

---

*Larissa Bednar*



### **Die stiefmütterliche Behandlung der Einarbeitung**

Welchen Einfluss hat die persönliche resp. unpersönliche Einarbeitung neuer Mitarbeiter auf Team/Organisation?

---

Effizienz, Selbständigkeit, Alleskönner, Zauberer etc. – das wird oft von neuen Mitarbeitern verlangt – und das gern ab der ersten Sekunde. Dabei wird oftmals die gründliche Einarbeitung als unnötiger Zeitaufwand angesehen. So besteht Gefahr, gute Qualitäten des neuen Kollegen zu verlieren.

Der Spruch: „wenn Sie ein Problem haben, finden Sie alle Antworten auf dem Laufwerk N oder rufen Sie XY in China an“ ist wohl vielen bekannt. Doch was macht diese immer häufiger werdende ‚einsam-digitale‘ Einarbeitung mit dem Mitarbeiter, dem Team, seiner Führung – der Organisation langfristig? Welchen Einfluss hat diese Art von Einarbeitung auf die Betriebszugehörigkeit, Intimität zwischen den Mitarbeitern? Ist z.B. Loyalität an persönliche Ratschläge, Hilfestellungen gebunden – oder kann jene sich auch über das Netz langfristig manifestieren – was geschieht dann mit dem eigenen Team? Zu unterscheiden ist auch die Natur des Teams, ob Truppe, Gemeinschaft, Team oder Haufen.

Nicht selten wird die Wahl des Jobs durch Prägungen des persönlichen Skriptes, wie es die Transaktionsanalyse zeigt, beeinflusst – was bei einem schwierigen Skript Folgen für Denjenigen wie seine Arbeitsumwelt haben kann.

Im Workshop sammeln wir im ersten Teil Ihre Erfahrungswerte; welche Situationen und Empfindungen Sie bei Ihrer Einarbeitung oder Ihrer Mitkollegen/Ihrer Mitarbeiter erlebt haben: ob wichtige zwischenmenschliche Informationen/Beziehungen/Prozesse verloren gingen und wo die Arbeit somit an Qualität eingebüsst hat. Im Teil Zwei zeichne ich auf, wie das jeweilig persönliche Funktionsmodell und die sog. „Spiele der Erwachsenen“ Einfluss auf die (anfänglichen) gruppenspezifische Prozesse haben – wie die Grundpositionen in der Forming- und Stormingphase zutage treten, da diese besonders unter Druck und Stress stärker ausgeprägt sind. Des Weiteren die Konsequenz, welche die jeweilige Position haben kann und wie auf jene einzugehen ist. Im dritten Teil: die zu Beginn erarbeiteten Erfahrungen praktisch mit den theoretischen Instrumenten verbinden, erfahren, wie diese zukünftig im Führungs- resp. Arbeitsalltag erfolgreich umgesetzt und so die Qualitäten umfänglich nutzbar gemacht werden können.

#### **Zur Person:**

*Larissa Bednar*. Selbständige Beraterin in den Bereichen Transaktionsanalyse, Teamkonflikte CAS Changeprozesse in Organisationen – CAS Teamdynamik unter Change – Gruppen führen und beraten CAS Organisationsentwicklung

Transaktionsanalytische Beraterin in Ausbildung (Abschluss Frühjahr 2018)

Mediative Erarbeitung von Konfliktlösemodellen

#### **Webseite:**

[www.bednar-beratung.ch](http://www.bednar-beratung.ch)