

# Bewerbungstipps für 4000 Jugendliche

Generationenprojekt: Seit acht Jahren coachen Ruheständler Hauptschüler für den Berufseinstieg. *Von Gerlinde Wicke-Naber*

Burbuqe Abazaj ist aufgeregt. Gleich hat sie ein Vorstellungsgespräch. Verkäuferin ist der Berufswunsch der 18-Jährigen. Der Personalchef eines Kaufhauses wird ihr nun auf den Zahn fühlen. Heinz Flemming stellt auch einige unangenehme Fragen. Zum Beispiel warum die Bewerberin noch keinen Hauptschulabschluss hat und es jetzt auf dem zweiten Weg über das Projekt HASA des Landkreises Böblingen versucht.

Trotz ihrer Aufregung meistert Burbuqe Abazaj das Gespräch gut. „Sie haben mich überzeugt. Aber Ihre Unterlagen könnten Sie noch verbessern“, sagt Heinz Flemming im Anschluss zu ihr. „Ich setze jetzt den Chefhut ab und den Förderhut auf“, erklärt er. Denn Flemming ist im richtigen Leben kein Chef. Das war er einmal. Doch nun ist er Pensionär und gibt seine Erfahrung bei der Personalführung an junge Leute weiter, die es schwer haben, den Einstieg ins Berufsleben zu schaffen.

4000 Schulabgänger haben Flemming und seine 27 Kollegen in den vergangenen acht Jahren beraten. „Eigentlich sind es 4192“, sagt Manfred Koebler, der Initiator des Projekts, bei einer kleinen Feierstunde. Koebler, damals Leiter der Goldberg-Seniorenakade-

mie, wurde vor neun Jahren von einer besorgten Mutter engagiert. „Ihr Sohn stand vor einem Vorstellungsgespräch bei der Kreissparkasse Tübingen. Die Mutter bat mich, ihm ein paar Tipps zu geben.“ Koebler simulierte den Ernstfall mit dem jungen Mann. Ein paar Tage später rief ihn dieser an. „Die haben die gleichen Fragen gestellt, wie Sie. Ich habe den Ausbildungsplatz.“

Damit war die Idee geboren. Koebler suchte andere Pensionäre, gründete das Coaching-Team. Heute gehören 28 Männer und Frauen dazu, die einst erfolgreiche Ingenieure, IT-Kräfte, Unternehmer und Personalchefs waren. Michael Weißhappel ist einer von ihnen. Der 66-Jährige ist seit sechs Jahren dabei, seit er als Bereichsleiter der Entwicklungsabteilung des Sindelfinger Mercedes-Benz-Werks in den Ruhestand ging. Was sind die größten Schwächen seiner Schützlinge? „Oft hapert es am Sprachvermögen, vor allem bei den Schülern mit Migrationshintergrund“, sagt Weißhappel. Ich versuche, ihnen Selbstbewusstsein zu geben. Ihre zweite Sprache sollten sie als erste Stärke präsentieren.“



Heinz Flemming schlüpft für ein Vorstellungsgespräch in die Chefrolle und stellt Burbuqe Abazaj einige kritische Fragen.

Foto: Factum/Weise

Die Stärken der Schüler hervorzuheben, darum gehe es bei den einstündigen Gesprächen, sagt Koebler. „Wir suchen danach, womit der Bewerber punkten kann.“ Bei Sabrina Polz, die Coach Weißhappel am Dienstag beriet, hat er keine Bedenken. „Wie sie als alleinerziehende Mutter mit ihren drei Kindern ihr Leben meistert, davor ziehe ich den Hut. Das überzeugt auch Personalchefs“, hofft er.

Doch nicht alle hätten diese Stärke. „Etwa zehn Prozent erreichen wir nicht. Die brauchen professionelle Hilfe“, sagt Koebler. Immerhin gibt es auch Erfolgsgeschichten, wie die eines Schülers der Goldbergschule. „Der war absolut schwach im Vorstellungsgespräch und hatte schlechte Noten. Doch er meinte, er schaffe das. Ich war skeptisch“, erzählt Koebler. Er schloss mit dem Jungen einen Pakt. Wenn er es innerhalb eines Jahres schaffen sollte, sich auf einen Schnitt von drei zu verbessern, würde sich Koebler dafür einsetzen, dass der Junge die Wirtschaftsschule besuchen kann. Ein Jahr später rief der Klassenlehrer an. Der Junge wechselte in die Wirtschaftsschule. „Dort war er Klassenbesten.“

## An 25 Schulen im Kreis sind die Coaches unterwegs

**Zielgruppe:** Die Coaches sind an 25 Schulen im Kreis Böblingen unterwegs. An Haupt- und Werkrealschulen, aber auch an diversen beruflichen Schulen, dort vor allem in den Klassen des Berufseinstiegsjahres und in den Klassen, in denen junge Leute den Hauptschulab-

schluss nachholen oder verbessern können. Auch an fünf Realschulen sind die Trainer unterwegs.

**Fortbildung:** Die Coaches bilden sich regelmäßig weiter. Sie besuchen jedes Jahr mehrere Betriebe, um zu sehen, wie die betriebliche Ausbildung läuft und auf

was die Personalchefs bei der Auswahl der Bewerber Wert legen. In diesem Jahr waren sie unter anderem im Sindelfinger Mercedes-Benz-Werk sowie bei der Kreissparkasse Böblingen.

**Finanzen:** Die Kreissparkasse Böblingen sponsert das Projekt. *wi*