kommen wir zur entscheidenden Frage: Wie ehrlich darfst du als Bewerber wirklich sein und wo solltest du die Grenze ziehen? Nehmen wir an, du hast ein Semester verschwendet, weil du viel gefeiert hast oder wegen Liebeskummer mehrere Klausuren vergeigt hast. In diesem Fall wäre es empfehlenswert, die Wahrheit zumindest etwas besser zu verpacken: Sprich von einer Phase der Neu-Orientierung (vielleicht hast du bei den vielen Partys ja wirklich ein bisschen zu dir selbst gefunden?) oder erwähne private Probleme, durch die du in der Uni kürzertreten musstest. Sei dir dabei bewusst, dass dein Gegenüber im Vorstellungsgespräch auch nur ein Mensch ist, der selbst schwierige Phasen hinter sich hat und deshalb Verständnis mitbringt – die Details über dein Liebesleben interessieren ihn aber wirklich nicht.

Starte jetzt deine Traumkarriere!

Egal, ob du noch mitten im Studium bist oder schon erste Berufserfahrung hast: Hier findest du alles für den perfekten nächsten Karriereschritt. Ob wertvolle Tipps rund um Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Gehalt & Co. oder tolle Jobangebote, Praktika und Trainee-Stellen. Wir bieten dir auf staufenbiel.de die perfekte Homepage für alle Karrierefragen. Schau am besten gleich vorbei, der Traumjob wartet schon auf dich!

www.staufenbiel.de



Communicate better & be more successful!

English is a key language for business. Yet international communication is full of misunderstandings – and these can cause serious problems. Why exactly is communication so difficult? And what can you do to make yourself a more effective international communicator?

By Dr Ian McMaster, Editor-in-chief, Business Spotlight magazine

A few years ago, I asked Business Spotlight author Bob Dignen a very simple question. Bob is an expert on international business communication, and I was sure he could help me. The question I asked him was this:

»Why is communication so difficult?«

I thought Bob might give me one or more of the following explanations:

- What one person says and what the other person hears are often very different.
- People have different styles of communicating.
- People from different cultures communicate differently. Some people say what they mean very directly, while others have a more indirect style.
- People don't necessarily want to be understood and so communicate unclearly.
- People don't necessarily want to understand, particularly if the message is bad news.
- People don't listen but are only interested in what they themselves have to say.
- People often interrupt or talk over each other.
- Some people want lots of information, others want only the key facts.

Misunderstandings everywhere

There is some truth in all these explanations. People do have different communication styles, although we should be careful not to impose stereotypes when it comes to (national) cultural differences. For example, not all British people are indirect, and not all Germans are direct.

And, yes, people often do interrupt each other, don't listen properly, often don't want to hear what is being said etc. Interestingly, Bob didn't mention any of these explanations. Before we

look at Bob's answer, though, I have some bad news. As the Austrian-British philosopher Karl Popper said:

»Always remember that it is impossible to speak in such a way that you cannot be misunderstood«.

Misunderstandings are an inevitable part of business life — and life more generally. Therefore, remember two things when communicating:

- It is very likely that someone is misunderstanding what you are saying.
- It is very likely that you are misunderstanding what someone else is saying.

Strategies for speakers

So, how can you communicate more effectively? When speaking, you can learn from some of the typical mistakes people make:

- **Don't speak too quickly or unclearly**, particularly with people whose first language isn't the one you are using.
- **Don't use complicated vocabulary or sentences.**
- **Don't use idiomatic and culturally-specific language** as this is often hard to understand. If an English person says, »we're on a sticky wicket here«, this is a reference to cricket meaning »we've got problems«. But unless the listener knows cricket, they won't understand.
- **Don't use jargon relating to your particular area** — for example, IT or marketing — unless you explain it to people from outside your area.
- **Don't use abbreviations** (KPI, GDP, ROI etc.) without explaining them.

In other words, speak clearly, not too quickly, use relatively simple language and explain any difficult terms you use. And check regularly whether people have understood you.

Strategies for listeners

As a listener, you also need to improve your skills. A good tip from Bob Dignen is to »stay in the other person's world« a little longer than you normally do. Resist the temptation to jump in immediately with your information, your anecdote or your opinion. Also, try to be aware of how well you are listening. If you notice your concentration is slipping, make a conscious effort to listen more attentively.

Most importantly, make sure you have really understood what was said. Rather than assuming you know what someone means, ask questions to clarify. The most important question here is this one: »What (exactly) do you mean by...?«

Indeed, this was precisely how Bob Dignen answered my question about why communication is so difficult. Rather than assuming he knew what I meant, he answered with a question of his own:

»What exactly do you mean by ›difficult‹?«

This question forced me to clarify what I meant and led to a good discussion. So, as a first step to improving your communication style, try simply asking this question more often. You'll be surprised how much this will help you to avoid misunderstandings.

SPRICHST DU BUSINESS?



Business Spotlight, von Journalisten und Didaktikern zusammengestellt, ist das Sprachlernmagazin mit dem klaren Fokus auf das internationale Geschäftsleben. Fordere jetzt deine Gratis-Ausgabe an unter business-spotlight.de/karriere

»Das Internet ist nicht unbedingt ein guter Ort, um Freunde zu finden. Aber ein gutes Hilfsmittel, um Freundschaften zu pflegen.«

Mark Zuckerberg

»Die Freunde, die man um vier Uhr morgens anrufen kann, die zählen.«

Marlene Dietrich



»Talent gewinnt Spiele, aber Teamwork und Intelligenz gewinnen Meisterschaften.«

Michael Jordan

»Allein können Sie viel erreichen. Zusammen mit anderen können Sie alles erreichen.«

Raymond Hull



»Ein Traum, den man alleine träumt, ist nur ein Traum. Ein Traum, den man zusammen träumt, wird Wirklichkeit.«

Yoko Ono

»Es ist von großem Wert, einen Freund zu haben, der deine Interessen teilt und dir hilft, motiviert zu bleiben.«

Maryam Mirzakhani

»Zusammenkommen ist ein Beginn, zusammenbleiben ist ein Fortschritt, zusammenarbeiten ist ein Erfolg.«

Henry Ford

»Sei dir klar, wo du hinwillst und stelle sicher, dass die richtigen Menschen darüber Bescheid wissen.«

Meredith Mahoney



»Im Grunde sind es die Verbindungen mit Menschen, die dem Leben seinen Wert geben.«

Wilhelm von Humboldt

Karrieremagazin MINT

7. Ausgabe, Sommer 2021

Verantwortlicher Redakteur: Holger Schwarz
Redaktionelle Mitarbeit: Julia Felicitas Allmann,
Annika Brockmann, Franziska Franken, Franca Lentz,
Marie Massin

Head of Sales: Julia Tiede
Anzeigenmarketing: Christian Firmenich,
Marc Müller-Florath, Nina Grimme,
Mohamed Hussein, Laurin Knoke, Pascal Palm
Client Support: Nadine Basten, Jennifer Fuchs
Grafik & Produktion: Holger Schwarz

Cover: © Izumi Lacorte / Unsplash.com

Druck: Silber Druck, Lohfelden

Herausgegeben von:

Staufenbiel Institut GmbH,
Postfach 10 35 43, 50475 Köln
Holzmarkt 2, 50676 Köln
Telefon: 0221/91 26 63-0
Telefax: 0221/91 26 63-9
E-Mail: info@staufenbiel.de
Internet: www.staufenbiel.de

Für die Richtigkeit der Angaben können Redaktion und Verlag trotz sorgfältiger Recherche keine Gewähr übernehmen. Eine Haftung für Personen-, Sach- und Vermögensschäden ist ausgeschlossen. Namentlich gekennzeichnete Gastbeiträge geben die Meinung des Autors wieder und müssen nicht die Meinung von Redaktion und Verlag widerspiegeln.

Redaktionsschluss: April 2021

© 2021 Staufenbiel Institut GmbH

Hinweis bzgl. des Allg. Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

Redaktion und Verlag sind stets bemüht redaktionelle Beiträge und Anzeigen daraufhin zu prüfen, dass Formulierungen nicht gegen geltendes Recht, insbesondere das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, verstoßen. Sollte im Einzelfall eine Formulierung von der Rechtsprechung als diskriminierend bewertet werden, weisen wir darauf hin, dass wir uns von jeder Diskriminierung distanzieren. Wird in redaktionellen oder in Kundenbeiträgen ausschließlich oder überwiegend die maskuline Form verwendet, erfolgt das wegen der Lesbarkeit und stellt keine Wertung gegenüber weiblichen Personen dar. Entsprechend ist mit dem Gebrauch des Begriffs „Young Professionals“ (bis drei Jahre Berufserfahrung) keine Diskriminierung hinsichtlich des Alters intendiert, sondern es soll lediglich die Gruppe der Berufseinsteiger angesprochen werden.

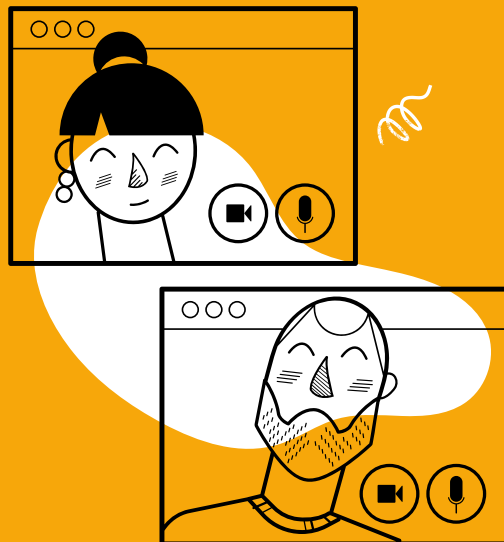
Nachdruck von Beiträgen nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags gestattet.

Online Master-Messe

Schweiz - Di 26. Oktober
Deutschland & Österreich
Sa 23. Oktober

- Beratung zur Studienwahl
- \$5.8 Mio Stipendien
- A-Z Masterprogramme

Eintritt frei - Jetzt anmelden
TopUniversities.com/staufenbiel



QS

Online MBA-Messe

Schweiz - Di 26. Oktober
Deutschland & Österreich
Sa 23. Oktober

- Alle Infos zum MBA-Studium
- Exklusive Stipendien
- Career Coach & CV-Check

Jetzt kostenlos registrieren
TopMBA.com/staufenbiel



QS

Finde deinen Traumjob.

Mit mehreren Tausend Jobangeboten ist unsere Jobbörse für Studenten, Absolventen und Young Professionals (bis 3 Jahre Berufserfahrung) das „Beste Jobportal Deutschlands“. Das sagen nicht wir, sondern unsere User. Probier es doch mal selbst aus. Finde jetzt ganz einfach deinen Traumjob.

www.staufenbiel.de