

Beruf & Karriere

Mehr Stellenangebote im Internet: jobs.merkur.de

Anzeigenannahme Telefon (089) 53 06-2 22 Fax (089) 53 06-3 16
 Internet merkur.de E-Mail stellenanzeigen@merkur.de



Mit offenen Karten spielen

So wird das Jahresgespräch keine Nullnummer

„Bringt mich ohnehin nicht weiter“, denken wahrscheinlich viele, wenn sie von der Führungskraft zum sogenannten Mitarbeiter- oder Jahresgespräch gebeten werden. Und warten einfach ab, was so kommt. Das ist aber nicht unbedingt die beste Einstellung für solche Gespräche.

Entscheidend ist vor allem eine gute Vorbereitung. Oft liegt dem Mitarbeitergespräch ein standardisierter Prozess zugrunde, wie der Kölner Karrierecoach Bernd Slaghuis erklärt: Also Fragebögen, die zur Bewertung und Dokumentation ausgefüllt werden, um für alle Beschäftigten eine vergleichbare Basis zu schaffen. Das bietet eigentlich nicht viel Raum, eigene Themen oder Impulse zu setzen.

Deshalb ist vor allem die Haltung wichtig, mit der man in ein solches Gespräch geht: „Mitarbeiter sollten sich nicht nur passiv anhören, was gut und was schlecht gelaufen ist, wie hoch ihr Bonus ausfällt und was die formalen Ziele für das nächste Jahr sind. Sie sollten auch aktiv Dinge ansprechen, die ihnen selbst wichtig sind“, rät Slaghuis.

Aber wie sieht eine gute Vorbereitung aus? Eine Art Tagesordnung wird es im Vorfeld eher nicht geben. Einige Themen kommen im Mitarbeitergespräch allerdings immer wieder auf den Tisch, wie Marlene Pöhlmann vom Personaldienstleister Robert Half erklärt.



Oft kommen beim Jahresgespräch mit der Führungskraft vorgefertigte Fragebögen zum Einsatz. FOTO: MONIQUE WÜSTENHAGEN/DPA-TMN

die Vorgesetzte erwartet - ob man selbst etwas vorbereiten oder einbringen soll, rät Pöhlmann. So könne man eine grobe Richtung des Gesprächs abklopfen.

erreicht? Was ist vielleicht nicht so gut gelaufen und was ist der Grund dafür?

„Wer sich auch auf negative Punkte vorbereitet, kann darauf professioneller reagieren oder spricht diese Themen vielleicht von selbst an“, weiß Slaghuis.

Pöhlmann rät, sich die Punkte, die man selbst ansprechen möchte, im Vorfeld aufzuschreiben. Die Notizen könne man ruhig mit ins Gespräch nehmen - so vergisst man nichts und die Notizen helfen einem, strukturiert zu bleiben. „Und es ist ein Anzeichen, dass man gut vorbereitet ist und sich Gedanken gemacht hat.“

Wer mehrere Punkte hat, die er selbst ansprechen möchte, sollte den Vorgesetzten am besten kurz vorwarnen, damit auch der sich kurz vorbereiten und zeitlich darauf einstellen kann.

Wer etwas zu kritisieren hat, der kann das im Mitarbeitergespräch durchaus tun, sind sich die Experten einig. Wichtig ist, dabei professionell und sachlich zu bleiben. Und:

Bei der bloßen Kritik sollte man es nicht belassen, rät Pöhlmann: Am besten sei es, gleich einen Alternativvorschlag zu machen. „Oft kann man die eigentliche Kritik so sogar unter seine Verbesserungsvorschläge fassen.“

Wenn manche Arbeitsabläufe nicht gut funktionieren, könne man etwa sagen: „Wir können viel effizienter arbeiten, wenn wir es wie folgt machen - und dann seine Idee erklären.“ Genau dieser Bereich ist es laut Pöhlmann, in dem ein Mitarbeiter glänzen kann: eigene Ideen einbringen und über den eigenen Arbeitsbereich hinaus schauen.

Auf Kritik nicht mit Abwehrhaltung reagieren

Was aber, wenn das Gespräch ganz und gar nicht glänzend läuft und viel mehr negatives Feedback kommt als erwartet? Pöhlmann rät: „Fachliche Kritik sollte man mitnehmen und nach dem Gespräch drüber nachdenken, wie man es besser machen kann.“ Bevor es zu emotional wird oder man nur abwehrend reagiert, sollte man lieber einen zweiten Termin machen, um noch mal darüber zu sprechen.

Wer überrascht vom negativen Feedback ist, sollte das ruhig sagen, empfiehlt Slaghuis. Im Gespräch lässt sich dann klären, wie die unterschiedlichen Sichtweisen zustande gekommen sind. Außerdem bietet es sich an, die Erwartungshaltung des Gegenübers abzuklopfen: „Konkret fragen: Was muss ich anders machen, damit Sie finden, ich habe einen guten Job gemacht?“

Wichtig sei, die Ergebnisse des Mitarbeitergesprächs zu dokumentieren. So verliere man bis zum nächsten Gespräch nicht seinen Fokus und ist bei Abmachungen besser abgesichert, so Pöhlmann. „Das schafft Verbindlichkeit und oft ist ein doppelter Boden sehr gut.“

Beide Seiten sollten das Protokoll absegnen. „Es sollte nichts in die Personalakte wandern, was der Mitarbeiter nicht gesehen hat“, betont Slaghuis. ELENA ZELLE

Tipps fürs Homeoffice

Wie klare Regeln beim Arbeiten zu Hause helfen

Am Anfang war das Arbeiten zu Hause infolge der Corona-Krise Stress pur: Kinderbetreuung, am Couchtisch sitzen und schwer abschalten können. Doch mit der Zeit klappte es für viele mit dem Homeoffice immer besser. Damit sich Beschäftigte an die Arbeit daheim gewöhnen und vielleicht sogar produktiver sein können, müssen aber verschiedene Bedingungen erfüllt sein, erklärt Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability Ludwigshafen (IBE).

So sollten mit dem Arbeitgeber oder den Vorgesetzten die Arbeitspakete klar formuliert werden: Für alle Beteiligten sollte eindeutig sein, was zu tun ist, bis wann es zu leisten ist und wie das Ergebnis idealerweise aussehen sollte.

Auch mit den Kollegen ist eine transparente Kommunikation das A und O: Wann finden Meetings statt, welche Kommunikationskanäle werden genutzt? Auch die Frage, wie die Kollegen und man

selber erreichbar ist, müsse bei Homeoffice-Arbeit geklärt sein, sagt Rump.

Arbeiten von zu Hause aus führt dazu, dass man sich Aufgaben besser einteilen kann als im Büro, so die IBE-Direktorin. Dabei helfen kann, sich den Arbeitstag zu strukturieren, zum Beispiel mit einer To-do-Liste. Es bestehe allerdings auch die Gefahr der Selbstausbeutung. Daher sei es wichtig, „darauf zu achten, dass es einen Anfang und ein Ende gibt. Und eine Pause“, mahnt Rump.

Am häufigsten werde vernachlässigt, dass es auch für die Familie klare Homeoffice-Regeln geben müsse, sagt die Expertin: Schnell mal einkaufen oder zwischendurch den Rasen mähen, weil der Partner einen darum bittet, geht zum Beispiel nicht. Denn so bleibt unter Umständen die eigentliche Arbeit liegen. Rump rät zu festen Regeln wie: „Der Rasen wird gemäht, wenn wir Feierabend haben. Oder am Wochenende.“ DPA



Der Arbeitstag im Homeoffice sollte zum Beispiel mit Hilfe von To-do-Listen strukturiert werden. FOTO: CHRISTIN KLOSE/DPA-TMN

Blickpunkt Arbeitsrecht

Darf der Arbeitgeber Reisen in Risikogebiete verbieten

Das Robert Koch-Institut führt eine Liste mit Corona-Risikogebieten, für viele Länder gelten weiter Reiseverbot - daher könne der Arbeitgeber kein Verbot aussprechen. Das gelte auch für Beamte.

Der Arbeitgeber hat laut Meyer allerdings das Recht, Arbeitnehmer danach zu fragen, wo sie sich im Urlaub aufgehalten haben. Damit komme er seiner Fürsorgepflicht nach, eine potenzielle Gefährdung anderer Mitarbeiter auszuschließen.

Dienstreisen in von Covid-19 besonders betroffene Gebiete kann der Arbeitgeber dem Fachanwalt zufolge ohne Weiteres verbieten. DPA



Wie Arbeitnehmer ihren Urlaub gestalten, liegt außerhalb des Weisungsrechts des Arbeitgebers. FOTO: PANTHERMEDIA HARALD BLOHM

„Münchens erste Häuser“: Das Azubi College

Investition in den Nachwuchs im Einzelhandel

Bettenrid, Kustermann und Sporthaus Schuster, drei Traditionshäuser der Initiative „Münchens Erste Häuser“, bieten seit 2014 ein besonderes Coaching-Programm für junge Berufseinsteiger an: das Azubi College. Es ist als Ergänzung zur Berufsschule und zur Ausbildung in den Unternehmen gedacht. Kürzlich wurden den Auszubildenden nach zweijähriger erfolgreicher Teilnahme am Azubi College die Abschlusszertifikate in den historischen Räumen von Kustermann am Münchner Viktualienmarkt übergeben.

Bei der Veranstaltung tauschten sich die Absolventen mit den Geschäftsführern Flori Schuster vom Sporthaus Schuster und Caspar-Friedrich Brauckmann von Kustermann sowie dem Bettenrid-Ausbildungsleiter Walter Sellmayer im persönlichen Gespräch über ihre Erlebnisse, Erkenntnisse und Erfahrungen aus dem beruflichen Alltag und ihre persönlichen Karrieren aus. „Es ist beeindruckend, die Entwicklung unserer Auszubildenden über die zwei Jahre zu sehen“, sagte Brauckmann. „Dieser Jahrgang ist bis dato der jüngste - die Azubis

sind zwischen 16 und 18 Jahren alt - und mit einer beeindruckenden Lernkurve“, lobte der Kustermann-Geschäftsführer. „Ganz bewusst investieren wir in unseren Nachwuchs und freuen uns bereits jetzt auf die neuen Auszubildenden im Herbst 2020“, fügte er hinzu.

Auch Robert Walofsek, Geschäftsführer von Bettenrid, äußerte sich positiv: „Das Azubi College zählt sich für die Teilnehmer und für unsere Häuser aus. Wir verzeichnen seit Start des Coaching-Programms stetig steigende Bewerberzahlen an Auszubildenden.“ Diese positive Entwicklung zeige sich nicht nur in der Quantität, sondern auch in der Qualität. „Es bestärkt uns in unserem Engagement“, so Walofsek.

Das mehrstufige Programm hat ein klares Ziel: Es soll die Chancen auf eine direkte Übernahme nach der Ausbildungszeit und auf die Möglichkeit zum nächsten Karriereschritt deutlich erhöhen. Am Anfang steht ein „Kick-Off-Camp“ zum gegenseitigen Kennenlernen.

Danach wird auf folgende Themen gesetzt: das Verkaufsgespräch, jeweils mit besonderer Beachtung

von unterschiedlichen Kundentypen und Kulturen mit dem Ziel der Erhöhung der sogenannten „Conversion Rate“ und der Kundenbindung. Außerdem im Fokus: Das Beraten und Verkaufen an Touristen - auch in englischer Sprache sowie der Umgang mit herausfordernden Situationen. Zudem werden Kommunikations- und Verkaufsstrategien erarbeitet. „Eines der Hauptziele des Azubi College lautet: Wir hören besser hin, wir interessieren uns mehr für unsere Kunden und wir maßschneidern die Produktkombinationen in ihrem Interesse intelligenter“, erklärt Sophie Schwieder, Business Trainer des Azubi College.

„Im Einzelhandel kann man sehr früh und schnell Verantwortung übernehmen. Unser Programm setzt da an, unterstützt und fördert gezielt die Persönlichkeitsentwicklung, das proaktive Agieren auf der Fläche und die Beratungskompetenzen unserer Auszubildenden“, erläutert Flori Schuster. Denn der Faktor Mensch sei weiterhin der zentrale Erfolgsfaktor im Handel. MOI



Nach zweijähriger erfolgreicher Teilnahme am Azubi College erhielten die Auszubildenden die Abschlusszertifikate. FOTO: MÜNCHENS ERSTE HÄUSER