Mattmanns Sicht

Neuer Job, neues Glück und neue Chance?

Letztens schrieb mir ein ehemaliger Trainingsteilnehmer, dass er bald bei einem neuen Arbeitgeber in die Geschäftsleitung aufsteigen wird. Ich habe mich sehr gefreut und ihm tags darauf am Telefon zu dieser Entwicklung gratuliert. Auf meine Frage: «So, du bist nun bald in der Geschäftsleitung. Wie wirst du dich in den verbleibenden zwei Monaten bis zu deinem Start vorbereiten?», folgte zuerst ein betretenes Schweigen. Er werde sich einmal vorab bei der Geschäftsführerin melden und nachfassen, meinte er dann.

Reicht das heute noch aus? Eher nicht. Auf unsere persönliche Wirkung kommt es an sowie auf eine gute Vorbereitung. Mit dem Wechsel in eine neue Firma und Funktion eröffnet sich für uns eine grosse Chance.

Weshalb nutzen wir nicht die Gelegenheit, bereits vor Stellenantritt bei unseren Führungskollegen und den neuen Mitarbeitenden einen bleibenden positiven Eindruck zu hinterlassen? Indem wir Interesse am neuen Unternehmen und den neuen Mitarbeitenden zeigen, schaffen wir die Basis für einen perfekten Einstieg. Es gibt nie eine zweite Chance für den ersten Eindruck. Wie gelingt uns das?

Z.B. mit einer persönlichen handgeschriebenen Karte an jeden Mitarbeitenden. Oder, indem Sie sich mit den Geschäftsleitungskollegen vorgängig in einem ungezwungenen Umfeld zum Austausch treffen. Oder auch, wenn Sie Social-Media-Beiträge des Unternehmens aktiv und positiv kommentieren.

Auch der neue Arbeitgeber darf hier aktiv werden und den neuen Kollegen z.B. an gemeinsame Anlässe oder zum Feierabendbier persönlich einladen. Das Ziel ist, dass sich die neuen Kollegen auf meine Ankunft im Unternehmen freuen und gewisse Unsicherheiten bereits vorab aus dem Weg geräumt werden.

Die 100-Tage-Strategie, bei der wir zu Beginn, sprich in den ersten 100 Tagen, nur beobachten, lernen und aufnehmen, sehe ich als wichtigen Bestandteil eines Onboardings einer Führungskraft. Bereits in den ersten Tagen auf Verbesserungschancen hinzuweisen, ist für Ihr neues Umfeld wenig motivierend – halten Sie sich erst mal damit zurück und fokussieren Sie sich aufs Positive.

Viel Spass und Freude beim neuen Job!

Mattmanns Sicht erscheint in jeder zweiten Ausgabe von personalSCHWEIZ.

Wenn es um die Entwicklung von Führungskräften und deren Mitarbeitenden geht, nimmt **Dr. Oliver Mattmann** kein Blatt vor den Mund. Sein persönliches Ziel ist es, dass Führungskräfte ihre Mitarbeitenden so führen, dass diese sie persönlich und freiwillig weiterempfehlen. Wissen allein genügt nicht – es tun!