



Zusammen mit dem Wirtschaftsmagazin Focus-Money, der Stiftung Lesen und zahlreichen Großunternehmen hat Odgers Berndtson wieder die Schulaktion «Chef für 1 Tag» durchgeführt. Um einen Chef-Besuch und das zweitägige Chef-Casting hatten sich in diesem Jahr mehrere tausend Schülerinnen und Schüler beworben. Neun Schulklassen und Kurse kamen ins Finale und stellten sich dem Auswahlverfahren von Odgers Berndtson.

SCHÜLER BESETZEN CHEFSSEL



Die bundesweite Aktion will jungen Menschen Lust machen, sich mit wirtschaftlichen Zusammenhängen auseinanderzusetzen und Führungsverantwortung zu übernehmen. Welche Erfahrungen die Teilnehmer machten, wer erfolgreich war und wie es um den Führungsnachwuchs in deutschen Schulen steht, lesen Sie in dem folgenden Artikel, erschienen in Focus-Money am 28. Oktober 2009.



Aktion

REIFE LEISTUNG

Beim großen Casting von Chef für 1 Tag mussten sich die Nachwuchs-Bosse einem harten Auswahlverfahren stellen – und sammelten wertvolle Erfahrungen

1 für CHEF TAG



Die Sieger und wo sie den Chef vertreten:

Von links: Martin Brüssow (Rewe Group), Magdalena Kaffai (Tetra Pak), Stefanie Rübmann (Barmer), Julian-Alexander Gerhold (DEVK), Charlotte Bösling (Toll Collect), Arnold Lautenschläger (Hessischer Rundfunk), Susanne Wist (E-Plus), Lars Siemers (Universum Box-Promotion), Maximilian Lober (Santander Consumer Bank), Mirko Hohl (C&A); im Hintergrund Klaus Hansen (Odgers Berndtson) und Frank Mertgen (FOCUS-MONEY)



Der Mode auf der Spur: Rainer Brodel sucht für die C&A-Marke Clockhouse die neuesten Trends



Multiple-Choice-Test: Die Schüler mussten ihr abrufbares Wissen unter Beweis stellen



Business-Simulation: Ideen zeigen und Mitstreiter mobilisieren



Diskussion (v.l.): Klaus Hansen (Odgers Berndtson), Gerhard Potuscheck (Barmer), Michael Gehrig (Phorms-Schule Frankfurt), Mike Nowak (Hessischer Rundfunk), Sascha Fauler (DEVK)

Wie wäre es, für einen Tag Chef eines Fernsehsenders oder einer Bank zu sein, die Strategie für Tausende Supermärkte oder die Einkaufspolitik eines der größten europäischen Modehäuser zu verantworten? Bei einem Mobilfunker über die Ausbaustrategie zu entscheiden oder bei Deutschlands größter Krankenkasse dafür zu sorgen, dass Gesundheit für alle bezahlbar bleibt? Die FOCUS-MONEY-Aktion „Chef für 1 Tag“ macht's möglich (s. auch S. 67). Neun Schulklassen und Kurse aus Bornheim, Dormagen, Düsseldorf, Limburg, Osnabrück, Ratingen, Schlüchtern, Warburg und Wuppertal kamen zum Finale ins Hotel „Kempinski Frankfurt Gravenbruch“ und stellten sich einem beinhalten Auswahlverfahren.

Die Auswahl von Top-Managern ist eine schwierige und verantwortungsvolle Aufgabe. In der Wirtschaft gibt es dafür Spezialisten: die Personalberater oder sogenannten Headhunter. Odgers Berndtson ist seit mehr als 40 Jahren eines der

weltweit führenden Unternehmen für die Suche nach Spitzenkräften (Executive Search) und für die Beurteilung von Führungsverantwortlichen. Die Personalberatung unterhält in 27 Ländern mehr als 50 Büros. Ihre knapp 1000 Mitarbeiter suchen jährlich in rund 4000 Projekten hochrangige Spezialisten.

Den Führungskräften vorbehalten. Klaus Hansen, Geschäftsführer von Odgers Berndtson, unterzog mit sieben Kollegen die 200 ausgewählten Kandidaten von „Chef für 1 Tag“ einem sogenannten Management-Audit. Mit dem Verfahren bewerten die Personalberater das Managerpotenzial und erarbeiten Ansätze für die Weiterentwicklung von Führungskräften. Dabei richten die Profis ihr Augenmerk darauf, wie stark sogenannte Soft Skills wie Beharrlichkeit, Dominanz, Engagement, Flexibilität, Selbstständigkeit und Wettbewerbsorientierung bei den Bewerbern ausgeprägt sind. „Die Schüler erleben hautnah Aus-

schnitte eines Verfahrens, das normalerweise Führungskräften vorbehalten ist. Sie werden so anspruchsvoll auf die berufliche Praxis vorbereitet, die Freude am Wettbewerb wird geweckt, und diese Erfahrung wird von dauerhaftem Nutzen sein“, erklärt Experte Hansen.

Motivation und Wissen. Im ersten Schritt hatten die Kandidaten bereits vor dem Casting einen Lebenslauf eingereicht. Gute Noten brachten dabei Pluspunkte. Wichtiger aber, so Hansen, sei das gesellschaftliche Engagement in Parteien, Vereinen oder gemeinnützigen Organisationen. Zudem musste am heimischen PC ein Online-Test absolviert werden. Auf der Basis der Ergebnisse erstellten die Headhunter ein Leistungs- und Motivationsprofil. Die nächste Hürde wartete dann im Luxus-hotel: ein Multiple-Choice-Test, mit ▶



Workshop: Christian Broden von der Barmer will Arbeitnehmer fit halten



Nachdenklich: Die Testfragen ließen die Köpfe rauchen



Interessiert: Die Lehrer lobten, wie engagiert die Schüler bei der Sache waren



Aufmerksam: In den Workshops ging es ums Zuhören und Mitdenken



dem die „kristalline Intelligenz“ ermittelt wurde. Dahinter verbirgt sich das abrufbare Wissen, das in der Schule und anderen Lebensbereichen erworben wurde. Die von Odgers Berndtson verwendeten Wissenstests erwiesen sich in der Vergangenheit als äußerst zuverlässig und korrelieren erfahrungsgemäß sehr hoch mit den Abiturnoten.

Wer bei Engagement, Motivation und Wissen hervorragend abschnitt und ein viel versprechendes Persönlichkeitsprofil aufwies, erreichte die erste Finalrunde: 30 Kandidaten traten in drei Gruppen bei einer zweistündigen Business-Simulation gegeneinander an. Dafür war ein PC mit den Daten eines Textilunternehmens gefüttert worden. Die Schüler mussten unter anderem entscheiden, welche Löhne sie zahlen, wie viel produziert werden oder was in Marketingaktionen investiert werden soll. Dabei ging es nur vordergründig um den Erfolg des Unternehmens.

Wichtig war vor allem, wie sich die Kandidaten bei der Arbeit präsentierten. Wer hat die besten Ideen? Wer mobilisiert seine Mitstreiter, sodass die Potenziale aller Akteure genutzt werden? Eigenbrötler etwa fielen rasch durchs Sieb. „Mit der Business-Simulation erfahren wir, wie die Schüler sich im Team verhalten“, erklärt Berater Hansen. „Die Business-Simulation hat mir gezeigt, dass es wichtig ist, auch mal Verantwortung abzugeben“, bestätigt Schüler Mirko Hohl. Mitstreiterin Stefanie Rübmann hat „richtig mitgefiebert“. Für Lars Siemers bestand die Herausforderung darin, „mit Menschen zusammenzuarbeiten, die man erst seit wenigen Stunden kennt“. Julian Gerhold nimmt aus der Simulation mit, „wie schwierig und verantwortungsvoll der Beruf eines Managers ist“. Ob solcher Erkenntnisse zeigten sich die mitgereisten Lehrer erfreut. Dirk Fredl aus dem hessischen Limburg ist sich sicher: „Was im Unterricht nicht vermittelt-

bar ist, lernten die Schüler hier binnen wenigen Stunden.“

Teamplayer gesucht. Von den 30 Kandidaten, die die Business-Simulation durchliefen, wurden schließlich 20 ausgewählt, auf die ein ganz besonderer Härtestest wartete: ein 30-minütiges Einzelinterview mit zwei ausgebildeten Personalprofis. Spätestens jetzt konnte sich niemand mehr verstecken. „Bevor wir Bewerber für Führungspositionen empfehlen, müssen wir sicher sein, dass sie die erforderliche Qualifikation und Motivation haben und zum Unternehmen passen“, erläutert Experte Hansen. Werdegang, Motivation und Lebensziele der Kandidaten wurden eingehend durchgesprochen und hinterfragt. „Das war schon ein spannendes Gefühl, zwei Personalmanagern gegenüberzusitzen, die hauptberuflich Posten mit Millionengehältern besetzen“, verrät Maximilian Lober. „Ich war ziemlich aufgeregt“, berichtet Susanne Wist, „aber schließlich



Das Team von Odgers Berndtson: Klaus Hansen, Katja Hanns-Terrill, Dagmar-Elena Markworth, Max Eberhardt (vorn v.l.); Stephan Lang, Carina Hondervangers, Constanze Hylla, Ursula Arndt (hinten v.l.)

„lief es doch sehr gut.“ Charlotte Bösling freute sich über die „nette und lockere Art der Interviewer“, von denen sie noch wertvolle Tipps für den weiteren Werdegang bekam.

Am Ende des Tages strahlten zehn glückliche Gewinner: Stefanie Rübmann von der Ursulinschule in Bornheim wird für einen Tag Chefin der Barmer. Mirko Hohl von der Martin-Luther-King-Schule in Ratingen vertritt Birgitt Gebauer, Chief Merchandise Officer von C&A. Julian-Alexander Gerhold vom Warburger Hüffertgymnasium leitet einen Tag lang die DEVK-Versicherungen. Susanne Wist vom Düsseldorfer Comenius-Gymnasium dirigiert für einen Tag die Geschäfte der E-Plus Gruppe.

Arnold Lautenschläger von der Kinzigschule in Schlüchtern wird Intendant des Hessischen Rundfunks. Martin Brüssow vom Carl-Duisberg-Gymnasium in Wuppertal leitet für einen Tag die Rewe Group. Maximilian Lober vom Norbert-Gymnasium in Dormagen-Knechtsteden wird Vorstandsvorsitzender der Santander Consumer Bank. Magdalena Kaffai von der Limburger Marienschule wird „Chefin für 1 Tag“ bei Tetra Pak. Charlotte Bösling vom Gymnasium in der Wüste in Osnabrück wird die Nummer eins bei Toll Collect. Und Lars Siemers, Azubi bei der DEVK, blickt für einen Tag hinter die Kulissen einer Champions Night bei Universum Box-Promotion.

Tolles Rahmenprogramm. Beim Casting-Event in Frankfurt schnupperten die 200 Schüler und Azubis aber nicht nur in den einzelnen Stufen des Auswahlverfahrens „Business-Luft“. In Referaten boten erfahrene Praktiker einen Einblick in Berufswelten, von denen man ►

**Klaus Hansen
von Odgers
Berndtson**

INTERVIEW



„Nicht bange um die Zukunft“

FOCUS-MONEY: Herr Hansen, Sie nahmen beim Chef-Casting die Schüler und Schülerinnen unter die Lupe. Wie ist Ihr Resümee?

Hansen: Es hat sehr viel Spaß gemacht, die Jugendlichen zu auditieren. Alle waren mit Elan und Engagement bei der Sache, nicht nur die Schüler, sondern auch die Lehrer.

MONEY: Wie waren die Ergebnisse?

Hansen: Insgesamt hat die Bereitschaft, Leistung zu zeigen und sich einer Wettbewerbssituation zu stellen, deutlich zugenommen. Es ist bemerkenswert, wie viele Schüler durch außercurriculare Aktivitäten auffallen, sei es im Sozialen, durch Praktika, Auslandsaufenthalte oder Leistungssport. Einige haben bereits ein Auslandsjahr in den USA, Spanien oder Neuseeland hinter sich, andere sind in den Kreisvorständen von Parteien oder Kirchen.

MONEY: Und wie bewerten Sie das?

Hansen: Sehr positiv. Es zeigt, dass die Jugendlichen gewillt sind, frühzeitig Verantwortung zu übernehmen. Sie erleben damit nicht nur, wie motivierend es ist, ein selbst gestecktes Ziel zu erreichen. Sie lernen vor allem, mit Rückschlägen umzugehen. Und das ist eine der wichtigsten Erfahrungen für den künftigen Werdegang.

MONEY: Ist das ein genereller Trend?

Hansen: Ich glaube, schon. Die Jugendlichen von heute wollen etwas machen und bewegen. Die Null-Bock-Generation hat gewissermaßen ausgedient. Dies geht gleichzeitig einher mit einer Renaissance von Werten. Man ist sehr kritisch, aber nicht im Sinne einer Verweigerungskritik, sondern eines Hinterfragens, um ein umfassendes Bild zu bekommen. Und die Motivation wird nicht nur von Geld getrieben, sondern ist eher wertkonservativ. Wenn ich diese Jugendlichen sehe, ist mir um die Zukunft Deutschlands nicht bange.



Dinner-Plan: Wer sitzt wo bei der abendlichen Gala?

Festliche Gala: Auch auf gesellschaftlichem Parkett müssen sich angehende Manager beweisen



Interview: 30 Minuten im Kreuzverhör mit ausgebufften Personalprofis



„Kempinski Hotel Gravenbruch“: ausgezeichnet als bestes Business-Hotel in Frankfurt am Main

an der Schule für gewöhnlich nur wenig erfährt. Thomas Doll, Hauptabteilungsleiter Sach/HUK-Betrieb bei der DEVK, zeigte für Mathematikfans, wie mit Klimamodellen Schadensschätzungen simuliert werden und was es für Versicherer bedeutet, wenn beispielsweise Überschwemmungen statt zweimal im Jahr achtmal auftreten. Rainer Brodel, Head of Design der Marke Clockhouse von C&A, erklärte, wie er weltweit den Modetrends der nächsten Jahre auf den Fersen ist. Dabei überraschte er die Zuhörer mit den von ihm aktuell in Tokio aufgespürten „Romantic Girls“ und „Emo-Kids“. Seine Botschaft: „Trends fangen immer in Subkulturen an.“ Christoph Hawerkamp vom Universum-Boxstall wiederum erzählte den gebannt lauschenden Schülern, wie das Box-Geschäft in Deutschland aus der Schmutzdecke herausgeholt wurde und zum TV-Magneten aufstieg. Auf einer Podiumsdiskussion unter Leitung von Michael

Gehrig von der Phorms-Schule in Frankfurt schließlich gaben Gerhard Potuscheck (Barmer), Sascha Fauler (DEVK) und Mike Nowak (Hessischer Rundfunk) Tipps für den weiteren Werdegang.

Ergänzt wurde das Vortragsprogramm mit anspruchsvollen Workshops zu den Themen „Gesunde Mitarbeiter – fittes Unternehmen“ (Christian Broden von der Barmer), „Mobilität im 21. Jahrhundert“ (Claudia Steen und Corinna Kossert von Toll Collect) sowie dem „Interview-Training für Chefs“ (Andreas Jung vom Hessischen Rundfunk). Die konkreten Problemstellungen aus Strategieplanung, Marketing und Kommunikation wurden von den Schülern mit Begeisterung angegangen. Barmer-Mann Broden zeigte sich von der Kreativität so angetan, dass er einige der Ideen vielleicht sogar in seinem Unternehmen in die Tat umsetzt.

Eleganter Ausklang. Das i-Tüpfelchen auf dem an Höhepunkten reichen Wochenende war – wie auch bei den bis-

herigen Chef-Castings – die abendliche Gala im „Kempinski“-Hotel. Hier konnten die Schülerinnen und Schüler zeigen, dass sie auch den gesellschaftlichen Ansprüchen an Top-Manager gewachsen sind. „Das war eine interessante Erfahrung, dass die ständigen Ermahnungen meiner Eltern, die Ellenbogen vom Tisch zu lassen, doch für etwas zu gebrauchen sind“, schmunzelt Mirko Hohl. „Bei dieser wunderbaren und sehr offenen Stimmung kam man schnell ins Gespräch“, bilanziert Julian Gerhold.

Auch die Lehrer verteilten ein großes Lob für die Veranstaltung. „Das war ein hervorragender Mix aus sozialem Lernen und Impulsen zur Karriere- und Berufsorientierung“, meint Karsten Wiemann aus Düsseldorf. Sein Kollege Ulrich Baumann aus Osnabrück staunte: „Die Schüler waren mit Eintritt in das Hotel wie verwandelt. Das war keine Klassenfahrt mehr, sondern ein Erlebnis. Sie haben ganz viel Erfahrung für ihre künf-



Kontakte knüpfen: In den Pausen gab es Zeit zum gegenseitigen Kennenlernen

1 für CHEF TAG

tige Berufsfindung mitgenommen.“ Ein Chef-Casting „hätte nicht authentischer ablaufen können“, kommentiert Dirk Fredl aus Limburg. Dass Vertreter führender deutscher Unternehmen und eine renommierte Personalberatung ein Wochenende lang intensiv mit wirtschaftsinteressierten Schülern und Schülerinnen arbeiten mit einer Themenvielfalt, die für jeden etwas zu bieten hatte, beeindruckte ihn schwer. „Das war ein unglaublich erfahrungsreiches und schönes Wochenende“, bedankte sich Antje Vogel aus Wuppertal bei FOCUS-MONEY. Schließlich bekommen auch die Pädagogen nicht alle Tage die Chance, das Schulzimmer zu verlassen und auf so unterhaltsame wie herausfordernde Weise neue und interessante Einblicke zu gewinnen. Oder wie Schüler Arnold Lautenschläger es zusammenfasst: „Ich möchte diese Erfahrung fürs Leben nicht missen.“ ■

HANS-PETER CANIBOL

MITMACHEN LOHNT SICH

Heute Schüler, morgen Chef!

Was ist dran am Mythos Manager? Der Antwort kommt nur näher, wer selber mal im Vorstandsbüro Platz nimmt. Bei der Aktion „Chef für 1 Tag“ von FOCUS-MONEY bietet sich engagierten Schülern und Auszubildenden genau diese Chance. Mitmachen können Klassen und Kurse der Sekundarstufe II (Gymnasien, Gesamtschulen, Berufs- und Fachschulen). Drei Preise gibt es für jede Gewinnerklasse:

1. Mit dem Chef auf Tuchfühlung

Top-Manager kommen in die Schule und können eine Schulstunde lang ausgefragt werden.

2. Wer hat das Zeug zum Chef?

Der ganze Kurs/die ganze Klasse kommt zwei Tage zum Chef-Casting in ein 5-Sterne-Hotel. Für Odgers Berndtson unterziehen der Partner Klaus Hansen aus Frankfurt am Main und sein Team die ausgewählten Bewerberklassen einem sogenannten Management-Audit.

3. Chefgefühl hautnah

Die Sieger werden „Chef für 1 Tag“ in einem Großunternehmen. Demnächst startet die neue Runde für das Jahr 2010. Wer will, kann sich schon jetzt anmelden unter: www.focus-money.de/chef

BERATUNG IST MASSARBEIT

Odgers Berndtson ist seit mehr als 40 Jahren eines der weltweit führenden Unternehmen für Executive Search und Führungskräftebeurteilung.

Mit rund 1000 Mitarbeitern in 27 Ländern suchen wir qualifizierte Führungskräfte und Spezialisten für Unternehmen in allen Branchen, öffentlichen Verwaltungen und Not-for-Profit-Organisationen. Um auf die branchenspezifischen Bedürfnisse unserer Klienten bestmöglich einzugehen, arbeiten unsere Berater in international vernetzten Industry Practices zusammen.

Weiterhin haben wir Instrumente entwickelt, wie zum Beispiel Human Asset Review® als eignungsdiagnostisches Verfahren zur Beurteilung der Qualifikation, der Veränderungsbereitschaft, der Teamfähigkeit und des Potenzials von Führungskräften.

Auch dem Thema Culture Fit®, bei dem die kulturelle Übereinstimmung von Klient und Kandidat auf dem Prüfstein steht, wird bei uns ein hoher Stellenwert eingeräumt.

Der individuelle Einsatz solcher Instrumente macht den weltweiten Erfolg unseres Unternehmens aus. So wird Beratung zur Maßarbeit.