

Veranstaltungsfachkräfte Sie arbeiten, wenn andere feiern. Welche Voraussetzungen müssen Azubis mitbringen? Seite 68
Online Karrieretipps, Interviews, Arbeitsrecht – alles rund um die Themen Job, Aufstieg, Berufsleben Abendblatt.de/karriere

Mit Dualem Studium zum Ingenieur

Den Techniknachwuchs erwarten sichere Jobs. In Hamburg fehlen vor allem **Maschinen- und Fahrzeugbauer** sowie Elektrotechniker

ANDREA PAWLK

„Ingenieure haben den besten Arbeitsmarkt, den es momentan gibt“, sagt Unternehmensberater Jürgen Feider aus Boostedt. Und das werde in den nächsten zehn, 15 Jahren so bleiben. „Wer heute anfängt, Ingenieurwissenschaften zu studieren, findet nach dem Abschluss auch einen Job.“ Ob Elektrotechnik, Maschinenbau, Kunststoff- oder Verfahrenstechnik, Wirtschafts- oder Agraringenieurwesen: „Ich sehe keine Spezialisierung, die nicht gefragt ist“, sagt Feider.

Bundesweit zählt der Verein Deutscher Ingenieure (VDI) 99 000 offene Stellen. „Der größte Bedarf herrscht in Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen“, sagt Peter Dibowski, Vorstand des Hamburger VDI-Bezirksvereins. Aber auch in Hamburg könnten aktuell 6400 Ingenieur-Jobs nicht besetzt werden. Dibowski: „50 Prozent davon sind Stellen für Fachleute aus dem Maschinen- und Fahrzeugbau.“ Groß sei auch der Mangel in der Elektrotechnik: Dort fehlen Hamburg etwa 1300 Ingenieure.

Junge Akademiker zieht es eher zu Konzernen als kleineren Mittelständlern

Die Zahl der Ingenieurstudenten steigt zwar, doch es reicht nicht, was da aus den Unis und Fachhochschulen strömt. Die Absolventen werden schon an der Hochschule von Unternehmen abgeholt, sagt Peter Dibowski. Konzerne mit großen Namen und professionellem Hochschul-Marketing – wie Airbus, Lufthansa Technik, Daimler – tun sich bei der Nachwuchsrekrutierung leichter als eher unbekanntere Mittelständler.

Unternehmensberater Jürgen Feider bricht indes eine Lanze für den Mittelstand: „Dort lässt sich einfacher Karriere machen als in Großunternehmen“, sagt er. Viele Absolventen hätten das inzwischen auch erkannt. „Sie wollen nicht mehr nur eine Nummer im Konzern sein. Darum suchen sie sich mitunter schon gezielt Firmen aus dem Mittelstand aus.“

Die Aufgaben im Ingenieurwesen seien extrem spannend, sagt Jürgen Ganter, Niederlassungsleiter von Orange Engineering Hamburg. „Vor allem sind es die Herausforderungen der zu konstruierenden Technik und den eingesetzten CAD-Tools, die oft auch Profis mit ihrem „Eigenleben“ überraschen.“ Gerade das müsse Jugendlichen stärker vermittelt werden. „Es geht zum Beispiel darum, Maschinen und Anlagen bedienerfreundlicher zu machen, sie an aktuelle Erfordernisse anzupassen, Fehler zu finden und zu beseitigen, dafür zu sorgen, dass in der Fertigung reibungslos und kostengünstig gearbeitet werden kann“, zählt er auf.



Peter Dibowski vom VDI bedauert ebenfalls, dass es noch nicht gelungen sei, „den Beruf des Ingenieurs in seiner Vielfalt ins Licht der Öffentlichkeit zu rücken“. Die Arbeit von Ärzten oder Piloten werde schließlich erst möglich durch den Ingenieur dahinter, der die Geräte entwickle. Doch daran werde gearbeitet, zum Beispiel mit Projekten wie der Nacht der Industrie, Lehrpraktika oder TecTV (www.tectv.de), einem Online-Magazin des VDI.

Die Ausbildung zum Technischen Produktdesigner ist eine gute Basis

„Wer seinen Weg im Ingenieurwesen machen will, findet in einer Ausbildung eine gute Grundlage“, sagt Jürgen Ganter. Zum Beispiel als Technischer Produktdesigner – der ehemalige Technische Zeichner – oder als Maschinenmechaniker oder Mechatroniker. „Da erkennt man schon mal im Berufsalltag, was man später als Konstrukteur alles an der Technik verbessern kann.“

Wer eine „Antenne für Mathe“ hat, wie Jürgen Feider sagt, ist auch als Haupt- und Realschüler gut mit einer technischen Ausbildung bedient. „Da-

nach kann man gucken, was man drauf hat – und eventuell ein Studium an der Fachhochschule anstreben.“ Abiturienten rät Peter Dibowski zum Dualen Studium. „Das dauert nur ein Jahr länger als die dreijährige Ausbildung – und dann hat man zum Facharbeiterbrief gleich noch einen Bachelorabschluss.“ Diese Fachleute seien sehr gesucht.

Karrierechancen allein sollten aber nicht Grund fürs Ingenieurstudium sein. „Vor allem braucht man technische Neugier“, sagt Dibowski. Dann sei es nicht so wichtig, durchgängig beste Schulnoten zu haben. „Es muss einem Spaß machen, Funktionalitäten zu hinterfragen“, sagt er. Die Frage, was an der Technik noch verbessert werden könne, müsse einen antreiben. Bringt man noch dazu Kreativität, Teamfähigkeit und eine gewisse Extrovertiertheit mit, seien das optimale Voraussetzungen.

Karrieren sind als Spezialist oder als Führungskraft möglich. „Wer sich in Richtung Teamleitung und Projektmanagement entwickeln will, braucht mehr und mehr kommunikative und kaufmännische Fähigkeiten“, sagt Jürgen Ganter. Ihren Arbeitgeber wech-

seln, um den Aufstieg zu beschleunigen, sollten Ingenieure aber nicht zu häufig. „Junge Kollegen wechseln oft nach zwei, drei Jahren, wenn sie in Richtung Teamleitung gehen wollen“, sagt Jürgen Feider. Das sei in Ordnung. „Mit dem

zweiten Schritt sollte man aber ein paar Jahre warten.“ Das sei im Ingenieurwesen anders als in der Gastronomie oder im Marketing: „In den ersten zehn Jahren sollten Ingenieure für maximal drei Unternehmen arbeiten.“

Einkommen um 4,2 Prozent gestiegen

Ingenieure haben 2011 von der guten Wirtschaftslage profitiert. Die Einkommen stiegen im ersten Halbjahr um 4,2 Prozent auf durchschnittlich 56 700 Euro im Vergleich zum Vorjahr, ergab eine Studie der „VDI nachrichten“.

Besonders kräftig gestiegen sind Einkommen in den Branchen, die unterdurchschnittlich bezahlen. So stiegen die Gehälter der

Bauingenieure von 48 000 auf 50 300 Euro.

Auch im Maschinen- und Anlagenbau haben die Gehälter zugelegt – von 58 000 auf 59 940 Euro. Rückgänge gab es in der Energiewirtschaft (- 1600 Euro), der Elektronik und Elektrotechnik (- 2200 Euro).

Am besten zahlt weiter die Chemie- und Pharmaindustrie: 68 300 Euro gibt es für erfahre-

ne Ingenieure. Es folgen Autoindustrie, Maschinen- und Anlagenbau (60 000 Euro). Schlusslicht sind wie seit Jahren die Planungs- und Ingenieurbüros mit 46 800 Euro.

Das Einstiegsgehalt von Diplom-Ingenieuren lag im ersten Halbjahr bei 42 900 Euro, Master-Absolventen verdienen rund 300 Euro mehr, Bachelor-Absolventen 40 300 Euro. (HA)

BUCH DER WOCHE

Das Publikum verändern

ANDREAS MATZ

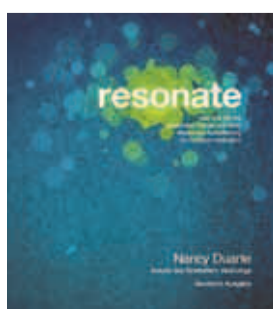
Inhalt: ●●●●●
 Sehr erfolgreich betreibt Autorin Nancy Duarte eine Design-Agentur im Silicon Valley. Hierzulande kam 2009 ihr Buch „slide:ology“ auf den Markt. Ging es damals darum, eine treffende Bildsprache für eine Präsentation zu finden, geht es in ihrem neuen Buch, „resonate“ oder wie Sie mit packenden Storys und einer fesselnden Inszenierung Ihr Publikum verändern“ um die Geschichte dahinter. In neun Kapiteln entwickelt Duarte einen Leitfadens für gute Ideen, den Mix aus Emotionen und Fakten, die richtige Dramaturgie, eine „Erkenntnis enthaltende Struktur“, kurz: die perfekte Tonspur und Inszenierung. Perfekt heißt in diesem Zusammenhang, die Präsentation ist so gut, dass das Publikum anders, verändert, den Saal verlässt.

Präsentation: ●●●●●
 Für ein Sachbuch mit hohem Praxiswert und echtem Ratgeber-Charakter setzt dieses Buch den Maßstab. Ausgezeichnet recherchiert, prima zu lesen, mit exzellenten Infografiken angereichert und in einem sehr schön strukturierten Layout verpackt, ist der Band jeden einzelnen Cent wert.

Praxiswert: ●●●●●
 Die vielen Fallstudien in diesem Buch drehen sich fast alle um große Namen. Aber ganz ausdrücklich richtet sich die

Autorin an das breite Publikum. Es gibt mehrere Vorher-nachher-Beispiele von ganz konkreten Alltags-Präsentationen wie zum Beispiel die Vertriebszahlen des jüngsten Quartals oder die Selbstdarstellung eines kleinen Mittelständlers. Es ist frappierend, wie schon eine andere Reihenfolge die Perspektive und damit auch die Wirkung aufs Publikum verändert. „Verändern“ ist übrigens ein Stichwort, welches sich durch den ganzen Band zieht.

Die Autorin glaubt fest daran, dass gute Reden und Präsentationen Menschen mobilisieren können. Insofern handelt dieses Buch von der Kernkompetenz einer jeden besseren Führungskraft. Die Website www.duarte.com liefert außer einem Einblick in das Buch auch weiterführende Informationen, Beispiele und Übungen. Im Doppelpack mit „slide:ology“ (2009 bei O'Reilly auf Deutsch erschienen) gehört das Buch zum Besten, was der Buchmarkt im Moment zu diesem Thema zu bieten hat.



„resonate“ von Nancy Duarte, erschienen bei Wiley-VCH, 252 S., 29,90 Euro

Wann ist die dritte Seite sinnvoll?

Top im Job Karriereexpertin Christine von Borcke-Wloka zum Extrablatt in der Bewerbungsmappe

ANDREA PAWLK

Die „dritte Seite“ taucht heute in vielen Karriereratgebern auf. Mit ihr sollen Jobsuchende in ihrer Bewerbungsmappe spezielle Fähigkeiten oder Leistungen hervorheben. So soll die dritte Seite als zusätzliches Verkaufsargument den Personalverantwortlichen für den Bewerber einnehmen. Erstmals propagiert wurde sie vor ein paar Jahren vom Beraterteam Hesse/Schrader.

Nun könnte also jeder Bewerber auf die Idee kommen, seine Unterlagen mit einer dritten Seite aufzumöbeln. Doch davon rät Bewerbungsexpertin Christine von Borcke-Wloka unbedingt ab: „Es gibt Bereiche, wo die dritte Seite keinen Sinn hat. Ich empfehle, sie nur einzusetzen, wenn der Inhalt dem Entscheider auch einen Mehrwert bringt.“ Wie zum Beispiel dem Empfänger der Mappe eines ihrer Klienten: Der Koch hatte den Unterlagen als dritte Seite seine jüngste Menükarte beigelegt.

Die Arbeit eines Buchhalters dagegen lasse sich meist ausschließlich in Lebenslauf und Anschreiben gut abbilden, sagt die Karriereberaterin. „Wenn der Buchhalter aber eine bestimmte Methode eingeführt oder ein Projekt umgesetzt hat, das im Unternehmen Kosten einspart, dann wäre dieser Arbeitserfolg Thema für die dritte Seite.“ Überschrieben wird das Blatt mit Worten wie Leistungsbilanz, Qualitäts- oder Kompetenzprofil. Bei Azubis kann



Christine von Borcke-Wloka coacht und berät in Karrierefragen

die Seite unter dem Titel „Meine Motivation“ daherkommen. Überschriften wie „Über mich“ oder „Was Sie sonst noch über mich wissen sollten“, hält von Borcke-Wloka jedoch für zu simpel. „Angehende Auszubildende können mit der Motivationsseite ihre Affinität für den gewählten Beruf hervorheben“, sagt die Beraterin. „Zum Beispiel, indem sie erklären, welche diesbezüglichen Erfahrungen sie in Praktika, Nebenjobs oder Schulprojekten gesammelt haben.“

Selbst Prokuristen können mit einer dritten Seite Eindruck machen

Höhere Positionen im Unternehmen werden zwar nur selten über Ausschreibung und Bewerbung vergeben. Kommt es aber dennoch vor, könnten selbst Prokuristen mit der dritten Seite punkten: „Dort erklären sie zum Beispiel, für welche Bereiche sie zeichnungsrechtlich zuständig sind.“ Die dritte Seite muss kein reiner Fließtext sein. Die Bewerbungsberaterin empfiehlt sogar andere Darstel-

lungsformen – Aufzählungszeichen oder eine Mind Map. „Dabei stellt man die ausgeschriebene Position in die Mitte und führt drum herum auf, was man mitbringt, um die Aufgaben zu erfüllen.“ Wer doch den Fließtext wählt, sollte darauf achten, kurz, prägnant und einprägsam zu formulieren. „In der Ich-Form.“ Auf jeden Fall muss die Art der Darstellung zum Bewerber passen. Wem die Mind Map selbst nicht zusagt, bindet sie besser auch nicht in seine Bewerbung ein. Länger als eine Seite dürfe „die Dritte“ keinesfalls werden, sagt Christine von Borcke-Wloka. Platziert werde sie direkt hinter dem Lebenslauf.

Wie kommt ein Bewerber nun auf die zündende Idee für die dritte Seite? „Man sollte sich unbedingt Zeit dafür nehmen“, sagt Christine von Borcke-Wloka. Bewerber könnten damit beginnen, in einem Brainstorming Ideen zu sammeln, welche Erfolge sie dort präsentieren könnten. Texte für die dritte Seite aus Karrierebüchern abzukupfern verbiete sich, weil die Individualität und persönliche Note fehle. „Außerdem kann man sehen, ob sich der Bewerber Mühe gegeben hat. Auch das ist für den Personalverwalter ein Qualitätskriterium.“ Darüber hinaus müsse die dritte Seite auf die angestrebte Position zugeschnitten sein, sagt die Bewerbungsberaterin. „Wenn der Entscheider darin etwas entdeckt, was gut zur Aufgabe passt, die er zu vergeben hat, kann der Kandidat punkten.“



Jetzt bestellen unter www.abendblatt.de/shop

KOMPASS



Und wir lesen artig mit ...

EIN KOMMENTAR VON MARKUS BAUMANN

Wir starren auf die Leinwand. Der Präsentator liest Folie um Folie seiner Power-Point-Präsentation vor. Wir sehen sein Profil, ab und zu seinen Hinterkopf. Mit monotoner Stimme referiert er Zeile für Zeile einer Ansammlung von „bullet points“, die gelegentlich durch unlesbare Exceltabellen, massive Textblöcke, Kurvendarstellungen oder Pfeildiagramme „aufgelockert“ wird. Und wir lesen artig mit. Spätestens ab „Slide“ acht von 85 schweifern unsere Gedanken ab. Die Zeit wird knapp. Es bleiben fünf Minuten zur Diskussion.

Power-Point-Präsentationen dienen dem Präsentator als Redetext – so die schlechte Praxis. Um den Zuhörer geht es nur in zweiter Linie. Studien belegen, dass unmittelbar nach der Präsentation nur 68 Prozent des Publikums in der Lage ist, gerade einmal 32 Prozent des Inhalts wiederzugeben. Elf Prozent wissen nicht einmal mehr, worum es ging. Das Problem liegt schon im Ansatz: Power Points sind linear aufgebaut. Es wird suggeriert, dass die Entwicklung des Unternehmens, Planungen und Projekte Schritt für Schritt auf einer statischen Linie ablaufen.

Die Wirklichkeit ist kurvenreicher: Planungen sind zwei Wochen nach der Verabschiedung hinfällig, Projektabläufe werden ständig überarbeitet. Wir müssen in schnell wechselnden Szenarien und Alternativen denken. Mind Maps bilden diese komplexen Sachverhalte ab: Ein großes, weißes Blatt, auf dem wir gut durchdachte Zusammenhänge darstellen, die unser Geschäft beeinflussen. Diese verbinden wir mit einem roten Faden, der uns durch das Dickicht der Realität führt und Thesen aneinanderreihet. Das Präsentationsprogramm Prezi bietet solche Möglichkeiten.

Doch mit Sinn und Verstand aufbereitetes Material kann die Qualität von Rede und Diskussion nur unterstützen, mehr nicht. Im Mittelpunkt müssen ein freier Redner, gute Argumente und Zeit für die Auseinandersetzung mit diesen stehen. Nur das ermöglicht gute Entscheidungen. Wir können es uns nicht leisten, uns hinter Bleiwüsten und inhaltsleeren Standardformulierungen zu verstecken.

Dr. Markus Baummann ist Unternehmensberater und Autor. Im Internet: www.schumacherbaummann.com

WER VERDIENT WIE VIEL? Servicetechniker				
Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung				
Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil	
	31200	38314	47800	
€				
Frauen	27817	34775	46057	
Männer	31249	38555	47972	
Nach Alter				
25 Jahre	26854	31881	39054	
35 Jahre	32692	39000	47692	
45 Jahre	35711	41627	53488	
Nach Unternehmensgröße				
Bis 100 Mitarbeiter	27976	33903	41757	
101 – 1000	34079	41000	51435	
> 1000	37815	46011	58505	

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