



So gelingt die Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Wie kann ein Unternehmen neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Eintrittsphase optimal unterstützen? Woran sollte es beim Onboarding konkret denken und was sollte es den neuen Mitarbeitenden zur Verfügung stellen?

Vor dem Eintritt

Erstellen Sie einen Einarbeitungsplan und stimmen Sie Termine, Aufgaben und Rollen mit den involvierten Mitarbeitenden gut ab. Stellen Sie sicher, dass der künftige Arbeitsplatz mit allen notwendigen Materialien und Hilfsmitteln wie IT ausgestattet ist.

Am ersten Arbeitstag

Begrüssen Sie den neuen Mitarbeitenden mit Blumen und einer Willkommenskarte. Sorgen Sie zudem für

- eine Vorstellungsrunde im Team
- einen Unternehmensrundgang
- ein gemeinsames Mittagessen in schönem Ambiente und ohne Zeitdruck sowie
- Infos zum Unternehmen und zu den Arbeitsaufgaben des neuen Mitarbeitenden

In der ersten und zweiten Woche

- Stellen Sie dem neuen Mitarbeitenden wenn möglich eine Mentorin / einen Mentor zur Seite.
- Sorgen Sie dafür, dass in der ersten und zweiten Woche ein bis zwei Gespräche mit dem Vorgesetzten stattfinden.
- Lassen Sie den Mitarbeitenden an Teamsitzungen teilnehmen und nehmen Sie ihn ggf. zu ersten Kundenterminen mit.

In der Integrationsphase

- Gewährleisten Sie eine umfassende Unterstützung bei der fachlichen, sozialen und firmenkulturellen Integration, zum Beispiel durch eine klare Roadmap, durch Mentoring und die Hilfe beim Aufbau von Beziehungen in den ersten 12 bis 18 Monaten, denn in diesem Zeitraum ist das Fluktuationsrisiko am höchsten.
- Sorgen Sie für einen regelmässigen Dialog zwischen dem Vorgesetzten und dem Mitarbeitenden über Herausforderungen, Entwicklungsschritte und das persönliche Wohlbefinden am Arbeitsplatz und im Unternehmen. Stellen Sie so sicher, dass die neuen Mitarbeitenden ihre Perspektive im Unternehmen erkennen und das Feedback ihres Vorgesetzten nutzen können, um zu wachsen und sich zu verbessern.
- Entscheidend ist zudem, dass die Schlüsselpersonen ihre Rolle im Onboardingprozess professionell ausüben können. Dazu gehört unter anderem, dass die Mentoren durch Schulungen/Sensibilisierung wissen, wie sie die Lernbeziehung zu ihren Mentees gestalten und wie Mentor und Mentee effektiv zusammenarbeiten können.
- Alle drei bis vier Wochen sollten Gespräche mit dem Vorgesetzten eingeplant werden (unter anderem am Ende der Probezeit).

Autor

Dr. Peter Kels ist Professor für Führung, Organisation und Personal an der Hochschule Luzern – Wirtschaft.