

So gelingt das Onboarding

Neue Mitarbeiter schnell auf Flughöhe bringen

Der Arbeitsvertrag ist unterschrieben. Jetzt gilt es, den Spannungsbogen hochzuhalten und dafür zu sorgen, dass der neue Mitarbeiter keine Kaufreue entwickelt und schnell im Team ankommt.

Ein Bekannter hat wochenlang stolz von seinem neuen Traumjob erzählt. Am ersten Tag kam für ihn die Ernüchterung: Sein Chef im Urlaub, die Kollegen wussten nicht, dass ein „Neuer“ kommt und auch ansonsten war von Willkommenskultur nichts zu spüren. Drei Tage lang hat er sich das angeschaut und dann tief enttäuscht gekündigt.

Kaufreue vermeiden

Vertriebler kennen den Begriff Kaufreue. Sie tritt dann ein, wenn nach Unterzeichnung des Kaufvertrages Zweifel kommen, ob die Entscheidung richtig war. Herrscht nach dem Vertragsabschluss erst einmal Funkstille, ist die Gefahr groß, dass sich der neue Mitarbeiter Gedanken über seine Entscheidung macht und erste Zweifel aufkeimen. Sorgen Sie durch ein strukturiertes Onboarding ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung dafür, dass Ihr neues Teammitglied sich willkommen fühlt und schnell mit den wichtigen Themen vertraut ist.

Die Zeit bis zum Arbeitsbeginn

Wenn zwischen Vertragsunterzeichnung und erstem Arbeitstag mehr als eine Woche liegt, halten Sie Ihren Newcomer auf dem Laufenden. Versorgen Sie ihn mit Informationen und signalisieren Sie, dass Sie sich auf ihn freuen und alles vorbereitet ist. Vielleicht finden in der Zwischenzeit Meetings oder Events statt, zu denen Sie den zukünftigen Mitarbeiter einladen können.

Hire for behaviour, train for skills

Der Schwerpunkt im Recruiting-Prozess liegt auf dem Menschen. Die fachlichen Skills erarbeitet der neue Mitarbeiter im Onboarding. Deshalb ist es extrem wichtig, sicherzustellen, dass der frischgebackene Kollege alle Informationen und Ressourcen hat, um auf Flughöhe zu kommen.

Der erste Arbeitstag

Informieren Sie Ihr bestehendes Team über den neuen Mitarbeiter. Nehmen Sie



Foto: 123rf.de/dolgachov

sich am ersten Tag ausreichend Zeit oder sorgen Sie für einen Paten. Stellen Sie den Mitarbeiter im Unternehmen vor. Sie können Neulinge am ersten Tag mit einem geschmückten Schreibtisch begrüßen. Mit gesunden Leckereien, Büchern und nützlichen Dingen fürs Büro. Am Abend sollte ein Abschlussgespräch stattfinden, in dem der Tag reflektiert wird.

Die erste Woche

Hilfreich beim Onboarding ist ein Einarbeitungsplan. Dieser basiert auf drei Säulen: Unterricht, Online-Inhalte und Praxistraining. Erstellen Sie einen für beide Seiten nachvollziehbaren Plan. Alle Termine müssen in den Terminplan des neuen Mitarbeiters eingetragen werden. Wichtig: Auch am Ende der ersten Woche findet ein Abschlussgespräch statt.

Kommunikation vom Kommunikator trennen

Die Höhlenmaler haben es uns vorgebracht. Sie trennten die Kommunikation vom Kommunikator. So gingen spannende Jagdgeschichten nicht mehr verloren, wenn der Jäger verstarb, sondern können auch Jahrtausende später noch bestaunt und

nachvollzogen werden. Vermeiden Sie bei der Einarbeitung, dass sie ausschließlich so funktioniert, dass ein Mitarbeiter dem Neuen etwas erklärt. Erstens kostet das viel Zeit und zum anderen ist es wie „Stille Post“: Es schleichen sich viele Fehler ein. Schon aus diesem Grund ist es wichtig, dass alle Prozesse und Aufgaben gut dokumentiert sind.

Ein Wort zur Probezeit

Es soll Unternehmen geben, die kurz vor Ablauf der Probezeit hektisch werden und sich unsicher sind, ob sie den Mitarbeiter im Unternehmen halten sollen. Die Ursache dafür ist, dass die Unternehmen keine Messpunkte haben, an denen sie feststellen können, ob eine weitere Zusammenarbeit sinnvoll wäre.

Die Lösung ist einfach: Legen Sie Meilensteine fest. Prüfen Sie zu festen Terminen, ob die vereinbarten Meilensteine erreicht wurden. Besprechen Sie Ihre Eindrücke offen und ehrlich mit dem Mitarbeiter, damit die Person weiß, wo sie steht. Trennen Sie sich, wenn es trotz sorgfältigem Onboarding nicht passt. ■

Zur Person



Pia Tischer ist Gründerin und CEO von coveto ATS. Das 2000 gegründete Unternehmen entwickelt eine Software für Bewerbermanagement und konzentriert sich auf KMU. Aktuell betreuen 25 Mitarbeiter hunderte Firmen im deutschsprachigen Raum.

gmbhchef-Leser, die sich kompakte und praxisbezogene Tipps für Ihre Mitarbeitergewinnung wünschen, erhalten hier gratis den „1-Minuten-Recruiter“ von Pia Tischer. Er liefert 60 Impulse, die sich in je 60 Sekunden konsumieren lassen, um ihre Recruiting-Strategie nachhaltig zu verbessern.



Einfach den QR-Code scannen.