

Weiche Faktoren spielen große Rolle bei der Einarbeitung

Auch so genannte weiche Faktoren beeinflussen die Einarbeitung neuer Mitarbeiter und bedingen die Stabilität in der Arbeitshaltung. Sie sind zwar nicht eindeutig messbar, aber trotzdem von großer Bedeutung.

Petersthal. Im letzten Teil zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter ging es um Ziele und darum, welche Faktoren einer guten Einarbeitung dienlich sind. Weitere Einflüsse, die die Eingewöhnung beeinflussen und eine Stabilität in der Arbeitshaltung bedingen, sind die so genannten weichen Faktoren. (Beispiele):

- Freundlichkeit und Wertschätzung kommunizieren. Es ist leicht nachzuvollziehen, dass man sich in einem Klima des



Gespräche in der Einarbeitungsphase werden oft vernachlässigt. Sie sind jedoch sehr wichtig, um für beide Seiten eine Standortbestimmung durchzuführen.

Foto: Höke

respektvollen Umgangs miteinander schneller angenommen fühlt. „Herzlich Willkommen, wir freuen uns, dass Sie jetzt da sind. Unsere Zusammenarbeit wird sich sicherlich gut gestalten.“

- Klare Kommunikation üben. Um Dinge richtig machen zu können, müssen eindeutige Aussagen getroffen werden. Es ist besser, etwas beim Namen zu nennen als um die Sache herumzureden. „Wir dokumentieren immer direkt nach der Grundpflege. Dadurch sind wir zeitnah und es passieren weniger Fehler.“

- Vorbild sein. Es ist schwer von neuen Mitarbeitern etwas zu verlangen, das nicht vorgelebt wird. „Wir rauchen grundsätzlich nicht vor dem Eingang, sondern gehen dazu in den Garten hinter dem Haus.“

- Kooperation zeigen. Es stellt sich die Frage, ob üblicherweise Teamwork in konstruktiver Art und Weise gestaltet wird. „Wenn am Schluss noch nicht die gesamten Arbeiten erledigt sind, helfen wir alle zusammen.“

- Loyalität erklären. Das Reden hinter dem Rücken eines anderen unterbindet eine offene

Kommunikationsatmosphäre. „Bei Problemen sprechen wir immer denjenigen direkt an, den es betrifft.“

- Engagement spüren lassen. Wenn man sich für Dinge einsetzt und Verantwortungsbewusstsein zeigt, kann sich das auf neue Mitarbeiter übertragen und sie motivieren. „Wir wissen zwar, dass es schwierig ist mit Frau Schneider, bevor wir aber zu einer freiheitsentziehenden Maßnahme überleiten, würde ich gerne eine Fallbesprechung im Team anberaumen um Alternativmaßnahmen zu besprechen.“

Es ist bekannt, dass nach bestimmten Zeiten der Einarbeitungsphase Gespräche geführt werden sollen. Diese Unterredungen werden oft vernachlässigt, sind jedoch sehr wichtig um für beide Seiten eine Standortbestimmung durchzuführen. Es gibt unterschiedliche Möglichkeiten, solch ein Gespräch inhaltlich zu führen. Wenn der Mitarbeiter gefördert werden soll bietet sich an, nach seinen persönlichen Zielen in Bezug auf die Arbeit zu fragen. Diese Vorhaben können in verschiedene Richtungen führen: Er möchte neues entdecken, kreativ sein, Visionen entwickeln. Dann wäre es sicher schön für ihn, z. B. an einer Konzeptgruppe des Hauses mitzuwirken. Wenn er selbstständig arbeiten möchte, seine Fähigkeiten

einsetzen und Einfluss ausüben will, wäre es möglicherweise für eine Leitungstätigkeit prädestiniert. Mag er einfach anderen helfen, Umgang mit Menschen pflegen und soziale Anerkennung erhalten, ist er sicher an der Basis die richtige Person.

Fühlt sich ein Mitarbeiter in seinen Bedürfnissen ernst genommen und bestätigt, wird er eher größeren Einsatz bringen. Wenn ihm in Aussicht gestellt wird, genau in dem Bereich zu tätig zu sein, der ihm liegt, wird er vermutlich generell eine positive Grundhaltung einnehmen. Gleichzeitig stärkt es das Unternehmen, wenn die Mitarbeiter nach ihren Fähigkeiten und Talenten eingesetzt werden. Wenn die Menschen an dem Platz sind, auf dem sie sich wohl fühlen, dann werden sie höhere Leistung bringen. Die Bindung zur Einrichtung steigt und das Team wird gefestigt.

Es zeigt sich immer wieder, dass Mitarbeiter in Einrichtung eine Art Heimat finden. Dies zeigt sich in einer hohen Identifikation mit dem Haus und großem Durchhaltevermögen. Es ist in der Regel nicht das Geld, das entscheidet, ob jemand an seinem Arbeitsplatz bleibt. Es sind andere Kriterien, die für Mitarbeiter wichtig sind.

Es ist zu empfehlen, nach vier bis sechs Wochen dieses Mitarbeitergespräch zu führen. Das nächste könnte nach drei bis vier Monaten und das letzte kurz vor Beendigung der Probezeit stattfinden. Die ganze Phase der Einarbeitung sowie die Gespräche sind zu dokumentieren. Dabei ist darauf zu achten, dass der PDCA-Zyklus zum Einsatz kommt.

Wenn in die Einarbeitung investiert wird, zeigt sich der Erfolg in allen Bereichen: In der Entwicklung des Mitarbeiters, im Kollegenteam, in der Qualität der Versorgung, in der Zufriedenheit der Kunden und insgesamt in der Mitarbeiterbeziehungen.

Im nächsten Beitrag dieser Serie geht es um Motivatoren am Arbeitsplatz. //

INFORMATION

Die Serie wird betreut von Claudia Heim, Sozial- und Qualitätsmanagerin, Buchautorin, Coach, Dozentin, TQM-Auditorin, E-Mail: info@claudiaheim.de