



**ALLE IN EINEM BOOT:
ONBOARDING,
ERWARTUNGSMANAGEMENT
UND FEEDBACK FÜR EIN
GELUNGENES MITEINANDER**





BEGRIFFSKLÄRUNG FÜR UNSERE GEMEINSAME REISE

- Onboarding: *Showing someone the ropes* / Jemanden einarbeiten
- Erwartungsmanagement: Was will wer, von wem, wie, bis wann und warum? Z.B. in Vorgesetzten-Mitarbeiter*innen-Gesprächen
- Feedback: RückMELDUNG (*Nice to know*: Feedback ist nicht gleich Feedback)



DAS MEER, DAS SCHIFF UND DIE BESATZUNG

- „No man is an island“ (John Donne): Der Markt, die Organisation und das Team
- Onboarding, Erwartungsmanagement und Feedback = Instrumente in Sozialisierungsprozessen
- Sozialisierungsprozesse: menschliche Entwicklung findet im Rahmen sozialer Verbundenheit statt



EINE(R) FÜR ALLE. ALLE FÜR EINE(N)

- Sozialisierungsprozesse: UBUNTU –
Gemeinsinn – „Ich bin, weil du bist.
Wir werden, weil ich werde.“
- Jede Person kann einen
einzigartigen Beitrag zu einer
Gemeinschaft leisten – individuelle
Potenzialentfaltung
- Potenzialentfaltung bekommt einen
Sinn, wenn sie einer Gemeinschaft
dient

KOMMUNIKATION IN SOZIALISIERUNGSPROZESSEN: ERFOLGSFAKTOREN

INHALT

- kontextbezogen, handlungs-, entwicklungs- und ressourcenorientiert
- Rückmeldung - Bad Practices ☒ - Beispiele:
 - Warum bringen Sie mir all die Post?
 - Gut gemacht!
 - Nein, nein! Lassen Sie das mal lieber. Ich kümmere mich darum.
 - Rechnen ist nicht so dein Ding, was?



KOMMUNIKATION IN SOZIALISIERUNGSPROZESSEN: ERFOLGSFAKTOREN

ART UND WEISE

Reiz-Reaktions-Dynamik
beachten: Sicherheit –
Vertrauen – Offenheit

Menschen müssen uns die
Erlaubnis geben, sie zu
sozialisieren, deshalb:

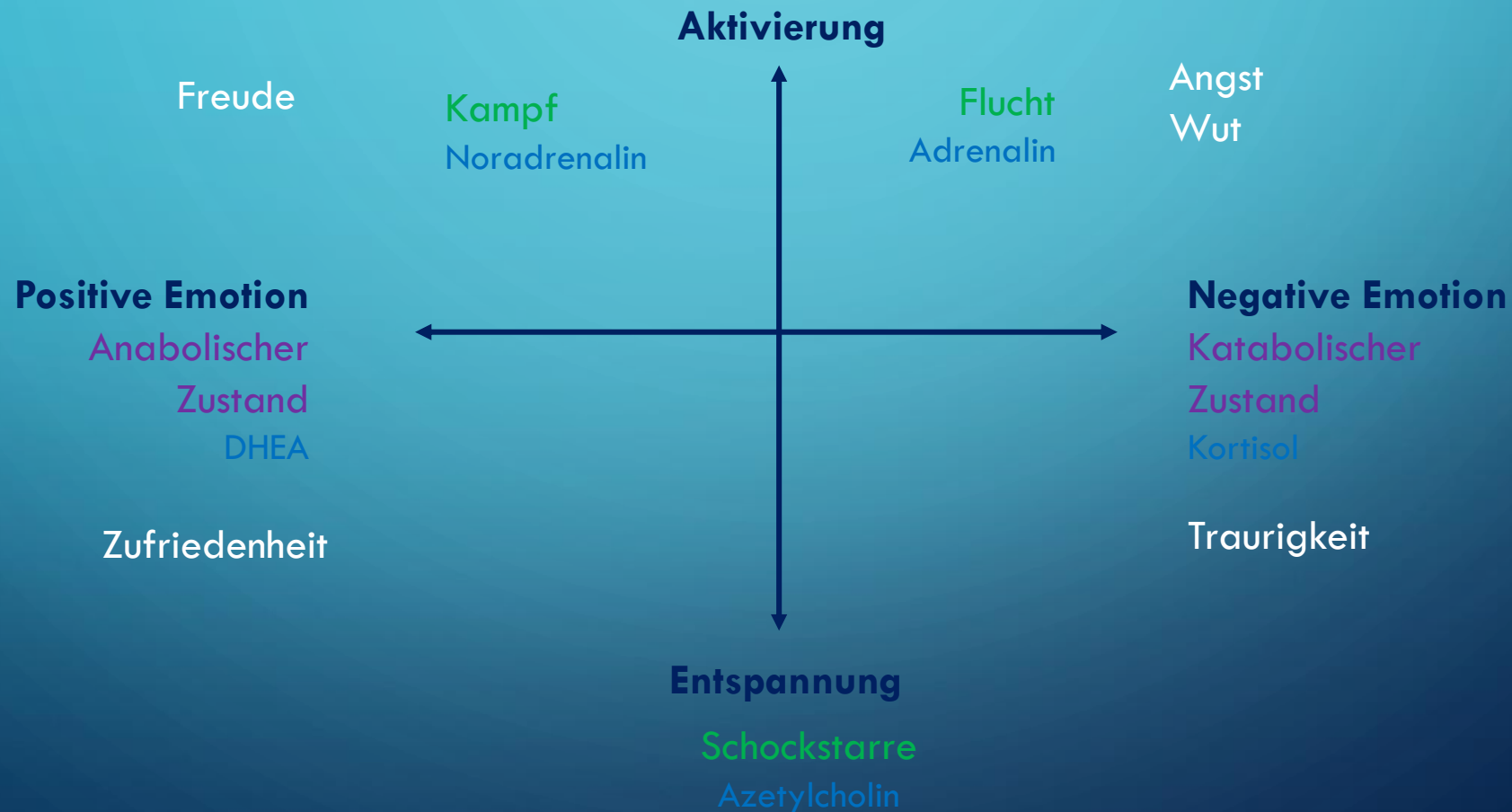
Personen, die
Onboarding durchführen,
Erwartungen formulieren
und Feedback geben,
sollten als Autorität
anerkannt sein

Zeitpunkt und Kontext
sollten passen

Reize sollten mit Bedacht
gewählt werden

REIZ-REAKTIONSDYNAMIK

(DR. ALAN WATKINS. COHERENCE. THE SECRET OF BRILLIANT LEADERSHIP: LEISTUNGSMATRIX 2014, S. 92)



WENN DIE RÜCKMELDUNG MENSCHEN „TRIGGERT“

- Beschreiben, was Sie wahrnehmen.
- Hören Sie mit der Rückmeldung auf.
- Geben Sie Zeit und Raum.
- Sprechen Sie den Trigger an. Die Rückmeldung ist dann erstmal zweitrangig.

Menschen müssen sich sicher fühlen, um Rückmeldung anzunehmen und mit ihrer Hilfe wachsen zu können.



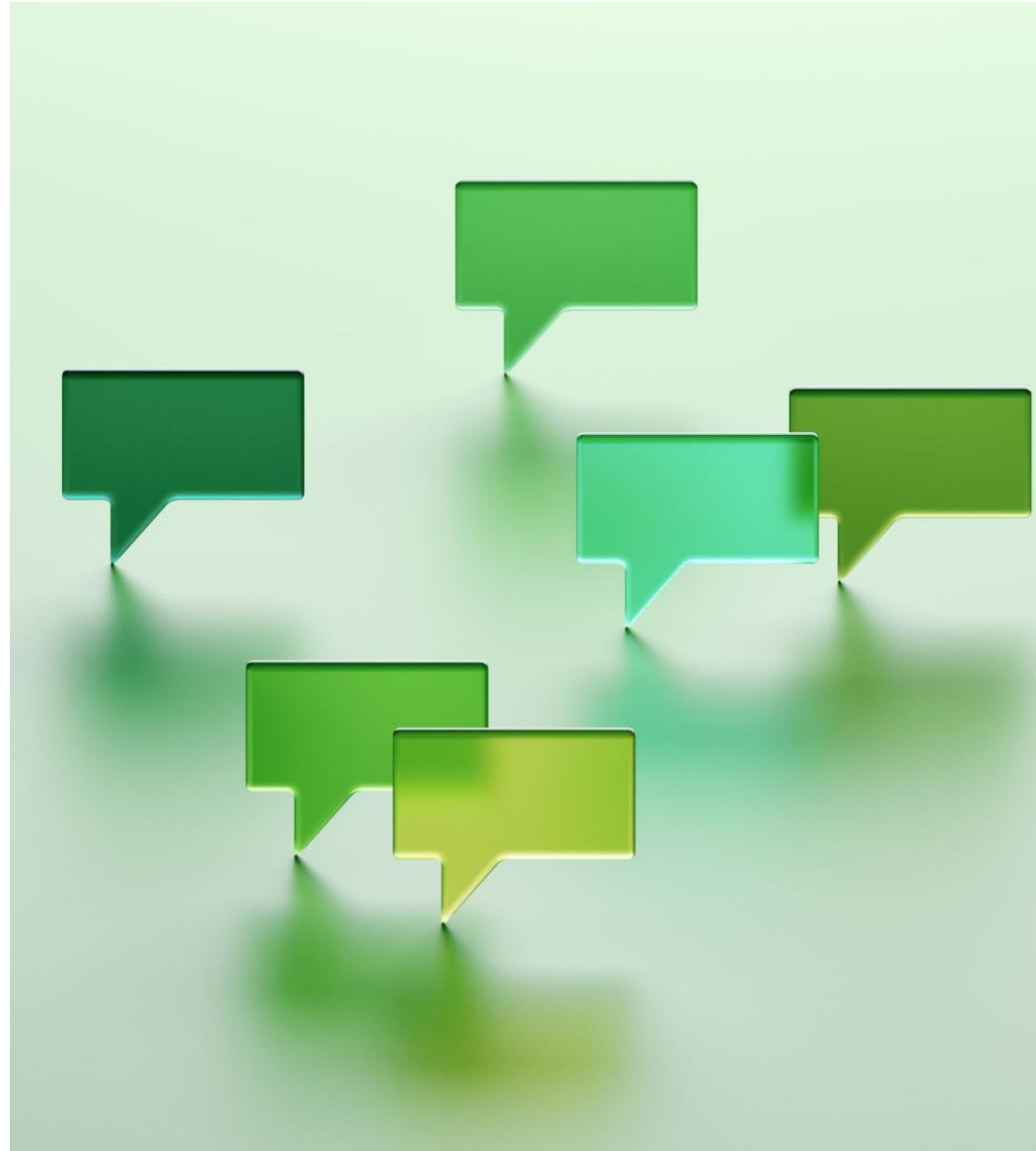


EIN SCHWIERIGES GESPRÄCH BEENDEN

- Erkennen Sie an, dass das Gespräch eine Herausforderung war.
- Drücken Sie Anerkennung dafür aus, dass Sie und die andere Person das Gespräch ausgehalten haben.
- Verpflichten Sie sich zu weiteren beziehungs- und potenzialfördernden Maßnahmen.
- Geben Sie Zeit und Raum.

RÜCKMELDUNG „REFRAMEN“

- Rückmeldung als Entwicklungs- und Potenzialentfaltungsinstrument
- Rückmeldung als vertrauensförderndes Instrument





IDEEN FÜR FEEDBACK- STRATEGIEN

- Stop.Keep.Start
- Zwei Sterne und ein Wunsch
- Selbstevaluation

IDEENAUSTAUSCH

- Was sind für Sie die größten Herausforderungen bei der Kommunikation mit Auszubildenden in Onboardingprozessen, beim Erwartungsmanagement und in Feedbackgesprächen? Listen Sie die allgemeinsten Herausforderungen und Ihre Lösungsstrategien auf dem Flipchart-Papier auf.
- Wie betreiben Sie Erwartungsmanagement im Rahmen Ihrer Onboarding-Prozesse? Listen Sie die *Best Practices* auf dem Flipchart-Papier auf.

