

[http://fazjob.net/ratgeber\\_und\\_service/sprungbrett/2012/04/05/121353\\_Erst-einmal-beobachten.html](http://fazjob.net/ratgeber_und_service/sprungbrett/2012/04/05/121353_Erst-einmal-beobachten.html)

## „Erst einmal beobachten“

Wer neu im Job ist und vor Ideen nur so sprüht, kann schnell anecken. Sich nicht zu engagieren, kann aber auch keine Alternative sein. Was tun? Ein Gespräch mit Etikette-Expertin Nandine Meyden über Stolperfallen und wie man sie am besten umgeht.

Von Michael Jakob



© Chris Rose

*Frisch, engagiert, voller Ideen – wer neu im Job ist, sieht das Unternehmen häufig durch eine andere Brille und erkennt oft gleich viele Strukturen und Prozesse, die es zu verbessern gilt. Macht man die Kollegen darauf aufmerksam, heißt es aber meistens: „Das haben wir schon immer so gemacht.“ Wie meistert man die Gratwanderung zwischen Engagement und Rücksichtnahme?*

Durch Beobachten, Fragen und Kommentare, die eher als Frage denn als Statement formuliert sind. Eine Gratwanderung bleibt es immer, denn letztlich hängt es von der eigenen Persönlichkeit und den kommunikativen Fähigkeiten ab, wie diplomatisch man agieren kann. Zudem sind die Empfindlichkeiten gegenüber Neuem überall anders. Manch ein Unternehmen will genau dieses Engagement sehen, bei einem anderen setzt man auf Herkömmliches und sieht Verbesserungsvorschläge als eine Art Sabotage an.

*Gibt es eine „Karenzzeit“ für Vorschläge und Ideen, wenn man neu im Job ist? Zum Beispiel erst einmal drei Monate zuhören und nichts sagen, bevor man sich mit einem eigenen Vorschlag hervortraut?*

Natürlich ist das abhängig von der Komplexität der Aufgabe und der Abläufe sowie von der Unternehmensgröße, der eigenen Position und Erfahrung. Wer als Führungskraft unter der Prämisse „Wir brauchen hier frischen Wind“ eingestellt wurde, muss zügig mit neuen Ideen kommen. Je größer und komplexer alles ist, desto länger sollte man warten. Doch drei Monate ist eine gute Orientierung. Wer gleich in der zweiten Woche mit Verbesserungsvorschlägen kommt, wird damit selten landen können.

*Wie macht man positiv auf sich aufmerksam, ohne zu forsich zu erscheinen und anderen auf die Füße zu treten?*

Wer mehr fragt, als fordert, mehr nach Hintergründen und Begründungen sucht, statt sofort eine Lösung für alles Mögliche zu haben, was vielleicht gar nicht als Problem gesehen wird, der zeigt, dass er aufmerksam, engagiert und sorgfältig ist. Alles andere kann dann im Laufe der Zeit daraus erwachsen.

*Wie viel Ehrgeiz und Einsatz sind, besonders am Anfang, gesund? Gibt es (versteckte) Zeichen, die einem zeigen: Das war wohl etwas zu viel Engagement?*

Außer deutlichen Signalen verbaler Art wie ein spöttischer Kommentar können das natürlich auch körpersprachliche Hinweise sein. Eine gehobene Augenbraue oder ein unechtes Lächeln sollten jeden warnen. Auch wenn man spürt, dass die Kollegen „irgendwie anders“ mit einem umgehen als zu Beginn, sollte man Vorsicht walten lassen.

*Wie geht man als engagierter Neuling mit notorischen Bremsern um? Auf Kollegen Rücksicht zu nehmen, die sich schon seit Jahren in der inneren Emigration befinden, kann ja keine Dauerlösung sein.*

Eine Dauerlösung kann es sicher nicht sein, gerade nicht für jemanden, der sehr engagiert und motiviert ist. Doch je mehr Bremser um einen herum sind, desto vorsichtiger und langsamer muss man sich an Veränderungen herantasten. Sonst hat man schnell eine Allianz gegen sich, da sich die Kollegen schnell verbünden können, um für sie unbequeme Neuerungen zu verhindern. Außerdem muss man gut prüfen, inwieweit man hier für sich überhaupt eine Zukunft sieht, also inwieweit überhaupt Veränderungen möglich sind. Sind sie von der Führung gewünscht? Wenn ja: Sind das nur Lippenbekenntnisse, oder soll sich tatsächlich etwas ändern? Ebenso eine wichtige Frage: Woran liegt es genau, dass sich bislang so wenig bewegt hat? Wer das in Ruhe prüft, kann für sich eine Strategie entwickeln.

*Was sind die typischen Fallen für Neueinsteiger, und wie lassen sie sich am besten umgehen?*

Viele, die neu anfangen, konzentrieren sich zu sehr auf das Fachliche. Doch die Arbeit wird von Menschen geprägt – Menschen, die man sich privat vielleicht nicht als Kontakt aussuchen würde. Im Beruf ist man aber zwangsweise zusammen. Hier gilt es zu sehen, welche Rituale und ungeschriebenen Regeln es gibt. Erst einmal beobachten, auch das Überfachliche und Zwischenmenschliche, freundliche Fragenstellen, um Feedback bitten. Vielleicht gibt es auch einen Mentor für den Anfang, ansonsten sollte man sich einen Ansprechpartner suchen und auch darum bitten, klare Ansprechpartner für verschiedene Bereiche zu haben.

*Ist es sinnvoll, sich bereits am Anfang Verbündete zu suchen?*

Nein, ganz sicher nicht. Am Anfang ist freundliche Unverbindlichkeit das beste Rezept. Niemand kann wissen, wie sich Allianzen, Machtstrukturen und Abschluspositionen tatsächlich darstellen. Da trügt der Schein sehr oft.

*Wenn man erstmal Porzellan zerschlagen und sich mit seinem Ideenüberschwang unbeliebt gemacht hat – wie kittet man die ganze Sache wieder?*

Durch ein klares Bekenntnis: „Tut mir leid, wenn ich da ein wenig vorschnell war, manchmal geht mein Temperament mit mir durch.“ Oder auch: „Danke, dass Sie mir die Hintergründe erklärt haben – jetzt verstehe ich, warum Sie das genau so lösen, das war mir nicht klar.“ Wichtig ist, dass die anderen verstehen, dass man kein Besserwisser ist und die Methoden vor Ort ebenso wenig geringschätzt wie die fachliche Kompetenz der Kollegen, sondern dass man es vielleicht anders kennt oder einfach generell immer versucht, alles zu optimieren.

Zur Person:

Nandine Meyden ist Expertin für moderne Umgangsformen. Sie berät, coacht und trainiert seit 18 Jahren in international tätigen Konzernen und mittelständischen Betrieben. Neben zwei wöchentlichen Kolumnen publiziert sie viele Artikel und ist Autorin von sechs Büchern, darunter dem Bestseller „Lexikon der Benimmirrtümer“. Der zweite Band dazu wird im Dezember veröffentlicht.