

JOBWECHSEL

100 Tage auf Bewährung

Wer eine neue Stelle antritt, muss die internen Spielregeln erst lernen. Ein paar Tricks helfen

VON MARC HASSE

Soll ich die Kollegen duzen? Sagt man in der Kantine »Mahlzeit«? Wer hilft mir, wenn ich nicht weiterweiß? Und wer ist hier eigentlich wirklich der Chef? Die ersten Wochen an einem neuen Arbeitsplatz sind eine Zeit der Unsicherheit. Das Vorstellungsgespräch war ein Erfolg, der Arbeitsvertrag ist unterschrieben; man könnte sich freuen und sich entspannen. Aber je näher der erste Arbeitstag rückt, desto mehr wird klar: Die eigentliche Prüfung kommt noch, viele Vorstellungsgespräche folgen – mit jedem Einzelnen der neuen Kollegen. Man muss sich Dutzende neue Gesichter merken, dazu Namen und Funktion – wie soll man da noch vernünftig arbeiten!

Wer eine neue Stelle antritt, bringt zwar in der Regel das nötige Fachwissen mit. Das geheime Wissen eines Unternehmens kann sich aber niemand vorher aneignen. Job-Coaches warnen daher davor, sich zu für die ersten Wochen zu viel vorzunehmen. Von niemandem wird erwartet, dass er gleich am ersten Tag zeigt, was er kann. Stattdessen kommt es erst einmal darauf an, die Arbeitsabläufe und die informellen Spielregeln kennenzulernen – und mögliche Fettnäpfchen zu umgehen. »Bevor Sie eine Bank überfallen, müssen Sie die Bank zuerst auskundschaften«, sagt Jürgen Hesse vom Büro für Berufsstrategie in Berlin.

Die Karriereberaterin Carolin Lüdemann rät, sich gut auf die ersten Tage vorzubereiten. In Stellenausschreibungen schilderten Unternehmen den idealen Kandidaten, doch den gebe es nur selten. Daher warnt sie davor, nach einer Zusage leichtsinnig oder gar überheblich zu werden: »Dass Sie die Konkurrenz geschlagen haben, bedeutet nicht, dass Sie keine Schwächen haben.« Sie empfiehlt, noch einmal das Vorstellungsgespräch zu analysieren – Welche Anforderungen wurden genannt? Kann ich tatsächlich alle erfüllen? –, um gegebenenfalls Schwächen rechtzeitig auszubügeln.

Die ersten Tage sollte man mit niedrigen Erwartungen angehen, sagt Jürgen Hesse. »Viele Job-Neulinge rechnen damit, dass sie mit Blumen empfangen und beglückwünscht werden – das ist eine Illusion.« Meistens würden die Kollegen den Neuen erst einmal als Störfaktor sehen, bestenfalls als Investment: »Ihre Einarbeitung kostet Zeit und Nerven, Sie behindern eingespielte Abläufe und gefährden eventuell die Hierarchie.« Teilweise sei auch Neid im Spiel, mancher Kollege schmolle: Warum habe ich den Job nicht bekommen? Wen hat der Chef denn da ausgesucht?

Die Situation im ersten Monat vergleicht Hesse mit dem Aufstieg von der Grundschule aufs Gymnasium: »Die Großen lassen Sie nicht sofort mitspielen;

zuerst müssen Sie sich unterordnen. Auch wenn es Ihnen schwerfällt: Sie fangen wieder ganz unten an.« Man dürfe nicht erwarten, dass die Kollegen sich kümmern, im Gegenteil. »Sie sind derjenige, der sich überall vorstellen muss; Sie müssen um Hilfe bitten; Sie müssen durch freundliche Gesten überzeugen.« Ein Einstand wäre eine Möglichkeit.

Viele Neulinge dächten fälschlicherweise, sie müssten möglichst schnell ihr Fachwissen demonstrieren, sagt Carolin Lüdemann. Dabei gehe es zuerst darum, das Wohlwollen der anderen zu erlangen: »Nur über Ihre Kollegen kommen Sie überhaupt dazu, Ihr Fachwissen einzusetzen. Der Schlüssel zum Erfolg sind Beziehungen.« Ganz wichtig deshalb: beobachten. Carolin Lüdemann rät, auf die Machtverhältnisse zu achten: »Wer ergreift als Erster das Wort, wer ist der Platzhirsch? Ihn sollten Sie sich nicht zum Feind machen.«

Mit Beginn des zweiten Monats sollten die Hierarchien klar sein. Jetzt geht es darum, Beziehungen zu knüpfen. »Legen Sie sich nicht zu früh fest. Vor allem die Außenseiter kommen schnell auf Neulinge zu«, sagt Lüdemann. Die Außenseiter seien jedoch häufig die Nörgler und Bedenkenträger. Sich mit anderen frisch eingestellten zu einer Clique zusammenschließen sei auch keine gute Idee, »andere Neulinge kennen die ungeschriebenen Gesetze im Unternehmen genauso wenig«. Hilfe gebe es dafür bei den konstruktiven Problemlösern. Ob im Umgang mit Bedenkenträgern oder mit Problemlösern – in jedem Fall sei es heikel, sich an Lästereien zu beteiligen, sagt Lüdemann. »Alle, die mit Ihnen über andere Kollegen sprechen, sprechen auch mit anderen Kollegen über Sie.« Daher gilt die Regel: »Ohren auf, Mund zu.«

Der dritte Monat ist dann endlich die richtige Zeit, um sein Können zu demonstrieren, »schließlich müssen Sie auch mal zeigen, was Sie draufhaben«, sagt Jürgen Hesse. Wichtig sei allerdings, nicht als Besserwisser aufzutreten (»In meiner alten Firma haben wir das immer so gemacht«), sondern als taktvoller Problemlöser (»Könnte man das vielleicht so angehen?«).

Bis hierhin galten alle Regeln für Frauen und Männer gleichermaßen. Doch es gibt auch geschlechtsspezifische Unterschiede. »Männer wollen Neulinge direkt auf Herz und Nieren prüfen«, sagt Carolin Lüdemann. Sie stellten vor allem Fragen zum beruflichen Hintergrund. Weibliche Job-Neulinge reagierten darauf häufig zurückhaltend, dabei sollten sie gerade gegenüber männlichen Kollegen berufliche Erfahrung herausstreichen. Frauen dagegen gehe es bei der ersten Kontaktaufnahme mit Neulingen eher um ein harmonisches Miteinander, sagt Lüdemann. Entsprechend täten männliche Neulinge sich keinen Gefallen, wenn sie gegenüber den Kolleginnen ausführlich über die eigene Karriere referierten.

Bei allen Schwierigkeiten biete der Neustart auch eine große Chance, sagt Carolin Lüdemann. »Sie können sich ganz neu darstellen.«