



♥ Schüler aus Afghanistan, dem Irak, Somalia oder dem Kongo bereiten sich mit Allianzern auf ihre Bewerbung vor.



Grenzen im Kopf, Chancen im Herzen

Seiten an sich kennenlernen, die man vorher nicht gekannt hat, Lebensfreude bei Menschen erleben, denen es nicht so gut geht, Vorurteile und Klischees beiseiteschieben und am Ende des Tages in fröhliche Gesichter schauen, das bringt das Freiwilligenprogramm im Führungskräfteentwicklungsprozess.

Im Rahmen des Führungskräfteentwicklungsprozesses für Gruppen- und Referatsleiter arbeiten alle Kandidatinnen und Kandidaten in einem sozialen Freiwilligenprojekt mit. Im Jahr 2012 haben etwa 200 potenzielle Führungskräfte daran teilgenommen. Die Projekte sind in der Regel auf zwei Tage ausgelegt, ein Tag zur Vorbereitung und Planung und ein Tag zur Durchführung. Alle Projekte im Betriebsgebiet Südost werden von der Lichterkette e.V. initiiert, in anderen Regionen werden Sozialprojektformen wie „my finance coach“ bearbeitet.

Die Projekte beschäftigen sich vor allem mit Auswirkungen des demographischen Wandels und unterstützen soziale Einrichtungen, dazu zählen der Umgang mit älteren Menschen wie auch mit Kindern und die Migrationsthematik. Teilnehmer sollen im Umgang mit anderen Kulturen und benachteiligten Kindern und Jugendlichen Kompetenzen erwerben, alternative Problemlösungsstrategien entwickeln, ihren Erfahrungshorizont erweitern und als potenzielle Führungskräfte eines international tätigen Konzerns für die Gesellschaft Verantwortung übernehmen.

Kim Winterlich, Juristin in Haftpflicht Schaden, leitete so ein Projekt (siehe **Kasten nächste Seite**). Allianz Einblick sprach mit ihr und ihren Mitstreitern Stefan Pfisterer, Brandschutzingenieur, Michael Zerndl, Kraft Schadensservice, und Johannes Treutwein, Gutachter. Sie organisierten ein Bewerbungstraining für eine Münchner Schule, die jugendliche Migranten ausbildet wie auch umfassend integriert, ein bayernweit einzigartiges Modell. Die jungen Menschen kommen beispielsweise aus Afghanistan, dem Irak, Somalia oder dem Kongo, sind seit zwei →



↑ Den Kontakt mit den Jugendlichen fanden alle Projektteilnehmer superspannend, da sie im „normalen“ Alltag einander niemals kennenlernen würden.

» Für mich war das Highlight, dass ein Teilnehmer so tiefes Vertrauen gehabt hat, um explizit mit mir noch nach dem Workshop ein Bewerbungsgespräch zu führen. «
Stefan Pfisterer

bis drei Jahren in Deutschland, oft allein auf sich gestellt, sprechen schon gut unsere Sprache und sind hoch motiviert. Sie hatten ihre Bewerbungsmappen vorab eingereicht und die meisten würden gerne eine Lehre im handwerklichen, sozialen oder kaufmännischen Bereich beginnen, einer hatte sich sogar schon als Lehrling in den Allianz Küchen beworben.

Den Kontakt mit den Jugendlichen fanden alle Projektteilnehmer superspannend, da sie im „normalen“ Alltag einander niemals kennenlernen würden. „Für mich war das Highlight“, beschreibt Stefan Pfisterer, „dass ein Teilnehmer so tiefes Vertrauen gehabt hat, um explizit mit mir noch nach dem Workshop ein Bewerbungsgespräch zu führen.“ Führung durch Vertrauen.

Die Herausforderung war – rückblickend betrachtet – sich auf die Teilnehmer inhaltlich einzustellen, eine Aufgabe, die ihnen als Führungskraft ständig zufallen wird. „Aufgabe einer Führungskraft ist es, für zwölf bis 14 Menschen eine Botschaft so zu formulieren, dass jeder den Kern der Aussage verstehen kann, obwohl die Menschen völlig unter-

schiedlich sind“, bringt es Michael Zerndl auf den Punkt. „Dafür war dieses Projekt eine gute Übung.“ Für Kim Winterlich als Projektleiterin war noch ein anderer Aspekt wichtig: „Der Projektgruppe wollte ich das Gefühl vermitteln, dass alle die Freiräume haben, um ihren Beitrag leisten zu können, dass sie mich aber auch jederzeit ansprechen können“ – auch das idealtypisch für eine Führungskraft. Und Johannes Treutwein hat festgestellt: „Einfach war die Aufgabe nicht. Interesse für etwas bei anderen zu wecken, das über den Tellerrand hinausgeht, damit beschäftigt man sich in der Freizeit ja nicht ständig. Als Führungskraft später aber schon.“

Ganz offen auf andere zuzugehen, in wenigen Monaten in einem auch kulturell völlig fremden Land die Sprache zu sprechen, die Motivation für ein neues Leben zu haben, da stellt man sich schon die Frage: „Wäre ich auch so offen?“, reflektiert Michael Zerndl. Diese Frage kann offen bleiben, eine andere nicht. „So, wie das die Gruppe gemacht hat, wünsche ich mir das für alle weiteren Bewerbungstrainings“, zieht Harriet Austen vom Verein Lichterkette das für alle Beteiligten positive Fazit. [Ralf Rippin]

TYPISCHE SOZIALPROJEKTE FÜR KÜNFTIGE FÜHRUNGSKRÄFTE

- **Bewerbungstraining**
Berufswahl, Bewerbungsmappe, Bewerbungstipps, Einüben von Vorstellungsgesprächen in Rollenspielen.
- **Umgang mit Geld**
Themen wie Handyschulden, Einnahmen- und Ausgabenplanung, Konsumieren, Werbung, Preisvergleiche, Sparen etc.
- **Selbstsicherheitstraining**
Selbstbewusstes Auftreten, Fähigkeiten überzeugend darstellen, Umgangsformen, Online-Knigge: Wie benimmt man sich im Internet?, Begrüßungsregeln etc. (evtl. auch an Bewerbungsgespräch gekoppelt).
- **„Internet, Handy und soziale Netzwerke“**
Gefahren und Faszination der neuen Medien, Tipps für den richtigen Umgang mit Handy und Web, Online-Knigge: Worauf muss man beim Schreiben von E-Mails achten?
- **„Die ersten Tage im neuen Job“**
Worauf muss ich in der Firma achten? Wie gehe ich mit Chef und Kollegen um? Wie schreibe ich E-Mails? Was sind die Dos and Dents in Bezug auf Kleidung, Handy, Rauchen etc.