

Weiterbildung Die Handelskammer bildet zum geprüften Immobilienfachwirt aus Seite 69
Online Umfrage: Wie ist die Stimmung auf dem Hamburger Arbeitsmarkt? Wie sicher fühlen Sie sich in Ihrem Job? Abendblatt.de/job-o-meter

Haben Sie zu viel versprochen?

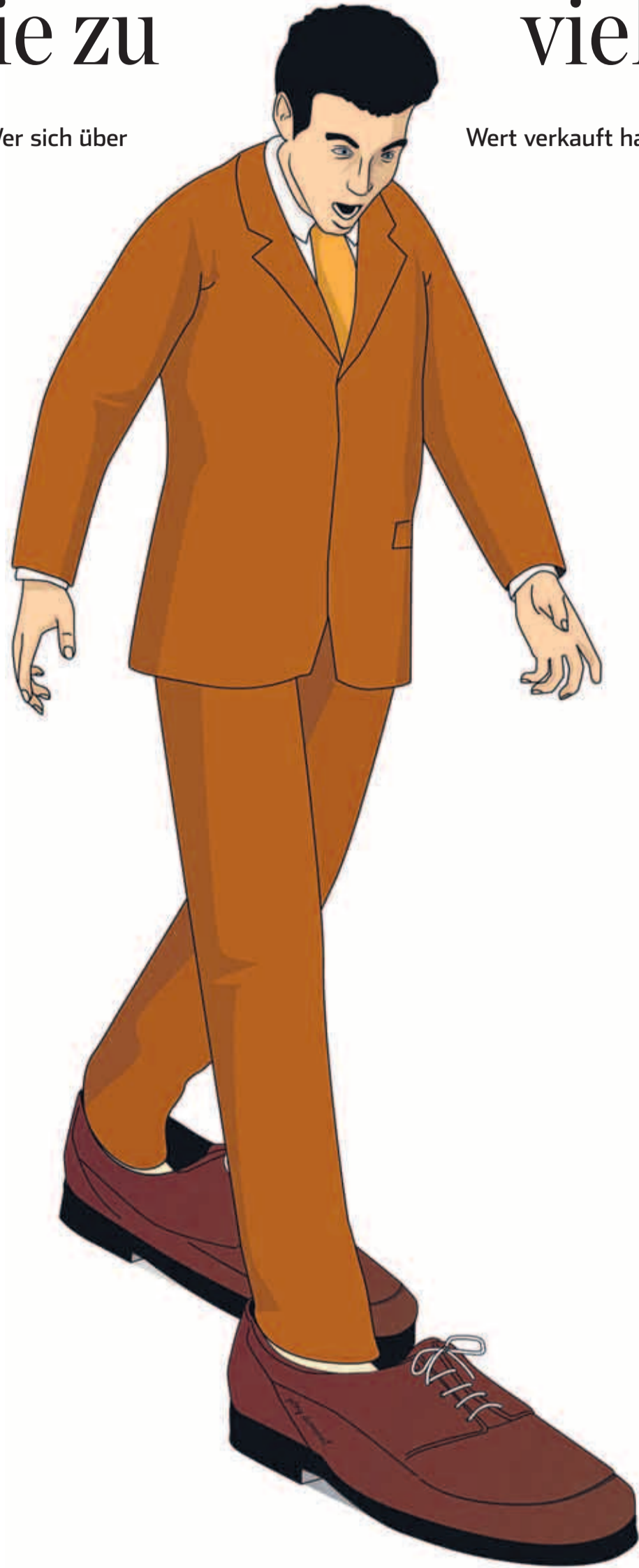
Probleme in der Probezeit: Wer sich über

ANDREA PAWLK

Im Bewerbungsgespräch ist es so leicht, Ja zu sagen: Ja, ich beherrsche die Office-Programme. Ja, ich habe hervorragende Kontakte zu den Einkäufern der Firmen A und B. „Das passiert immer wieder: Man bejaht die Erwartungshaltung des Personalers oder der Fachabteilung“, erklärt Gabriela Seyer, Inhaberin von Seyer Consulting in Kiel. „Entweder, weil man die Folgen nicht richtig einschätzen kann oder weil man den Job unbedingt haben will.“ Eigentlich menschlich, aber das böse Erwachen kommt in der Probezeit – wenn man merkt, der Job ist doch anspruchsvoller als erwartet. „Eine schwierige Situation“, sagt Seyer. „Man geht ja nicht einfach zu seinem Vorgesetzten und sagt: ‚Der Job ist zu groß für mich!‘“ Eine Lösung ist, darauf zu warten, dass man sich schon noch hineinfinden wird. „Aber besser wäre es, erst einmal ein Einarbeitungsbuch anzulegen“, rät Gabriela Seyer. Nicht zu verwechseln mit den Einarbeitungsleitfäden, die Firmen ihren Neulingen an die Hand geben. „Darin steht nur, was jemand aus Sicht des Unternehmens wissen sollte.“ In seinem persönlichen Einarbeitungsbuch notiert der neue Mitarbeiter vielmehr täglich, was er gelernt hat, was er nicht verstanden hat, wo er glaubt, Unterstützung finden zu können.

Wichtig ist, es sich einzugestehen, wenn die Arbeit nicht optimal läuft

Auch was er selbstständig nachlernen kann, sollte seinen Weg in das Notizbuch finden. Denn das ist natürlich erst einmal die schnellste und unauffälligste Hilfe fürs eigene Nichtwissen. „Wichtig ist aber vor allem, die eigene Situation zu reflektieren und es sich auch einzugestehen, wenn etwas nicht optimal läuft“, sagt Beraterin Seyer. Der nächste Schritt: analysieren, wer in der Situation am besten helfen kann. Das kann ein Vorgesetzter oder Kollege ebenso sein wie ein Personaler oder die Sekretärin. „Und dann gehen Sie mit einem Lösungsvorschlag auf denjenigen zu“, betont Gabriela Seyer. „Sagen Sie nicht nur: Mir fehlt etwas! Beweisen Sie gleich Ihre Lösungskompetenz.“ Doch nicht nur fachliche Fragen stehen dem Neuling im Weg. „Einsteiger haben es schwer, weil sie in eine gewachsene Gruppe hineinkommen“, erklärt Jessica Wahl, die als Personal Performance Coach in Berlin arbeitet. „Sie kennen weder die ungeschriebenen Regeln, noch die informelle Hierarchie im Team.“ Sich zurückhalten und beobachten, heißt ihr Rat. Denn Kritik sollte man sich anfangs besser schenken. „Selbst wenn man glaubt, es besser zu wissen“, betont Wahl. „Manchmal sind neue Mitarbeiter sehr motiviert und



Wert verkauft hat, gerät ins Straucheln. Tipps für den guten Einstieg

stellen sich gleich in den Mittelpunkt“, erklärt sie. „Doch das bedroht das Hierarchiesystem des Teams – und löst Widerstand aus.“ Ein denkbar schlechter Start in den neuen Job.

„Für den Anfang empfehle ich, das Gespräch mit jedem Kollegen einzeln zu suchen“, sagt Gerhard Winkler, Bewerbungsberater aus Neuenhagen bei Berlin. „Man stellt sich kurz vor und signalisiert: Ich bin da und interessiere mich dafür, was Sie machen.“ Allerdings sollte man die anderen nicht zu lange in Gespräche verwickeln. „Halten Sie die Leute nie auf. Das kommt schlecht an.“

„Integrieren Sie sich, suchen Sie Ihren Platz und versuchen Sie, die Beziehungs- und Kommunikationsverhältnisse zu entdecken“, rät Winkler. Wer redet mit wem? Wo stecken Konflikte? Wer hat welchen Machtanspruch? All das könne man durch Beobachten erfahren. Winkler: „Aber hüten Sie sich davor, Partei zu ergreifen.“ Die Gefahr bestehe – denn oft werde versucht, den Neuen zum „Seelsorger“ zu machen. „In so einer Situation ist es extrem klug, sich neutral zu verhalten.“

Jeder sollte er selbst bleiben – aber nicht alles von sich im Job zeigen

Trotzdem darf sich der Neue nicht auf Dauer verbiegen, sondern muss ein gleichberechtigtes Teammitglied werden. „Jeder sollte er selbst bleiben“, betont Jessica Wahl, „aber gleichzeitig gut überlegen, welche Seiten er im neuen Job von sich zeigen kann.“ Laufen etwa alle in Jeans und Sneakers herum, könne man sich durchaus anpassen und auch mal wieder mit Jeans ins Büro kommen. „So betont man Ähnlichkeit“, erklärt Wahl. „Je ähnlicher man seinem Team ist, umso besser findet man sich auch hinein.“ Es gehe darum, die richtige Mischung zwischen Anpassung und Individualität zu finden. Wahl: „Letzten Endes wird man nur dann anerkannt, wenn man zu sich selbst steht.“

Auf diesen Balanceakt macht auch Gabriela Seyer aufmerksam. „Wenn alle immer zusammen Mittag essen, man selbst aber lieber mal eine halbe Stunde Ruhe haben möchte, muss man abwägen“, sagt sie. Jeden Tag mitzugehen, obwohl man eigentlich Zeit zum Auf tanken benötigt, könne nicht die Lösung sein. „Stattdessen sollte man dazu stehen, dass man zwischendurch mal ein bisschen frische Luft braucht – und das dann den anderen gut erklären.“ Sich stillschweigend der Situation zu entziehen, sei eine schlechte Lösung.

Kollegen sind auch mal unfreundlich, sogar ganz ohne böse Absicht

Bewerbungsberater Gerhard Winkler rät, Äußerungen der Kollegen nicht auf die Goldwaage zu legen. „Man geht immer davon aus, dass alle Menschen ihre Handlungen voll unter Kontrolle haben“, sagt er. „Aber Menschen sind oft ungeschickt und verhalten sich auch mal unfreundlich – ganz unabsichtlich.“ Der Einsteiger solle seinem neuen Team darum erst einmal Vorschusslorbeeren geben. „Aber wenn jemand permanent eine Grenze überschreitet, muss man ihn darauf ansprechen.“ Winkler warnt davor, sich zu schnell eine Meinung über sein neues Unternehmen zu bilden: „Nehmen Sie sich Zeit, und reagieren Sie auf keinen Fall vorschnell. Auch wenn Sie am ersten Tag vielleicht schon enttäuscht sind.“

Vergessen sollte der Neuling auch nicht, dass nicht nur er sich in der Probezeit zu bewähren hat, sondern auch sein neuer Arbeitgeber sich des Mitarbeiters wert erweisen muss. „Häufig gehen gute Kandidaten wieder, weil sie nicht die Bedingungen im Unternehmen vorfinden, die ihnen vorab versprochen worden sind“, sagt Gabriela Seyer. „Doch statt den Schnabel aufzumachen, sind sie eingeschnappt.“ Die meisten Fallstricke in der Probezeit legt doch immer noch die Kommunikation.

Unternehmenssicht: „Der wächst da schon rein“

„Viele Unternehmen unterschätzen die Wichtigkeit der Probezeit eklatant“, sagt Unternehmensberater Jörg Knoblauch (Autor von „Die Personalfalle“, erschienen im Campus Verlag 2010).

„Sie denken: Na ja, der neue Mitarbeiter erhält eine Einweisung in sein neues Tätigkeitsfeld, ins Tagesgeschäft wächst er so langsam rein, und der

Rest findet sich schon irgendwie.“ **Mitarbeitergespräche** sollten während der Probezeit mehrfach geführt werden. Ideal: nach vier Wochen, nach drei Monaten sowie drei Wochen vor Ablauf. **Ein Einarbeitungsleitfaden** gibt vor, was neue Mitarbeiter wann kennenlernen sollten: Abteilungen, Abläufe, wichtige Kollegen.

Mentorenprogramme haben sich zur Einarbeitung bewährt. Dabei wird dem neuen Mitarbeiter ein erfahrener Kollege zur Seite gestellt. Er ist die erste Anlaufstelle bei Fragen und Problemen, aber er ist auch dafür verantwortlich, den Neuen mit allen wichtigen Personen und Prozessen im Unternehmen bekannt zu machen. (apa)

BUCH DER WOCHE

Reden müsste man können

PIA ENGEL

Inhalt: Nur derjenige, dem zugehört wird, kann seine Ziele erreichen. Wer also beruflich oder privat überzeugen will, so lautet die Kernthese von Harald Scheerer, muss zuerst Herz und Ohr des Zuhörers gewinnen. Der Schlüssel dieses Ratgebers, der völlig überarbeitet in der zehnten Auflage vorliegt, ist die eigene Grundhaltung, andere Meinungen zu akzeptieren. Der Autor nennt es partnerfreundliches Verhalten. Der Schwerpunkt liegt dabei weniger auf den handwerklichen Fertigkeiten als auf der Sprache. Formulierungsübungen helfen dabei, den Gesprächspartner für sich zu gewinnen. Sei es durch aufmerksames Zuhören oder das respektvolle Reagieren in Situationen, in denen man sonst aufbraust. Häufig klingt das banal und die Übungen wirken irgendwann ermüdend.

Präsentation: Das Buch wirkt wie eine ausformulierte Rede an den Leser, dem sich der Inhalt auch durch die zusammenfassenden Stichworte am Seitenrand erschließt. Einige Comics lockern den Text veranschaulichend auf. Die Übungen setzen sich gut erkennbar vom Rest des Textes ab. Nur das Inhaltsverzeichnis gibt manchmal mit unklaren Kapitelüberschriften Rätsel auf – das ist nicht sauber strukturiert.

Praxiswert:

Harald Scheerer erhebt nicht den Anspruch, universelle Lösungen vorzugeben, sondern gibt ganz praktische Hinweise zur Rede. Die Tipps zu Manuskript, Vorbereitung der Rede und gegen Lampenfieber sind sehr gut umsetzbar. Er bezieht sich auf Vortrags- und Gesprächssituationen im (Berufs-) Alltag. Anekdoten und lebensnahe Beispiele bereichern diesen Rhetorik-Trainer, der so gut ist, weil er niemanden dreschieren will.

Verlosung: Vom Buch der Woche verlost das Abendblatt fünf Exemplare. Und so sind Sie dabei: Wählen Sie die **Gewinnhotline (01378) 40 34 67** (50 Cent pro Anruf aus dem Festnetz) und geben Sie das Stichwort „Reden“ an. Oder schreiben Sie eine Postkarte an: Hamburger Abendblatt, Beruf & Erfolg, Stichwort „Reden“, 20644 Hamburg. Teilnahme-schluss ist der 19. Oktober 2010. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.



„Reden müsste man können“ von Harald Scheerer, Gabal Verlag, 168 Seiten, 24,90 Euro

Was macht eigentlich ...

... ein **Synchronsprecher?** Matthias Klimsa leiht dem Comic-Kater Garfield seine Stimme

CHAN SIDKI-LUNDIUS

Wer kennt ihn nicht, den fetten, faulen Comic-Kater Garfield? Einer, der eine besonders innige Beziehung zu dem gezeichneten Stubentiger entwickelt hat, ist der Hamburger Synchronsprecher Matthias Klimsa, 39: Seit vergangem Jahr ist der Schauspieler die deutsche Stimme von Garfield.

Für die Synchronisation wird der fremdsprachige Text in Filmen ins Deutsche übersetzt und den Schauspielern – oder Comicfiguren – quasi „über die Lippen gelegt“. Synchronsprecher sprechen ihre Rollen entweder einzeln ein oder spielen in sogenannten Ensemble-Takes mit, bei denen Szenen mit mehreren Personen synchronisiert werden. Ein Film ist dann perfekt, wenn der Zuschauer keine Sekunde das Gefühl bekommt, jemand anderen zu hören als die Person, die er auf Bildschirm oder Leinwand sieht.

Die größte Herausforderung für Synchronsprecher besteht darin, alle Emotionen und Charaktereigenschaften der Rolle mit ihrer Stimme wiederzugeben – und das auch noch möglichst exakt zu den Lippenbewegungen. Wegen der unterschiedlichen Aussprache ist das natürlich nicht immer möglich. Damit der Gesamteindruck passt, müssen immer wieder Abstriche in Betonung und Inhalt gemacht werden.

Als Grundlage für die Synchronisation dient ein sogenanntes Dialogbuch.

Es orientiert sich in aller Regel an der Originalfassung des Films, kann allerdings auch davon abweichen, wenn es sinnvoll erscheint.

„Gerade Comicfiguren zu synchronisieren, kann manchmal sehr anstrengend sein“, sagt Matthias Klimsa. „Sie geben teilweise nicht alltägliche Geräusche von sich, da muss man manchmal sehr kreativ werden.“ Die Garfield-Folgen werden im Studio der Hamburger Synchron neu besprochen. Das Unternehmen ist auf die Synchronisation von Filmen und Fernsehserien auf Deutsch und Englisch spezialisiert. Bis zu drei Folgen der Garfield-Serie spricht Matthias Klimsa pro Tag. Dabei arbeitet er in einem abgedunkelten, schallgeschützten Raum des Studios. Ein

Perspektiven

Synchronsprecher arbeiten fast ausschließlich als Freiberufler. Sie werden meistens nach der Anzahl der Takes, also der gesprochenen Szenen, bezahlt. Aber auch Pauschalen sind möglich. **Honorare** von bis zu 900 Euro pro Woche sind keine Seltenheit. „Stars“ verdienen deutlich mehr. **Neue markante Stimmen** sind gesucht, auch wenn der Markt leicht rückläufig ist. (csl)

kleines Leselämpchen erhellt Buch und Mikrofon für die Sprecher. Hinter einer Glasscheibe im Regieraum kontrollieren ein Tonmeister und ein Dialogregisseur das Geschehen. Häufig werden die Sprecher auf jeweils einem eigenen Kanal aufgenommen, auch bei Dialogen. Im Computer werden mit digitaler Aufnahmetechnik die verschiedenen Kanäle dann wieder zusammengemischt. „Schauspielerisches Können ist eine Grundvoraussetzung für das Synchronisieren. Wichtig sind außerdem eine gute Auffassungsgabe sowie die Fähigkeit, sich in eine Figur einfühlen zu können“, erklärt Klimsa, der unter anderem auch schon dem amerikanischen Schauspieler Vince Vaughn seine Stimme geliehen hat. Es gibt keinen geregelten Zugang zu dem Beruf.

Außer bei Filmen kommen Synchronsprecher auch zum Einsatz, wenn es darum geht, Hörbücher zu sprechen oder Werbespots zu synchronisieren. Auftraggeber sind in erster Linie Synchronstudios. Sie versuchen, Synchronsprecher möglichst immer dieselben Originale sprechen zu lassen – damit man Johnny Depp oder Julie Dench auch im Deutschen immer gleich an der Stimme erkennt.

Matthias Klimsa hat somit beste Chancen, noch lange die deutsche Stimme von Garfield zu sein. „Ich mag rebellische Figuren. Der Kater ist mir wirklich ans Herz gewachsen“, sagt sein deutscher Sprecher.



Information und Bestellung unter www.abendblatt.de/bibliothek

ANZEIGE

KOMPASS



Erst das Herz, dann den Mund öffnen

EINE ANALYSE VON JON CHRISTOPH BERNDT

Wer im Berufsleben erfolgreich sein will, muss sich bemerkbar machen, sich durchsetzen. Das stimmt. Nur – es reicht nicht. Ganz langsam setzen sich andere Qualitäten durch: Empathie, Ausgewogenheit, Abwägung, Einsicht, Fairness.

Solche Charakterzüge brauchen viel mehr Anerkennung in Wirtschaft und Gesellschaft. Zu oft erfordert es in kühler Konferenzrunde viel Mut, erst die eigene Fassade aufzubrechen und dann die der anderen. Doch es tut sich was: Wer Gefühle zeigt und entwarfende menschliche Ehrlichkeit, ist kein Verlierer mehr. Vielmehr sind die angehenden Weicheier von heute die wahren Gewinner von morgen.

Bahnchef Rüdiger Grube ist so ein Mensch. Beim Thema Stuttgart 21 vertritt er einerseits klar die wirtschaftlichen Interessen seines Unternehmens, das muss er als dessen oberster Angestellter auch. Im selben Atemzug gibt er aber zu erkennen, dass er selbst nicht alles weiß und wissen kann: „Lasst uns gemeinsam die Experten anhören. Die Wahrheit muss endlich auf den Tisch.“ So spricht und handelt einer, der den Chefposten weder geerbt noch gewonnen hat: Rüdiger Grube war nach der Realschule Gewerbelehrer und machte auf dem zweiten Bildungsweg richtig Karriere. Da lernt man Demut und emotionale Intelligenz.

Woran spürt man, ob jemand ein wahrer Gewinner ist? Nicht unbedingt am Geldbeutel. Aber sicherlich daran, wie jemand die wirklich wichtigen Ziele erreicht – mit Respekt. Kreativität und klugen Prinzipien. Wer das tut, wird verstanden und fühlt sich auch so. Das sorgt für Gewinn im Herzen. Es erhält die Lust am Tun und ist endlich mal ein Wertbeitrag zur ermüdenden Diskussion darüber, wie man den Burn-out vermeidet.

Ganz einfach: Erst das Herz aufmachen, dann den Mund. Wichtig dabei ist zu wissen, dass man all das, was Empathie, Ausgewogenheit, Abwägung, Einsicht, Fairness ausmacht, sehr wohl in der Ausbildung und auf der Uni lernt. Es gibt nur keine Noten dafür. Noch nicht.

Unser Autor Jon Christoph Berndt ist Marken-experte, Management-Trainer und Keynote-Speaker. Im Internet unter: www.human-branding.de

WER VERDIENT WIE VIEL? SAP-Berater			
Jahresbrutto, ohne Personalverantwortung			
Gesamt	Unteres Quartil*	Median**	Oberes Quartil
	48875	58600	71464
Frauen	46745	54800	67750
Männer	49200	59850	72200
Nach Alter			
25 Jahre	41752	45738	51697
35 Jahre	54000	63000	73000
45 Jahre	61440	71400	82000
Nach Unternehmensgröße			
Bis 100 Mitarbeiter	45040	51140	64000
101–1000	48000	57200	67524
>1000	51468	62700	75000

* Quartil = Ober- oder unterhalb dieses Wertes verdienen nur noch 25 % besser oder schlechter.
 ** Median = 50 % verdienen mehr, 50 % weniger
 PERSONALMARKT