

Stellenstart

Viele Menschen denken, sie müssten von Beginn an eine Leistung erbringen, wie wenn sie schon lange eingearbeitet wären. «Ich möchte beweisen, was ich kann – das erwartet man doch von mir?»

Wer für bestimmte Aufgaben mit bestimmtem Fachwissen engagiert wurde, kann das bald im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten beweisen, kann seinen Job inhaltlich ausfüllen. Hingegen gibt es neben dem Fach- das Firmenwissen. Wieso tut man hier dieses so und jenes anders. Da ist es angeraten, sich zu gedulden, neugierig die Eigenheiten kennen zu lernen, die Hintergründe verstehen zu lernen. Da sind Fragen angebracht. Wer verständiges Interesse zeigt, nachfragt, tut sicher nichts Falsches.

Man hört ab und zu, dass neue Besen besser fegen täten, neue Mitarbeitende noch nicht betriebsblind seien, darum sei frische Kritik durchaus erwünscht. «Ist das so oder setze ich mich dann in die Nessel?»

Frühe Kritik ist weder falsch noch richtig. Es gilt eigentlich dasselbe wie in Frage 1). Der frische Blick auf vielleicht eingefahrene Geleise, noch frei von Betriebsblindheit ist wertvoll. Andererseits ist da das noch fehlende Firmenwissen. Wenn der oder die Neue erst mal nachfragt, sein «Vorurteil» hinterfragt, um Hintergründe, Entstehen von etwas zu verstehen, zum Beispiel sich wertschätzend, nicht kritisierend erkundigt über die guten Gründe, etwas so und nicht anders zu machen, wird das die anderen zum Nachdenken anregen. Wenn tatsächlich etwas Substantielles an der Sache ist, wird das interessierte Nachfragen möglicherweise Echo haben.

An Neuen wird oft die noch nicht erworbene Betriebsblindheit geschätzt und darum sei Kritik theoretisch erwünscht. Wer also mit Charme und Diplomatie seine Frische einbringen kann, soll es tun, bitte aber immer wertschätzend.

Vielleicht gibt es ja einen Auftrag, Verbesserungsbedarf zu kommunizieren. Wenn das so ist, dann richten Sie ihre Beobachtungen nicht an alle, sondern an die Auftraggebenden (ohne speziellen Auftrag nur unter vier Augen an geeignete Ansprechpersonen).

Wer als neuer Partner der Familie vorgestellt wird, darf mit einer Mischung von zurückhaltender, prüfender bis spontaner und offener Aufmerksamkeit rechnen. Genau so geht es neuen Mitarbeitern in einem Team einer Abteilung. So fällt oft die Frage: «Wie kann ich mich auf eine gute Art einführen?»

Ich wiederhole mich: Freundlich wertschätzend und spontan neugierig sein. Sich für die Menschen interessieren: «Wie bist du zu deinem breiten Fachwissen gekommen?»; «Dieses Projekt muss Sie sehr beansprucht haben – wie haben Sie das so gut hingekriegt?» Natürlich sein, sich selber sein, und eben interessiert, neugierig, offen, lernfreudig. Auch wenn man etwas zu sagen hat, nicht Besserwisser/in spielen.

www.be-Werbung.ch

Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber

Stellenstart

An vielen Orten scheint der Brauch zu herrschen, dass «Neue» ihren Einstand geben. Wie hat man da vorzugehen?

Die Frage ist doch wohl auch, was man mit Einstand meint? Ist es eine einfache Einladung zu Kaffee und Gipfeli oder Kuchen in der üblichen Kaffeepause, ist es ein regelrechter Apéro mit Prosecco und Häppchen? Wenn es eher das Zweite sein soll, dann nach Feierabend.

Was ist eigentlich der Sinn des Einstandes? Einfach ein geselliges Beisammensein, das Kennenlernen der Leute? Vermutlich beides. Wenn schon könnte man das mit System aufziehen – mit einem geleiteten Austausch zum Beispiel: «Ich bitte euch, mir eine Person nach der anderen zu erzählen, was ihr hier für Aufgaben und Funktionen habt im Räderwerk des Betriebs, seit wann ihr da seid und so weiter». Oder mit einer lustigen Komponente, die meist auch für die, dies sich vermeintlich gut kennen, Neues bringt: «Ich bitte euch, je vier Sachen über sich zu erzählen, eine davon erfunden und wir finden dann gemeinsam heraus, was nicht stimmt.»

Wann soll man das wagen? In der ersten Woche?, nach zwei, drei vier Wochen? Nach der Probezeit? Natürlich gibt es der Unternehmenskultur entsprechend auch Gewohnheiten, denen man nicht zwangsläufig und unkritisch nachleben muss, die man aber auch nicht trotzig verweigern soll. Ich würde empfehlen einige Wochen abzuwarten, sich zuerst sachlich einzuführen und wenn, dann einen überschaubaren, also eher kurzen Anlass, eher gegen Ende oder nach der regulären Arbeitszeit, und wenn nicht in der Firma, dann ganz in der Nähe zu planen.

Die Leute in der Abteilung gehen ab und zu nach der Arbeit etwas trinken. Soll ich da mitgehen? Mich gar einladen? Oder andere einladen?

Wer sind die Leute? Alle Mitbenutzer des Grossraumbüros? Zwei, drei Leute aus dem eigenen Team? Werde ich eingeladen oder dränge ich mich auf? Gehen die jeden Abend zum Feierabend-Drink oder ist das eine zu schätzende Rarität?

Ich würde da mal «aktiv abwarten», zu wem, wo und in welcher Qualität sich Beziehungen entwickeln. Würde einschätzen, wie der Stellenwert von Einladungen zu beurteilen ist usw. Wenn mein Gefühl gut ist, die Zeit vorhanden, würde ich eine Einladung nicht ablehnen.

Selber Einladungen aussprechen täte ich durchaus, wenn ich eine gewisse Vertrautheit mit Team, Gepflogenheiten und einzelnen Menschen gefunden hätte – für den einen ist das früher, für den andern später. Also zum Beispiel nach dem Einstand, falls es den geben sollte. Die Intuition...

«Du» oder «Sie», wer bestimmt was und wann ist es Zeit für das Du?

Die klassische Regel, dass der Ältere oder Höherrangige das «Du» anbieten, hat nicht ausgedient. Nun gibt es aber Kulturregeln. Unter Berufsberatern sagen sich alle das «Du». Bestimmte Firmen haben das zur Regel gemacht. Neue werden sofort ihres Nachnamens entkleidet. Ein Ingenieur in einem Hightech-Betrieb erzählte, dass er nur zu Leuten mit Krawatten «Sie» sage, weil das mit grösster Wahrscheinlichkeit Externe seien. Es gibt formellere Kulturen, wo es abzuwarten gilt. Als Neuer würde ich zurückhaltend sein mit eigenen Angeboten, wenn die Kultur nicht eindeutig ist.

www.be-Werbung.ch

Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber

Stellenstart

Es ist nicht meine Art zu heucheln, mich anzubiedern oder gar zu kriechen. Wie komme ich trotzdem zu guten Kontakten im neuen Umfeld?

Siehe unten bei Netzwerkarbeit. Es ist weder nötig noch angebracht, sich um der guten Beziehung willen, bei jemandem einzuschmeicheln oder bei anderen aus rein taktischen Gründen Distanz zu halten. Wohlwollen bei anderen entsteht durch Ihre Echtheit, Geradheit, Offenheit, die «richtige» Mischung von Spontaneität und Zurückhaltung.

Mitreden, im Kontakt sein können ist schön, wie aber verhalte ich mich, wenn interne Schmutzwäsche gewaschen wird (alles neu für mich) und (vielleicht) meine Stellungnahme erwartet wird.

Man kann sich aus Gespräche verabschieden, in dem man nur zuhört, indem man weggeht... Grundsatz soll sein, dass das eigene Urteil wichtiger ist und wachsen soll. Ich würde also auf keinen Fall mitlästern, bestätigen was ich gar noch nicht genau beurteilen kann oder Lästergeschichten über den letzten eigenen Chef einflechten. Alles was man erzählt, wie man spricht, sagt auch etwas über einen selber aus – der berühmte Selbstoffenbarungsaspekt.

«Man spricht immer von Networking! Das sei wichtig im Betrieb – wie fange ich das an?»

Einer meiner Klienten hat mal gesagt: «Jede und jeder hat etwas, was ich wertschätzen kann, manchmal nur wenig, manchmal viel, also konzentriere ich mich auf das, was ich wertschätzen kann.» Netzwerkarbeit, heisst nicht, mit allen befreundet zu sein und schon gar nicht verheiratet... Aber durch angemessenes Wertschätzen, durch Interesse und eine gewisse Neutralität zu Beginn können sich organisch Beziehungen entwickelt, zu den einen näher zu den andern loser. Mit gewissen Leuten bleibt es vielleicht bei gegenseitigem Respektieren. Einschmeicheln, anbieten oder aus rein taktischen Gründen Distanz halten ist dann hinfällig.

«Gibt es in der Netzwerkarbeit Stolpersteine, die Gefahr in Intrigen verwickelt zu werden?»

Eine schwierige Frage. Viele Leute würden wohl ihr Bauchgefühl nennen, ihre Intuition. Man spüre, wenn etwas nicht ganz koscher sei. Dieses Gefühl, am besten gepaart mit Verstand, ist wertvoll. Auch da gibt es nicht Rezepte, aber ein Anregung: Zuhören, sich Gedanken machen, nachfragen, für sich Gehörtes kritisch reflektieren, mitreden, aber nicht zu allem unkritisch zustimmend die zweite Stimme singen.

In Teams wirken gruppensdynamische Prozesse, die sich beobachten lassen. Es gibt Muster wie in der Pause ablaufen, es gibt Mitarbeiter, die nie etwas sagen und es gibt die Gegenteiligen, die dominieren. «Wie soll ich damit umgehen?» wird oft gefragt.

Seine Eigenständigkeit offen, klar leben, will heissen, seine Meinung einbringen, ohne andere zu übertönen, dazu stehen, aber nicht stur und Neuem verschlossen; sich nicht auf Rivalitäten einlassen, aber durchaus konstruktiv kritisch nachfragen usw. Und man bedenke, manchmal sind vermeintliche Dominatoren nur Frauen oder Männer, die sich was trauen, die hinstehen und sagen was sie denken. Das, was man im Geheimen ja auch selber möchte...

www.be-Werbung.ch

Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber

Stellenstart

Gibt es, um paradox zu fragen, Dinge, die man tun oder sagen soll, um mit Sicherheit in einen Fettnapf zu treten?

Einiges habe ich bereits gesagt – vielleicht wiederhole ich mich nun: Auch wenn Sie noch nicht begriffen haben, was man Ihnen erzählt, Ihnen erläutert oder um was es geht, tun Sie so, als ob alles klar sei. Erwähnen Sie gleich zu Beginn, dass dieses und jenes so eben nie wirklich funktionieren könne. Als Analogie: Belehren Sie als frisch gebackener Ehemann Ihre Frau ständig damit, wie Ihre Mutter gekocht, gebacken, geputzt hat. Und schlagen Sie darum überall Verbesserungen vor, es spielt keine Rolle, ob Sie Betrieb, Kultur und Technologie begriffen haben. Kritisieren Sie munter und spöttisch scheinbar Befremdliches. Schimpfen Sie überall mit (s. oben), auch auf die Gefahr hin, dass die andern vielleicht nur aus «Liebe», Gewohnheit, oder als Gruppenritual an der Firma herumäkeln und darum Ihre Worte als echte Beschimpfung eines Inkompetenten erleben und sich dann wehren. Bieten Sie allen, ohne Rücksicht auf die Kultur, gleich das «Du» an.

Wenn Ihnen also viel daran liegt, sich unbeliebt zu machen, dann sind das einige ganz nützliche Rezepte.

August 2008, Peter Gisler

www.be-Werbung.ch
Laufbahngestaltung · Stellensuche · be-Werbung
Die Website zum Ratgeber