

MITARBEITER

Mitarbeiterereinschulungen und Onboardings effizient gedacht

„Keine Zeit!“ – Wenn man Betriebe zu ihrem Onboarding befragt, ist das die häufigste Antwort. Oft wird aber nicht bedacht, dass die Zeit für die professionelle Einschulung der Mitarbeiter eine Investition in die Zukunft des Unternehmens ist und deshalb hohe Priorität haben sollte.

Heutzutage ist man oft mit Mitarbeitern, deren Sprachkenntnisse und fachliche Kompetenzen mangelhaft sind, konfrontiert. Wenn diese nur nebenbei eingeschult und dann gleich in den Alltagsstress geschickt werden, dann wundert es nicht, dass viele nach kurzer Zeit das Handtuch werfen und kündigen.

Die einzige Chance dem entgegenzuwirken ist, die bisherige Einstellung zum Onboarding zu ändern. Das Schlagwort dafür ist: Effizienz (lat. *efficientia*: Wirksamkeit), also mit einem Minimum an Ressourcen das Maximum an Resultaten herauszuholen.

Standards und Abläufe dokumentieren

Die vom Unternehmen dokumentierten Standards und Abläufe sowie Informationen über den Betrieb müssen ständig up to date gehalten werden. Die entscheidende Frage bei der Einschulung lautet: Was sollen die Mitarbeiter nach der Probezeit wissen und können?

Zwar sind Erstellung und Pflege der unternehmerischen Standards und Abläufe anfangs zeitaufwendig und mühsam, aber eine gute Dokumentation macht den Onboarding-Prozess um vieles einfacher.



Einschulung mit Plan

Abgesehen von einem verantwortlichen Mentor bzw. Buddy ist ein zielorientierter Schulungsplan notwendig. Für jeden Arbeitstag sind die zu lernenden Schwerpunkte zu dokumentieren. Die neuen Mitarbeiter bekommen diesen Plan am ersten Tag überreicht und können anhand dessen proaktiv die für den jeweiligen Tag vorgesehenen Themen und die Erklärungen dazu durcharbeiten. Eine kurze Wiederholung am darauffolgenden Tag soll das Erlernete vertiefen, bevor man sich mit dem neuen Schwerpunkt beschäftigt.

Onboarding VOR Onboarding

Viele Inhalte können dem Bewerber bereits im Vorfeld online in Form eines Selbststudiums zur Verfügung gestellt werden. Dadurch weiß er schon beim Vorstellungsgespräch über die wichtigsten Eckdaten des Unternehmens Bescheid und kann sich somit auch schon vor seinem ersten Arbeitstag wichtige Basiskenntnisse, wie z. B. Tischnummern, die Speisekarte oder Zimmerkategorien, aneignen. Die Kultur des selbstständigen Lernens wird hiermit initiiert.

Mit Routinen und kleinen (Lern-)Schritten zum Erfolg

Anstatt den Lernstoff regelmäßig in kleinen Häppchen zu vermitteln, werden die Mitarbeiter leider oft mit dem gesamten Lernstoff auf einmal konfrontiert. So können sich die Inhalte nicht festigen und die Mitarbeiter fühlen sich schnell überfordert. Routinen können hier sehr hilfreich sein. Jeden Tag sollte zur selben Zeit am selben Ort neues Wissen vermittelt und Gelerntes kontrolliert werden. Ideal sind tägliche „Power-Meetings“, die nicht länger als 3 bis 4 Minuten dauern.

Mit der Zeit lernen

Auch bei der Wissensvermittlung müssen wir mit der Zeit gehen. Heute gibt es viele innovative und moderne Möglichkeiten, das Wissen erfolgreich an die Mitarbeiter weiterzugeben: Kurzschulungen, Lernvideos, Onlinekurse, LernApps und modernste Lerntechniken wie Micro-Learning oder Mnemotechnik. So vielfältig das Angebot auch ist, der Erfolg hängt ausschließlich vom Engagement des Unternehmens ab.

.....

DER AUTOR:

Michael Bayer ist selbständiger Trainer & Impulsgeber für die Hotellerie & Gastronomie.

office@michaelbayer.at | www.michaelbayer.at



Effizient einzuschulen, das heißt auch, neue Lernmethoden und digitale Medien miteinzubeziehen. Die ÖHV Mobile Campus App wurde genau dafür entwickelt. Gerald Koller, Experte für Micro-Learning, im Gespräch mit der „lobby“.



ÖHV: Inwiefern ergänzt Mobile Learning die Präsenzschulungen heutzutage?

Gerald Koller: Um Wissenstransfer nachhaltig zu gestalten, ist es notwendig, Inhalte von Schulungen im Langzeitgedächtnis zu verankern. Die ÖHV Mobile Campus App ermöglicht ein Wiederholen und langfristiges Abspeichern bei den Mitarbeitern.

ÖHV: Was ist das Besondere an der App?

Gerald Koller: Die ÖHV Mobile Campus App vermittelt effizient, schnell und spielerisch Wissen. Hotelspezifische Themen, wie z. B. Hygiene am Zimmer und in der Küche oder Allergenschulungen, werden mittels Lern-App in einem Fakten-Check kurz und knackig vermittelt. So können abteilungsspezifisch und gezielt Mitarbeiter im eigenen Kompetenzbereich trainiert werden.

ÖHV: Hoteliers müssen also Wissensmanagement aktiv betreiben. Was haben das Management und die Führungskraft davon?

Gerald Koller: Aktives Wissensmanagement ist die Voraussetzung für ein hohes Maß an Kompetenz. Die Lernenden können so ihren eigenen Wissensspeicher perfektionieren. Für das Hotel-Management ist es auch ein Steuerungs-Tool, um den aktuellen Wissensstand der Crew beurteilen zu können und Verbesserungs-Maßnahmen sofort einzuleiten.

Alle Infos & Anmeldung zum kostenlosen Testzugang auf www.oehv.at/mobilecampus

.....

KONTAKT:

Christoph Taussig, ÖHV-Campus
christoph.taussig@oehv.at | T: +43 (0)1 533 09 52 35

