

Jede berufliche Anstellung durchläuft bestimmt Jobzyklen. Und jede einzelne Phase hat ihre eigenen Gesetze und Spielregeln.

Businesstheater im Vorstellungsgespräch

In dieser Phase suchen Unternehmen die eierlegende Wollmilchsau. Sie schalten Stellenanzeigen in verschiedenen Kanälen und suchen in den Beschreibungen Menschen, die es nicht gibt.

Es steht nirgends geschrieben und trotzdem ist es ein offenes Geheimnis: man sucht den leistungsfähigen, nie kränkelnden, nie mosernden und immer den bereitwillig die Extrameile gehenden Wundermitarbeiter und das zu einem möglichst niedrigem Lohn.

In Vorstellungsgesprächen werden Business-theater-Szenen gespielt. Da wird die Braut (Job) so schön gemalt, dass selbst der Vorgesetzte errötet! Oftmals wird auf beiden Seiten „gelogen“, dass sich die Balken biegen. Es werden Versprechungen gemacht und schlussendlich mit einem Schwuppdiwupps-Persönlichkeitstest besiegelt.

Einführungsphase voller Motivation

Und nun fängt es erst richtig an: die Personaleinführung oder zu Neudeutsch das Onboarding.

Der neue Mitarbeitende, nennen wir ihn Hans, wird eingeführt. Mächtig stolz wird er den Mitarbeitenden als der Heilsbringer angekündigt. Neue Besen kehren gut.

Er erhält einen Mentor zur Seite und arbeitet sich ins Fachgebiet ein. Dabei versucht er die Firmen- und Teamkultur kennenzulernen. Bei der Bewerbung punktete Hans mit seinem Querdenken, seinen starken Ideen. Und jetzt wird ihm das, was zum Einstellungsentscheid geführt hat, langsam und subtil abtrainiert. Er hört hin und wieder die Sätze: „Ihr Vorschlag ist wirklich gut, aber....“ Kurz vor Ende der Probezeit findet ein Probezeitgespräch statt. Man klopf sich gegenseitig auf die Schulter und schwört sich ewige Treue und es geht in die nächste Runde.

Kennen Sie schon die Mitarbeiterreise?



Jetzt geht's erst richtig los - Ernüchterung und Zweifel

Der Vorgesetzte macht sogenannte Zwischengespräche. Hans ist ernüchtert, hegt Zweifel, sieht das alles nicht so glanzvoll ist, wie es ihm angepriesen wurde. Mitarbeitergespräche finden statt, die in der Gutsherrnmanier geführt werden. Ziele und Balance Scorcards werden abgegeben und dokumentiert. Der tolle Vorgesetzte entpuppt sich als jemand, der dem Chef-Chef besonders gefallen will und wie ein Fähnchen im Wind seine Meinung ändert.

Hans erkennt die ungeschriebenen Gesetze des Teams. Entweder man spielt

mit oder man geht unter. Da gibt es den schweigsamen Max, der sich hinter seinen Aktenbergen versteckt und in jeglicher Analyse großartig ist; aber er lässt um Punkt 17.00 Uhr den Füller fallen.

Und da ist die Kollegin Beate – sie hat die Hosen im Team an. Sie sagt unverblümt, was sie denkt, erfasst unglaublich schnell Sachverhalte und alle spielen nach ihren Spielregeln.

Bernd hingegen bringt mit seinem Harmoniesinn alles wieder ins Lot. Er ist der, der das Feierabendbier organisiert und immer da ist, wenn man ihn braucht, aber leider auch schnell beleidigt ist.

Und da ist die extravagante Sandra, eine Marketingfrau mit Herz und Seele. Sie hat immer einen Witz auf den Lippen und nimmt´s mit der Pünktlichkeit und Arbeitsausführung nicht so genau. Man respektiert sich irgendwie.

Und zwischendurch gewittert es ordentlich. Hans hat einen besonderen Draht zu Max und tauscht sich mittags mit ihm aus.

Beförderung, Lob, Lohnerhöhung

Der Chef lobt und bauchpinselt Hans. Er erhält interessante, schwierige Projekte und wird zum Stellvertreter befördert. Die Stimmung im Team ist seitdem besonders angespannt. Beate kündigt daraufhin und ihre Stelle wird neu ausgeschrieben. Hans absolviert mehrere fachspezifische Weiterbildungen. Diese werden von der Firma finanziert. Man setzt auf ihn.

Sein jetziger Chef geht in 2 Jahren in Pension. Der Firmeninhaber hat zwischen den Zeilen anklingen lassen, dass Hans große Zukunftschancen hat. Er erhält einen neuen Dienstwagen und nach harten Verhandlungen eine ansehnliche Gehaltserhöhung. Als einziges Teammitglied darf er regelmäßig Homeoffice machen. Zudem hat er aufgrund der ausgezeichneten Umsatzzahlen keinerlei Arbeitszeiterfassung. Hans



In dieser Phase suchen Unternehmen die eierlegende Wollmilchsau.

hat sich einen Sonderstatus erarbeitet und fühlt sich angekommen.

Von nun an geht's bergab

Ein A-Kunde, den Max betreut hat, ist abgesprungen. Ein anderer Kunde hat Konkurs gemacht. Die Umsatzzahlen hatten einen deutlichen Einbruch. Es erweist sich schwer, auf dem Markt neue Kunden zu gewinnen. Als sein Chef in Rente geht, wird ihm ein externer Bewerber und Golfreund vom Firmenchef vor die Nase gesetzt.

Hans fühlt sich von seinem neuen Chef, der dazu noch einige Jahre jünger ist, gegängelt. Die Umsatzziele, die er nun gesetzt bekommt, sind kaum erreichbar. Hans nennt seinen Chef heimlich „Sklaventreiber“.

Und plötzlich wird die schräge Sandra vom Chef hofiert und erhält spannende Projekte, die sie niemals schaffen wird. Meint Hans.

Und nachdem der neue Vorgesetzte ihn mehrfach vor dem Team getadelt hat, hat er genug. Er nimmt Kontakt zu einem befreundeten Head Hunter auf.

Dies ist die Mitarbeiterreise von Hans in der Firma X. Jede Reise sieht anders aus und hat viel mit der Person des Reisenden und den Spielregeln des Unternehmens zu tun.

Wichtig ist: erkennen Sie die Businessspiele und ändern sie die Spielregeln! Wie das geht, zeige ich Ihnen in unterhaltsamer Form in meinem Buch. Gutes Gelingen!

Diana T. Roth

Diana T. Roth, HRM-Coachin & Trainerin; Dozentin & Podcasterin & Buchautorin. Im Podcast (Abenteuer HRM) gibt sie regelmäßig Tipps zu den Businessspielen der Arbeitswelt. www.dianarothcoaching.com

