

Selfselling zwischen Kollegen und Vorgesetzten

Wie setze ich mich beim Jobanfang ins rechte Licht?

Ein neuer Job, ein neuer Chef, neue Vorgesetzte, neue Kollegen ... und sie alle sind begierig, den neuen Mitarbeiter kennenzulernen. Bei allen möchten Sie einen guten Eindruck hinterlassen – fachlich, persönlich und Ihre Kompetenz betreffend. Die Frage ist nur: Ist das möglich?

Lächeln, was das Zeug hält

Der erste Arbeitstag ist nicht selten von gemischten Gefühlen begleitet: Neugierde, Vorfreude und Unsicherheit geben sich die Klinke in die Hand. Kaum angekommen, beginnt der obligatorische Rundgang: Ein Kollege oder – je nach Position – Chef oder Vorgesetzter – nehmen den Neuanfänger »an die Hand«. Sie führen ihn, je nach Größe der Firma und Zuständigkeitsbereich, durch Betrieb oder Abteilung. Lächeln, Hände schütteln, ein paar unverfängliche Scherze: »Das ist Frau Müller, unsere Sekretärin und der gute Geist der Abteilung, hier sitzt Herr Meier, unser Herr Doktor, der kümmert sich um die Studien – hier drüben, das ist Frau Schmidt, die ist auch zuständig für die Urlaubsplanung, dort Herr Schmid, der ist aber gerade in einer Besprechung ...«. Schon drängen sich die ersten Fragen auf: Wie soll ich mir all diese Namen merken? Sind Frau und Herr Schmid verheiratet? Und warum schaut Herr Meier mich eigentlich so griesgrämig an?

Flucht nach vorn

Wer neu in eine bestehende Gruppe kommt, hat es nicht leicht – aber er macht es sich auch oft schwerer als nötig.

Margit Zander zum Beispiel lag vor Antritt ihres ersten Jobs als Führungskraft in einem großen Medienunternehmen die Nacht über wach, sann über mögliche Verhaltensweisen am ersten Arbeitstag nach. Nach Beendigung ihrer Trainee-Ausbildung hatte sie sich in einem neuen Unternehmen beworben.

Zander: »Ich wollte unbedingt einen guten Eindruck hinterlassen und Antipathien vermeiden. Gerade als Führungskraft fühlen sich langjährige – und auch ältere – Mitarbeiter häufig auf den Schlips getreten, wenn da plötzlich so eine frischgebackene Vorgesetzte vor ihnen steht.«

Margit Zander entschloss sich zur Flucht nach vorn. Sie ließ sich vorstellen und herumführen und rief direkt im Anschluss ihre Abteilung zu einem Meeting zusammen. Dort, so Zander, war es möglich, jeden Kollegen von Anfang an mit einzubeziehen und ihm das Gefühl von Anerkennung und Wertschätzung zu vermitteln – und gleichzeitig die eigene Position darzulegen. »Ich habe Probleme gleich offen angesprochen, habe gesagt, daß ich mich darauf freue, gemeinsam und mit gegenseitigem Profitieren vom Wissen der Kollegen die Abteilung weiter zu bringen – und daß ich für Lob und konstruktive Kritik gleichermaßen zu haben bin und meine Tür immer offen steht.«

Das, so Margit Zanders Erfahrung, kam sehr gut an.

Meine Pfründe, deine Pfründe

Doch einerlei, ob Vorgesetzter oder »normaler« Angestellter – nach einigen Wochen der Eingewöhnung ist die »Schonzeit« vorbei, und der Chef oder Vorgesetzte wirft einen Blick auf die Leistungen des neuen Arbeitnehmers.

Unter diesem Druck entwickeln einige Menschen eine unangenehme Eigenschaft:

Sie setzen ihre Ellbogen ein oder schmücken sich mit fremden Federn. Sascha Kollbach arbeitete einige Monate im Sales-Team einer Telekommunikationsfirma mit

einer neuen Kollegin zusammen. Mit Befremden musste er feststellen, daß diese im Gespräch mit Dritten Team-Erfolge stets als die eigenen ausgab – oder sich zumindest eine entscheidende Rolle bei den Verhandlungen andichtete. »Leider,« so Kollbach, »entsprach das in der von ihr dargestellten Form nicht der Wahrheit.« Auf das unkollegiale Verhalten angesprochen, leugnete die neue Kollegin zunächst und ging dann auf Konfrontationskurs. Erst in langen und mühsamen Gesprächen gelang es Kollbach, seine Teampartnerin davon zu überzeugen, daß ihm an einer gemeinsamen Arbeit gelegen war und er ihre Erfolge nicht schmälern, seine aber auch nicht übergangen sehen wollte.

Allerdings: Nicht jeder Kollege verfügt über so viel Geduld wie Sascha Kollbach. Wer an einen ungeduldigeren Zeitgenossen gerät, schießt sich mit allzu viel Eigenlob schnell ins kollegiale Aus.

Angelpunkt Betriebsklima

Und das kann fatale Folgen haben. Denn ein gutes Betriebsklima ist für viele das A und O eines erfüllenden Arbeitslebens. Nach einer Studie von Gemini Consulting halten die meisten deutschen Arbeitnehmer ein »kollegiales Umfeld« und »Freude an der Arbeit« für sehr wichtig. Das Merkmal »berufliches Ansehen« wurde dagegen nur von sehr wenigen Befragten als entscheidend angegeben.

»Sei es, daß die Führungsetage keine Verantwortung abgeben kann und zu viel Druck aufbaut; sei es, daß der Mitarbeiter sich in den Vordergrund spielt, seien es mobbende Kollegen – ein Betrieb ist ein organischer Apparat. Wer sich neu einbringt, hat nicht nur eine Verantwortung seinem Job gegenüber. Er ist auch für das Arbeitsklima - und somit seine eigene und die Arbeitszufriedenheit seiner Kollegen verantwortlich«, so Unternehmensberater Helmut Kreutz von Kreutz und Partner. In der Regel, so Kreuz, seien die Kollegen an einem konstruktiven Miteinander interessiert und empfangen den neuen Kollegen entsprechend freundlich.

Be as you are

Natürlich – Menschen sind verschieden. Nicht jedem ist es gegeben, sich mit Scherz, Charme und Offenheit in kürzester Zeit in das Herz von Mitarbeitern und Vorgesetzten gleichermaßen zu katapultieren. Und nicht jedem liegen Betriebsfeiern, Firmenklatsch, »plumpe Vertraulichkeit« oder gemeinsame Aktivitäten nach der Arbeit. Wenn ein eher stiller und introvertierter Mitarbeiter auf einen »Hans Dampf in allen Ecken« stößt und mit ihm tagtäglich 8 oder mehr Stunden gemeinsam in einem Büro verbringen muß, ist das nicht immer leicht. Wer seine Position klarstellt und dennoch Bereitschaft zu Kompromissen signalisiert, so Margit Zanders Resümee nach nunmehr zwei Jahren Führungserfahrung, liegt richtig. Denn ein gesundes Miteinander der Mitarbeiter bildet eine zwingend notwendige Basis für eine produktive und effektive Arbeitsweise jedes Einzelnen. »Deshalb,« so Zander, »legen wir in meiner Abteilung gerade bei der Integration neuer Mitarbeiter großen Wert auf klärende Gespräche, wenn sie sich als nötig erweisen.« Zanders erster Tip an neue Kollegen: »Sei, wie du bist! Und zwar von Anfang an.«

© Momo Evers

- verfaßt für Westerwelle Consulting & Media 2001