

Onboarding Teil 7: Die ersten sechs Monate

Die ersten sechs Monate entsprechen in den meisten Fällen der Probezeit. Diese bezieht sich dabei auf beide Parteien, sowohl auf den neuen Mitarbeiter als auch auf das Unternehmen. Beide müssen während dieser Zeit entscheiden, ob sie langfristig miteinander arbeiten möchten.

Bieten Sie Ihrem neuen Mitarbeiter die Chance, in einem Unternehmen zu arbeiten, das ihn wertschätzt und mit dem er sich identifiziert, sodass er keinen Gedanken an einen Wechsel verwendet und Sie sich gegenseitig zufrieden stellen.

- Stellen Sie dem Mitarbeiter einen **Ansprechpartner** (*evtl. außerhalb seiner Abteilung?*) zur Seite und kommunizieren Sie, dass konstruktives Feedback durchaus erwünscht ist.
- Sorgen Sie auch bei den Kollegen des Mitarbeiters für eine **gute Feedbackkultur**, damit Missverständnissen vorgebeugt werden kann.
- Übergeben Sie dem Mitarbeiter immer **mehr Verantwortung** und unterstützen Sie ihn bei wichtigen Entscheidungen.
- Gehen Sie auf **Verbesserungsvorschläge** des Mitarbeiters ein und scheuen Sie sich nicht vor neuen Strukturen. Gute Ideen sollten Sie **gemeinsam umsetzen** – ein gutes Gefühl, wenn man ernst genommen und wertgeschätzt wird.

Durch folgende Maßnahmen fühlt sich der neue Mitarbeiter bei Ihnen besonders gut aufgehoben:

- Wenn Sie sich bereits vor Ende der Probezeit sicher sind, dass der neue Mitarbeiter ein Glücksgriff ist und Sie diesen übernehmen wollen, **verkürzen Sie die Probezeit nach Absprache** und schreiben Sie dem Mitarbeiter auf, welche **Eigenschaften** ihn für die Position und Ihr Unternehmen so passend macht. Wer sieht nicht gerne, dass sich Jemand wirklich Gedanken um ihn gemacht hat und sich um ihn bemüht?