

Audiodatei

Finanzrauschen Folge 31: Erster Tag in der Bank: Wie gelingt der perfekte Start?

00:00 Ares Abasi

Die ersten Tage in der Bank. Eine Phase, die oft über Erfolg oder Misserfolg im neuen Job entscheidet. Der Start prägt nicht nur den ersten Eindruck, er legt auch den Grundstein für Motivation, Teamgeist und die eigene Entwicklung. Doch wie gelingt ein guter Einstieg? Welche Fehler sollte man unbedingt vermeiden? Und welche Rolle spielt dabei das richtige Onboarding durch den Arbeitgeber?

Darüber spreche ich heute mit Britta Blottner. Sie ist Verlegerin, Fachautorin und Expertin für Bankauszubildende. Nach Stationen im Verlagswesen übernahm sie im Jahr 2000 den Verlag ihres Vaters. Sie schreibt Fachinformationen und Artikel für angehende Bankerinnen und Banker und hat zudem mehrere Bücher veröffentlicht. Von Ratgebern über Demenz bis hin zur neuen Weinkultur im Rheingau. Hallo Britta, schön, dass du heute in Wiesbaden mir gegenüber sitzt.

00:52 Britta Blottner

Ja, hallo Ares. Freut mich auch.

00:55 Ares Abasi

Britta, was sind denn die häufigsten Stolperfallen in den ersten Tagen einer neuen Stelle? Und wie kann man diese bewusst vermeiden?

01:04 Britta Blottner

Eine gute Vorbereitung ist auf jeden Fall wichtig, um diese Stolperfallen zu vermeiden. Dazu gehört schon mal den Arbeitsweg abzufahren, den man ja vielleicht beim Vorstellungsgespräch schon mal genutzt hat. Aber zu gucken, wie viel Zeit brauche ich, wo kann ich parken? Komme ich mit den öffentlichen Verkehrsmitteln hin? Gibt es einen Dresscode? Was werde ich tragen am ersten Tag? Ich sollte auch vielleicht nicht gleich mit der Tür ins Haus fallen, nicht zu vorlaut sein, mich erst mal ein bisschen akklimatisieren. Wie sind die Kollegen so? Die Vorgesetzten?

Ja, wie ist der Ablauf in der Firma? Und dann

denke ich, kann man die ersten Tage ganz gut meistern.

01:51 Ares Abasi

Du hast gerade vorlaut angesprochen. Wie schafft man es denn, die gesunde Mitte zu finden?

Weil ich möchte doch mich als Arbeitnehmer, als neuer Angestellter doch gut präsentieren, positionieren und möchte halt auch zeigen, dass ich selbstbewusst bin. Aber wie schaffe ich es, dass es nicht zu viel wird?

02:08 Britta Blottner

Ja, ich denke, erst mal zuhören. Also wenn ich Arbeitsaufträge bekomme oder Abläufe erklärt bekomme, die sich da sicherlich auch eingespielt haben in einem Unternehmen, dann nicht gleich zu sagen: „Ja, das muss man aber anders machen“, oder „ich kann das besser“, oder vielleicht auch noch ausfallend werden, mit: „Was ist das für ein Schrott?“. Wirklich erst mal sich darauf zu konzentrieren. Wie läuft das da? Und dann kann man natürlich Verbesserungsvorschläge machen.

Aber die mache ich vielleicht nicht gleich am ersten Tag oder in der ersten Woche. Ich schaue mir das mal an und dann versuche ich in einem freundlichen Gespräch mal vielleicht kundzutun, wie man es anders machen kann. Ob es dann immer besser ist, wird sich ja dann weisen, aber man sollte sich nicht verstecken, aber man sollte jetzt auch nicht gleich sagen, ich kann alles besser.

03:02 Ares Abasi

Die ersten Tage sind ja auch recht belastend und gehen ja auch mit Ängsten einher. Und wie kann ich denn diese Ängste konstruktiv nutzen, um souverän zu starten? Also Stichwort sich ordentlich vorbereiten, Eigeninitiative zeigen. Die

Unternehmenskultur recherchieren, Dresscode erfragen, Fragen vorbereiten. Was kann ich denn tun, um meine Ängste abzulegen und erfolgreich zu starten?

03:27 Britta Blottner

Angst, denke ich, entsteht dann, wenn ich nicht gut vorbereitet bin. Dann bin ich nervös. Dann weiß ich nicht, was ich da tue. Also deswegen die gute Vorbereitung wäre auf jeden Fall wichtig. Also dazu gehört, dass ich mich nach dem Vorstellungsgespräch, wenn ich den Vertrag unterschrieben habe, auch weiter mit der Firma beschäftige. Gibt es vielleicht neue Presseinformationen, Meldungen und auch mein eigener Job, also meine Aufgabe, die ich ja dann habe, gut zu meistern.

Und dazu gehört, dass ich selber weiß, was ich tue. Und dann brauche ich auch keine Angst zu haben. Ich meine, Angst ist jetzt auch nicht immer verkehrt. Das steigert ja auch die Aufmerksamkeit. Aber wenn ich mir meiner Sache sicher bin, brauche ich auch keine Angst zu haben. Und das ist gute Vorbereitung, eine gute Ausbildung, ja.

04:27 Ares Abasi

Aus arbeitspsychologischer Sicht. Wie wichtig ist denn eine offene Kommunikation und der Aufbau eines ersten Netzwerks im Team? Du meinst ja auch, man sollte nicht vorlaut sein. Man sollte jetzt auch nicht zu viel Kritik und zu früh äußern. Aber wie wichtig ist es denn trotzdem, offen zu kommunizieren? Und wie dosiere ich das am besten?

04:47 Britta Blottner

Also ich denke, die offene Kommunikation ist entscheidend, weil ich ja, wenn ich Aufträge oder neue Arbeiten zugewiesen bekomme,

ja relativ schnell wahrscheinlich merke, kann ich das bewältigen? Also einfach von meinem Wissensstand und auch von den Zeitvorgaben. Und da ist es schon wichtig, gleich zu kommunizieren, dass ich das vielleicht gar nicht kann oder nicht in dieser Zeit schaffen kann.

Genauso wie ich auch kommunizieren muss, dass diese Arbeit mich vielleicht total unterfordert und ich überhaupt nicht weiß, was ich mit meiner restlichen Zeit anfangen soll. Das halte ich für sehr wichtig. Und auch ein gutes Netzwerk aufzubauen, ist, denke ich, elementar. Man muss sich nicht gleich mit jedem Kollegen oder Kollegin anfreunden, aber ein gutes Verhältnis aufbauen. Das erleichtert ja auch den weiteren Weg. Wenn ich gut mit meinen Kollegen auskomme und mit denen kommunizieren kann, ja, tue ich mich einfach leichter am Ende.

05:55 Ares Abasi

Also ein gesundes Netzwerk ist sehr wichtig und auch, dass man sich mit den Kollegen versteht und man sollte auch konstruktive Kritik äußern. Man sollte auch auf jeden Fall, wenn man sich unterfordert oder überfordert fühlt, das frühzeitig ansprechen, aber nicht auf eine Art, dass man als Besserwisser wahrgenommen wird oder als Querulant.

06:15 Britta Blottner

Ja, so sehe ich das. Also ich meine, wenn ich mit Arbeiten nicht zurechtkomme, weil ich nicht mein Wissen dafür nicht ausreicht, dann werde ich sowieso nicht besserwisserisch sein. Und an alles andere, denke ich, sollte man einfach mit Kollegen oder auch dem Vorgesetzten dann besprechen. Es nutzt ja nichts, wenn ich da den Rest des Arbeitstages dumm rumsitze.

06:41 Ares Abasi

Ja, das stimmt. Der erste Eindruck ist ja wirklich entscheidend. Das sagt man ja immer. Und das ist ja aus arbeitspsychologischer Sicht ja auch bestätigt, oder? Inwiefern beeinflusst denn das Verhalten am ersten Tag die langfristige Entwicklung im Unternehmen?

06:56 Britta Blottner

Gut, nicht jeder Start ist perfekt, aber ja, der erste Eindruck ist einfach wichtig, um auch zu zeigen, also jetzt aus Arbeitnehmer Sicht, wie wichtig einem diese neue Arbeitsstelle ist und auch Respekt den Vorgesetzten und Kollegen gegenüber und sich da gleich richtig einzubringen, auch mit guten Arbeitsleistungen, fördert natürlich die Entwicklung, weil man vielleicht als zuverlässig gilt oder als kluger Kopf und dann immer wieder zu irgendwas befragt wird oder dazugezogen wird. Also ich sehe das schon sehr wichtig, dass die erste Zeit auch gut läuft und man nicht denkt nur, jetzt gucke ich erst mal, was hier so passiert.

07:46 Ares Abasi

Wenn man sich sehr stark engagiert, ist natürlich auch das Risiko gegeben, dass man direkt am Anfang mit sehr viel Arbeit überhäuft wird, oder? Dass man dann halt irgendwie, wenn man seine Expertise darstellt, wenn man sich gut einbringt, dass man dann halt auch irgendwie den Ruf bekommt, ja, er macht ja alles. Wie schütze ich mich denn davor?

08:05 Britta Blottner

Ja, das ist auf jeden Fall eine Gefahr, die sehe ich auch so. Und es ist ja auch einfach, erst mal den Neuen irgendwas aufzuladen. Aber auch da ist Kommunikation sehr hilfreich, dass ich einfach irgendwann mal sage, stopp.

Also A, ist es vielleicht nicht mein Aufgabengebiet, für das ich eingestellt wurde? Und B, es ist irgendwann einfach mal zu viel. Und das muss ich dann auch kommunizieren.

Also ich muss das den Kollegen kommunizieren, dass sie hier nicht abladen können. Und ich muss auch dem Vorgesetzten kommunizieren, dass irgendwann die Kapazitäten erreicht sind. Und das kann ich auch zum einen höflich machen und auch fundiert unterlegen, indem ich sage, ich brauche so und so lange für etwas. Oder ich bin jetzt, habe zehn Arbeitsaufträge gleichzeitig. Also das muss man ja dann auch verstehen, dass Mitarbeiter, gerade auch wenn sie neu sind, nicht alles auf einmal bewältigen können.

09:03 Ares Abasi

Ja, ich glaube, das Problem ist, dass viele sich dann unter Druck setzen und denken, wenn sie jetzt was ablehnen, dass das dann ein schlechtes Bild vermittelt. Aber man sollte da schon auch ruhig ein bisschen mutiger sein und Sachen auch ablehnen, auch am Anfang. Weil du hast ja auch das Problem häufig, in Unternehmen, das während der Probezeit vor allem, auch viele kündigen dann.

Und damit sowas auch nicht passiert, ist ja eine offene Kommunikation und eine gute Aufgabenverteilung von beiden Seiten wichtig.

09:27 Britta Blottner

Ja, das sehe ich auch so. Also jetzt aus Arbeitnehmer-Sicht mal ist Zeitmanagement natürlich ein Riesenpunkt. Also da kann man sich vielleicht auch mal eine Aufstellung machen, wie lange brauche ich für was? Und versucht, das in so einen Zeitplan einzutakten. Und aus

Arbeitgeber-Sicht oder Vorgesetzten-Sicht ist es klar, wenn ich jemanden schon überfordere oder die Arbeit keinen Spaß macht, dass der dann relativ schnell wieder geht.

10:00 Ares Abasi

Wir haben ja auch über den guten Ruf gesprochen, also beziehungsweise der erste Eindruck, das gilt ja auch beidseitig. Welche psychologischen Faktoren sind entscheidend, damit sich neue Mitarbeitende bereits in der Preboarding-Phase willkommen fühlen?

10:16 Britta Blottner

Ich denke, nach Vertragsunterzeichnung ist es wichtig, die neuen Mitarbeiter oder insb. neue Mitarbeiter auf dem Laufenden zu halten. Also was macht die Firma? Gibt es vielleicht ein Mitarbeiter-Newsletter oder gibt es neue Imagebroschüren? Kann ich die schon mal vorab zuschicken? Oder ist vielleicht ein Firmen-Event geplant? Dann kann ich die neuen Mitarbeiter auch schon mal vorab ruhig einladen.

Oder gibt es ein wichtiges Abteilungs-Meeting, wo man bittet, dass der neue Mitarbeiter vielleicht schon mal vorab kommt, um sich das anzuhören und schon Teil zu werden? Also ich denke, im Gespräch zu bleiben bei den zukünftigen Mitarbeitern ist da schon ganz wichtig und macht dann den Anfang auch leichter.

11:09 Ares Abasi

Aber kann das nicht auch einschüchtern, wenn ich als Arbeitnehmer bereits im Vorfeld mit ganz vielen Informationen zugeschmissen werde?

11:17 Britta Blottner

Gut, da ist vielleicht jeder anders. Ich persönlich finde das gut. Ich habe das selber auch so erlebt damals. Und ich fand, man war schon Teil irgendwie dieses Unternehmens und hatte so das Gefühl, man ist jetzt nicht so ganz fremd.

11:35 Ares Abasi

Ich glaube, es kommt natürlich auch darauf an, was für Informationen du weitergibst. Du möchtest ja natürlich nicht vor Berufsstart schon Aufgaben zugewiesen bekommen oder so wahrscheinlich, sondern eher Informationen zu Veranstaltungen, vielleicht irgendwelche Flyer, solche Sachen. Also ich glaube, da muss man schon als Arbeitgeber auch wissen und selektieren, was für Informationen gebe ich dem Arbeitnehmer im Vorfeld, damit er auch keine Angst bekommt.

11:56 Britta Blottner

Ja, das sehe ich auch so. Also es sind keine Arbeitsaufgaben, die schon vorab verteilt werden, sondern wirklich Informationen über das Unternehmen, was eben ansteht.

12:06 Ares Abasi

Okay, also Vorfreude wecken. Ja, wir haben ja gerade über Preboarding gesprochen, Onboarding. Was gibt es denn da für Risiken, was passieren könnte, wenn da, sage ich mal, nicht eine gute Vorbereitung existiert?

12:20 Britta Blottner

Also ich würde ein bisschen unterscheiden zwischen Vorbereitung des Arbeitnehmers und Vorbereitung des Arbeitgebers. Arbeitnehmer hatten wir ja schon, dass man sich mit der

Firma auseinandersetzen sollte zwischen Bewerbungsgespräch und Beginn und dann eben angemessene Kleidung, sich selber eben darauf vorbereitet, auch auf seine neue Arbeitsaufgabe und von Arbeitgeberseite, dass man halt auch eine Willkommenskultur lebt, dass man also dem neuen Mitarbeiter auch signalisiert, wir freuen uns, dass du da bist und sich auch in der ersten Zeit auf jeden Fall um ihn kümmert, also begrüßt und vorstellt und eben nicht überfrachtet mit Aufgaben, aber auch nicht unterfordert und einfach das Gefühl gibt, dass er willkommen ist.

13:21 Ares Abasi

Hm, wie sinnvoll findest du das denn, wenn ich am ersten Tag meiner Arbeit klare Listen, Onboarding-Listen habe und Materialien oder halt auch Stationen, die ich im Haus abklappern muss, um das Haus besser kennenzulernen und auch auf meine Arbeit vorbereitet werde? Wie sinnvoll ist es denn, sage ich mal, da eine sehr detaillierte Liste zu haben, um auch zu wissen, was einen erwartet? Oder ist es doch vielleicht besser, die Person erst mal ankommen und arbeiten zu lassen und das nach und nach zu machen?

13:53 Britta Blottner

Ich glaube, das liegt in der Persönlichkeit des Arbeitnehmers. Ich persönlich würde sagen, sehr gut, weil man einfach einen Überblick bekommt. Was steht mir jetzt bevor?

Was muss ich alles machen? Wen lerne ich alles kennen? Ja, welche Schulung, welche Aufgaben stehen bevor? Andere sehen es vielleicht als Druck und werden nervös. Aber auch da ist es ja wieder eine Kommunikation. Und wenn die Firma das so lebt, dann finde ich das sehr gut.

14:48 Ares Abasi

Und jetzt aus Arbeitgebersicht nochmal drei Punkte.

14:52 Britta Blottner

Die Willkommenskultur, Kommunikation und Koordinierung von Arbeitsverteilung und Belastung.

15:02 Ares Abasi

Also wir können eigentlich nochmal zusammenfassen, dass ein guter Arbeitsbeginn von beiden Seiten passieren muss. Das heißt, auch der Arbeitgeber muss aktiv werden und sich gut vorbereiten und nicht nur der Arbeitnehmer. Dass der Arbeitgeber sich auch Gedanken darüber gemacht hat, wie seine Aufgaben aussehen sollen und dass er sich einfach willkommen fühlt.

Und der Arbeitgeber wiederum muss das Gefühl haben, der Arbeitnehmer nimmt seinen Job ernst und hat auch wirklich Lust, hier zu arbeiten. Können wir das so zusammenfassen?

15:31 Britta Blottner

Ja, das würde ich so sehen. Also es ist sicherlich für den Arbeitgeber einfacher, weil der vor Ort ist und weiß, wie es läuft. Aber auch für einen Arbeitnehmer wichtig.

Und am Ende muss ich ja einfach als Arbeitgeber oder Firma wissen, möchte ich diesen Arbeitnehmer, neuen Mitarbeiter halten? Und dann muss ich dafür auch einiges tun. Genauso wie umgekehrt der Arbeitnehmer, wenn er bleiben will, auch einiges dafür tun muss.

16:06 Ares Abasi

Schön, dann vielen Dank, Britta. Danke, dass du da warst und vielleicht auf bald.

16:12 Britta Blottner

Ja, würde mich freuen. Vielen Dank für die Einladung. Hat sehr viel Spaß gemacht.

16:16 Ares Abasi

Sehr schön, das freut mich. Und an die Zuhörerinnen und Zuhörer da draußen bis zum nächsten Mal.