

Onboarding für eine sanfte Firmen-Landung

Nicht nur die bestmögliche Besetzung einer offenen Stelle ist immer wieder aufs Neue eine Herausforderung für Unternehmen. Auch die Zeit nach der Wahl eines Bewerbers ist sehr wichtig und besonders sensibel: Beide Seiten nehmen sich dabei unter die Lupe.

Glückt der Start im Unternehmen nicht, sind die Folgen weitreichend: Im schlimmsten Fall, wenn der Mitarbeiter nicht bleibt, die entstandenen Kosten und eine weitere Neueinstellung – mit allem was damit verbunden ist. Insgesamt wird dafür ein Jahresgehalt kalkuliert. Nicht zu unterschätzen sind mangelnde Motivation, Eigen-Initiative und ein geringeres Engagement, die aus einer defizitären Einarbeitung resultieren.

Zeit als wichtiges Element bei der Einarbeitung neuer Firmenmitglieder

Aus diesen Gründen ist eine systematische und gute Integration unerlässlich. So wird die oder der Neue im Unternehmen erfolgreich an Bord genommen und sozial integriert. Im Fachjargon wird dieser Prozess Onboarding genannt. Dabei ist Zeit ein besonders wichtiger Faktor: Zeit, die sich Führungskräfte ebenso nehmen sollten, wie Kollegen. Oft sind diese im Tagesgeschäft so stark eingebunden, dass der Neue zu früh oder gleich anfangs nur auf sich gestellt ist. Empfehlenswert ist ein Pate, der in der Einarbeitungszeit mit Rat und Tat zur Seite steht und erste Anlaufstelle für alle Fragen ist. Zudem kann ein Einarbeitungsplan, der konsequent die Abteilungen, Tätigkeiten, Ziele und Zeiten aufführt, die der Mitarbeiter durchlaufen soll, um auf die neuen Aufgaben gut vorbereitet zu werden, eine echte Unterstützung sein. Die Einarbeitung sollte sich dabei nicht nur auf die eigene Abteilung beschränken, sondern zusätzlich die Möglichkeit bieten, über den Tellerrand hinauszuschauen. Dies bietet den positiven Nebeneffekt, die neuen Kollegen kennen zu lernen. Im Zuge dieser Einarbeitung ist intensive Führung gefragt, in der die Führungskraft regelmäßig die Einarbeitung und Integration reflektiert und gegebenenfalls nachjustiert. Teilweise sollte diese gemeinsam mit dem Paten erfolgen.

Feedback-Gespräch nach 100 Tagen: Eigenbild und Fremdbild abgleichen

Um den steten Abgleich mit Führungskraft und Paten zu unterstützen, sollte nach 100 Tagen ein Feedback-Gespräch geführt werden, in dem Themen wie Professionalität, Zusammenarbeit, weitere Entwicklungsmaßnahmen strukturiert seitens Mitarbeiter (Eigenbild) und seitens Führungskraft (Fremdbild) unter die Lupe genommen werden. Daraus können sich Maßnahmen ableiten lassen, die die weitere Einarbeitung individuell und nachhaltig steuern. Inhaltlich sind mit diesem Gesprächsbogen alle Fragen zu behandeln – auch wenn diese schwierig und unbequem sein können. Dabei sollten stets auch konkrete Beispiele genannt werden, die die Einschätzung untermauern und nachvollziehbar machen.

Onboarding ist Bringschuld der Firma und Holschuld der Mitarbeiter

Dies soll jedoch nicht heißen, dass der Ball einseitig bei dem Unternehmen liegt. Der neue Mitarbeiter ist mindestens genauso gefordert, seinen Beitrag für ein erfolgreiches Onboarding zu leisten. Elementar sind dabei ein hohes Maß an Engagement, Offenheit und Neugierde. Ebenso, dass der Neue fragt, hinterfragt und mitteilt, wo er gerade steht. Denn eine erfolgreiche Einarbeitung ist nicht nur Bringschuld des Unternehmens, sondern auch Holschuld des Mitarbeiters. Wenn sich beide Seiten ihrer Rolle, Erwartungen und Aufgaben bewusst sind, stehen die Chancen gut, dass die Einarbeitung glückt, der Neue erfolgreich integriert wird und seinen Platz im neuen Unternehmen bald gewinnbringend ausfüllen kann.

Onboarding für eine sanfte Firmen-Landung

Nadja Henrich
NH Beratung und Coaching

Am Bergerfeld 3
87629 Füssen
Tel. +49 1523 380 54 86
E-Mail: info@nadjahenrich.com
www.nadjahenrich.com