



Mitarbeitereinstieg - Thesen

Im Rahmen der Mitarbeiterakquise wird oft sehr viel unternommen und investiert, um neue Mitarbeiter für ein Unternehmen zu gewinnen. Jetzt kommt die Phase, ihm einen optimalen Einstieg zu geben, ihn zu fördern und zu fordern und ihn längerfristig an das Unternehmen zu binden.

Jeder Neueintritt ist für alle Beteiligten – für das Unternehmen, für die entsprechende aufnehmende Einheit und für den „Neuen“ – gleichzeitig eine Chance und eine Herausforderung.

Die ersten Tage sind für einen neuen Mitarbeiter von großer Bedeutung und prägen nicht zuletzt Engagement, Leistung und Motivation. Erlebt der neue Mitarbeiter die ersten Tage und Wochen (!) positiv, dann findet er auch eine positive Einstellung zu seiner Aufgabe, zu seiner Einheit und insgesamt zum Unternehmen.

Treten Vorgesetzte und Kollegen dem neuen Mitarbeiter offen und aufgeschlossen gegenüber, gewinnt er schnell an Sicherheit und Selbstvertrauen. Er findet sich zurecht, fühlt sich wohl und ist somit frühzeitig produktiv.

Gelingt es dem Vorgesetzten, die vielfach hohen Erwartungen des Mitarbeiters an seine neue Aufgabe und seinen neuen Arbeitsplatz konstruktiv mit der Realität in Einklang zu bringen, dann erfolgt rasch die Identifikation mit Netzwerk und Knoten.

Qualitative Unterforderung in den ersten Wochen beeinträchtigt die hohe Leistungsbereitschaft, mit der der neue Mitarbeiter in der Regel seine Aufgaben übernimmt.

Erfahrungen, Ideen und Vorschläge des neuen Mitarbeiters sind Chancen zur Innovation; diese sind aufzugreifen und zu fördern. Dieses Innovationspotential darf trotz der erforderlichen Integration in bestehende Abläufe nicht „verschüttet“ werden.

In der Anfangsphase suchen neue Mitarbeiter verstärkt Kontakt zum Vorgesetzten; unzureichende Rückkopplung führt zu Unzufriedenheit. Dies kann sich negativ auf die Bindung auswirken. Häufige Feedback-Gespräche tragen entscheidend dazu bei, auftretende Probleme zu lösen.

„Patzen“ fördern die soziale Eingliederung des neuen Mitarbeiters. Sie können und dürfen jedoch dem Vorgesetzten nicht die Führungsverantwortung abnehmen.

Der Vorgesetzte ist in seiner Vorbildfunktion Träger und Vermittler der Unternehmenskultur, der Strategie des Unternehmens und seiner Ziele. Befindet er sich im Einklang mit den Normen und Werten, so wird sie auch der neue Mitarbeiter übernehmen.