

## Einarbeitungsprogramme

*„Es ist noch kein Meister vom Himmel gefallen“*

oder

### **Die Notwendigkeit der strukturierten Einarbeitung neuer Mitarbeiter**

- hoher Aufwand für Auswahl von Personal, aber nicht für Einarbeitung
- fehlende oder unzureichende Einführung
- Frustration (1/3 gibt die Stelle innerhalb der Probezeit auf)
- Kosten für Personalauswahl fallen erneut an
- Bewerberauswahl
- Anzeigen
- Personalkosten
- Einbindung von Mitarbeitern in Einarbeitungsaufgaben

### **Bestandteile einer strukturierten Einarbeitung**

- Vorbereitung der späteren Kollegen; Einarbeitungsprogramm muss mit allen Beteiligten abgestimmt sein!
- Benennung und Briefing eines „Paten“
- Vorbereitung von Unterlagen, Arbeitskleidung etc.
- Gute Strukturierung (nicht Über-Bürokratisierung!) schafft Sicherheit!
- exakt formulierte Einarbeitungsziele
- Angabe der Person, die die entsprechenden Tätigkeiten und Fertigkeiten vermittelt
- Angaben über die Dauer der einzelnen Schritte
- konkrete Fertigkeiten, die der Mitarbeiter beherrschen soll
- Vermitteln der Infos in „verarbeitbaren Dosen“
- Didaktisch sinnvolle Vermittlung von Fertigkeiten und Abläufen (Reihenfolge, Methodik)
- Rückmeldungen des Neulings fordern und beachten
- Arbeitsaufgaben zur passenden Zeit in angemessener Komplexität stellen
- (Kurzes) Feedbackgespräch nach erster Einarbeitungsphase (von Job abhängig)

- Erweitertes gegenseitiges Feedbackgespräch nach ½ Jahr
- Möglichkeit zur Korrektur auf beiden Seiten!
- Aufnahme von Anregungen von „frischen“ Mitarbeitern

*„Was einer können soll, muss er erst üben“*

(Neue Aufgabe, neue Umgebung, neue Menschen)

**Eine systematische und zielorientierte Einarbeitung ermöglicht:**

- schnelles Erlernen der für die Funktion nötigen Fertigkeiten
- hohe Identifikation mit dem Unternehmen
- ... und nicht zuletzt: schnelle Aussagen über Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft neuer Mitarbeiter!

*Die Loyalität und Leistungsbereitschaft neuer Mitarbeiter wird in den ersten Monaten entscheidend geformt!*

In vielen MACH2-Mitgliedsunternehmen werden strukturierte Einarbeitungsprogramme (Checklisten, Einarbeitungspläne, Mitarbeiter-ABC usw.) verwendet. MACH2 Personalentwicklung unterstützt Betriebe bei der Entwicklung von Konzepten.

Autor:

Max-Wolfgang Tiemann, MACH2 Personalentwicklung

[www.mach2-personalentwicklung.de](http://www.mach2-personalentwicklung.de)