



System zur Einarbeitung neuer Mitarbeiter

In den letzten JobLetter Ausgaben haben wir bereits über die Vorteile einer gut vorbereiteten, individuellen Einarbeitung für neue Mitarbeiter geschrieben und Ihnen eine Checkliste zur Verfügung gestellt.

Heute möchten wir Ihnen ein aus unserer Sicht praktikables Einarbeitungsinstrument vorstellen: das Patensystem. Es lässt sich unkompliziert einführen und gewährleistet die intensive und konstante Betreuung des neuen Mitarbeiters.

Was ist ein Patensystem?

Paten sind Startbegleiter für den Einstieg in ein neues Unternehmen und sowohl für die fachliche als auch soziale Einführung neuer Mitarbeiter zuständig. Jeder, der neu in ein Unternehmen kommt, ist darauf angewiesen, dass ihn jemand in den Arbeitsalltag einführt. Paten sind erfahrene Mitarbeiter aus dem beruflichen Umfeld des neuen Mitarbeiters, die dem Neuling direkt zugewiesen werden und diesem zur Seite stehen. Sie kennen das Unternehmen seit vielen Jahren und verfügen über das notwendige fachliche und soziale Wissen, das sie gerne dem neuen Mitarbeiter weitergeben wollen und so die Führungskräfte bezüglich der Einarbeitung neuer Mitarbeiter nachhaltig entlasten.

Vor Einführung dieser Patenschaften empfehlen wir Ihnen, unternehmensintern festzulegen, welche Aufgaben die Paten übernehmen sollen. Dabei sollten Sie beachten, dass eine klare Abgrenzung zu den Aufgaben der Führungskraft stattfindet. Haben Sie erst einmal dieses System im Unternehmen eingeführt, können Sie zukünftig ohne größeren Mehraufwand jedem neuen Mitarbeiter einen Paten zur Seite zu stellen.

Aufgaben von Paten.

Die Hauptaufgabe des Paten ist es, in erster Linie die soziale Integration des neuen Mitarbeiters zu fördern. Es hat sich zum Beispiel als sinnvoll herausgestellt, wenn der Pate seinem "Schützling" die Räumlichkeiten des Unternehmens zeigt, ihn zum Mittagessen mitnimmt und auch den Kollegen vorstellt. Da es zwischen dem Paten und dem neuen Mitarbeiter keine hierarchischen Unterschiede gibt, kann der Pate auch die Rolle einer Vertrauensperson einnehmen. Auch die organisatorischen Abläufe im Unternehmen kennt der Pate bestens und kann so dem "Neuen" zeigen, wie z.B. Bürogeräte bedient und Materialbestellungen durchgeführt werden. Darüber hinaus kennt sich der Pate sehr gut mit den fachlichen Belangen des Arbeitsplatzes aus und erstellt gemeinsam mit der Führungskraft einen Einarbeitungsplan und übernimmt zu großen Teilen die fachliche Einweisung am Arbeitsplatz. Im Gegensatz zu Führungskräften, die oft in Besprechungen oder außer Haus sind, steht der Pate als präsender Ansprechpartner dauerhaft zur Verfügung.

Unserer Erfahrung nach hängt eine erfolgreiche Patenschaft ganz wesentlich von der Eignung und Motivation des Paten ab.



Auswahlkriterien für Paten:

- Bereitschaft Verantwortung zu übernehmen
- freiwilliges Engagement, die Aufgabe sollte gern übernommen werden
- soziale Kompetenz und Einfühlungsvermögen
- Fähigkeit zur strukturierten und verständlichen Informationsvermittlung
- gleiches Arbeitsumfeld wie der neue Mitarbeiter/ gleiche Hierarchieebene
- Anwesenheit vor Ort

Die Erfahrung hat gezeigt, dass nicht alle Paten immer richtig motiviert bzw. in einigen Fällen sogar übermotiviert sind. Deshalb sollte der Pate nicht nur sorgfältig ausgesucht werden, sondern auch tatsächlich für den Erfolg der Einarbeitung verantwortlich gemacht werden. Die Einführung des neuen Kollegen kann z.B. mit einer Zielvereinbarung für den Paten verbunden werden, die in Gesprächen mit der Führungskraft immer wieder abgeglichen und bei Erreichung auch mit einer Sondervergütung oder einem kleinen Geschenk belohnt wird. Zudem kann die Führungskraft in solchen Gesprächen auch darauf hinwirken, dass der Pate nicht übereifrig an seine Aufgabe herangeht. So kann es z.B. passieren, dass sich Paten für ihren "Schützling" verkämpfen und überzogene Forderungen stellen.

Wenn Sie den richtigen Kandidaten gefunden haben, wird das Modell schnell zu einem sehr effektiven Instrument, aus dem alle ihren Nutzen ziehen. An dieser Stelle wollen wir Sie aber auch darauf hinweisen, wie wichtig es ist, dass zwischen Pate und neuem Mitarbeiter „die Chemie stimmt“. Vielleicht empfiehlt es sich in Ausnahmefällen sogar, einmal einen Patenwechsel vorzunehmen, falls die Zusammenarbeit zwischen den Kollegen nicht wirklich rund läuft.

Zusammenfassung:

Mit dieser persönlichen, individuellen Unterstützung findet sich der neue Kollege fachlich wie menschlich schneller an seinem neuen Arbeitsplatz zurecht und wird deutlich schneller zu einem vollwertigen, engagierten Mitarbeiter. Auch das Unternehmen profitiert sehr von einer erfolgreichen, raschen Einarbeitung neuer Kollegen. Die Fluktuation sinkt, die Führungskräfte werden entlastet und die Paten erhalten eine zusätzliche, verantwortungsvolle Aufgabe, die ihre Fähigkeiten erweitert und ihnen Anerkennung einbringt.

Es gibt also viel zu erreichen, probieren Sie es doch einfach mal.