

Sebastian Bings

Meine Motivation und Beratungsansatz als JobPATE

Dieser Beitrag erklärt die Motivation und den Beratungsansatz eines Paten, der seit Ende 2007 Klienten begleitet. Da man als Pate oft Menschen berät, die nahezu jede Hoffnung auf eine Berufstätigkeit verloren haben, ist es meine vorrangige Aufgabe, den Lebensmut und den Kampfeswillen meiner Klienten zu wecken. Auch möchte ich erreichen, dass es kleine Erfolge gibt, die vom Klienten registriert werden, um einen Rückfall in die Resignation zu vermeiden. Ein glaubhafter Zweckoptimismus ist dabei hilfreich. Bei der Verwendung der männlichen Form gilt die weibliche sinngemäß.

Ich bin Projektleiter in einer der führenden Personalberatungen, die sich auf die Besetzung von Führungspositionen über den Weg der Direktansprache spezialisiert hat. In den USA scheut man sich nicht, diese Beratungsleistung „Headhunting“ zu nennen. Dieser interessante Beruf hat einen systematischen Haken: Erfolgreichen Arbeitnehmer, die eine verantwortungsvolle Position innehaben, wird durch meine Arbeit eine neue Position vermittelt, in der sie ihre Stärken noch produktiver einsetzen können. „Wer hat, dem wird gegeben.“ Nur bereits erfolgreiche Menschen haben das Privileg, von einem Personalberater in der beruflichen Entwicklung unterstützt zu werden.

In einer Berliner Stadtteilzeitung wurde ich auf die Initiative „Arbeit durch Management“ bzw. das Patenmodell der Diakonie aufmerksam. Hier engagieren sich aktive Bürger, Personaler, Führungskräfte und ehemalige Wirtschaftslenker für Arbeitssuchende, deren Stärken und Talente bisher noch nicht von einem Arbeitgeber entdeckt wurden. Oft handelt es sich dabei um Menschen mit Kompetenzbiographien, die viel Kreativität, Toleranz und Optimismus erfordern, um ihnen eine Rückkehr in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Die Paten stellen ihre menschlichen und beruflichen Erfahrungen sowie ihr Netzwerk in den Dienst von Menschen, die in ihrem Leben an einen Punkt gekommen sind, an dem man ihnen selten eine Chance gibt, wieder auf eigenen Füßen zu stehen.

Seitdem engagiere ich mich im Rahmen dieser Initiative, die mir neben einem verbindlichen Leitbild und einem Verhaltenskodex, freie Hand bei der Betreuung meiner selbstgewählten

Klienten lässt. Auf die Instrumente, Methoden und Foren greife ich gerne zurück, wenn diese meinem Klienten und mir helfen, unsere Ziele zu erreichen.

Als Personalberater bin ich davon überzeugt, dass jeder Mensch über wertvolle spezielle Talente verfügt. Manchmal müssen diese erst freigelegt und aufgespürt werden. Ich ziehe die Fokussierung auf bereits vorhandene Stärken, der Entwicklung von Schwächen vor.

Die Herausforderung besteht darin, dass niemand seinen Lebensunterhalt mit Talent alleine bestreiten kann. Es muss sich jemand finden, der bereit ist, für dieses Talent zu zahlen. Ein gewinnorientierter Arbeitgeber wird dazu nur bereit sein, wenn dieses Talent ihm Mehrwert bringt.

Daher kann ich in einer Bewerbung von der Verwendung von Phrasen, wie zum Beispiel „Teamfähigkeit“, nur abraten. Niemand wird allein dafür bezahlt, dass er ein guter Teamworker ist. Ein Mehrwert entsteht für den Arbeitgeber erst, wenn der Kandidat in einem arbeitsteiligen Prozess durch eine besonders effektive und effiziente Kommunikation mit seinen Kollegen die Leistung des Teams messbar erhöht. Diese Stärke muss sich im Lebenslauf bzw. in der Kompetenzbiographie erkennen lassen.

In einem partnerschaftlichen Dialog finden und formulieren der Klient und ich seine verborgenen besonderen Fähigkeiten und Erfahrungen. Dabei werden auch unbequeme Fragen gestellt. Außerdem greifen wir auf die Instrumente des Patenmodells („Berliner Fragebogen zur „Aktivitätsstruktur“, „Karriereanker“, „Antreiber Konzept“ etc.) zurück.

Dann beginnt der kreative Teil des Prozesses: In welcher Branche, in welchem Unternehmen in welchem Unternehmensteil ist es vorstellbar, dass der Klient seine Stärken produktiv einbringen kann? An der Stelle bin ich als Pate besonders gefordert. Die Stärken, die Interessen des Klienten und die zu erwartenden Denkmuster der Personalentscheider oder der Fachvorgesetzten müssen in Einklang gebracht werden. Nur Tätigkeiten, die uns Spaß machen, erledigen wir motiviert und dadurch erfolgreich.

In meinen ersten Beratungen habe ich noch langwierig den Berufs- und Lebensweg der Klienten analysiert. In den wenigsten Fällen war das konstruktiv und hat uns unserem Ziel nicht näher gebracht. Heute schaue ich vom ersten Gespräch an nach vorne, ganz weit nach vorne. Was ist der Traum, der Wunsch, das Ziel meines Klienten? Zweifler, Bremser und Pessimisten gibt es genug. Ich werde keine Träume platzen lassen, dazu sind sie eine viel zu wichtige Triebfeder.

Ein Beispiel: Ein seit fünf Jahren arbeitsuchender Mechaniker möchte Pilot werden. Eine Anstellung am Flughafen, vielleicht in der Gepäckabfertigung oder im Sicherheitsdienst, würde uns diesem Ziel ein winziges Stück näher bringen. Wenn der Klient eisern spart, kann er sich nach einem Jahr vielleicht seine erste Flugstunde leisten! Er wird bestimmt kein Berufspilot mehr werden, aber ein Flugzeug wird er vielleicht trotzdem fliegen.

Danach begeben wir uns auf die „Jagd“ nach einem Job. Über die Recherche von möglichen Arbeitgebern, die Identifizierung von Ansprechpartnern und den direkten oder den vermittelten Kontakt arbeiten wir uns systematisch, ergebnis- und zielorientiert an eine Anstellung heran. Die Vorteile dieses Job-Huntings bzw. der Initiativbewerbung sind:

- in den Bewerbermassen auf annoncierte Stellen gehen die Profile des Patenmodell-Klientel unter,
- der Prozess ist viel aktiver und vermittelt ein hohes Maß an Eigenverantwortung,
- im Prozess werden viele grundlegende Kompetenzen beiläufig vermittelt: Projektmanagement, strukturiertes Vorgehen, Ergebnisorientierung, Gesprächsführung, usw.
- ob eine Bewerbung sinnvoll ist, lässt sich vorher telefonisch klären. Das verringert die Anzahl vermeidbarer Rückschläge.

Dabei setze ich stark auf E-Mail-Bewerbungen, weil:

- E-Mail-Bewerbungen produzieren kaum Kosten, weder für den Arbeitssuchenden noch für den Empfänger,
- eine PDF-Datei sieht immer ordentlich aus, keine Fettflecken, keine schiefgeklebte Briefmarke,
- die Bewerbung kann schnell von Abteilung zu Abteilung weitergeleitet oder im Netzwerk verteilt werden,
- nach einem Erstkontakt am Telefon, erreicht der Lebenslauf den Gesprächspartner in Echtzeit, d.h. die Wahrscheinlichkeit, dass der Lebenslauf zur Kenntnis genommen wird, ist relativ hoch.

Die Zusammenarbeit mit meinen Klienten stellt eine Win-win-Situation dar. Die Klienten profitieren von meiner Erfahrung und meinem Wissen. Ich bin gefordert umzudenken, die Perspektive zu wechseln, minimalste Stärken herauszukristallisieren und auch in der

Kommunikation neue Wege zu gehen. Nur so kann eine Vermittlung gelingen. Wichtig ist mir dabei auch der Austausch mit anderen Paten.

Zum Autor:

Sebastian Bings arbeitet als Berater bei einer Unternehmensberatung, die darauf spezialisiert ist Managementpositionen zu besetzen (executive search). Darüber hinaus setzt er Projekte der Manager- sowie Management-Entwicklung um. Er beschäftigt sich dabei mit Fragen, wie Unternehmen nachhaltig geführt werden und welche gesellschaftliche Rolle Unternehmen zukommt (CSR). Sebastian Bings hält einen Bachelor of Arts „Politik & Organisation“, den er zur Zeit um einen Master of Business Administration in Sustainability Management ergänzt. In Berlin unterstützte Sebastian Bings das Patenmodell „Arbeit durch Management“ und wird dies auch an seinem neuen Wohnort Karlsruhe fortsetzen. Unterstützung ist ihm dabei sehr willkommen!