

Anzeige

Bernd-Blindow-Schule
Beratungstermine
 siehe Homepage
 staatlich anerkannter Abschluss
Pharm.-techn. Ass. (P.T.A.)
 Auszubildendebeginn März & Sept. 2017
 Martin-Hofmann-Straße 18,
 12435 Berlin-Trapitz, 030 / 53 00 09 50

Karriere

Anzeige

DIPLOMA Hochschule
 MBA / Bachelor / Master
 Studienzentrum Berlin
 Martin-Hofmann-Str. 22, 12435 Berlin-Trapitz
 Tel.: 030 / 63009680
 Studium neben dem Beruf oder der Ausbildung
 • Wirtschaft • Recht • Technik
 • Gesundheit & Soziales • Grafik-Design
 Komplexes Studiengang & Beratungs-
 termine auf www.diploma.de

INHALT

Abschluss Seite B5
 Es gibt viele Gründe, warum Erwachsene ohne einen Ausbildungsabschluss sind. Wann eine Teilqualifizierung sinnvoll ist

Prüfung Seite B6
 Bestimmt die Angst vor dem Termin den Alltag, sprechen Experten von Prüfungsangst. Die lässt sich aber in den Griff bekommen

Reparatur Seite B7
 Smartphones sind empfindlich und oft schnell kaputt. Vielfach lässt sich selbst Hand anlegen, das spart Geld

Anzeige

Region trifft Arbeit.
 Regionale Jobsuchmaschine für Berlin und Brandenburg.

berliner-jobmarkt.de
 Telefon: 030 2327501 · E-Mail: jobmarkt@berliner-zeitung.de

Dienste Seite B7
 Anmelden mit nur einem Klick: Das versprechen Log-in-Dienste und halten es auch

Intelligenz Seite B7
 Der Smartphone-Vorreiter HTC setzt auf ein Comeback mithilfe künstlicher Intelligenz im Handy

Anzeige

TERMINKALENDER

17. Januar 2017, 16 Uhr: Infotag Design
 Kreative Designausbildung: Mode, Grafik, Foto, 3D
 Ausbildungs- und Finanzierungsberatung
 BEST-Sabel Berufsschule für Design
 Lindenstraße 42 · 12555 Berlin-Köpenick
 Anmeldung unter: Tel.: 030/428491-81

18. Januar 2017, 16 Uhr: Bitte anmelden!
 Kostenloser Workshop „3D+Gamedesign“
 Design und Programmierung eines 2D Jump n Run-Spiels
 GPB mbH Neukölln
 Buchholzstr. 12 (Eingang Jordansb.) · 12435 Berlin
 www.GPB.de · Tel.: 030/61035795

JOB ANGEBOTE

finden Sie auf unserer Internetseite:
berliner-jobmarkt.de
 Die Regionale Jobsuchmaschine für Berlin und Brandenburg!

KONTAKT

Berliner Verlag
 E-Mail: jobseite@berliner-zeitung.de

Wo im Arbeitsalltag das Feedback dazu gehört, gibt es in der Regel beim Gespräch keine Überraschungen“, betont Eva Reiff, Trainerin aus Stuttgart. Sie ist Mitautorin des Ratgebers „Zielvereinbarungen und Jahresgespräche“. Problematisch seien Termine meist dann, wenn Beschäftigte im Laufe des Jahres keinerlei Rückmeldung über ihre Leistung und ihr Verhalten erhalten haben.

Führungskräfte-Coach Eva Hönnecke aus Berlin kennt die Kulturunterschiede in Unternehmen: „Mancherorts sind die turnusgemäßen Gespräche ein ungeliebtes Instrument der Personalabteilung, das lediglich als Pflichtübung und Formalie angesehen wird.“ Anderswo schätzten Führungskräfte die Chancen, die ein Jahresgespräch bietet. Dort ist Feedback meist das ganze Jahr hindurch eine gelebte Selbstverständlichkeit.

Der Unternehmensberater und Businesscoach Roland Jäger aus Wiesbaden weiß, wie ausschlaggebend die Einstellung des Vorgesetzten ist: „Oft empfinden Führungskräfte diese Gespräche als lästiges Übel und als Zeitfresser“. Aber genau dieses Desinteresse des Chefs registrieren die Mitarbeiter. „So erleben beide Gesprächspartner das Treffen schon im Vorfeld als belastend und haben dementsprechend keine Lust.“ Jäger sieht hier besonders die Vorgesetzten gefordert. „Die zentrale Aufgabe der Chefs ist, Menschen zu führen und zu entwickeln“, erklärt Jäger. Vor diesem Hintergrund seien ihre Vorbereitung und ihre persönliche Einstellung zum Thema wichtig.

Konstruktive Impulse

Hönnecke empfiehlt Führungskräften, sich inhaltlich auf das Treffen einzustellen, indem sie Antworten auf ein paar zentrale Fragen finden: Was hat gut geklappt? Was wurde im letzten Jahr erwartet und erreicht? Wo lagen ungenutzte Potenziale? „Auf jeden Fall sollte vom Gespräch ein konstruktiver Impuls ausgehen“, betont die Trainerin. Das gelinge nur, wenn die Vorgesetzten Lob und Kritik an konkreten Beispielen festmachen können.

Was für den Chef gilt, trifft in abgewandelter Form auch auf die Teammitglieder zu. „Am besten gehen sie klar und gut sortiert ins Gespräch“, so Hönnecke. Dazu gehöre eine reflektierte Selbsteinschätzung. „So sollten sich Beschäftigte im Vorfeld überlegen, wie ihr eigener Beitrag im nächsten Jahr aussehen könnte.“ Sinn des Zusammenseins ist schließlich, den Änderungsbedarf zu ermitteln und einen Entwicklungsplan zu erstellen.

Auch Professor Jens Schubert, Leiter der Verdi-Rechtsabteilung, rät den Mitarbeitern, sich gründlich vorzubereiten. Sein Tipp: „Vor dem Termin sollten sie sich überlegen, welche Botschaft sie senden wollen. Auch eigene Vorschläge können hierzu gehören, die ein Interesse an den betrieblichen Abläufen zeigen. So kann eine Verwaltungsangestellte darauf hinweisen, dass der altersschwache Kopierer die Arbeitsabläufe im Büro deutlich erschwert.“ Es sei zudem nicht schädlich, den Vorgesetzten im Vorfeld zu fragen, ob besondere Themen wie zum Beispiel Weiterbildung zur Sprache kommen werden.

Schubert hat noch weitere Vorbereitungstipps: „Es sollte unbedingt vorab Klarheit über die Ausrichtung des Gesprächs geben“, betont der Jurist. Geht es um ein klassisches Jahresgespräch, um eine Gehaltsverhandlung mit Zielvereinbarung oder um ein Gespräch im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM)? Denn je nach Inhalt der Unterredung ergeben sich auch unterschiedliche Rechte und Pflichten: „Ein BEM-Gespräch kann der Mitarbeiter ablehnen oder den Betriebsrat hinzuziehen. Beim Jahresgespräch darf er sich dagegen nicht verweigern.“

Pflicht und sinnvoller Austausch

Wie produktiv Mitarbeitergespräche sind, hängt von der Feedback-Kultur des Unternehmens ab. Ebenso wichtig sind die Vorbereitung und die Geisteshaltung beider Gesprächspartner

VON ANJA SCHREIBER



Mitarbeitergespräche sollten nie unter Zeitdruck geführt werden.

ISTOCKPHOTO

Probleme gegeben, oder es stehen Veränderungen an, die noch nicht die Runde gemacht haben.“ Auch beim Termin selbst ist einiges zu beachten: Beschäftigte sollten sich um äußerste Korrektheit bemühen. „Zum Beispiel kann Lästern über Dritte zur Falle werden“, erklärt Schubert. In Jahresgesprächen gibt es genau wie beim Bewerbungsgespräch die Regel, dass Fragen einen Bezug zum Arbeitsverhältnis haben müssen. „Fragen zum Privatleben sind nicht zulässig.“ Schubert warnt Arbeitnehmer davor, von selbst der Unterredung eine ungeplante Ausrichtung zu geben.

„Die Chance auf ein Gespräch über die aktuelle Arbeit und ihre Abläufe wird verbaut, wenn der Mitarbeiter von sich aus di-

rekt schwierige Themen wie Gehalt oder Aufgabenverteilung anspricht.“ Das trage möglicherweise zu einer Verhärtung der Unterredung bei.

Natürlich sollten auch Chefs darauf verzichten, sachfremde Themen anzusprechen. Doch Korrektheit allein genügt oft nicht. Reiff empfiehlt Führungskräften, einen echten Dialog zu führen. Nur den Fragebogen der Personalabteilung abzuarbeiten, sei zu wenig. Ein Vorgesetzter kann zum Beispiel zwei besonders relevante Fragen herausgreifen und mit seinem Gesprächspartner vertiefen. „Denn die vorgeschriebenen Fragen sind nur ein Arbeitsinstrument, das erst noch mit Leben erfüllt werden muss.“ Wichtig ist, dass Vorgesetzte die Leistungen ihrer Teammitglieder würdigen. Von Stereotypen und Gemeinplätzen rät Reiff aber ab. „Sinnvoll ist nur ein Lob für bestimmte Leistungen oder für ein konkretes Verhalten. Natürlich sollte auch die konstante Qualität bei Routinearbeiten Beachtung finden.“

Führungskräfte haben aber auch die Aufgabe zu kritisieren. „Allerdings reicht es nicht aus, wenn der Vorgesetzte ganz allgemein die fehlende soziale Kompetenz bemängelt. Er muss seine Kritik schon an konkreten Situationen festmachen können“, erklärt Reiff. Sie empfiehlt Führungspersonal, dem Gegenüber Brücken zu bauen und die Gründe für ein bestimmtes Verhalten herauszufinden. So wichtig auch das Verständnis des Chefs ist, zu Gefälligkeitsbeurteilungen sollte die Empathie nicht führen: „Leitende Angestellte dürfen keine zu positiven Bewertungen abgeben, die einem kritischen Blick nicht standhalten“, betont Jäger. Insbesondere, wenn das Führungspersonal wechselt, kann das zu Problemen führen, weil sich etwa der neue Vorgesetzte auf die Beurteilung verlässt.

Zielvereinbarung treffen

Löst die Kritik beim Mitarbeiter starke Gefühle wie einen Tränenausbruch aus, ist wieder die Empathie der Führungskraft gefragt. „Was Teammitglieder dann brauchen, kann sehr unterschiedlich sein“, berichtet Reiff. „Vielleicht ist für manche eine Pause sinnvoll. Andere wollen eventuell mit der nächsten Frage weitermachen.“ Ob ein Gespräch gelingt, liegt oft auch an den Rahmenbedingungen. „Das Führungspersonal sollte sich für seine Teammitglieder Zeit nehmen und Störungen vermeiden. Ein No-Go ist dagegen, Zeitdruck zu signalisieren oder als Vorgesetzter im Gespräch nicht präsent zu sein“, betont Hönnecke.

Um die Inhalte nicht zu vergessen, ist es für den Mitarbeiter sinnvoll, sich Notizen zu machen. Damit keine Missverständnisse entstehen, empfiehlt Schubert dem Arbeitnehmer, dies seinem Chef vorab mitzuteilen.

Vereinbaren beide konkrete Vorhaben, sollten sie diese wechselseitig gegenzeichnen. Am Ende des Treffens sollten beide Seiten wissen, wie es weitergeht. Deshalb ist eine konkrete Zielvereinbarung sehr bedeutend. Jäger: „Der Beschäftigte muss schließlich wissen, was von ihm in den nächsten sechs bis zwölf Monaten erwartet wird.“ In einer Zielvereinbarung geht es um die Benennung von Leistungs-, aber auch von Verhaltenszielen. Hönnecke: „Ziele sind wichtig, weil ohne sie niemand erfolgreich sein kann.“

KAUFMÄNNISCHE BERUFE

Küh
 CLINIC SERVICE

ist ein Fachbereich der Küh Service Management GmbH, ein weltweit agierender Multiservice-Anbieter mit Sitz in Düsseldorf. Die Tätigkeitsfelder sind neben dem Clinic Service auch Cleaning, Catering, Security, Personal Service sowie Airport-Dienstleistungen und Facility Management.

Für unsere Niederlassung Ost suchen wir zur Betreuung eines Krankenhauses in Berlin einen

Objektleiter (m/w) in Vollzeit.

Ihre Aufgaben:

- umfassende Kunden- und Objektbetreuung
- Führung, Anleitung und Weiterbildung der unterstellten Mitarbeiter
- Sicherstellung und Einhaltung der betrieblichen Vorgaben und Budgets
- Verantwortung für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften
- Durchführung interner Qualitätskontrollen
- Sicherstellen der termingerechten Lohnabrechnung

Ihr Profil:

- Ausbildung als Gebäudereinigerin bzw. ausreichende Erfahrungen in der Krankenhausreinigung
- umfassende Kenntnisse von Reinigungsverfahren und Chemie
- Erfahrung in der Führung von Mitarbeitern
- Gesundheitschutz und Flexibilität; Führerschein Klasse 3 (B)
- EDV-Kenntnisse (MS Office)

Ihr Vorteil:

- Übernahme einer eigenverantwortlichen Aufgabengabieteile inkl. Budgetverantwortung
- eine der Aufgabe angemessene Vergütung
- interessante und abwechslungsreiche Tätigkeit in einem kontinuierlich wachsendem Unternehmen
- wichtige Weiterbildungsmöglichkeiten innerhalb unserer hausinternen, TÜV-zertifizierten Küh-Akademie
- ein auch privat nutzbarer Firmen-PKW

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung. Bitte senden Sie Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen (möglichst per E-Mail) mit Angabe Ihrer Entgeltvorstellung und Ihrer frühestmöglichen Eintrittstermine an Ramona Kolke unter r.kolke@kueh.de oder telefonisch unter 0 30/23 09 32 14.

Discretion bei der Behandlung Ihrer Bewerbung ist für uns selbstverständlich.

Winner of "Best Franchise System" Award
 Winner of "Franchise Achievement" Award

Our client is an international franchise organization with Master Franchise in 47 countries worldwide. The company is currently in the top 100 of the franchise industry and is a major source of franchisees, which are sought by our clients worldwide. The results are sold in many areas such as information, gift, food, hotel, etc. The company has a strong and growing market share in many areas and is looking for more Master Franchisees in the following areas:

MASTER FRANCHISEE BERLIN-BRANDENBURG
 for Sweden's largest franchise export company

We are looking for a person/company who wants to become the Master Franchisee in Berlin/Brandenburg/Sachsen-Anhalt. The Master Franchisee will be trained and supported by the client's Head Office in establishing a regional team of about 20 franchisees/sales merchandise.

Your team have their own territories and will provide a sales & merchandising service to stores. You will be responsible for administration, recruitment, training, developing key accounts and ongoing support to your team.

A complete business system, sales material, training, support and top selling products is available. Our client trades with international retailers and many are present in Germany. You will be supported to expand into a large number of stores. Minimal investment required and our client finance your growth. In addition our client finance you with a start-up discount budget worth tens of thousands of Euros for products.

A unique opportunity and best financial back up in the franchise industry. The applicant must have sales, general business experience, the ability to finance working capital of between Euro 50 - 70.000, this subject to start up and collect capabilities. The company language is English. Interviews will be held in Berlin in January.

For more information contact:
 Business Sweden - Swedish Trade & Invest Council

Peter Jung
 Phone: +46 30 403 60 632
 E-mail: peter.jung@business-sweden.se

Zweites finanzielles Standbein in einem Gesundheitsnetzwerk.
 Petzold City Tel.: 030 559 45 98

Verkaufsfrauen in Voll- und Teilzeit gesucht. Sie sind freundlich und zuverlässig, dann bewerben Sie sich bei: Der Bäcker Feißl Berlin, z. H. Frau Feißl, Wolfener Str. 29, 12681 Berlin, info@feissl-berlin.de

AnzeigenberaterInnen für hochwertige Broschüren gesucht. bewerbung@berlin-broschueren.de

Ev. Kirchenkreisverband Süd - Stellenausschreibung - Immobilienaufleute
 in Vollzeit, zum nächstmöglichen Zeitpunkt, sofort bis April für zwei Jahre

Zur Unterstützung des Bereichs der Immobilienverwaltung sucht der Evangelische Kirchenkreisverband Süd zum nächstmöglichen Zeitpunkt einen/eine/n mit folgenden Aufgabenfeldern:

Das Aufgabengebiet umfasst:

- Verwaltung von Plan- und Mietdienstleistungen
- Kirchen- und Gemeindefürsorge
- Sanierungsmaßnahmen
- Mietverträge und Gemeindefürsorge
- Aufgaben der allgemeinen Wohnungswirtschaft in häuslicher A-Z-Verwaltung verbunden mit eigenem, eigenverantwortlichem Arbeitskreis und Teamarbeit

Was wir von Ihnen erwarten:

- Bereitschaft, sich in die Besonderheiten der kirchenspezifischen Immobilienverwaltung einzuarbeiten
- Kennntnisse über die Abläufe in unseren Ev. Kirchengemeinden sind von Vorteil

Wir bieten Ihnen:

- Vollzeitschäftigung bei Vergütung nach TV-L 6/20 mit kirchlicher Zusatzrente
- Kontakt und Beratung:
- Ev. Kirchenkreisverband Süd
 Verwaltungsrat: Herrn Olaf Petzold, Röhlsandstraße 9 · 12053 Berlin
 oder per Mail an: wieland@evk-berlin-sued.de

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir freundliche, flexible Fleisch- u. Wurstverkäufer/innen für Berliner Wochenmärkte in TZ/VZ. Tel.: 0175 20 89 100

Lohnbuchhalter/innen gesucht, flexibel, belastbar u. teamorientiert!
 Verantwortungsvolle sowie abwechslungsreiche Tätigkeit wartet auf Sie. Gern auch ältere und/oder Umschüler. Bewerbungen an Betriebsberatung & Buchführungsservice, Berlin-Pankow, Tel. 030/ 61 61 16 16 oder info@grasso-w-berlin.de

Assistent/In der GF ab sofort zur Festanstellung gesucht, aussagekräftige Bewerbungen möglichst per E-Mail an info@markon-haus.de, per Post zugesandte Bewerbungen können nicht zurückgesendet werden.

Suche gelehrte Lohn-Finanzbuchhalterin für Tischlerei / 20 - 30 h. Lohn- und Gehaltsabrechnungen, gesetzlich vorgeschriebenen Meldungen und Bescheinigungen, laufendes Buchhaltung (Kreditoren- und Debitoren inkl. Mahnwesen), verbuchen von Bankbelegen, Erstellung der Umsatzsteueranmeldung u. vorbereitende Jahresabschluss. caro.tischlerei@gmbh.co.kg, E-Mail: post@caro-tischlerei.de

Gesucht wird Sekretär/In für vorerst 20 Std./Wo. Voraussetz. Betriebssystem MAC, PS v. Vorteil, 0172 4747468 Di-Fr 14-18 Uhr

Stellenangebot?
 Ihr Stellenmarkt der Berliner Zeitung

Anzeigenannahme: 030 2327 50

Berliner Zeitung
 ANGT 4118A