



Die „Schnitzeljagd“ der BASF SE

Bei der BASF SE wurde zur Einweisung von Betriebsneulingen ein Modell entwickelt, das in Anlehnung an ein bekanntes Geländespiel den Namen „Schnitzeljagd“ trägt. Für den neuen Mitarbeiter wird quasi eine Spur durch das noch unbekannte Betriebsgelände gelegt. Dies geschieht wie bei der klassischen Schnitzeljagd mit Hilfe von „Papierschnitzeln“. Bei der BASF sind dies vorbereitete Interview-Bögen, auf deren Grundlage der neue Mitarbeiter persönliche Gespräche mit den verschiedenen Funktionsträgern des Betriebes führen muss.

Die Schnitzeljagd

Wer ist der Betriebsleiter? _____

Führen Sie ein persönliches Gespräch mit ihm, in dem er Ihnen folgende Punkte erläutert.

- Zuständigkeiten / Vertretung
- Organigramm
- Herstellungsprodukte
- Einbindung in die Unternehmensstruktur
- Weiterbildungsmöglichkeiten
- Arbeitssicherheit

Persönliches Gespräch hat stattgefunden

_____ Datum _____ Betriebsleiter _____ Neuer Mitarbeiter

Platz für persönliche Notizen

Abbildung 1: Interview-Bogen (Beispiel)

Die Schnitzeljagd

Themengebiete für Interviews zuweisen:

Betriebsleiter	Meister
Zuständigkeiten Vertretung Organigramm Produkte Einbindung in die Unternehmensstruktur Weiterbildung Arbeitssicherheit	Zuständigkeiten Arbeitssicherheit Verbesserungsvorschläge Persönliche Schutzausrüstung Sauberkeit / Hygiene Sicherheitsbetriebsanweisung Dokumentation Qualitätsmanagement

Abbildung 2: Zuweisung von Themengebieten

Ob Betriebsleiter, Meister oder Sicherheitsbeauftragter, alle vermitteln ihre Kenntnisse über ein genau abgegrenztes Arbeitsgebiet. Die Schnitzeljagd ist somit eine systematische Einweisungsmethode. Sie wird dem Betriebsneuling an seinem ersten Tag erklärt, und er erhält eine Mappe mit den Interview-Bögen. Dann ergreift er selbst die Initiative, befragt seine Vorgesetzten und Kollegen und informiert sich so Schritt für Schritt über die betrieblichen Gegebenheiten.

Das Modell gewährleistet

- ein schnelles Kennenlernen aller wichtigen Personen im Betrieb,
- eine lückenlose Dokumentation der Einarbeitung und dadurch
- einen jederzeit nachvollziehbaren Ausbildungsstand,
- eine Verteilung der verschiedenen Themen auf viele kompetente Schultern und dadurch
- einen überschaubaren Zeitaufwand für die einzelnen Ansprechpartner.

Die Einweisung mittels Schnitzeljagd erfordert eine gute Vorbereitung. Damit der neue Mitarbeiter alle wichtigen Informationen erhält, muss anhand des betrieblichen Organigramms genau festgelegt werden, welcher Interview-Partner welche Themen vermitteln soll.

Auf Grundlage der Themenaufteilung können dann die Interview- Bögen erstellt werden. Bei der BASF wird dafür gesorgt, dass Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz und Qualitätsmanagement bei verschiedenen Ansprechpartnern Gegenstand des Gesprächs sind. Dadurch wird der Stellenwert dieser Aspekte im Unternehmen betont.

Voraussetzung für das Gelingen der Schnitzeljagd ist neben einer sorgfältigen Ausarbeitung der Unterlagen für den Betriebsneuling, dass alle Beteiligten über das Vorgehen und ihre eigene Rolle im Einweisungssystem informiert sind. Wenn bei der Vorbereitung an alles gedacht wurde, steht einem effizienten Einarbeitungsprozess, der vom neuen Mitarbeiter selbstständig gesteuert werden kann, nichts mehr im Wege.