

business & profession

Informationen zu
Personalentwicklung
und Weiterbildung

Sonderevent: Vortrag zum Marketing

Prof. Dr. H.-Ch. Riekhof, Geschäftsführer der UNICconsult Strategieentwicklung GmbH, referierte im März dieses Jahres zum Thema "Durch gezieltes Marketing den Unternehmensauftritt verbessern".

"Eine erfolgreiche Marketingstrategie besteht – gerade im heutigen Informations-Overload – darin, den Unterschied zu den Mitbewerbern professionell zu kommunizieren", unterstrich der Marketingexperte in seinem Vortrag. Um diese Herausforderung erfolgreich am Markt zu meistern, müsse eine Differenzierung – zum Beispiel durch den konsequenten Aufbau eines Preisimages – erreicht werden. "Marken", so Riekhof weiter, "schaffen einen emotionalen Mehrwert beim Verbraucher." Diese Emotionalität werde durch klare, einfache und vor allem glaubwürdige Botschaf-



Prof. Dr. H.-Ch. Riekhof, UNICconsult
Strategieentwicklung GmbH

ten erreicht und mit ungewöhnlichen Bildern unterstützt. So sei Professionalität im Marketing und in der Werbung auch und insbesondere von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit vergleichsweise geringem Budget zu erreichen.

Von entscheidender Bedeutung, betonte Riekhof, sei bei kleineren Unternehmen das gezielte und konsequente Mitarbeiterbriefing und der persönliche Kontakt zum Kunden. Für ein erfolgreiches Marketing, so sein Fazit, sei die Budgethöhe im Grunde egal, wichtig seien ein intelligenter Ansatz und der Einsatz sorgfältig ausgewählter Bilder, die klare Botschaften kommunizieren.

Im Anschluss an den Vortrag fand ein "Get together" statt, das den Trainees der bisherigen drei Projekte, Traineegebern, Multiplikatoren, interessierten Unternehmen sowie weiteren Veranstaltungsgästen Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch und Gespräch bot. ▀

Marketing-
Strategien

Trainee-
Programme

Berliner
Pilotprojekt

"Trainees für Berlin": Pilotprojekt in Berlin erfolgreich

Am 26. Januar 2001 endete nach neun Monaten das Pilotprojekt "Trainees für Berlin". Die Jungakademiker waren von Juli 2000 bis Januar 2001 in ihren Unternehmen in unterschiedliche Projekte und Aufgabstellungen involviert. Das Fazit: Von 19 teilnehmenden Trainees erhielten 17 im Anschluss eine Festanstellung, 13 direkt bei ihren Traineegebern. Die Trainees betonten insbesondere, dass sie durch die Teilnahme an diesem

Projekt die Möglichkeit erhielten, den Quereinstieg in Berufe zu erlangen, die nicht immer mit dem Studienabschluss, wohl aber mit den persönlichen Qualifikationen und Profilen der einzelnen Trainees in direktem Zusammenhang stehen.

Traineegeberin *Monika Lüllau* von der PhonePartner GmbH erklärte in einem Pressegespräch anlässlich des erfolgreichen Projektabschlusses, dass sie durch das Traineeprogramm erstmals diesen neuen Weg der Personalbeschaffung gegangen sei. Nach anfänglichen Bedenken, eine Geisteswissenschaftlerin mit Projektleitung und Controlling zu betrauen, wurde sie schnell von den Qualitäten ihres Trainees, *Petra Neubert*, über-

zeugt. Auch *Petra Neubert* unterstrich, dass die Zusammenarbeit von Anfang an konstruktiv verlief und ihr durch das Projekt ein optimaler Karrierestart gelang.

Jürgen Bogdahn, Direktor des Arbeitsamtes Berlin Mitte, und *Heike Kuss* vom Hochschulteam des Arbeitsamtes unterstützen nach den guten Ergebnissen des Pilotprojektes eine Fortsetzung des Projektes. Die Vorbereitungsphase für ein Folgeprojekt ist bereits im April 2001 gestartet. ▀

❶ Interessierte Unternehmen und Hochschulabsolventen erhalten Informationen bei **Heidi Rehak** oder **Wolfgang Hertlidschke**
Tel: (0 30) 5 47 84-0
Mail: rehak@szg-berlin.de oder
Mail: hertlidschke@szg-berlin.de



Karrierechancen 2001 – Von der Biologie zur Multimedia-Redaktion



Nina Hohmann, Trainee bei der Managementakademie Göttingen GmbH

Nina Hohmann hat sich nach dem Studium der Biologie für den Berufseinstieg über ein Traineeprogramm bei der Managementakademie Göttingen GmbH entschieden. Die Kernkompetenz des Unternehmens liegt in der Konzeption, Realisierung und Integration digitalisierter Textinformationen, Audio, Video, Grafik, Animation sowie interaktiver Services (Monitoring, Chat, E-Mail, Hotlines). Seit Oktober 2000 ist Nina Hohmann in der Multimedia-Redaktion des Unternehmens beschäftigt. Anja Tamm-Rocker, Trainee bei Seminarzentrum Göttingen, fragte bei dieser Traineepartnerschaft nach.

Wie sieht Ihr Aufgabenbereich aus?

Hohmann: Im Multimedia-Editing werden Online-Lernmodule, deren Content von einem interdisziplinären Fachautoren- und Expertenteam erarbeitet wird, durch multimediale Elemente interaktiv aufbereitet. Zu meinen Aufgaben zählen Entwurf und Erstellung von Storyboards, in denen die textuellen Inhalte durch Grafiken, Audios, Videos, Animationen o.ä. verknüpft werden. Diese Tätigkeit erfordert Schnittstellenkompetenz und Teamfähigkeit, da eine enge Zusammenarbeit mit Fachautoren, Webdesignern und Programmierern erforderlich

lich ist. Zurzeit arbeite ich verstärkt an einem karrierebegleitenden Qualifizierungsprogramm für Profisportler, die im Sportmanagement bzw. Sportbusiness tätig werden oder sich weiterbilden wollen.

Warum haben Sie sich nach Ihrem Studium für "GÖtrain" entschieden?

Hohmann: Für mich stellt das Traineeprogramm ein ideales Sprungbrett vom Studium in das Berufsleben dar, da ich so auch als Quereinsteigerin mein Berufsziel im Medienbereich realisieren konnte. Einen weiteren Anreiz bot die Verknüpfung von theoretischen Inhalten mit der Aussicht auf einen konkreten Arbeitsplatz. Als Trainee bin ich zudem nicht von vornherein auf ein bestimmtes Arbeitsfeld festgelegt, sondern habe die Möglichkeit, in verschiedene Unternehmensbereiche (wie z. B. Webdesign, Programmierung) reinzuschnuppern.

Was sollte man als potenzieller "GÖtrain"-Bewerber mitbringen?

Hohmann: Das Interesse für die verschiedensten Bereiche aufgrund der Vielfältigkeit der Theorieinhalte (Softskills, BWL-Grundlagen, Business-English etc.) und die Bereitschaft, dazulernen zu wollen, also offen für Neues zu sein.

Was gefällt Ihnen am Projekt "GÖtrain" am meisten?

Hohmann: Neben der Vermittlung konkreten Wissens gab es auch solche Seminareinheiten wie Kommunikations- oder Teamtraining, die weit über das reine universitäre Fachwissen hinausgehen und in jedem Job von Bedeutung sind. Der positivste Gesichtspunkt ist für mich jedoch die Kombination von Weiterbildungselementen mit praktischer Tätigkeit.

Wo treten Probleme auf?

Hohmann: Laufende Arbeitsprozesse für die Teilnahme an den begleitenden

Theoriephasen zu unterbrechen. Einerseits möchte ich optimale Arbeit im Unternehmen leisten, andererseits finde ich die Seminar- und Trainingseinheiten sehr interessant.

Welchen Tipp würden Sie Berufsbzw. Quereinsteigern mit auf den Weg geben?

Hohmann: Jeder Berufseinsteiger sollte die Bereitschaft mitbringen, sich persönlich und zeitlich voll zu engagieren, denn diese Erwartungen werden selbst oder gerade an einen Trainee gestellt. Wichtig ist es, keine Angst zu haben, Fragen zu stellen. Und sich nicht durch unvorhergesehene oder schwierige Aufgaben demotivieren zu lassen, sondern diese als Chance und Herausforderung zu sehen. Für die Einschätzung der eigenen Arbeit ist es sinnvoll, möglichst früh Feedback von Kollegen und Vorgesetzten einzuholen. Noch ein allgemeingültiger Tipp: Praktika – möglichst schon während des Studiums – sind das A und O für jeden Neuling im Berufsleben.

Herr Artmann, Sie sind Traineegeber für Nina Hohmann. Welche Vorteile bietet Ihnen als Traineegeber das Projekt "GÖtrain"?

Dirk Artmann, Direktor der Managementakademie Göttingen GmbH: Üblicherweise besetzen wir diesen Bereich mit Diplomkauffleuten. "GÖtrain" ermöglicht unserem Unternehmen, geeignete Bewerberpersönlichkeiten auf unseren sehr spezifischen Jobprofilen zu testen. Da wir in einem hochinnovativen Marktsegment tätig sind, passen oft formale Qualifikationen kaum – vielmehr müssen wir Talent und Flexibilität bei gestellten Anforderungen testen. ▀

Multimedia-Redaktion

Gudrun Röhling – Projektkoordinatorin "GÖtrain"

Gudrun Röhling ist seit sieben Jahren Mitarbeiterin bei Seminarzentrum Göttingen. Seit Beginn des Projektes "GÖtrain" im Jahr 1998 koordiniert sie erfolgreich die Zusammenführung von Fach-/Hochschulabsolventen mit kleinen und mittleren Unternehmen der südniedersächsischen Region. Anja Tamm-Rocker fragte sie nach ihren Erfahrungen mit den Traineeprogrammen und nach Tipps für potenzielle Bewerber/Unternehmen.

Worin liegen Schwerpunkte der Projektkoordination "GÖtrain"?

Röhling: Die erste Phase beginnt mit der Kontaktaufnahme zu Unternehmen und Hochschulabsolventen und umfasst auch Firmenbesuche, um den tatsächlichen Bedarf zu ermitteln, aber auch um ein Gespür dafür zu bekommen, welche Persönlichkeit in dieses Unternehmen passen könnte. Des Weiteren werden intensive Einzelgespräche mit Traineebewerbern geführt, um Ziele, Stärken, Erfahrungen und Interessen herauszuarbeiten. Die erste Phase schließt mit dem Zusammenführen der Traineepartnerschaften.

Im Fokus der zweiten Phase steht sowohl die Organisation der Theorie- und Trainingsphasen bei Seminarzentrum Göttingen als auch die aktive Begleitung der Trainees während der "Training on the Job"-Phasen in den Unternehmen sowie die Unterstützung der Traineegeber bei auftretenden Problemen.

In welchen Branchen gab es den größten Bedarf?

Röhling: Ich möchte den Bedarf von Seiten der Unternehmen weniger an Branchen festmachen, denn die größte Nachfrage konkretisiert sich vielmehr auf bestimmte Unternehmensbereiche, wie vor allem Marketing/Vertrieb und natürlich die Informationstechnologie.

Auf Bewerberseite signalisierten diejenigen Hochschulabsolventen den



Gudrun Röhling,
Projektkoordinatorin "GÖtrain"

größten Bedarf, deren Fachrichtung zurzeit keine große Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt findet, wie z.B. Juristen, Forstwissenschaftler, Biologen und Geologen.

Welche Voraussetzungen müssen mitgebracht werden:

• von Seiten der Unternehmen?

Röhling: Alle kleinen und mittleren Unternehmen der Region Südniedersachsen können unabhängig von der Branche als Traineegeber am Projekt "GÖtrain" teilnehmen. Es sollte aber unbedingt ein konkreter Personalbedarf in einem Unternehmensbereich existieren, der mit akademischem Führungsnachwuchs besetzt werden soll. Auch wenn noch keine konkrete Stelle benannt werden kann, sollten doch zumindest die Aufgabenbereiche eines zukünftigen Trainees identifiziert und eingegrenzt werden.

• von Seiten der Bewerber?

Röhling: Insbesondere die aus den o.g. Fachrichtungen stammenden Bewerber sollten bereit sein, sich inhaltlich von ihrem Studium zu lösen, um sich in völlig neue Aufgabengebiete, wie etwa Marketing oder IT, für die sie selbstverständlich ein grundsätzliches Interesse mitbringen müssen, einzuarbeiten.

Projekt-Koordination

Welche Tipps geben Sie Unternehmen und Bewerbern, damit das Trainee-programm erfolgreich verläuft?

• Tipps für Unternehmen

Röhling: Die meisten Trainees bringen ein enormes Potenzial, vor allem in Form von sozialen Kompetenzen und Einsatzwillen, mit. Bei sinnvoller und zügiger Einarbeitung sowie schnellem Übertragen von verantwortlichen Aufgaben kann dieses optimal genutzt werden. Trainees sind zukünftige Führungskräfte, in die man vor allem zeitlich, z. B. durch intensive Einarbeitung eines Mentors, investieren sollte. Von enormer Bedeutung ist daneben die interne Kommunikation im Unternehmen. Wenn Erwartungen an einen Trainee nicht ausgesprochen und wichtige Projektinformationen nicht weitergegeben werden, führt dies langfristig zu einer Motivationsabnahme beim Trainee und reduziert damit gegebenenfalls den Erfolg des Traineeprogramms.

• Tipps für Trainees

Röhling: Ein hohes Maß an Eigeninitiative, Selbstmotivation und Durchsetzungsvermögen sind zwingende Voraussetzung für den erfolgreichen Verlauf eines Traineeprogramms. Im Gegensatz zu großen Unternehmen, in denen der Ablauf eines Traineeprogramms zeitlich und personell durchdacht und geplant ist, müssen in kleinen und mittleren Unternehmen die Trainees das Traineeprogramm selbst aktiv (mit)gestalten.

Mein Tipp ist, einfach Mut aufzubringen, neue Dinge direkt anzugehen und Entscheidungen zu treffen, auch auf die Gefahr hin, dass dabei Fehler gemacht werden. Mut aber auch dazu, wichtige Informationen u.ä. bei anderen Mitarbeitern und Vorgesetzten konsequent einzuholen, um damit eine Grundlage für Entscheidungen vorzufinden. ▀

Ein Berliner Trainee im Kurzprofil:

Coaching



Kerstin Scheibe-Lache (rechts im Bild) im Kreise ihrer TraineeKollegen

Kerstin Scheibe-Lache, Absolventin des Pilotprojektes "Trainees für Berlin I", ist seit Februar 2001 im Coaching, Training und in der Projektorganisation bei Seminarzentrum Göttingen in Berlin tätig.

Studium: Erziehungswissenschaften an der FU Berlin mit Schwerpunkt Kleinkindpädagogik und Erwachsenenbildung

Berufserfahrung: 7-jährige Tätigkeit als Erzieherin (Integration von Kindern mit Behinderung); Dozententätigkeit in der Weiterbildung für Erzieherinnen

Projekte und Aufgabenschwerpunkte: Coaching und Training von Arbeitssuchenden im Projekt *JOBconsult* (Eröffnungsseminare, Entwicklung von

Zielstrategien, Ist-Analyse, Überarbeitung von Bewerbungsunterlagen); Vorbereitung und Organisation von Trainee- und Coachingprojekten (Bewerber- und Kundenberatung, Pressearbeit etc.)

Ihre Kurz-Tipps an Trainees zum Berufseinstieg:

- hohes Engagement und Eigeninitiative mitbringen
- selbständig Arbeit und Verantwortung übernehmen
- nicht halbherzig an einen Job herangehen
- sich gut überlegen, wo und wie man arbeiten will
- sich darüber klar werden, ob einem die Arbeit wirklich Spaß macht
- sich darauf einstellen, relativ schnell verantwortungsvolle Tätigkeiten auszuüben. ▀

Impressum

"Special: Traineeprogramme"

Herausgeber:
Seminarzentrum Göttingen GmbH
Hauptverwaltung
Maschmühlenweg 2
37073 Göttingen
Tel: (05 51) 4 98 00-0
Fax: (05 51) 4 98 00-8 90
Mail: info@szg.de
Web: www.szg.de

Hauptgeschäftsstelle Berlin-Marzahn
Coswiger Straße 5
12681 Berlin
Tel: (030) 5 47 84-0
Fax: (030) 5 47 84-299
Mail: marzahn@szg-berlin.de
Web: www.szg-berlin.de

Redaktion:
Stefan Komoß, Susanne Sievert,
Anja Tamm-Rocker

Layout:
unic Marketing GmbH & Co. KG,
Göttingen

Druck:
Goltze-Druck,
Göttingen