

# Partizipative Entwicklung eines kultursensiblen Einarbeitungskonzeptes

## Grundprinzipien:

- Mitarbeitende aktiv als Expertinnen oder Experten einbeziehen – Sie wissen am besten was funktioniert und was nicht!
- Einbezug aller betroffener Mitarbeiter/innen in den Entwicklungsprozess durch Information und Transparenz
- Unmittelbarer Einbezug von Führungskräften und hierarchieübergreifender Dialog
- Entwicklungsprozess als Lernprozess UND als Organisationsentwicklung gestalten

## Projektphasen:



0. Vorbereitung und Sinnstiftung
1. IST-Analyse
2. Modelentwicklung
3. Umsetzung und Optimierung
4. Transfer Konzept

## 0. Vorbereitung und Sinnstiftung

Vorbereitung  
und Sinnstiftung

- Ziel: Interessen für alle Beteiligten transparent machen
- Gespräche mit Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen und aus unterschiedlichen Bereichen
- Gemeinsame Entwicklung eines sinnvollen Projektplans
- Identifikation eines passenden Pilothauses

## 1. IST-Analyse



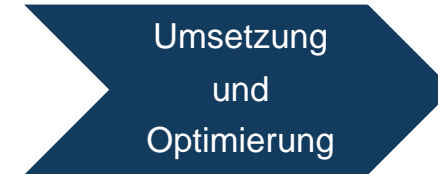
- Ziel: Die Einarbeitungssituation verstehen
- Interviews und Gruppendiskussionen mit allen relevanten Akteuren im Pilotheus und in der Zentrale (Mitarbeiter/innen, Bewohner/innen, Betriebsrat, Führungskräften auf allen Ebenen)
- Datenanalyse (Einarbeitungskonzept, Standards, Verfahrensanweisungen etc.)
- Identifikation von Herausforderungen, good practices und Ideen aller relevanten Akteure
- Validierung durch Präsentation mit anschließender Diskussion der Ergebnisse in einfacher Sprache mit visueller Verankerung.



## 2. Model-Entwicklung

- Entwicklungsgruppe aus Mitarbeiter/innen aus der Pflege und Verwaltung mit vielfältigem Hintergrund, 6 Workshops à 3 h.
- Erarbeitung: Wann ist eine Einarbeitung gelungen?
- Arbeitsanalyse: Was muss ein/e neue/r Mitarbeiter/in alles können und wissen, um gut mitarbeiten zu können und sich sozial eingegliedert zu fühlen?
- Entwicklung von unterschiedlichen Lernformaten
- Definition von Zuständigkeiten, Prozessen und notwendigen Ressourcen
- Am Ende jedes Workshops: Präsentation der Ergebnisse und Diskussion mit Führungskräften

### 3. Umsetzung und Optimierung



- 1-tägiger Workshop für Paten/innen und Wohnbereichsleitungen
- Einführung des entwickelten Konzeptes und Materialien und den dahinterliegenden Lernprinzipien anhand erfahrungsorientierter Übungen
- Erprobung des Einarbeitungskonzeptes
- Auswertung der Erfahrungen in Workshops und Optimierung des Konzeptes
- Definition von Prozessen, Zuständigkeiten und Ressourcen über die Projektphase hinaus

## 4. Transfer-Konzept



- Herausarbeiten von grundlegenden Prinzipien und Methoden, die Einarbeitungsprozesse auch in anderen Unternehmen und Branchen kennzeichnen, um auch Menschen mit vielfältigem Hintergrund erfolgreich einzuarbeiten.

Zwei Formate:

- Werkzeugkasten: Passgenaue Einarbeitung – Der Vielfalt eine Brücke bauen
- Comic: Lernen und gegenseitiges Verstehen in der Einarbeitung



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Elisa Hartmann**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-26  
[elisa.hartmann@gab-muenchen.de](mailto:elisa.hartmann@gab-muenchen.de)



**Jost Buschmeyer**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-32  
[jost.buschmeyer@gab-muenchen.de](mailto:jost.buschmeyer@gab-muenchen.de)



**Nathalie Kleestorfer**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-0  
[nathalie.kleestorfer@gab-muenchen.de](mailto:nathalie.kleestorfer@gab-muenchen.de)

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.