

## Thema: Jobcoach

An dieser Stelle können Leser kostenlos Fragen zu Berufswahl, Bewerbung, Vorstellungsgespräch usw. an Jobcoach Alexandra Feder richten (Zuschriften an [jobcoach@alenova.de](mailto:jobcoach@alenova.de)). Namen werden von der Redaktion geändert.

### Wieviel Zeit zur Entscheidung?

*ZaS-Leserin Jasmin H. fragt:*

Vor über zwei Wochen hatte ich ein Vorstellungsgespräch, das sehr gut lief. Danach teilte mir die Personalleiterin mit, dass ich das Gespräch zwei Tage lang ruhen lassen und ihr dann mitteilen solle, ob die Stelle für mich interessiert wäre. Dies tat ich, da mir die Tätigkeit zusagte. Am Telefon meinte die Personalleiterin, dass man sich voraussichtlich in den nächsten Tagen entscheiden werde. Leider hat sie sich bislang nicht mehr gemeldet. Wäre es eine gute Idee, sich selbst bei der Personalleiterin zu melden, ohne dass der Eindruck entsteht, dass man sie unter Druck setzt?

*Jobcoach Alexandra Feder antwortet:* Liebe Frau H., es ist durchaus üblich,

dass Personalentscheider diesen Weg gehen. Der Entscheider versucht so, vom Kandidaten ein klares Signal zu bekommen, und gewinnt gleichzeitig selbst etwas Zeit. Aus meiner Sicht haben Sie bislang alles richtig gemacht. Sie haben Interesse signalisiert und sich vor allem auch zuverlässig gezeigt. Das Wort „voraussichtlich“ zeigt schon, dass sich die Entscheiderin bewusst ein erweitertes Zeitfenster offen hält. Daraus resultierend ist eine Verzögerung von einigen Tagen durchaus möglich. Dies kann unterschiedliche Gründe haben. Entweder ist der Terminkalender der Personalleiterin sehr voll, oder es sind noch Mitbewerber im Rennen, deren Rückmeldung sie noch erwartet. Oder sie hat sich bereits für einen Mitbewerber entschieden und wartet auf Rücksendung des Vertrages. Anderen Kandidaten würde sie in diesem Fall erst dann absagen, wenn der unterschriebene Vertrag vorliegt. Sollten Sie jedoch spätestens sechs bis acht Tage nach einem versprochenen Rückmeldetermin keine Nachricht erhalten haben, ist es absolut legitim, freundlich nachzufragen.

### Wie motiviere ich Mitarbeiter?

*ZaS-Leser Holger B. fragt:*

Seit ungefähr einem halben Jahr bin ich in einem Familienunternehmen als Teamleiter beschäftigt. Bereits bei Einstellung teilte mir der Geschäftsführer mit, dass er von mir erwarte, Schwung in das Team zu bringen, das aus Mitarbeitern mit sehr langer Betriebszugehörigkeit besteht. Voller Motivation nahm ich diese Herausforderung an. Jetzt muss ich leider feststellen, dass die Arbeitseinstellung der Mitarbeiter katastrophal ist. Ich kann als motivierter und leistungsbereiter Mensch sehr schwer mit dieser Situation umgehen. Sobald ich mehr Tempo in die Arbeit bringen möchte, zeigen mir die Mitarbeiter die kalte Schulter. Ich habe bisher auch keine Mitarbeitergespräche geführt. Was raten Sie mir?

*Jobcoach Alexandra Feder antwortet:*

Lieber Herr B., da stehen Sie sicherlich vor keiner leichten Aufgabe. Aber nehmen Sie diese anspruchsvolle Herausforderung positiv an. Sie werden erst in einigen Monaten sehen können, wie wichtig und wert-



Alexandra Feder Foto: Keller

voll diese nicht einfache Phase für Ihre persönliche Entwicklung war. Es ist sicherlich schwierig, Sie in einigen Sätzen zu beraten. Hierzu wäre ein ausführliches Gespräch erforderlich, aber ich versuche, Ihnen ein paar Denkanstöße mit auf den Weg zu geben. Sie sagen, Sie haben bisher keine Mitarbeitergespräche geführt. Doch gerade dies wird Ihnen helfen zu verstehen, warum diese Arbeitseinstellung im Team besteht. Versuchen Sie durch gezielte offene Fragen herauszufinden, welche Faktoren zu dieser Einstellung geführt haben. Würde die Arbeit der Mitarbeiter von

der Geschäftsführung bislang nicht genügend anerkannt und sind sie deshalb frustriert? Sind die Mitarbeiter vielleicht mit ihren Aufgaben überfordert? Gibt es Gründe, die außerhalb des Arbeitsumfeldes liegen? Ich rate Ihnen, den Mitarbeitern erst einmal zuzuhören, denn ich gehe davon aus, dass jeder der Mitarbeiter irgendwann einmal motiviert im Unternehmen angefangen hat. Sie werden sehen: alleine die Tatsache, dass Sie sich Zeit nehmen und den Mitarbeiter in den Mittelpunkt stellen, kann Wunder wirken. Erwarten Sie aber auch nicht zu viel. Die Herausforderung, die vor Ihnen steht, ist als Prozess zu sehen, und es werden viele Gespräche erforderlich sein. Bieten Sie nach dem ersten Gespräch regelmäßige Mitarbeitergespräche an. Wie heißt es so schön: Wie es in den Wald hinein schallt, so tönt es auch heraus. Ich bin mir sicher, dass Sie die Zeit, die Sie in Gespräche investieren, wieder positiv zurückbekommen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen gute Gespräche, den Mut, die Dinge offen anzusprechen, und so ein motiviertes Team zu formen.