

# Gründerin aus Leidenschaft

Mithilfe des Start-ups „One Week Experience“ können Schulabgänger testen, wie ihnen Lehre oder Studium gefallen

■ VON DAGMAR TRÜPSCHUCH

Svanja Kleemann hat ein großes Ziel: „Meine Vision ist es, allen Jugendlichen einen Zukunftsweg zu ermöglichen, der zu ihren Talenten und Interessen passt“, sagt die 30-Jährige. Daran arbeitet sie mit ihrem Start-up „One Week Experience“. Unter diesem Dach bietet sie die Programme „One Week Azubi“ und „One Week Student“ an.

Die Idee hinter „One Week Azubi“: Schulabgänger sollen eine Woche lang Auszubildende in ihrem Berufsalltag begleiten. Sie schauen ihnen über die Schulter und lernen so den Arbeitsplatz und das Ambiente kennen. „Sie verrichten so weit wie möglich die gleichen Arbeiten wie ihre jungen Mentoren“, sagt Kleemann. So bekämen sie einen Eindruck davon, „wie sich die Ausbildung anfühlen könnte“.

Vorteilhaft sei das für alle Seiten, findet Svanja Kleemann. Die gastgebenden Azubis tragen Verantwortung für einen „Mitarbeiter“, die Schüler probieren sich in ihrem Wunschberuf aus, und der Arbeitgeber lernt einen potenziellen Azubi kennen. „Die Unternehmen sind sehr dankbar für das Angebot, da wir nicht irgendwelche Jugendlichen, sondern motivierte Ausbildungskandidaten eine Woche lang zu ihnen schicken“, sagt Kleemann. Die Unternehmen sind es auch, die durch ihren Mitgliedsbeitrag Kleemanns Start-up mitfinanzieren.

## Abiturienten tauchen ins Studentenleben ein

Das zweite Programm „One Week Student“ richtet sich an Abiturienten. Eine Woche lang können sie „der Schatten“ beispielsweise eines IT-Studenten sein, mit ihm Vorlesungen besuchen, in der Mensa essen gehen. In dieser Woche wohnen die jungen Menschen auch zusammen. „Gerade bei Studierenden findet viel Leben außerhalb der Uni statt“, sagt Kleemann. Ihr ist es wichtig, dass die Jugendlichen, die frisch von der Schule kommen, auch das mitbekommen



Svanja Kleemann machte sich vor zwei Jahren selbstständig. Inzwischen hat sie vier feste Mitarbeiter. C. KIELMANN

und so authentische Erfahrungen sammeln. „One Week Student“ wird bundesweit angeboten.

Die Idee zu dem, was später einmal ihr Beruf werden sollte, kam der 30-Jährigen schon während ihres Studiums. Svanja Kleemann machte in Konstanz ihren Bachelorabschluss in Politik- und Verwaltungswissenschaften, zog dann nach Berlin, um an der Hertie School of Governance ein Masterprogramm in Public Policy zu absolvieren. Das ist ein zwei Jahre dauernder Studiengang, der Management und

Organisation im Fokus hat und in dem auf Englisch unterrichtet wird.

„Ich hatte mich selbst lange damit auseinandergesetzt, was ich gerne studieren wollte“, erzählt Kleemann. Sie konnte sich jedoch unter der Beschreibung der Studiengänge wenig vorstellen. Auch der Besuch von Abi-Messen und ihre Online-Recherchen brachten sie nicht weiter, erzählt die Gründerin. „Ich wusste nur, dass ich später in einer internationalen Organisation wie der Uno oder der EU arbeiten

wollte.“ Dementsprechend wählte sie den Studiengang Politik- und Verwaltungswissenschaften. Sie fand heraus, dass ihr vor allem die Vorlesungen in Volkswirtschaftslehre und Statistik gefallen – und dass ihr Themen wie Management, Technik und Wirtschaft fehlten. „Hätte ich die Gelegenheit gehabt, schon früher in den Studiengang reinzuschmecken, hätte ich mich gleich für einen anderen entschieden“, sagt Svanja Kleemann.

Diese Erfahrung war so prägend, dass sie gemeinsam mit anderen Studierenden den gemeinnützigen Verein „One Week Student“ gründete. Studierende wurden zu Gastgebern für Studienanwärter. „Wir haben das ehrenamtlich neben unserem eigenen Studium gemacht, anfangs ganz ohne finanzielle Mittel“, erzählt Kleemann. Als sie zum Masterstudium nach Berlin ging, nahm sie ihr Projekt mit. „Wir hatten ein so tolles Feedback. Ich wusste, dass ich nach meinem Masterabschluss ein Start-up gründen werde.“ 2015

machte sie ihren Abschluss, 2016 startete sie „One Week Experience“, ergänzt um die neue Zielgruppe der Auszubildenden.

Ins Boot holte sie die Prof. Otto Beisheim-Stiftung, die mit ihrer Arbeit den Zusammenhalt zwischen Jung und Alt stärken möchte. Kleemanns Idee, dass Unerfahrene von Erfahrenen lernen, gefiel den Verantwortlichen, und die Stiftung investierte in ihr Start-up. Weitere Gelder erhielt Kleemann über Impact Investment, eine Geldanlage für Investoren, die nicht nur Rendite erwirtschaften, sondern auch etwas Sinnvolles mit ihrem Vermögen tun wollen. „Die Verzinsung des Darlehens ist abhängig von dem Mehrwert, den man schafft“, erläutert Kleemann.

## Fast 1000 Jugendliche bislang vermittelt

Heute, zwei Jahre später, hat sie die zweite Investitionsrunde erfolgreich hinter sich gebracht. Obwohl das Unternehmen gut läuft, schreibt sie noch keine schwarzen Zahlen. Doch es geht aufwärts, mehr als zehn Unternehmen sind Partner des sozialen Start-ups, rund 8000 Jugendliche haben sich um eine Teilnahme an einem der Programme beworben, fast 1000 wurden angenommen.

„Wir arbeiten eng mit Bildungsträgern wie Joblinge oder auch der Bundesagentur für Arbeit zusammen“, sagt Kleemann. Inzwischen trägt sie auch Personalverantwortung. Sie hat vier festangestellte Mitarbeiter, die sich um die Internetseite, die Auszubildenden und die Öffentlichkeitsarbeit kümmern, darüber hinaus vier Praktikanten und eine Werkstudentin.

Ihren Traum von der Arbeit in einer internationalen Organisation hat Svanja Kleemann aufgegeben und durch einen neuen ersetzt: „Ich bin mittlerweile leidenschaftliche Gründerin und Geschäftsführerin und möchte mein Start-up, das im Ausbildungsbereich noch auf Berlin fokussiert ist, bundesweit gut aufstellen.“

## Freie Ausbildungsplätze

**Report** Arbeitgeber haben zunehmend Probleme, passende Auszubildende für ihre Lehrstellen zu finden. Betriebe, die beispielsweise Restaurantfachleute oder Fleischer suchen, haben oft das Nachsehen. Das ergab der Datenreport 2018 des Bundesinstituts für Berufsbildung.

**Lehrstellen** Im Jahr 2017, auf das der Report 2018 zurückblickt, ist die Zahl der unbesetzten Ausbildungsstellen in Deutschland auf fast 49.000 gestiegen. Zugleich wuchs die Zahl der unversorgten Bewerber auf etwa 24.000. [bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html](https://www.bmbf.de/de/berufsbildungsbericht-2740.html)

## Neigung zur Selbstaussbeutung

Wenn Leistung nicht messbar ist, überlasten sich viele Angestellte

Wer im Job erfolgreich ist, sollte mit der Zeit eigentlich weniger oder wenigstens mit mehr Freiheiten arbeiten. Das ist heute aber immer seltener der Fall, erklärt Laura Empson, Professorin für Management an der University of London im „Harvard Business Manager“ (Ausgabe Mai 2018). Denn gerade Akademiker und andere Qualifizierte neigen zur Selbstaussbeutung, auch auf höheren Karrierestufen. Das geht bis zum Burnout.

Oft handelt es sich dabei um sogenannte „unsichere Leistungsträger“, schreibt die Expertin. Das sind Berufstätige, die viel können, ihren Erfolg aber kaum messen können, und deshalb zum Ausgleich besonders viel und verbissen arbeiten. Gibt es in Unternehmen gleich mehrere dieser Persönlichkeiten, gerade in Führungspositionen, kann diese Form der unsinnigen und ungesunden Mehrarbeit sogar zur Unternehmenskultur werden.

Wer trotz wachsender Erfahrung und Beförderungen immer mehr arbeitet, sollte also einen kritischen Blick auf seine Persönlichkeit werfen. Eine gute Strategie könne sein, sich zu fragen, ob lange Arbeitstage oder die eigene Verbissenheit die Karriere wirklich vorangebracht haben, rät Empson. Und selbst wenn es so sei, käme es der Gesundheit durchaus zugute, die Verbissenheit zurückzufahren und das Erreichte zu genießen. **dpa**

## Studie: Unbesetzte Stellen senken die Arbeitsmoral aller

Aktuell gibt es fast 1,2 Millionen offene Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Tendenz steigend. Das zeigen Hochrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Dies schadet nicht nur dem Umsatz der Firmen, sondern auch den Angestellten: Ihnen fehlen Kollegen, und das bleibt nicht ohne Folgen.

Außer Produktionsverlusten (37 Prozent) gehören eine schlechtere Work-Life-Balance (19 Prozent) und eine niedrige

Arbeitsmoral (15 Prozent) in den Belegschaften zu den Folgen, die unbesetzte Stellen mit sich bringen. Grund hierfür sei, dass Führungskräfte auf Vakanzen in ihren Abteilungen häufig so reagieren, dass sie die Aufgaben einfach nur auf die anderen Teammitglieder verteilen. Das ergab eine Arbeitsmarktstudie des Personaldienstleisters Robert Half, in deren Rahmen 300 Personalverantwortliche aus Deutschland befragt wurden. **dpa**