Personaleinführung und -einarbeitung

27.04.02 - v11

1. Gegenstand

- Begriff
  - Personaleinführung
    - alle Maßnahmen, die der Integration des neuen Mitarbeiters in die Unternehmung und insbes. in seine Arbeitsgruppe dienen
      - Aufgabe
      - Verantwortung
      - Tätigkeit, Arbeitsablauf
      - Kollegen kennenlernen
      - Räume, Einrichtungen
  - Personaleinarbeitung
    - Unterbegriff
    - Maßnahmen, die den neuen Mitarbeiter in seine Arbeit einführen
      - z.B. Unterweisung
      - systematisches Anlernen

2. Notwendigkeit

- Unkenntnis der Arbeitskollegen
- allseitige Unsicherheit
- Unkenntnis der genauen Aufgaben
- hohe Kosten der Beschaffung
- Informationspflicht nach § 81,1 BVG

3. Phasen der Personaleinführung

- 1. Antizipatorische Sozialisation
  - neuer Mitarbeiter hat bereits vor der Einstellung ein Bild vom Unternehmen bzw. von seiner Arbeit
- 2. Eintrittsgeschehen
  - Phase des unmittelbaren Eintritts
  - Kollegen kennenlernen
  - Handbücher mit Informationen
  - Einführungsseminare
  - intensive Betreuung durch "Paten"
- 3. Eingliederungsprozeß
  - Aufgaben
    - Aufbau v. sozialen Beziehungen
    - Übernahme von Werten
    - neues Selbstbild
    - fachl. Integration
  - Pate
    - Eingliederungshilfen leisten
    - ungeschriebene Gesetze u. informelle Eigeneiten vermitteln
  - Vorgesetzter
    - Feedback geben
      - Arbeit richtig?
      - soziales Verhalten akzeptiert?
  - Personalabteilung
    - Anlaufstelle in bes. Situationen

4. Strategien der Mitarbeitereinführung

- Schonstrategie
  - zu wenig beansprucht
  - zu großzügige Zeitvorgaben
  - M. hat eine Gelegenheit, sich zu bewähren u. Selbstbewußtsein zu entwickeln
- Wirf-ins-kalte-Wasser-Strategie
  - zu schwierige Aufgaben
  - große Verantwortung
  - Unterstützung gering
  - negatives Selbstbewußtsein
- Entwurzelungsstrategie
  - Aufgaben kaum zu lösen
  - M. hilflos u. verunsichert
- positive Strategien
  - integrative Personaleinführungsstrategie
    - z.B. durch gute Infos, Patensystem u. Einführungsseminar
  - Mitlaufenlassen
    - durch eingeführten Mitarbeiter der als Vorbild dient (Shadowing)
  - Trainee-Programm
    - systematisch geplantes, organisiertes u. didaktisch aufbereitetes Programm
    - 6-24 Monate

5. Organisatorische Mittel zur Sicherung der Vollständigkeit einer Personaleinführung

- Checkliste
- vollständiges Konzept
  - Inhalte
  - Zeitpunkt
  - ausführende Personen
  - Informationsmittel
  - Kontrollen

Textquelle:
Dr. Christ u.a. (Hrsg.), Handlungsfeld Personalwirtschaft, Köln 1996