



Einarbeitung neuer Mitarbeiter Die ersten Tage entscheiden

Die Situation

Sicher kennen Sie auch die beiden Extreme: Ein voll gestopfter Einarbeitungsplan, mit dem möglichst viel in den ersten Tagen vermittelt werden soll (Unternehmen, Fachinfo, Betriebsrat, Sicherheit, Organisation und, und, und...) oder der erschreckte Ausruf:

„Oh, Gott! Der Neue ist ja jetzt auch noch da! Was machen wir denn mit dem jetzt?“

Da gibt es eine ganze Reihe von „Programmen“, die da ablaufen – vom Programm „Schonen“ („Wir wollen Ihnen nicht zuviel in den ersten Tagen zumuten“), über das Programm „Überfordern“ („Na, der soll ´mal zeigen was er kann!“) bis hin zum Programm „Beschäftigen“ („Lesen Sie erst einmal die Arbeitsanweisungen durch – und wenn Sie Fragen haben, fragen Sie!“).

Effizient? Motivierend? Nachhaltig?

Wohl kaum – meist eine „Alibi-Veranstaltung“ („Wir haben Ihnen doch alle Informationen gegeben, als Sie anfangen!“), die für Unternehmen und Mitarbeiter wenig Nutzen verspricht.

Ihr Nutzen

- » Sie erleben, dass die Speicherfähigkeit des Menschen nachhaltig verbessert werden kann, wenn die richtigen Mittel eingesetzt werden.
- » Sie erfahren, dass nicht jeder Mensch der gleiche „Verstehenstyp“ ist.
- » Sie erarbeiten Möglichkeiten Ihre Einarbeitung auf die speziellen betrieblichen Gegebenheiten **und** die individuellen Fähigkeiten des Mitarbeiters auszurichten.
- » Sie erfahren, wie Sie methodisch sinnvoll eine konkrete Arbeitseinweisung vornehmen können.
- » Sie erarbeiten Checklisten, die Ihnen helfen die Einarbeitung effizient und nachhaltig wirksam zu gestalten.

Dauer

1 Tag Intensivtraining