

# Herzlich Willkommen zu: »Wiedereinstiegskurse, Einarbeitung und Praxisanleitung«



Veranstalter: Arbeitnehmerkammer Bremen  
/ver.di im Rahmen der BPI

Datum: 04.11.2021

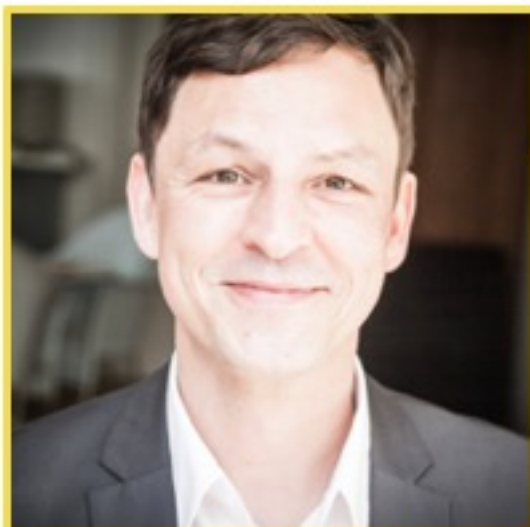
Ort: DGB Haus / Bremen

Vortragender: Dipl.-Psdych. Joerg-Friedrich Gampper



# Thematischer Fahrplan

- Start, Kontakt, thematische Orientierung
- Organisationale Sozialisation
- Phasen des Onboardings
- Diskussionsinput: Haus der Gesundheit
- Situative Ergänzungen



**>>Als Mensch zu Mensch Werte leben - Persönliche Potentiale gemeinsam verwirklichen.<<**



# Der Trainer

# Ein neuer Weg

## Joerg-Friedrich Gampper

- Selbständiger Diplom-Psychologe
- Training, Coaching, Team- & Organisationsentwicklung
- Lehrcoach, Lehrtrainer, Trainer, Master Coach & Adv. Master (DVNLP)
- QM geprüfter online-Trainer & online-Coach (DVWO QMS)
- Leiter des NLP-Ausbildungsinstituts Bremen & Bremerhaven und Oldenburg
- Lehrbeauftragter der Universität Bremen, der Hochschule Bremen und der HAW Hamburg

# Organisationale Sozialisation

[www.joerg-friedrich-gampper.de](http://www.joerg-friedrich-gampper.de)

# Wirkungen organisationaler Sozialisation

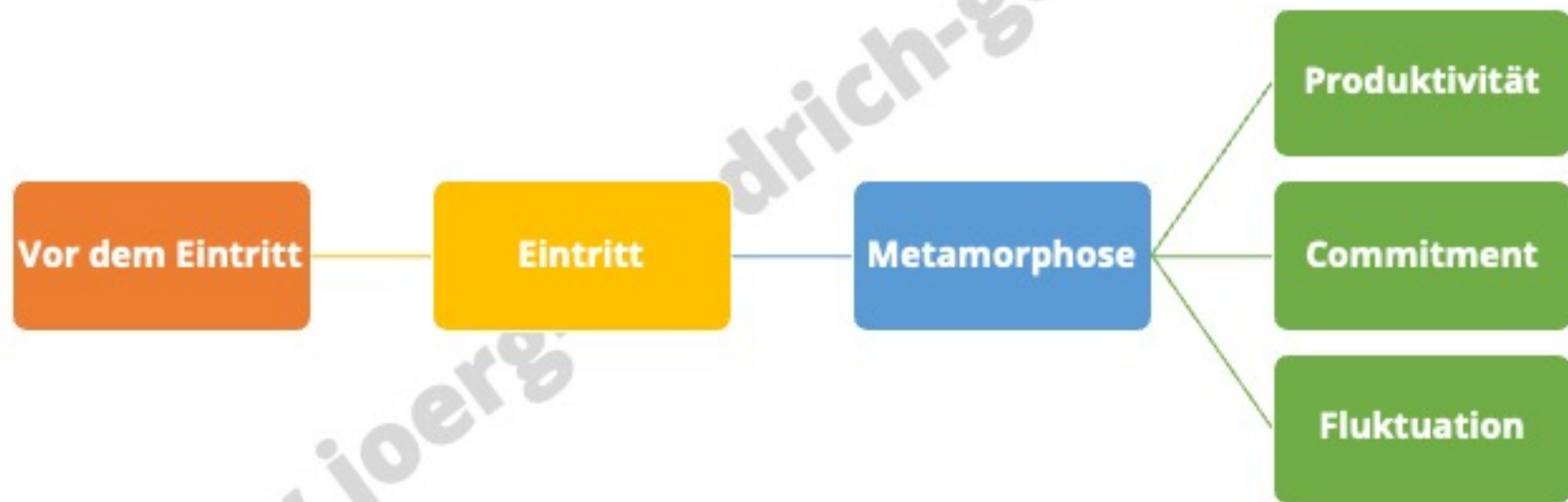
- Arbeitszufriedenheit
- Commitment, Grad der Bindung an die Organisation
- Fluktuation der MitarbeiterInnen
- Produktivität
- Übernahme von Verhalten erfolgreicher MitarbeiterInnen

# Definition: organisationale Sozialisation

Mit dem Begriff organisationale Sozialisation wird der Prozess der Vermittlung und des Erwerbs von Kenntnissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Überzeugungen, Werthaltungen und Normen beschrieben, die eine Person dazu befähigt, die von der Organisation an sie gestellten Handlungsanforderungen zu erfüllen.

Nerdinger, 2019, S. 82

# Modell der Sozialisation neuer MitarbeiterInnen (van Maanen & Schein, 1977)





# 3 Phasen der Sozialisation (van Maanen & Schein, 1977)

1. Vor dem Eintritt in die Organisation (antizipatorische Phase)
2. Eintritt in die Organisation / Erwartungsabgleich
3. Verwandlung der MitarbeiterIn (Metamorphose)

# 1. Phase: vor dem Eintritt in die Organisation

- Auch: antizipatorische Sozialisation
- Umfasst alle Lernprozesse, die Sozialisanden auf den Eintritt in die Organisation vorbereiten

## 2. Phase: Eintritt in die Organisation

- Die Sozialisanden erleben, wie die Organisation wirklich ist
- Bewusstwerden der Übereinstimmungen und Unterschiede mit den eigenen Erwartungen an die Organisation

# 3. Phase: Verwandlung der MitarbeiterIn

- Auch: Metamorphose
- Langfristig wirksame Veränderungen in der Person zur Anpassung an die Organisation
- Erwerb von Fähigkeiten zur Bewältigung der Aufgaben
- Erfolgreiche Etablierung einer neuen Rolle inkl. Anpassung der eigenen Werte und Normen an die Arbeitsgruppe
- Wirkt erheblich auf:
  - Die Leistung der MitarbeiterIn
  - Die Bindung an die Organisation
  - Die Bereitschaft zu einem Arbeitsplatzwechsel

# Sozialisationsinhalte

- Sozialisationsinhalte thematisieren, was tatsächlich während dem Prozess der Sozialisation gelernt wird
- Empirisch lassen sich sechs Dimensionen differenzieren (vgl. Bergmann, 2010):
  1. Berufliche Fähigkeiten
  2. Personen
  3. Politik
  4. Sprache
  5. Organisationale Ziele und Werte
  6. Geschichte

# Definition: Sozialisationspraktiken

**Sozialisationspraktiken** beschreiben von der Organisation initiierte Aktivitäten, Programme, Ereignisse und Erfahrungen, die speziell dafür entwickelt wurden, bei neuen Mitarbeitern das Lernen, die Anpassung und die Sozialisation in die Tätigkeit, die Arbeitsrolle, die Arbeitsgruppe und die Organisation so zu unterstützen, dass sie effektive Mitglieder der Organisation werden können (Saks & Gruman, 2012).

Nerdinger, 2019, S. 87

# Sozialisationspraktiken

- Realistische Tätigkeitsvorschau
- Programme zur Einarbeitung neuer MitarbeiterInnen
  - Traineeprogramme
  - Patensystem
- Betriebliches Mentoring

# Literatur

- Bergmann, B. (2010). Sozialisationsprozesse bei der Arbeit. In U. Kleinbeck & K.-H. Schmidt (Hrsg.), *Arbeitspsychologie* 2. Aufl. Enzyklopädie der Psychologie, (Bd. D/III/3, S. 287–324). Göttingen: Hogrefe.
- Nerdinger, F. W., Blickle, G. & Schaper, N. (2019). *Arbeits- und Organisationspsychologie*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-56666-4>



# Onboarding



# Zusammenfassung: Die drei Ebenen des Onboardings

- Die fachliche Integration (das faktische Wissen im neuen Pflege- & Arbeitsbereich)
- Die soziale Integration (alle sozialen Kontakte – intra- und interdisziplinär; von direkten Kolleg\*innen der Pflege bis zu Leitungspersonen, Management)
- Die wertorientierte Integration (alle Ziele, Grundsätze, Haltungen bzgl. des Pflege- oder Unternehmensleitbildes bzw. der Pflege- oder Unternehmensphilosophie)

# Onboarding Prozess

Eine kurze Zusammenfassung

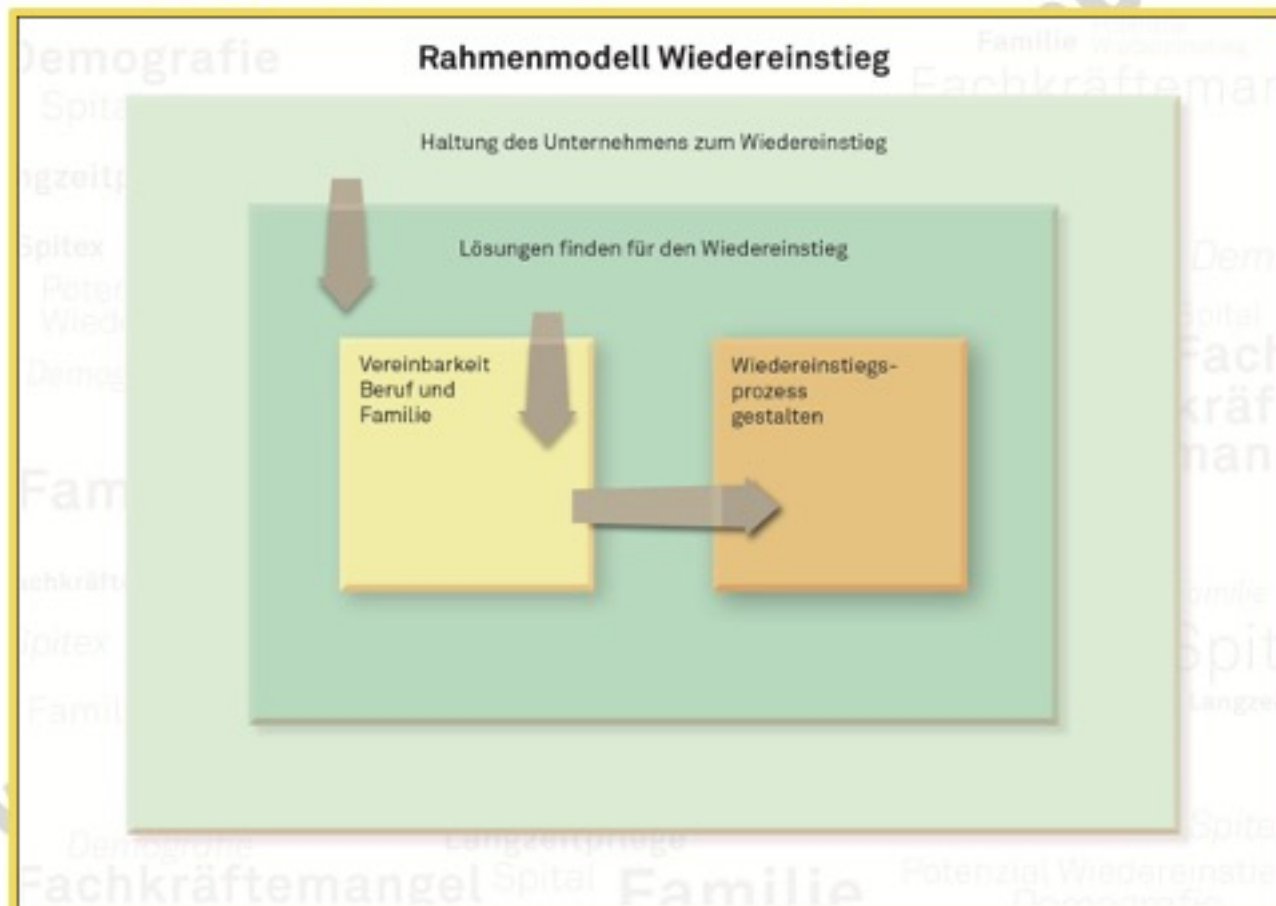


(Brenner, 2014)

# Literatur

- Brenner, D. (2014): Onboarding. Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer Gabler. Wiesbaden.

# Rahmenmodell für den Wiedereinstieg in die Pflege (Schaltegger, 2013, S. 58)



# 4 Themenfelder des erfolgreichen Wiedereinstiegs in die Pflege

1. Haltung des Unternehmens zum Wiedereinstieg
2. Lösungen finden für den Wiedereinstieg
3. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
4. Wiedereinstiegsprozess gestalten

# Arbeitsfähigkeit-Haus (Haus der Gesundheit) in seiner Umgebung

Gesellschaft

Kultur

Gesetzgebung

Bildung

Sozialversicherung

## Regionale Umgebung

### Arbeitsfähigkeits-Haus

Arbeit  
Arbeitsumgebung  
Führung

Werte  
Einstellungen  
Motivation

Kompetenz

Gesundheit und  
Leistungsfähigkeit

Persönliches  
Umfeld



Familie



# Literatur

- Schaltegger, A. (2013). Wiedereinstieg in den Pflegeberuf. Masterarbeit zur Vertiefungsrichtung Arbeits- und Organisationspsychologie.



**Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit und Ihr  
Interesse! 😊**

