

KLARTEXT

Wer erwartet was?

Wer Erwartungen ausspricht, lebt auch mit dem Risiko enttäuscht zu werden. Wer dieses Risiko bewusst trägt, hat eine größere Chance geschäftlich erfolgreich zu sein.

Was also können Chefs von ihren Mitarbeitern und umgekehrt, was können die Mitarbeiter von ihren Vorgesetzten erwarten? Mitarbeiterorientierung ist eindeutig Chefsache! Und die Führung beginnt bereits beim Vorstellungstermin. Sie präsentieren Ihr Unternehmen, stellen Fragen zum beruflichen Werdegang, interessieren sich für die Fachkompetenz, aber auch für die Umgangsformen des eventuell neuen Mitstreiters. Sie informieren unter anderem zu Arbeitszeiten, Geschäftsöffnungszeiten, saisonalen Mehrarbeitszeiten, Überstundenregelungen.

Lassen Sie den Bewerber im Team für einen Tag oder bei einem Auftrag mitarbeiten. Erleben Sie in der Praxis seine fachlichen Fähigkeiten und persönlichen Qualitäten. So kann andererseits der Bewerber nachvollziehen, wie Sie Arbeitsanweisungen geben, Absprachen treffen und überprüfen. Sprechen Sie offen über Ihre fachlichen und persönlichen Erwartungen. Interessieren Sie sich auch dafür, warum derjenige in Ihrem Unternehmen mitarbeiten möchte, welche Erwartungen er an Sie als Arbeitgeber hat. Beantworten Sie Fragen zur Stellenbeschreibung. Beobachten Sie aufmerksam, wie das Miteinander im Team abläuft. Hören Sie besonders konzentriert auf das, was Ihnen sozusagen zwischen den Zeilen mitgeteilt wird.

Treffen Sie keine voreiligen Entscheidungen. Lassen Sie sich und dem Bewerber ausreichend Zeit für ein Ja oder Nein.

Machen Sie einen Termin aus, wann Sie den Bewerber über Ihren Entschluss informieren. Halten Sie sich in jedem Fall an Ihre Absprachen.

Was Ihre Erwartungen angeht, so können Sie auf jeden Fall Eigenmotivation bei Ihrem Gegenüber voraussetzen:



Erwartungen müssen ausgesprochen werden

Jeder Ihrer Mitarbeiter hat ganz persönliche Motive, die ihn aktivieren Ziele zu erreichen und erfolgreich zu sein. Der wichtigste Aspekt sowohl für Angestellte als auch für Unternehmer ist Geld zu verdienen. Damit muss der Lebensunterhalt bestritten werden und materielle Wünsche gehen in Erfüllung. Soziale Anerkennung und emotionale Zufriedenheit stellen einen weiteren Antrieb dar. Fachkompetenz zählt ebenfalls zu den Motiven. Und schließlich ist es der Wunsch

Menschen erwarten zu viel und tun zu wenig.

Allen Tate (1899 bis 1979),
amerikanischer Schriftsteller
und Kulturkritiker

und die Möglichkeit sich selbst zu verwirklichen. Als Arbeitgeber sollten Sie die Fähigkeit Ihrer Mitarbeiter zur Eigenmotivation und deren persönliches Interesse am Erfolg immer im Blick behalten.

Viele Unternehmer gehen auf die Wünsche und Bedürfnisse ihrer Angestellten ein, in der berechtigten Hoffnung auf engagierte und motivierte Zusammenarbeit.

Auch flexible Arbeitszeitmodelle sind verbindlich. Fest vereinbarte Absprachen im Arbeitsvertrag regeln die Arbeitszeit. Wobei es für beide Seiten, für den Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Rechte und Pflichten gibt. Als Arbeitgeber sollten Sie Rechte aktiv geben und Pflichten

aktiv einfordern. So sind Sie glaubwürdig und werden ernst genommen. Verbindlich festgelegte Absprachen zur Mehrarbeit und zum Abbau der Überstunden tragen entscheidend zur Arbeitszufriedenheit bei.

Entsprechende Fachkompetenz ist die Voraussetzung, um Arbeitsaufträge auszuführen. Erwartungen, die Sie bezüglich des Arbeitsauftrags an Ihre Mitarbeiter haben, müssen klar und verbindlich ausgesprochen werden. Als Arbeitgeber sollten Sie sich für die Zuverlässigkeit, das fachliche Know-how und die Umgangsformen Ihrer Mitarbeiter interessieren. Damit drücken Sie Wertschätzung aus. Wertschätzende Umgangsweisen sind die beste Motivation.

Ein heißes Eisen ist häufig die korrekte Abrechnung, aber: Die Kasse muss stimmen! Als Arbeitgeber sollten Sie Inventurdifferenzen immer im Blick haben, Ihre Angestellten darüber informieren und bei der Suche nach den Ursachen mit in die Verantwortung nehmen. Mitarbeiterdiebstähle haben stets arbeitsrechtliche Konsequenzen. Auch darüber sollten Sie Ihre Angestellten zu Beginn des Arbeitsverhältnisses sachlich informieren. Einkaufspreise für Mitarbeiter sollten selbstverständlich verbindlich festgelegt sein. Materialien, die Arbeitnehmer für private Zwecke in Ihrem Unternehmen einkaufen, werden aufgeschrieben.

Verantwortung trägt jeder für sich selbst und in diesem Sinne bleibt auch jeder sein eigener Chef. Als Arbeitgeber sollten Sie Wert darauf legen, dass nicht übereinander, sondern miteinander gesprochen wird, Meinungen gehört und ernst genommen werden. Denn ein gesundes Arbeitsklima ist die beste Voraussetzung für ein gesundes Verkaufsklima.

Jeder Ihrer Mitarbeiter trägt mit seinem fachlichen und persönlichen Know-how entscheidend zum Unternehmenserfolg bei. Das unternehmerische Risiko liegt indes allein beim Chef. Ihre Aufgabe als Unternehmer ist es, Ihr Unternehmen verantwortungsbewusst zu führen.

Erwarten Sie von Ihren Mitarbeitern das Mögliche mit einem gemeinsamen Ziel: Geschäftserfolg und persönliche Zufriedenheit für Sie und Ihre Mitarbeiter.

Rosemarie Wagler,
Heilpädagogin und Supervisorin
Foto: Wagler

„Menschen fürs Grün“ nennt sich die Unternehmensberatung für Floristen und Gärtner. Sie besteht unter der Leitung von Rosemarie Wagler und Knut Steffen (Marketingberater für Einzelhandelsgärtner) seit 2001 und bietet Seminare, Workshops sowie Einzelberatungen an.

Kontakt: Untere Pleitenstraße 20a, 97297 Waldbüttelbrunn; E-Mail – info@menschen-fuers-gruen.de; Internet – www.menschen-fuers-gruen.de, Telefon/ Fax – 0931-40 54 36.