

Wolf Reiser

Unter Kollegen

44 Überlebensstrategien
fürs Büro



Leseprobe aus: Reiser, Unter Kollegen, ISBN 978-3-407-36601-6

© 2015 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-407-36601-6>

VORWORT

Mit wachsender Verwunderung nehme ich seit Jahren zur Kenntnis, wie viele meiner journalistischen Kollegen aus den Alphamedien mit geisterhafter Regelmäßigkeit hymnische Meldungen aus dem Wellness-Sektor des deutschen Arbeitslebens unter die Leute bringen: noch nie dagewesene Jobzufriedenheit, Explosion von Konsum und Privatvermögen, sinkende Arbeitslosenzahlen bis hin zur Vollbeschäftigung, Exportweltmeister, Reiseweltmeister, Gehaltserhöhungen, Facharbeitermangel. Ob Führungskraft, Manager, IT-Nomade oder ganz normaler Angestellter: Deutschland ist 2015 offenbar auf dem Gipfel des sozialen Glücks angekommen, wenn man all den Edelfedern und Umfrage-Artisten von IW, INCM, Gallup, Emnid oder Bertelsmann Glauben schenken möchte. Sehr schön, das alles, wäre da nur nicht diese lästige Realität.

Unabhängige Studien zeichnen jedenfalls ein anderes Bild: Der größte Teil der hierzulande Beschäftigten habe innerlich gekündigt, verspüre kaum noch Motivation und Identifikation, schiebe Dienst nach Vorschrift, finde sich millionenfach in prekären Jobs wieder, beklage ein mieses Arbeitsklima, registriere Ellbogenverhalten und Ich-AG-Egoismus, fürchte sich vor Überwachung, Überarbeitung und dem plötzlichen Verlust des Arbeitsplatzes. Erhebungen von Krankenversicherungen verzeichnen einen Trend zur Frühverrentung, eine dramatische Zunahme von Krankschreibungen, Alkoholkonsum und Antidepressiva sowie ein 20-faches Anwachsen von Burnout

und anderen seelischen Verstimmungen in den letzten zehn Jahren.

Freilich sind Glück, Zufriedenheit und Bestätigung recht subjektive Faktoren – und zwischen den Polen von Larmoyanz und Optimismus, Wunsch und Wirklichkeit, Traumjob und Dauerfrust klaffen undefinierbare Lücken. Für nicht wenige Betroffene mag das Bonmot zutreffen: »Arbeit macht Spaß, aber Spaß vertrage ich nun mal nicht« – zumal wenn soziale Inkompetenz, neofeudaler Zynismus und eine bewusst gelebte Ignoranz das Arbeitsklima prägen, das nicht nur zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, sondern auch im beruflichen Miteinander nachhaltig vergiftet zu sein scheint. »Die Hölle, das sind die anderen.« Für diese Erkenntnis muss man kein philosophisches Seminar besuchen. Schon der tägliche Gang ins Büro zeigt, dass die Konflikte mit den lieben Kollegen überall lauern: aufdringliche Spaßmacher, hinterlistige Karrieristen oder gemütliche Zeitgenossen, die eine dringende Anfrage gerne mal ein paar Tage liegen lassen – von den lieben Vorgesetzten ganz zu schweigen...

In diesem Buch zeige ich anhand von 44 Fällen, wie wir trotzdem mit Würde und Souveränität die Fallen und Fettfäpfchen des Berufslebens umschiffen können. Dabei geht es weniger um die klassischen Etikette-Fragen von Duzen bis Dresscode, sondern vielmehr um »heiße Eisen« wie den sinnvollen Umgang mit Humor, Fluch und Segen der Selbstinszenierung, die Perfektionismus-Falle, die Kunst des negativen Motivierens, das Pendeln zwischen gesundem Egoismus und Teamgeist oder die aktuelle Problematik des Whistleblowing. Dieses Buch zeigt, wie Sie den täglichen Überlebenskampf im Büro mit Humor ertragen können, wann eine Auszeit angera-

ten ist und wie Sie – wenn alle Stricke reißen – einen stilvollen Abgang hinlegen.

Bei allen Ungerechtigkeiten und kollegialen Störmanövern ist es zuweilen sinnvoll, tief durchzuatmen und eine Nacht darüber zu schlafen. Auch sind wir gut beraten, die Folgen unseres Handelns stets zu bedenken und frei von Empörung oder Rechthaberei zu agieren. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen, geneigter Leser, eine heitere Gelassenheit, viel Vergnügen und, wie ich hoffe, etwas Erkenntnisgewinn.

Wolf Reiser
im August 2015

1.

DER ERSTE TAG

Wir alle waren und sind ja öfters mal im Leben der Neue, ob im Kindergarten, in der Schulkasse, im Sportverein, an der Uni oder eben irgendwann einmal im Berufsleben. Es gibt Menschen, die diesbezüglich mit Begeisterung wechseln, Fußballtrainer etwa, emotionsbefreite Presse sprecher oder dem Heuschreckentum zugeneigte Bahn- und Flughafenmanager. Diesen Vertretern des gehobenen Nomadentums scheint das Kommen und Gehen keine Probleme zu bereiten, denn ihnen ist es nur dauerhaft wichtig, nie ihr wahres Gesicht zeigen zu müssen. In der Regel aber sind wir alle nicht scharf darauf, alleine und gottverlassen am Tag 1 auf ein Team eingespielter Kollegen zu treffen, für die jener Tag 1 ein ganz normaler Tag X ist – mit dem einzigen Unterschied, dass da jemand Unbekanntes eingetroffen ist und von nichts eine Ahnung hat. Der lästige Spagat auf dem roten Teppich stellt den Neuen vor die Herausforderung, in wenigen Minuten die Firmenführung und möglichst viele Mitarbeiter auf seine Seite zu bekommen – mit Witz, Bescheidenheit, Charme, Charisma, Chuzpe. Die Auswahl ist groß, und jede Option kann positiv wie negativ ausgelegt werden. Hier steh ich nun, ich armer Tor – und wildfremde Leute, eingelullt von ihrem Trott, mustern mich, schätzen mich ein, wenden sich ab, hören zu oder tun zumindest so. Manche lächeln sogar. Oder lachen sie mich aus? Irgendwie ist diese Ouvertüre wie eine Mischung aus kleinstädtischer Miss-Wahl und surrealer Kafka-Verfilmung.

Ob Dresscode, Stimmlage, Größe, Aussehen, Körpersprache – nach ein paar Sekunden sind die Würfel gefallen und die Daumen in Stellung gebracht. Wie um Himmels willen soll der lampenfiebrige Neue die etablierte Hauskultur, die althergebrachte Betriebsstruktur, die Mini-Hierarchien, abgesteckten Reviere und dieses ganze mysteriöse Labyrinth blitzschnell decodieren und sich gleichzeitig einschmeicheln und clever anbiedern? Es spielt dabei auch keine Rolle, ob sie oder er zu Siemens, zur CDU-Wuppertal oder zu einer Berliner Samwer-Brüder-Rocket-Eventagentur wechselt. Fakt ist: Im normalen Büroalltag 2015 wird man eher abschätziger und im besten Falle abwartend wahrgenommen, als eine vage Gefahr, als potenzieller Konkurrent oder Störenfried. Von wegen »jedem Anfang wohnt ein Zauber inne«. Gibt man sich bei dem Spießrutenauftakt höflich und bescheiden, dann wird sicher etwas ganz und gar falsch im Charakter sein. Haut man dagegen in Rapper-Manier auf den Putz, hat man garantiert fröhkindliche Defekte zu verbergen. Sagt man kaum etwas, ist man als hundertprozentig giftige Schlange entlarvt, die zunächst in Ruhe abwartet und dann ihren Vernichtungsbiss landet.

Angesichts all dieser Fallen und Tücken geht es letztlich nur darum, in jenen Minuten so wenig wie möglich falsch zu machen. Denn nur so systematisch durchgespülte Charmebolzen wie der Wahlkämpfer Obama können bei solchen Gelegenheiten mit einem breit angelegten Mississippi-Grinsen allen Anwesenden alle Winde aus allen Segeln nehmen. Um dieses Dilemma anzugehen, betreten unzählige Job-Ratgeber die Bühne, um die bedauernswerten Neuen, die ja wir alle sind, zu schulen, ihnen zu raten, authentisch zu sein oder zu bleiben, ungekünstelt eben, offen, demütig – als ob man einem Schmetterling beibringen könnte, sich wie ein Wildschwein

zu benehmen. Doch leider kann man da nicht groß eingreifen, denn es gibt für diese Situation weder eine goldene Mitte noch eine Schwarz-Weiß-Lösung. Der Neue steht mit einem Viertel Bein im Haifischbecken, und in dieser Lage verfehlten Tipps für Solotänzer den konkreten Adressaten. Als Höhepunkt ihrer sinnfernen Coaching-Sessions wenden sich die Jobconsulter gerne profanen Aspekten zu und skizzieren, wie man richtig Einstand feiert, Sekt oder Selters auffährt oder gleich alle zum Tabledance einlädt.

Drehen wir den Spieß um: Wieso übernehmen diesen Einstand eigentlich nicht die Kollegen? Da könnte doch jeder mal einen Euro lockermachen, denn so ließe sich zusammen ein Blumenstrauß binden, der den Neuen auf seinem Schreibtisch begrüßt, versehen mit einer von allen unterschriebenen Karte. Man muss ja nicht gleich einen Firmenchor präsentieren, der mit dem Lüthergospel »Bis hierher hat mich Gott gebracht« (1685) auftrumpft. Was bei jeder noch so öden Grillparty gang und gäbe ist, scheint im Arbeitsleben außer Kraft geraten zu sein; nämlich einem Dazugestoßenen zu zeigen, wo sich, symbolisch gesprochen, Garderobe, Kühlschrank und Toiletten befinden.

Es ist zudem recht befremdlich, dass sich nur ganz selten die Chefetage hergibt, entweder sich selbst oder einen Mentor abzubestellen, der sich den ersten Tag über – oder auch länger – ausschließlich um den neuen Mitarbeiter kümmert; ihm zum Beispiel das Computernetzwerk erklärt, die einzelnen Abteilungen in ihrer Bedeutung schildert oder einfach sagt, wie und wohin hier der Hase läuft.

Es weiß doch jeder Globetrotter, dass man am besten und klügsten mit einem einheimischen Führer durch ein fremdes Land reist. Wir alle nehmen diese touristischen Dienste doch

gerne in Anspruch rund um den Dornbusch des Sinai oder im Dschungel von L.A. Warum lässt also ein Heimteam den neuen Mitarbeiter so oft im Trüben fischen oder auch schadenerfreut gegen die Wand fahren? Wo ist da der Lerneffekt? Wo ist da der Lustgewinn? Es ist doch das Merkmal einer erstklassigen Firma, dass sie den Neuen an die Hand nimmt und ihn sachlich wie emotional einführt. Auch ist es wesentlich besser, wenn dies ein Kollege macht und nicht die Führung, denn als Neuer am Tag 1 im Blickfeld der Alteingesessenen mit dem Boss Händchen haltend durch die Hallen zu tänzeln, ist eine schlechte Botschaft. Eine Firma mit Format überlässt eine solche Einarbeitung allerdings nicht x-beliebigen Mitarbeitern, die eventuell aus ihrem Frust, ihrer Isolation oder ähnlichen Motiven heraus die Neuen unter ihre Fittiche nehmen und sie mit shakespearscher Intriganz verwirren.

Das sogenannte Onboarding sollte weitgehend emotionsfrei geschehen und sich durch neutrales Darstellen eines Betriebs auszeichnen. Menschenkenntnis, Durchsetzungskunst und Respekt muss der Neue allerdings selbst aufbringen. Wenn er zum Beispiel während der Besichtigung neugierig fragt: »Sagen Sie mal, wie viele Leute arbeiten denn genau bei Ihnen?« und der Mentor darauf antwortet: »Ich denke mal knapp 40 Prozent«, dann ist das Eis gebrochen und die erste Humorprüfung bestanden.

Die Chefetage sollte dagegen zur Kenntnis nehmen, dass 80 Prozent der neuen Kollegen am Ende des ersten Tages bereits fühlen oder wissen, ob sie hier bleiben werden. Wenn man sie also nicht nur zum Staubsaugen einstellen will, dann sollte man die Willkommenskultur hierzulande wesentlich optimieren. Es ist schon verwunderlich, dass gerade unsere Topkonzerne immense Summen für Headhunter, Werbung, Personalabteilungen und Auswahlverfahren investieren, um

dann, an eben jenem Tag 1, den Neuen wie bestellt und vergessen in den Fluren herumstehen lassen; Handschlag, Schulterklopfen, »Wird-schon« und rein ins kalte Wasser. Ein solcher Stil geht oft Hand in Hand mit ökonomischem Schwachsinn; nämlich genau dann, wenn man, was oft geschieht, die ersten Reaktionen, kritischen Fragen und ehrlich-naiven Einlassungen des Neuen als forsch arrogante Einmischung auslegt und ihm eine anfängliche Zurückhaltung nahelegt.

Denn der Input eines Neuen, die Meinung eines frischen und von jeder Betriebsblindheit befreiten Kollegen ist viel mehr wert als all die teuren Dossiers tiefgekühlter McKinsey-Controller.

8 Leitsätze **FÜR DEN UMGANG MIT NEUEN MITARBEITERN**

- 1 Bieten Sie sich dem Neuen unaufdringlich an, fragen Sie ihn, ob er Hilfe braucht, und passen Sie sich fürs erste seinem Bedürfnis an.
- 2 Helfen Sie ihm bei den grundsätzlichsten Dingen und verzichten Sie bei der Beschreibung der Abteilungen und Netzwerke auf Urteile, Bewertungen, Insidergerüchte und Firmenklatsch.
- 3 Lassen Sie auch simple und nervende Fragen zu; ein handelsüblicher Neukollege kann am Tag 1 nur so agieren.
- 4 Überfrachten Sie den Kollegen am Anfang nicht mit zu vielen Details, Fachinfos und zweitrangigen Punkten. Bieten Sie ihm ein überschaubares Wissen an.

- 5 Helfen Sie ihm im zweiten Schritt, den firmenimmanenten Unterschied zwischen geschriebenen und tatsächlichen Spielregeln zu erkennen.
- 6 Als Ergänzung zum Mentor sollte sich zeitnah zum Tag 1 der Chef von sich aus melden – am besten außerhalb der Firmenräume, um seine konkreten Erwartungen zu formulieren, das Betriebsklima aus seiner Sicht zu beschreiben, auf mögliche Fallen hinzuweisen und allgemeine Orientierung zu geben.
- 7 Um diesen Einarbeitungsprozess dauerhaft zu garantieren, lässt sich eine Basisbroschüre, auch als aktualisierbare PDF, erstellen, die die internen Abläufe grundsätzlich definiert.
- 8 Es spricht nichts dagegen, allen Mitarbeitern per Rundmail mitzuteilen, wer wann warum neu dazu stößt, und dabei auch die Erwartung zu äußern, den Neuen mit offenen Armen zu empfangen.