

Zusammenfassung: Der Job

Probezeit I

06.12.2007

So eine Probezeit kann ganz unterschiedlich aussehen. Der Klassiker und die wohl bekannteste Variante ist sicherlich die, die nach einem halben Jahr ohne größere Diskussionen in eine Festanstellung übergeht. Vorausgesetzt natürlich, dass die Zeit der Probe für alle Beteiligten nach Wunsch verlaufen ist. Üblicherweise bekommen Bewerber hierbei auch nur selten ein ungutes Gefühl.

Eine andere Möglichkeit ist eine von vorn herein festgelegte Dauer für eine Probeanstellung. Zunächst mag diese Möglichkeit weniger lukrativ erscheinen als die andere, aber letztlich ändert sich dabei nicht wirklich viel. Ist der Chef nach einer gewissen Dauer nicht überzeugt, wird er das Arbeitsverhältnis so oder so auflösen und der Angestellte wird es nicht anders handhaben. Hier sollte man als Bewerber jedoch darauf achten, die Konditionen der hoffentlich folgenden Festanstellung schon vor dem Beginn der Probeanstellung wenigstens besprochen zu haben. Nicht, dass man bei späteren Verhandlungen sein blaues Wunder erlebt. Eine vertragliche Bindung wird sich zu dieser Zeit kaum umsetzen lassen. Überzeugt ihr jedoch in der Probezeit, verbessert sich eure Verhandlungsbasis ohnehin. Letztlich sollte man ja auch davon ausgehen können, dass der Unternehmer die Stelle tatsächlich besetzen will und damit kein Interesse daran haben kann, die gerade neu gefundene Hilfe gleich wieder zu verlieren (schwarze Schafe wird es zugegebenermaßen allerdings immer geben).

Auch gibt es Unternehmen, die, gerade bei noch unerfahrenen Bewerbern, den Einstieg über ein **Praktikum** wählen. Auch diese Variante sollte nicht zu negativ beurteilt werden, so lange der mögliche Weg klar aufgezeigt und bei entsprechender Bewährung auch eingehalten wird. Hier gilt also Ähnliches wie bei der befristeten Probeanstellung, mit dem Unterschied, dass die Gehaltszahlungen weitaus niedriger ausfallen werden.

Grundsätzlich ist eine Probezeit ja auch eine gute Sache. Beide Seiten bekommen die Möglichkeit, einander auf den Zahn zu fühlen und herauszufinden, ob dieser Bund, wenn auch heute meist nicht mehr für ein ganzes Leben, aber doch wenigstens für die nächsten Jahre bestand haben kann. Dabei spielen je nach Position fachliche Aspekte sicher eine ebenso große Rolle, wie die Eingliederung in das bestehende Team und andere notwendige soft skills.

Ein, auch zwei Vorstellungsgespräche und Assessment Center sind eben leider trotzdem kein Garant dafür, wirklich den richtigen Kandidaten ausgewählt zu haben. Auch wenn wir das alle gern so hätten.

Probezeit II – Der erste Tag im neuen Job

07.12.2007

Nun ist es also geschafft. Egal welche Art der Probezeit es geworden ist, der erste Tag ist der erste Tag. Da der Großteil der neuen Kollegen sicher nicht beim Vorstellungsgespräch anwesend war, lernen die Euch sicher auch erst an diesem ersten Tag kennen. Ohne vor Angst zu ermatten, sollte man sich also bewusst machen, dass es wieder einmal darum geht, einen guten **ersten Eindruck** zu hinterlassen.

Der gute Eindruck beginnt mit der richtigen **Kleidung**. In den meisten Fällen kann man sich die übliche Alltagskleidung sicher bereits beim Gespräch anschauen. Auch die Frage danach, ob eine Kleiderordnung besteht, ist erlaubt.

Falls Ihr vor Aufregung vergessen habt, darauf zu achten und auch nicht fragen wollt, ist Smart bis Business Casual die Zauberformel (den Job in der Bank, Versicherung oder auf dem Bau mal außen vor gelassen). Letztlich bedeutet diese Mischung aus schick-elegant und zwanglos-locker einfach nur, dass es nicht notwendig ist im (Hosen)Anzug zu erscheinen. Eine gepflegte (also nicht zu alte und verbeulte oder gar zerissene) Jeans oder auch Stoffhose zählt in Verbindung mit Bluse/ Hemd zum Outfit der Wahl. Krawatten, Turnschuhe und grelle Farben haben hier ebenso wenig zu suchen wie Miniröcke.

Neben solchen Äußerlichkeiten, die den Einen mehr und den Anderen weniger interessieren, ist auch das Verhalten am Anfang eine knifflige Angelegenheit. Am ersten Tag werdet Ihr vermutlich noch nicht allzu viel arbeiten, sondern mehr Zeit damit verbringen, Kollegen und Unternehmen kennen zu lernen. Versucht Euch **Namen** zu merken, freundlich ohne aufdringlich oder zu überschwänglich zu sein. Etwas **Zurückhaltung** ist zumindest am Anfang gar nicht so übel. Duzen ist also auch erst erlaubt, wenn Ihr ausdrücklich dazu aufgefordert werdet. Versucht zu überblicken, wer mit wem in welcher Verbindung steht.

Im weiteren Verlauf ist es zwar eine schöne Idee Engagement zu zeigen, aber Pausen durchzuarbeiten, ist weder gesetzlich erlaubt (genauer nachzulesen in §4 Arbeitszeitgesetz) noch kommunikativ. Mit anderen Worten, geht lieber mit den Kollegen zum Mittagessen, als sie mit zu viel Enthusiasmus sauer zu drehen, weil Ihr Euch zu strebsam zeigt. Das ist ohnehin eine gute Möglichkeit, alle kennen zu lernen und sich in die bestehende Gruppe einzugliedern.

Im Allgemeinen gilt für die erste Zeit alles, was man auch sonst beachten sollte. Pünktlichkeit, Hilfsbereitschaft und Lernwillen sind ebenso wichtig wie kollegiales Verhalten, Loyalität und Aufmerksamkeit. Eigentlich alles klar, oder?

Probezeit III - Finger weg von Klatsch und Tratsch!

12.12.2007

Genau genommen gilt das nicht nur für die Probezeit, aber sicherlich ist es da ganz besonders bedeutsam. Es ist auf alle Fälle nicht von Nachteil, vorm Eintritt in die erste Position einmal in sich zu gehen und sich zu fragen, ob man zum Tratschen neigt.

Sollte man sich diese Frage tatsächlich bejahen müssen, ist Vorsicht geboten. Das Herausplatzen mit allzu persönlichen Geschichten, das Weitertratschen firmeninterner Angelegenheiten (was ohnehin ein absolutes Tabu ist - die meisten werden das auch im Arbeitsvertrag unterschreiben müssen) ebenso wie das lästerliche Auswerten des letzten Teammeetings, sollte man in jedem Fall unterlassen.

Außerdem ist es eh besser, auch einmal zuzuhören. Man bekommt von den internen Abläufen, Machtstrukturen und -spielchen viel mehr mit, wenn man Beobachter und nicht Gesprächsführer ist.

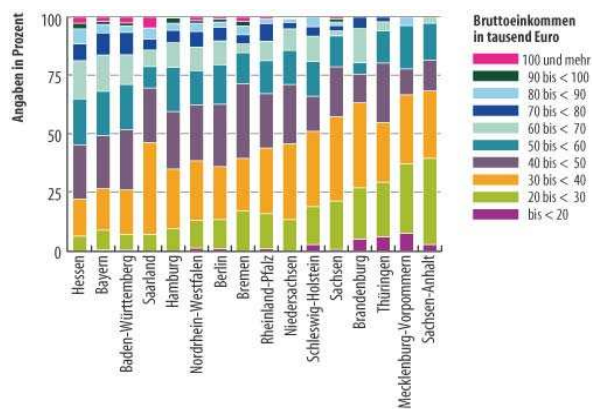
Im Großen und Ganzen ist **Ruhe bewahren** in vielerlei Hinsicht wahrscheinlich der beste Tipp. Erst einmal abwarten, wie sich alles entwickelt. Schauen, ob sich erste Eindrücke tatsächlich bestätigen. Denn unbedachte Äußerungen lassen sich nur schwer zurücknehmen. Das sollte einem gerade im Berufsleben bewusst sein.

Aber auch bei aller Vorsicht gilt, was ich jedem immer wieder raten würde: Seid **authentisch!** Sich zu verbiegen klappt weder im Privat- noch im Berufsleben auf Dauer.

Gehälter in der IT-Branche 27.03.2008

Heute habe ich mir die bei Heise Online unter <http://www.heise.de/ct/08/06/104/> veröffentlichte Auswertung der c't-Gehaltsumfrage 2007 angesehen. Da ich ja nun selbst Interviews führe, in denen man zwangsläufig auf die Frage nach dem Gehalt zu sprechen kommt, sind diese Daten für mich sehr spannend. Und für euch vielleicht auch.

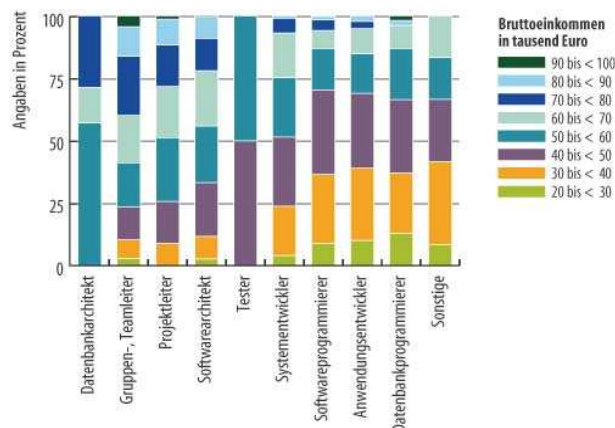
Ich werde mich hier mal auf die Softwareentwickler in Thüringen beschränken. Gut, für die Unternehmen bei uns ist, dass die Gehaltsforderungen, die gerade Studienabgänger äußern tatsächlich oft überhöht sind. Vermutet hatte ich das schon, die Umfrage bestätigt das. Zwar ist es im bundesdeutschen Durchschnitt tatsächlich üblich, dass Juniors mit 40.000€ und mehr nach Hause gehen, in Thüringen gilt das aber nicht. Das kann man schlimm finden, hat aber recht viel mit geringeren Lebenshaltungskosten im Osten zu tun und oft auch damit, dass viele IT-Unternehmen noch am Anfang ihrer Entwicklung stehen.



Quelle: www.heise.de

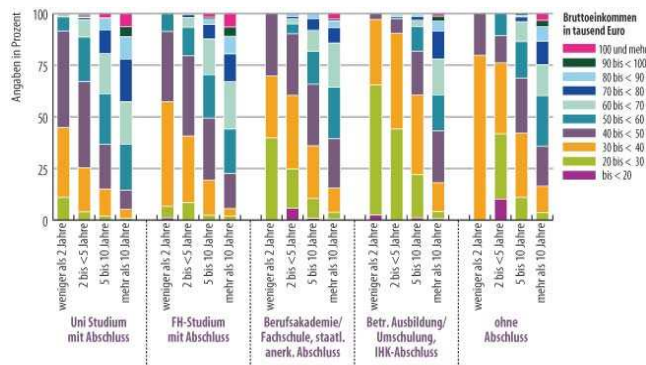
Aber nun zu den Fakten: Das durchschnittliche Jahresbrutto aller im produzierenden und Dienstleistungsgewerbe beschäftigten Deutschen beträgt im Westen 43.500€ und im Osten 29.500€. Selbst in der IT-Branche ist der Ost-West-Unterschied noch recht gavierend: Im Westen verdient ein ITler im Schnitt 49.000€, im Osten nur 39.000€ im Jahr.

Mich beschleicht bei allen Fakten zu Lebenshaltungskosten der Verdacht, dass ostdeutsche Unternehmer den Osten selbst als Mittel zum Zweck nutzen, um Gehälter zu drücken. Und dass IT-Firmen im Osten soviel weniger Gewinn machen, halte ich eher für unwahrscheinlich.



Quelle: www.heise.de

Nun aber zu den Gehältern der Softwareentwickler: Deren mittleres Einkommen lag 2007 bundesweit und über Alters- und Erfahrungsgrenzen hinweg bei 48.400€. Im Vergleich dazu die Webprogrammierer: 36.700€. Auch hier wieder der krasse Unterschied zwischen den Bundesländern: Ein ITler in Hessen geht mit 54.500€, einer in Thüringen mit 37.600€ nach Hause. Traurig, aber wahr. Und wo wir gerade bei traurig sind: Frauen verdienen im gleichen Job immer noch nur etwa 84% des Gehalts der männlichen Kollegen. Was für eine Ungerechtigkeit. Und kommt mir nicht mit der "Gefahr", Frauen könnten ja Kinder kriegen. Die Entwickler von morgen müssen ja auch irgendwo herkommen. Nichtmal die bringt der Klapperstorch.



Quelle: www.heise.de

Betrachtet man den Zusammenhang von Alter und Gehalt, der in der Regel mit Berufserfahrung zusammenhängt, ergibt sich ein Bild, bei dem IT-Angestellte unter 30 zwischen 30.000€ und 40.000€ im Jahr mit nach Hause nehmen, die bis 40Jährigen verdienen schon mal zehn- bis dreißigtausend Euro mehr. All das überrascht mich nicht. Entwickler mit Berufserfahrung sind rar und Angebot und Nachfrage bestimmen den Preis. Die Übersicht hier zeigt zudem schön die Gehaltsunterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsformen und dass die sich nach einigen Jahren gut anpassen.

Ich denke, dass gerade bei Softwareentwicklern in den nächsten Jahren die praxisorientierten Ausbildungsformen wie Berufsakademie und Fachhochschule an Bedeutung und Wert gewinnen werden. Die Abgänger dieser Formen sind in der Regel schneller fit für den konkreten Job. Was nicht heißt, dass es durchaus wichtig ist, Spezialisten, Forscher und Theoretiker auszubilden, die am Ende die Technologien weiterentwickeln.

Die Gehaltsstudie der c't ist sehr spannend. Also schauts euch einfach mal selbst in Ruhe an. Allerdings muss man auch sehen, dass für die Studie gerade mal knapp 4700 Leute den Fragebogen ausgefüllt haben und auch ansonsten nicht alle Kriterien der Repräsentativität erfüllt wurden. Ich halte die Zahlen aber trotzdem für recht realistisch.

Dennoch sollte man sich bei der Frage nach den Gehaltsvorstellungen nicht allein an Durchschnittszahlen halten. Eine sehr große Rolle spielen, vor allem bei den kleineren Unternehmen, die keine festen Gehaltsstrukturen haben, Praxiserfahrungen, Qualifikationen und Eignung. Zu Recht, finde ich.

Bildungsurlaub und alles, was man darüber wissen sollte!

19.08.2008

Wie immer habe ich mich eben ein bisschen durchs Netz geklickt und bin bei einem Artikel über Bildungsurlaub unter <http://www.zeit.de/2008/32/C-Kompakt-Bildungsurlaub?page=2> hängen geblieben.

Zunächst erstmal die Frage, was ist Bildungsurlaub überhaupt? Ein Bildungsurlaub dient, anders als eine betriebliche Weiterbildung, der Allgemeinbildung des Arbeitnehmers.

Dazu zählt das Trainieren von soft skills, das Auffrischen von Fremdsprachen oder auch eine Weiterbildung, was politische Hintergründe betrifft.

Das ist ja nun alles nichts Besonderes, kann man ja auch in seinem normalen Urlaub machen, wenn man möchte, könnte man denken! Nein, es ist anders. Solange der Arbeitnehmer ein zur Weiterbildung anerkanntes Angebot nutzt, bekommt er dafür extra Urlaub! Das Recht dazu nennt sich Bildungsfreistellung und existiert seit 1976. Je nach Bundesland erfolgt die Umsetzung unterschiedlich. Daher nun zur schlechten Nachricht. Bei uns in Thüringen und unseren Kollegen in Bayern, Baden-Württemberg und Sachsen gibt es keine gesetzlichen Regelungen, sondern nur arbeits- oder tariflich-vertragliche Vereinbarungen :(Allerdings habe ich eine Homepage (<http://bildungsurlaub-th.de/start.html>) gefunden, auf der Bildungsurlaub für Thüringen gefordert wird. Es gibt also Hoffnung!

Nun weiter für alle Anderen. Bei der Frage, um wie viel Urlaubstage es sich handelt, kann man wieder differenzieren. In der Regel stehen dem Arbeitnehmer, wenn überhaupt, 5 Tage Bildungsurlaub im Jahr zu. Kleiner Tipp am Rande für alle unter 25 Jahren: In Berlin stehen Dir sogar 10 Tage im Jahr zu. Wenn das nicht verlockend klingt. Im Saarland wiederum muss der Arbeitnehmer pro Tag Bildungsurlaub zusätzlich einen Tag von seinem eigenen Urlaub opfern. Ist aus Sicht des Arbeitnehmers nicht die optimale Lösung, aber sicher auch noch zu verkraften! Finanziert wird der ganze Spaß dann wiederum natürlich auf eigene Kosten!

Nun zu den Angeboten. Davon findet man eine ganze Menge im Netz. Es beginnt mit Sprachreisen, geht über Rhetorikkurse bis zu einem Kurs über die Ökologie der Alpen. Wer sich über die jeweiligen Rahmenbedingungen und ein paar Angebote informieren möchte, der kann sich auf <http://www.bildungsurlaub.info/> umschaauen.

Hat man sich für ein Angebot entschieden, stellt man rechtzeitig vor dem geplanten Urlaub einen Antrag und hofft, dass dieser vom Chef genehmigt wird. Denn trotz der gesetzlichen Regelung, kann der Arbeitgeber einen Härtefallantrag stellen und den Urlaub verwehren, wenn es hierfür triftige Gründe gibt.

Komischerweise nehmen nur 1% aller berechtigten Arbeitnehmer Bildungsurlaub in Anspruch, obwohl ich finde, dass diese Zeit sinnvoll genutzt wäre. Gründe dafür liegen vermutlich an der Angst zu fragen, um dann nicht als Faulenzer dazustehen, der einfach nur mehr Urlaub möchte. Man könnte sich ja beim Chef unbeliebt machen, wobei ich die Situation ganz anders betrachte. Der Mitarbeiter erweitert sein Wissen einerseits zugunsten der Firma und bezahlt dies aus eigener Tasche und andererseits macht er sich für den Arbeitsmarkt interessanter. Weiterbildungen sind meiner Meinung nach heutzutage besonders wichtig geworden. Ganz besonders aufgrund der vielen neuen Technologien, der wachsenden Globalisierung und dem stetig wachsenden Druck, der auf Arbeitnehmern lastet.

Knigge fürs Büro

07.05.2008

Unter http://www.tu-chemnitz.de/phil/ebbw/bf/bf_elearning/3/index.html findet Ihr eine Möglichkeit, sich ganz bequem an dem uns allen lieb und teuer gewordenen PC mit dieser Thematik zu beschäftigen.

In der Pressemitteilung zum Online-Training heisst es:

"Dieser Knigge-Lernkurs soll als Ratgeber helfen, sich mit den entsprechenden Regeln und Verhaltensformen für die berufliche Umgebung vertraut zu machen", berichtet Prof. Dr. Roland Schöne, Inhaber der Professur für Erwachsenenbildung und betriebliche Weiterbildung der TU Chemnitz. Der Kurs ist ähnlich eines geschäftlichen Tagesablaufs

strukturiert und bietet sechs aufgabenbezogene Lektionen. Diese behandeln die Bereiche Meeting, Firmenfeier, Geschäftspost, Geschäftsessen, Berufskleidung und Empfang. "Der Kurs-Teilnehmer wird am Bildschirm mithilfe eines unterhaltsamen Textes durch diese Bereiche geleitet und mit Geschäftssituationen vertraut gemacht, in denen gutes Benehmen von Bedeutung ist", ergänzt Projektmitarbeiterin Katja Wagner. Im Text selbst befinden sich Verknüpfungen, in denen Themen vertieft werden."

Viel Spaß mit den Lektionen! Eines kann ich auf jeden Fall versprechen. Wer alles lesen will, wird eine Weile beschäftigt sein.

Frustration am Arbeitsplatz

17.12.2008

„Ich bin ein Star – Holt mich hier raus!“

Das sind nicht nur Gedanken eines C-Promis im Dschungel-Camp, sondern auch oft von Angestellten, die mit ihrem Job nicht glücklich sind.

Eine Studie der Statista GmbH ergab, dass nur zwei von zehn Befragten mit ihrer derzeitigen Arbeitssituation voll zufrieden sind. Was ist nun das Problem der restlichen sechs?

Meist ist eine unzureichende Bezahlung der Grund für eine gewisse Unlust am Arbeitsplatz. Aber auch die fehlende Würdigung der Leistungen, Unterforderung und ausbleibende Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sind Anlass für Demotivation und Frustration. Dies wiederum stellt eine große Gefahr für das Unternehmen dar. Fehlende Kreativität und Einsatzbereitschaft der Mitarbeiter führt zu Stagnation und Stillstand.

So weit darf es nicht kommen! Um konstant hohe Leistungen der Mitarbeiter zu gewährleisten, müssen die Unternehmen früh in die Wissens- und Karriereförderung ihres Teams investieren und eine wirksame Personalpolitik schaffen.

Wertvolle Tipps bezüglich der Umsetzung einer effektiven Personalpolitik erhält man in zahlreichen Ratgebern oder zum Beispiel auf dem Internetportal perso-net.de (<http://www.perso-net.de>).

Wenn Ihr ähnliche Probleme mit Unzufriedenheit im Job habt, rate ich Euch, sie nicht lange mit Euch rumzuschleppen. Solche Schwierigkeiten lösen sich leider meist nicht von selbst. Nehmt Euch also Zeit dafür, genau zu überlegen was Ihr ändern wollt und welche Möglichkeiten es dafür gibt. Und dann: Handelt!