

Mit IntegrationsCoaching zur „sicheren Landung“

- Vor der Positionsbesetzung werden intern klare Verhältnisse geschaffen: Aufgaben, Kompetenzen, Erwartungen, klärende Gespräche mit internen Bewerbern etc.
- Vorgesetzte sind für die Einhaltung der Abläufe/Standards während der Einarbeitungszeit verantwortlich
- Sie führen das Eintrittsgespräch, definieren Ziele, Erwartungen, Handlungsbedarf und stellen den Einarbeitungsplan vor
- Sie stellen Kollegen, Mitarbeiter und evtl. „Paten“ vor
- Sie organisieren die Betriebsführung und erläutern Gepflogenheiten, Räumlichkeiten etc.
- Sie übernehmen oder übergeben die Einweisung am neuen Arbeitsplatz sowie die versprochenen Arbeitsmittel, erläutern Kommunikationswege
- Falls es interne Bewerber auf die Position gab, verhindern im Vorfeld klärende Gespräche mit den Betroffenen nachträgliche Machtkämpfe und Intrigen in der Startphase
- Der Arbeitgeber (HR Abteilung) unterstützt auch die soziale Integration (Wohnungssuche, Schulen, Kitas, ärztliche Versorgung etc)
- Regelmäßige Feedbackgespräche als Erfolgscontrolling
- Rechtzeitig vor Ende der Probezeit wird Resümee gezogen: Wird die Zusammenarbeit fortgesetzt?
- Und noch eine Kleinigkeit: Ein Blumenstrauß als Willkommensgruß wirkt Wunder!