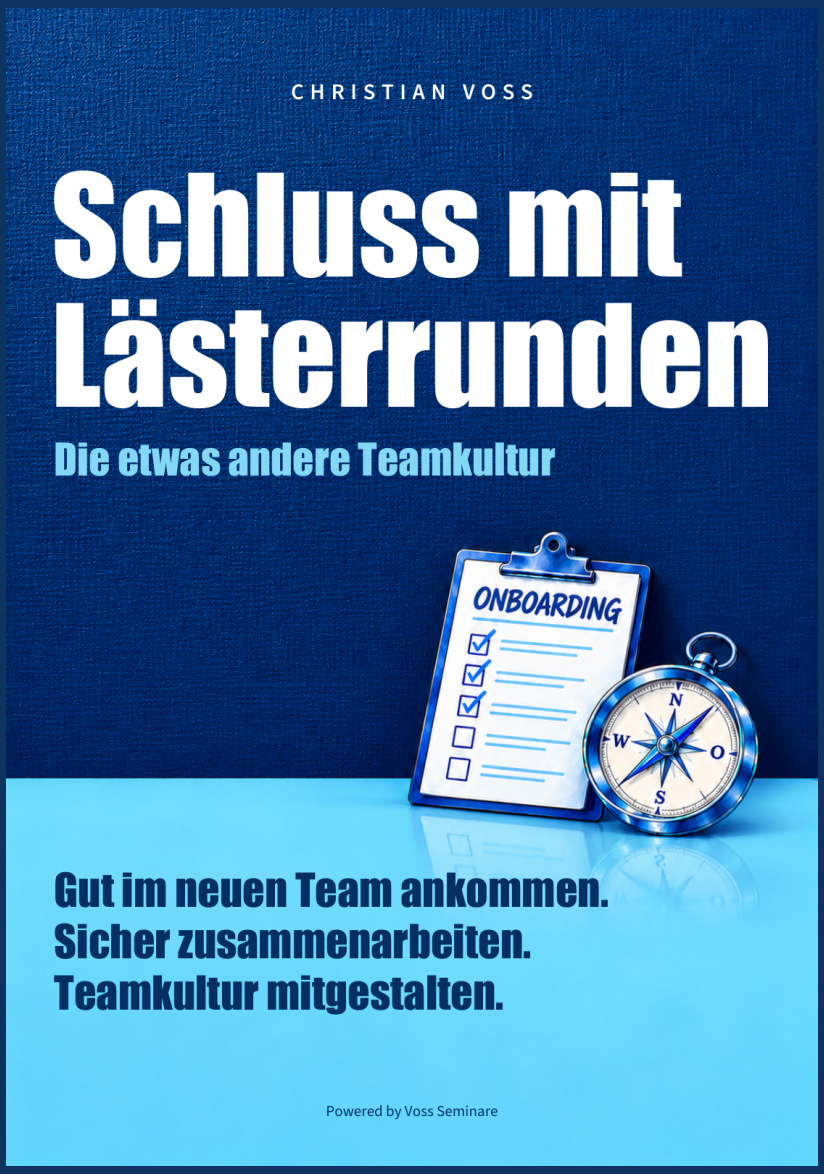
LESEPROBE



Christian Voss

Originalseiten 9-15: Kapitel 1 mit Reflexionsfragen

Auszug aus dem vorliegenden Buchstand. Originalseiten unverändert.

© 2026 Christian Voss | www.voss-seminare.de

Ich bin neu. Meine Erfahrungen sind es nicht.

Du bringst Erfahrungen mit. Dein neues Team bringt seine Geschichte mit. Beim Ankommen begegnet sich beides.



Alltagsszene aus dem echten Leben

Sabine steht vor einem Besprechungsraum. Drinnen reden drei Menschen über einen Auftrag. Auf dem freien Stuhl liegt eine Tasche. Niemand schaut auf. Sabine wartet, bis eine Kollegin sagt: *„Du kannst ruhig reinkommen.“* Der Satz ist freundlich gemeint. Sabine hört vor allem: Du hättest längst etwas tun sollen.

Am Abend fragt ein Freund nach dem ersten Tag. *„Ziemlich verschlossen dort“*, sagt Sabine. Im Team fällt unterdessen ein anderer Satz: *„Sabine wirkt noch etwas distanziert.“* Beide Seiten haben einen kurzen Ausschnitt erlebt und daraus schon eine Geschichte gemacht.

Mein erster Tag: willkommen oder allein gelassen?

Aus meiner Seminarpraxis

Ich erinnere mich an eine Auszubildende, die an ihrem dritten Arbeitstag in einem meiner Seminare saß. Wir sprachen auch über Teamkultur. Dabei erzählte sie, wie ihr erster Tag im Unternehmen verlaufen war.

Man hatte ihr einen dicken Ordner in die Hand gedrückt: die Hausordnung und vieles von dem, was sie wissen sollte. Sie bekam einen Raum und sollte dort den ganzen Tag sitzen, den Ordner durchlesen und anschließend mit ihrer Unterschrift bestätigen, dass sie alles verstanden hatte. Das war ihr erster Arbeitstag.

Schon da, erzählte sie, wäre sie am liebsten wieder umgedreht und nach Hause gegangen.

Für mich zeigt diese Geschichte, wie weit formale Einarbeitung und erlebtes Willkommen auseinanderliegen können. Natürlich brauchen neue Mitarbeitende Informationen und Regeln. Aber ein Ordner allein beantwortet nicht die Frage: *Wer hilft mir, hier anzukommen?* So sieht gutes Onboarding für mich nicht aus.

Eine Unterschrift schafft noch kein Verständnis

Die Schilderung kenne ich aus dem Seminar; ich war bei ihrem ersten Arbeitstag nicht dabei. Über die Absichten der Verantwortlichen kann ich deshalb nichts sagen. Die Wirkung auf die Auszubildende war in ihrem Bericht jedoch deutlich.

Ein guter Einstieg verbindet notwendige Informationen mit persönlicher Begleitung: jemand stellt dich vor, erklärt Zusammenhänge und nimmt sich Zeit für Rückfragen. Du kannst nach dieser Unterstützung fragen. Die Verantwortung, sie zu organisieren, liegt beim Unternehmen.

Was du in den Raum mitbringst

Vielleicht hast du zuvor in einem Team gearbeitet, in dem jede Frage willkommen war. Vielleicht wurde Nachfragen als Schwäche behandelt.
Solche Erfahrungen können beeinflussen, wann du den Mund aufmachst, wie schnell du vertraust und was du hinter einem knappen Satz vermutest.
Du musst diese Erfahrungen nicht abstreifen. Es hilft, sie zu bemerken.

Frage dich vor einem Urteil: *Was habe ich tatsächlich gesehen oder gehört? Was ergänze ich aus meiner bisherigen Geschichte? „Niemand hat mich angesprochen“* beschreibt einen Moment. *„Hier interessiert sich niemand für mich“* erklärt ihn bereits. Diese Erklärung kann zutreffen. Es kann aber auch an Zeitdruck oder einer ungeklärten Zuständigkeit liegen. Erst weitere Beobachtungen und Nachfragen machen das Bild genauer.

Du darfst Orientierung aktiv suchen

Du kannst kleine Unsicherheiten in konkrete Fragen übersetzen:

- *„Kann ich mich dazusetzen?“*
- *„Wer erklärt mir diesen Ablauf?“*
- *„Welche Fragen sollte ich heute zuerst klären?“*

Damit machst du dein Anliegen sichtbar, ohne das ganze Team zu bewerten. Notiere Antworten, damit du nicht jede Information erneut suchen musst.

Kläre in den ersten Tagen die Grundlagen:

- *Wofür bist du zuständig?*
- *Wer entscheidet bei Unsicherheit?*
- *Wo liegen verlässliche Informationen?*
- *Welche Termine und Übergaben sind für deine Arbeit wichtig?*

Eine freundliche Vorstellung ersetzt diese Orientierung nicht. Umgekehrt muss am ersten Tag noch nicht jede fachliche Frage beantwortet sein.

Du darfst zeigen, dass du etwas beitragen möchtest, und gleichzeitig sagen, was dir noch fehlt. *„Ich übernehme den Entwurf gern. Bevor ich starte, brauche ich die aktuelle Vorlage und eine Kollegin, die meine erste Fassung prüft.“*
Solche Sätze verbinden Initiative mit einem realistischen Blick auf deinen Einstieg.

Das Team muss dir einen Zugang ermöglichen

Neue Mitarbeitende sollten ihren Platz nicht erst erkämpfen müssen.
Ein freier Stuhl, ein erklärter Arbeitsauftrag und eine Kollegin, die für Rückfragen erreichbar ist, sind Beiträge des bestehenden Teams. Wenn du dieses Buch als Willkommensgeschenk erhalten hast, darf auch darüber gesprochen werden:
Was tut das Unternehmen, damit du die Anregungen überhaupt umsetzen kannst?

Ein verpasster Begrüßungsmoment ist noch kein Beleg für eine feindselige Kultur. Entscheidend ist auch, wie Menschen auf einen Hinweis reagieren.

- *Wird ein Versäumnis korrigiert?*
- *Entsteht ein Zugang?*
- *Oder bleibst du trotz wiederholter Nachfrage von Informationen ausgeschlossen?*

Gib Menschen die Möglichkeit, etwas nachzuholen.

Du könntest sagen:

- *„Mir fehlt noch der Überblick über die Zuständigkeiten.“*
- *„Können wir dafür morgen zwanzig Minuten einplanen?“*

Wenn die Antwort erneut unverbindlich bleibt, benenne die Auswirkung:

- *„Ohne diese Klärung kann ich die Übergabe nicht zuverlässig übernehmen.“*

So benennst du, welche Information fehlt und was du brauchst, um deine Aufgabe zu erledigen.



Ein guter Einstieg braucht Rückmeldung

Warte mit wichtigen Fragen nicht bis zum Ende der Probezeit.

Vereinbare früh einen kurzen Abgleich:

- *Was läuft bereits gut?*
- *Was wird anders erwartet?*
- *Welche Unterstützung brauchst du?*

Eine Rückmeldung ist leichter zu bearbeiten, wenn sie sich auf konkrete Aufgaben und Situationen bezieht.

Auch du kannst rückmelden, was dir geholfen hat. *„Die gemeinsame Durchsicht gestern hat mir den Ablauf verständlich gemacht“* ist nützlicher als ein pauschales *„Alles gut“*. So erfährt das Team, was es beibehalten sollte.

Wenn dein Start holprig bleibt, musst du das weder schönreden noch sofort ein endgültiges Urteil fällen. Halte fest, was konkret fehlt und was du bereits versucht hast. Wende dich bei anhaltenden Hindernissen an die für deine Einarbeitung verantwortliche Führungskraft. Ein Einstieg darf Lernzeit brauchen. Er sollte dir nach und nach mehr Orientierung und Handlungsmöglichkeiten geben.

Wenn du schon zum Team gehörst

Ein freier Stuhl ist erst der Anfang

Wenn du schon zum Team gehörst, kennst du die Wege, Namen und kleinen Gewohnheiten. Für das neue Teammitglied ist vieles davon unbekannt.
Warte nicht darauf, dass es jede Lücke selbst anspricht. Begrüße es mit Namen, stelle die Kolleginnen und Kollegen vor und erkläre, wer bei welchen Fragen weiterhilft.

Ein ruhiger Einstieg bedeutet nicht automatisch Desinteresse. Vielleicht hört deine neue Kollegin erst einmal zu. Lade sie ein, ohne sie vor der Gruppe zum Erzählen zu drängen. Eine Begrüßung ist ein Angebot; Vertrauen braucht weitere Begegnungen.

Prüfe deinen Beitrag:

- *Was halte ich für selbstverständlich, das ich noch nicht erklärt habe?*
- *Habe ich heute selbst Kontakt angeboten?*

So kannst du es sagen:

*„Sabine, ich zeige dir nachher, wo unsere aktuellen Unterlagen liegen.
Welche Frage ist für dich gerade am wichtigsten?“*

Ein kleiner Schritt

Reserviere in der ersten Woche einen kurzen Termin für Rückfragen. Sage auch, wer während deiner Abwesenheit erreichbar ist.



Mein Beitrag im Alltag

Wähle die Frage, die zu deiner Situation passt.

- *Welche Erfahrung aus einem früheren Team beeinflusst meine Erwartungen?*
- *Was habe ich hier beobachtet und was habe ich daraus geschlossen?*
- *Welche Information würde mir morgen tatsächlich helfen?*

Ein kleiner Versuch

Bitte eine Kollegin im Team um ein kurzes Orientierungsgespräch.
Stelle eine konkrete Frage zur Zusammenarbeit und eine zu deiner Aufgabe.
Notiere anschließend, was klarer geworden ist und welche Frage offenbleibt.

Ich darf aktiv werden und Unterstützung erwarten.

Meine Notiz: Das probiere ich als Nächstes aus

Bis wann? Woran erkenne ich eine Veränderung?