

Beruf & Karriere

Anzeigenannahme
Telefon: (089) 5306 - 222
Fax: (089) 5306 - 640
Internet: merkur.de

Ihr Print- und Online-Stellenmarkt
für München und Oberbayern
jobs.merkur.de



Drückeberger oder Macher

Kollegen-Typen und der richtige Umgang mit ihnen

Wer in Büros arbeitet, trifft immer wieder auf ähnliche Kollegentypen. Da gibt es den Beamten-Charakter, der jedes fehlende Komma mokiert und höchst treffsicher Kalkulationen erstellt. Oder den Beziehungs-Typen, der am liebsten Betriebsausflüge oder die Weihnachtsfeier organisiert und nebenbei ein wertvolles Vertriebsnetzwerk pflegt. Der Trendsetter wiederum, jobbt abends im angesagten Club der Stadt, ist aber meistens pleite, weil seine ganze Kohle für Klamotten drauf gehen.

Die Liste der Stereotypen lässt sich fast beliebig fortsetzen. Je feiner die Persönlichkeiten betrachtet werden, desto genauer lassen sich Ausprägungen zu Intuition, Denken, Fühlen, Handeln, Wertesystem und Verhalten auseinanderdividieren.

Meistens lachen wir über die scheinbar auffälligen Eigenheiten der Kollegen, die ihnen selber oft nicht bewusst sind. Doch inzwischen spielt die Persönlichkeit eine immer wichtigere Rolle, wenn es um den nächsten Job geht. Immer mehr Unternehmen wollen wissen, welche Charaktereigenschaften Bewerber mitbringen.

Christoph Zöllner vom Karriereportal Instaffo hat diesen Trend erkannt und eine Geschäftsidee daraus entwickelt. Ähnlich wie bei Dating-Plattformen „match“ das Online-Portal Kandidatenprofile mit Stellenanforderungen. Ein Algorithmus analysiert, wer zu wem passt und schlägt dem Bewerber das passende Unternehmen vor. Dabei bleiben die Profile so lange anonym, bis der Suchende sein Profil frei gibt.

Neben dem Abfragen von harten Fakten wie Ausbildung, Fähigkeiten und



Auch immer mehr Unternehmen wollen genauer wissen, wie Bewerber persönlich ticken. FOTO: PM/MASTER1305

Berufserfahrung, bietet das Heidelberger Start-up den Job-Bewerbern einen visuellen Persönlichkeitstest an. „Der IVPA kristallisiert, woher Menschen Energie beziehen, wie sie die Umwelt wahrnehmen, wie sie entscheiden und welche Lebensstile sie pflegen“, erklärt Zöllner. Der Test sei wissenschaftlich valide und beruhe auf Grundlagen des Myers-Briggs-Typenindikator-Test (MBTI). Er unterscheidet zwischen 16 verschiedenen Persönlichkeits- und vier Grundtypen. „Wenn ich vom Grundcharakter her näher beschreiben müsste, dann als Beamter, Kollegenfreund, Macher und Visionär“, berichtet Zöllner.

Wichtig können die Test-Ergebnisse vor allem für den Bewerber werden. „Ein Mensch mit ausgeprägten visionären Fähigkeiten wird kaum in einer Amtsstube mit täglicher

Routine glücklich werden“, erläutert der 24-jährige Instaffo-Gründer. Wiederum kann ein Beziehungstyp, dem seine Kollegen über alles gehen, vielleicht der ideale Change-Manager sein. Er hat Mitgefühl

Blaube. Die für das Recruiting verantwortliche Personalreferentin bei Verivox ist sich sicher: Liebe etwa eine Kollegin Details, werde der Umgang mit ihr leichter, wenn sie diese bekommt. Denn um entscheiden zu können, brauche ein faktenorientierter Mensch Sicherheit und die bekommt er durch belegbare Daten und Zahlen. „Wenn Sie ihm diese liefern, ist er ihr Freund“, bringt es die Personalerin auf den Punkt.

Bekannt aus IT-Abteilungen vieler Firmen ist auch der „Über-Geek“, der meist als Software-Entwickler oder Programmierer sämtliche Klischees des personifizierten „Nerds“ oder „Techies“ in sich vereint. Oft introvertiert, extrem intuitiv und kopfgesteuert ist er faktenorientiert und hat eine gute Weitsicht. Dem direkten Kontakt mit Menschen geht er aus dem Weg und beschränkt ihn auf digitale Kom-

munikation. „Wenn Sie diesen Kollegen brauchen, bringt es wenig, unvermittelt mit einer Tasse Kaffee in seiner Tür zu stehen und auf netter Kollege zu machen“, erklärt Blaube. Stattdessen sollte man eine nüchterne Mail mit klar beschriebener Problemstellung und einer Antwort-Deadline tippen. Mit hoher Sicherheit liefert die „Über-Geek“ die Lösung punktgenau, so die Personalreferentin.

Keine Freunde hat übrigens der Drückeberger, oft genannt „Schatten“. „Nicht mein Problem, nicht mein Job, nicht mein Fehler“, sind typische Floskeln, die er benutzt. Der Drückeberger ist ein Experte darin, so wenig wie möglich zu tun. Wenn etwas schief läuft, zeigt er mit dem Finger auf andere. Bekommt der Schatten irgendwann Managementaufgaben übertragen, mutiert er zur menschgewordenen Barrikade.

Christoph Zöllner wiederum hat für diesen Charakter eine Erklärung: „Es gibt ja Gründe, warum jemand unsichtbar sein will“, erklärt er. Mangelndes Selbstvertrauen oder notdürftiges Fachwissen können Ursachen sein. Chefs rät er, diesen Mangel etwa im Mitarbeitergespräch zu klären – vielleicht blüht der Schatten an einer neuen Stelle als Macher wieder auf.

Klar ist für Zöllner: Die Typologie muss nicht ein komplettes Arbeitsleben überdauern – vielleicht blüht der Schatten an einer neuen Stelle als Macher wieder auf. Klar ist für Zöllner: Die Typologie muss nicht ein komplettes Arbeitsleben überdauern – vielleicht blüht der Schatten an einer neuen Stelle als Macher wieder auf. Klar ist für Zöllner: Die Typologie muss nicht ein komplettes Arbeitsleben überdauern – vielleicht blüht der Schatten an einer neuen Stelle als Macher wieder auf.

Woche für Woche:

Rund 300 Jobangebote in Ihrer Zeitung und fast 10 000 Angebote online unter jobs.merkur.de

und kann Kollegen verstehen, die neue Aufgaben erhalten – oder sie dabei unterstützen, an einem fremden Standort heimisch zu werden.

„Auch im daily business hilft es, Kollegentypen einschätzen zu können“, sagt Marlen

BERUFSBILDER

Wer sein Hobby zum Beruf machen möchte, braucht Geduld und Durchhaltevermögen. Das gilt auch für angehende Schneider. „Man muss die Leidenschaft dafür haben“, sagt Nora Strutzke. Die 18-Jährige hat im vergangenen Herbst ihre Ausbildung zur **Textil- und Modeschneiderin** am Oberstufenzentrum für Textiltechnik und Bekleidung (OSZ) in Berlin begonnen. Obwohl sie Vorkenntnisse mitbringt, stellt sie die Ausbildung immer wieder vor Herausforderungen. Momentan arbeitet die Klasse an einer klassischen Bluse. Der Kragen sei das Schwerste, verrät Nora Strutzke. „Das sind so Sachen, an denen man verzwei-

feln kann.“ Qualitätsbewusstsein sei neben handwerklichem Geschick eine der wichtigsten Voraussetzungen für angehende Textil- und Modeschneider, erklärt Nathalie Schwarz, Ausbilderin und Sprecherin der Fachpraxis-Kolleginnen am OSZ. Ausbildungsinhalte sind die Herstellung von kleinen Serien, Mustern und Prototypen von Bekleidung, aber auch Heimtextilien und Taschen oder Rucksäcken. Nach zwei Jahren sind die Auszubildenden fertige Textil- und Modenäher.

Dann können sie direkt in den Job einsteigen oder noch ein Jahr für die Ausbildung zum Textil- und Modeschneider dranhängen. Dort spezialisieren sie sich auf einen Bereich: Prototypen und Serienfertigung, Schnitttechnik oder Arbeitsvorbereitung und Qualitätsprüfung. Neben dem Nähen und Zuschneiden geht es auch ums Drumherum: Lagerung, Kundenbetreuung und Vorbereitung für den Versand. Einen bestimmten Schulabschluss müssen Bewerber nicht vorweisen. Anfang der 2000er habe es in Deutschland einen Einbruch

in der Textilindustrie gegeben, berichtet Michael Assenmacher, Referatsleiter für technische Berufe beim Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK). Der Großteil der Branche konzentriert sich seitdem auf den Süden Deutschlands – oder ist ins Ausland abgewandert.

Das zeigt sich auch in den Ausbildungszahlen. So berichtet Marlies Dorsch-Schweizer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), dass die Zahl der Modenäher-Azubis in den vergangenen zehn Jahren um zwei Drittel zurückgegangen ist, die der Mode-



schneider-Azubis um die Hälfte. 2015 gab es in Deutschland noch rund 280 Azubis im Bereich Modenäher und rund 190 Azubis im Bereich Modeschneider.

Learning by doing: Praktisches Arbeiten steht bei der Ausbildung zur Textil- und Modeschneiderin im Mittelpunkt.

Um auf die aktuellen Entwicklungen in der Branche einzugehen, wurden die Inhalte der Ausbildung vor kurzem verändert. Im Zentrum stehen nun Materialien und neue Verarbeitungstechnologien. „Es entwickeln sich neue Fertigungstechniken – gerade, wenn man an den Bereich der Funktionstextilien denkt“, erzählt Michael Assenmacher. Auch im Bereich der Prototypenproduktion würden in Deutschland Fachleute gesucht, die komplexe Maschinen bedienen können.



Gut eingefädelt: Handwerkliches Geschick ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für die Ausbildung. FOTOS: DPA



Arbeitgeber müssen Mitarbeitern einen Einblick in ihre Personalakte gewähren und sie Kopien von den Unterlagen machen lassen. Das gilt für alle Daten, die den Mitarbeiter betreffen. FOTO: FRANZISKA GABBERT

BLICKPUNKT ARBEITSRECHT

Anspruch auf Einblick in die Personalakte

Mitarbeiter haben einen Anspruch darauf, ihre Personalakte beim Arbeitgeber einzusehen. Sie können auch Kopien davon machen, sagt Hans-Georg Meier, Fachanwalt für Arbeitsrecht. Er rät dazu, einmal pro Jahr Einblick zu nehmen.

In der Personalakte sind von der Bewerbung über Gehaltserhöhungen, Zwischenzeugnisse oder Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen alle Daten über einen Arbeitnehmer gesammelt. Haben Ar-

beitnehmer das Gefühl, dass in der Personalakte etwas falsch dargestellt ist, können sie eine Erklärung abgeben, die der Arbeitgeber der Akte hinzufügen muss.

Personalakte ist dabei übrigens ein inhaltlicher Begriff. Der Arbeitgeber muss Einblick in alle Daten gewähren, die den Mitarbeiter betreffen. Er kann das nicht verweigern, indem er zum Beispiel die Daten in unterschiedlichen Akten aufbewahrt und nicht alle davon Personalakte nennt. DPA



Oberbürgermeister Dieter Reiter begrüßte am 1. September die neuen Auszubildenden der BMW Niederlassung München. FOTO: BMW

AUSBILDUNGSSTART

Breites Spektrum an Möglichkeiten

Kfz-Mechatroniker, Fahrzeuglackierer oder Automobilkaufmann – das sind nur einige der verschiedenen Ausbildungsberufe, die bei der BMW Niederlassung München angeboten werden. Seit über 20 Jahren werden zum 1. September die neuen Auszubildenden im Hauptbetrieb am Frankfurter Ring durch die Geschäftsleitung begrüßt. In diesem Jahr werden 37 Ausbildungsstellen im kaufmännischen und 47 im gewerblich-technischen Bereich besetzt. Im gesamten Niederlassungsverbund Süd werden rund 100 junge Nachwuchskräfte ihre berufliche Karriere beginnen.

Das Spektrum der Ausbildungsmöglichkeiten ist dabei sehr breit: Neben den klassischen Ausbildungswegen der Automobilkauffrau/-mann oder Fahrzeuglackierer bietet die BMW Niederlassung München auch in diesem Jahr erneut den Ausbildungsweg Kfz-Mechatroniker/-in mit Schwerpunkt System- und Hochvolttechnik an, um

den Nachwuchs systematisch und nachhaltig auf die Technik von Elektro- und Hybridfahrzeugen vorzubereiten. Zudem wird erneut eine Ausbildungsstelle im Bereich Marketingkommunikation besetzt.

Peter Mey, Leiter des BMW Niederlassungsverbund Süd, und Dieter Reiter, Oberbürgermeister der Stadt München, heißen die Auszubildenden persönlich willkommen. Beide blickten auf ihre eigenen Erfolgsgeschichten zurück und machten den Berufsanfängern deutlich, dass man mit Engagement und Lernbereitschaft sehr viel erreichen kann.

Oberbürgermeister Dieter Reiter betonte vor allem die hervorragende Nachwuchsarbeit der BMW Niederlassung München und die Bedeutung für den Wirtschaftsstandort.

Die BMW Niederlassung München sei ein erstklassiger Fachbetrieb, der seit Jahren eine hervorragende Arbeit bei der Nachwuchsförderung leistet, so Reiter. LK

