



Luege, lose, laufe

Die ersten Monate am neuen Arbeitsplatz sind eine Herausforderung. Wer Lernbereitschaft zeigt und die Betriebskultur respektiert, ist gut gerüstet.

Text: Elias Kopf

□ «Man soll sich in der Znüni-Pause nicht auf den Sessel des Chefs setzen und vor allem zuerst einmal schauen, ob die andern überhaupt eine Znüni-Pause machen», schreibt Alex Felder vom Institut für angewandte Psychologie in Basel all jenen ins Stammbuch, die eine neue Stelle antreten. Für Betriebsneulinge gelte die Strassenverkehrsregel aus dem Kindergarten: luege, lose, laufe.

Man tut gut daran, zuerst einmal das neue Umfeld zu sondieren, statt alles sogleich auf den Kopf stellen zu wollen: «Ich hatte mir zum Ziel gesetzt, in kürzester Zeit möglichst viel von der Erfahrung meiner Arbeitskollegen zu lernen und dadurch rasch Fortschritte zu machen», erinnert sich Lukas Hengartner, der den Einstieg als Controller beim Elektrotechnikkonzern ABB erfolgreich hinter sich hat. Man solle sich durch gute und beständige Arbeit für weitere Aufgaben empfehlen. Auf keinen Fall dürfe man überheblich sein, so Hengartner. Denn mit Besserwisserei blitzt man

ab; die alten Hasen im Betrieb wissen sehr genau, wieso sie etwas gerade so und nicht anders machen.

Falls man dennoch unbedingt schon in den ersten Wochen eine Veränderung anregen will, dann trägt man seine Ideen besser nicht als Kritik vor, sondern lässt sie über unverbindliche Ich-Botschaften einfließen – «etwa indem man auf positive Erfahrungen in anderen Betrieben hinweist», rät Felder.

IN DEN SPIEGEL SCHAUEN

Auch wer von der ersten Minute an schuffet wie ein Berserker, setzt damit bloss seine

Teamkollegen unter Druck und macht sich als Streber unbeliebt. Es gebe in jeder Gruppe ungeschriebene Regeln, wann man zu viel oder zu wenig arbeite, so Felder. Da gilt es als Greenhorn genau hinzuschauen, was die Gruppenkultur zulässt.

TÄTSCHMEISTER UND GRAUE EMINENZ

«Teils rührt anfänglicher Übereifer auch daher, dass sich jemand zu ehrgeizige Ziele setzt und damit den andern ins Gehege kommt», weiss Beatrice Erb, Inhaberin der Beratung plus Entwicklung GmbH in Winterthur. Dies löse dann unnötige Revierkämpfe aus. Gelegentlich stecken hinter Ellbögeleien auch festgefahrene Betriebsmuster, die sich nicht so einfach aus der Welt schaffen lassen. Als Newcomer kann man sich viel Ärger ersparen, wenn man zuerst einmal eruiert, wie das Unternehmen tickt: Wer ist der Tätschmeister, wer ist die graue Eminenz? Was sind die informellen Abläufe? Zu Kompetenzgerangel kommt es auch rasch, wenn man jemandes Vorgesetzter wird, der diese Position selbst gerne gehabt hätte, oder wenn man als «junger Schnösel» ein Team mit Veteranen führen soll. Erb: «Wird in solchen Fällen die Funktion regelrecht in Frage gestellt, braucht es ein klärendes Wort aus der Chefetage.»

Doch bedeutet längst nicht jede Kritik einen Angriff auf die eigene Position. Gerade in den ersten Monaten muss man auch den einen oder anderen unsanften Fingerzeig wegstecken können. «Kritik überschlagen und dann angemessen reagieren», rät Erb. Oft habe man ja als Neuling bloss zu wenig Informationen, sodass sich das Problem rasch aufklären lasse. Bei stichhaltigen Vorwürfen braucht es dagegen die Bereitschaft, selbstkritisch in den Spiegel zu schauen. Verbesserungsvorschläge anzunehmen und den Missstand zu beenden sei allemal besser, als sich mit Rechthaberei ins Abseits zu manövrieren, betont Felder. Bei ungerechtfertigten Anwürfen solle man die Angelegenheit dagegen auf der fachlichen Ebene mit Sachargumenten klarstellen und eine Personalisierung oder Emotionalisierung des Konflikts bewusst vermeiden.

KEINE STARKEN PARFÜMS

Sowieso sollte man im persönlichen und emotionalen Bereich in den ersten Monaten Zurückhaltung walten lassen. Um sich im Team seinen Platz zu schaffen, muss man zwar offen sein und auf die Kollegen zugehen. «Insbesondere soll man für die Tätigkeit der anderen Interesse zeigen», rät Beatrice Erb. Das führe zu Anknüpfungspunkten. So war etwa für Lukas Hengarter beim Jobantritt bei der ABB nicht nur das gemeinsame Mittagessen mit den Arbeitskollegen

selbstverständlich: «Ich glaube, dass es mir auch oft gelang, fachlich positiv zu überraschen, da man noch nicht allzu hohe Erwartungen an mich hatte.»

Mit privaten Freundschaften lässt man sich dagegen besser Zeit, um übereilte Allianzen, die man später womöglich bereut, zu vermeiden. Felder warnt: «Sich mit privater Kumpanei anbieten zu wollen, ist ein Schuss in den Ofen. Man ist ja zum Arbeiten hier.» Somit gilt für Betriebsapéro und Arbeitsausflug: Unbedingt mitmachen, aber punkto Alkohol und Lautstärke dem Platzhirsch den Vortritt lassen. Denn Pluspunkte sammelt man nicht mit Sauglattismus, sondern indem man das ABC des Zusammenlebens pflegt: Pünktlichkeit, Sauberkeit, Ernsthaftigkeit, Verlässlichkeit, Anstand, Anpassungsfähigkeit, Lernbereitschaft. Dies legt die Basis für Respekt und dauerhafte Arbeitsfreundschaften.

Zum guten Umgangston gehört auch, dass man punkto Outfit auf die Firmengepflogenheiten Rücksicht nimmt: Hemd und Krawatte sind in der Bankwelt ein Muss, in einer kreativen IT-Bude hingegen ist man mit Bügelfalten overdressed. Bei Frauen ist der Spielraum zwar etwas grösser. Zurückhaltung ist jedoch punkto Ausschnitttiefe und Absatzhöhe angebracht. Und vor allem: «Penetrante Parfüms sind am Arbeitsplatz verfehlt», warnt Beatrice Erb.

«NICHT MIT MIR»

Wer mit seinem Auftreten auf die Firmenkultur Rücksicht nimmt und einen guten Draht zu den Kollegen aufbaut, kann bei Stress und Überforderung leichter Unterstützung mobilisieren. Denn Menschen sind grundsätzlich hilfsbereit. Man muss aber den Mut finden, seine Befindlichkeit zu äussern. Bei allgemeinen Problemen wendet man sich eher an seinen Firmen-Götti oder an einen Kollegen. Ist dagegen das

übergeordnete Stellenziel betroffen, braucht es zusätzlich den Chef.

«Auch die Vorgesetzten sollten sich ja von Zeit zu Zeit erkundigen, wie der Neue mit seinen Aufgaben klar kommt», meint Beatrice Erb. Kommt der Chef nicht von selbst auf einen zu, dann sollte man nach etwa einem Monat um ein Feedbackgespräch bitten. Dabei kann man nicht nur fragen, ob die Leistung stimmt und wo man sich noch verbessern muss, sondern auch eine allfällige Überforderung zur Sprache bringen.

Zum Teil rühre das Gefühl der Überforderung auch von zu hohen Ansprüchen an sich selbst. Daher solle man sich zuerst einmal fragen, ob man sich nicht selbst unnötig unter Erwartungsdruck setzt, rät Erb. Zudem müsse man damit rechnen, dass einem am Anfang auch einmal ein frostiger Wind ins Gesicht blasen könne: Erb: «Dahinter steckt meist kein böser Wille, sondern die Kollegen wissen es schlicht nicht besser oder sind halt nicht so rücksichtsvoll, wie man das gerne hätte.»

Vielleicht erhält man auch die Quittung dafür, dass man der Firmenkultur zu wenig Beachtung schenkt; wer zum Beispiel ständig die falschen Leute duzt, kann sich gehörig in die Nesseln setzen. Es wäre daher vorschnell, sogleich die Diagnose «Mobbing» zu stellen, bloss weil einem jemand die kalte Schulter zeigt. Trotzdem, so Alex Felder, gilt es in dieser Situation wachsam zu sein und von Anfang an klar zu signalisieren: «Nicht mit mir, ich bin hier nicht der Prügelknabe.»

In seltenen Fällen kann es vorkommen, dass man die Sache nicht selbst steuern kann, sondern sich einer eingespielten Gruppe von Tätern gegenüber sieht – mit einem Chef, der einfach zuschaut oder aus dem Hintergrund sogar selbst mitmacht. Dann hilft nur eins: seine Siebensachen packen und eine neue Stelle suchen. ■

Dos & Don'ts für Grünschnäbel

- ▷ Outfit und Parfum auf Betriebskultur abstimmen statt als Firmen-Punk provozieren zu wollen.
- ▷ Auf die Kollegen zugehen statt sich zu ärgern, dass man zu wenig integriert wird.
- ▷ Kontakte auf der fachlichen Ebene knüpfen, private Anbiederung dagegen vermeiden.
- ▷ Aus Kritik lernen statt andere zu kritisieren.
- ▷ Das in der Firma bestehende Know-how respektieren und darauf aufbauen statt alles umkrepeln zu wollen.
- ▷ Realistische Erwartungen an sich selbst stellen statt den Betriebs-Superman zu spielen.
- ▷ Sich bei Überforderung outen und Hilfe anfordern statt mit schlechter Arbeit zu enttäuschen.
- ▷ Mobbing: Von Anfang an Klarheit schaffen statt sich in die Opferrolle abdrängen zu lassen.
- ▷ Sich auf den Jobeinstieg konzentrieren statt seine Kräfte in Hobby und Ausgang zu ver-ausgaben.