

Digital an Bord kommen

STRATEGIE: Personalabteilungen setzen zunehmend auf digitales Onboarding. Welche Onboardingprozesse garantieren einen schnellen Jobeinstieg?

VON CHRIS LÖWER

Nach aufwendiger Suche sind neue Mitarbeitende gefunden. Willkommen an Bord! Natürlich sollen sie auch lange im Unternehmen bleiben – wofür in den ersten Tagen der Grundstein gelegt wird. Was leider mitunter in der pandemiebedingten digitalen Variante gründlich missglückt. „Für ein gelungenes Onboarding gibt es keine zweite Chance. Der erste Eindruck zählt, ganz gleich ob persönlich oder virtuell“, sagt Janine Zimmermann, stellvertretende Studienleiterin des Clevis Future Talents Reports. Das Onboarding sei der erste Kontakt und präge die erste Erfahrung der Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber.

Auch wenn sich die Coronalage allmählich entspannt und womöglich bald wieder normaler Alltag einkehren wird, digitales Onboarding wird bleiben, ist Zimmermann überzeugt: „Wenn es um das fachliche Onboarding geht, kann und sollte dies in Zukunft digital stattfinden, da es Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein Höchstmaß an Flexibilität bietet.“ Das betreffe vor allem die Einarbeitung neuer Beschäftigter, die Vermittlung von Informationen zur Organisation, zu Workflows, Regeln oder Meetings sowie das Erlernen von Fachwissen. „Das soziale Onboarding hingegen, bei dem es um den Aufbau von persönlichen Kontakten zu Kollegen, Vorgesetzten und Kunden geht, wird sich, so weit möglich, wieder am Arbeitsplatz abspielen“, so die Expertin.

Julia Siems, Head of People Development bei der Personalberatung von Rundstedt, sieht dabei handfeste Vorteile: Insbesondere dezentrale Organisationen profitierten davon. „So lassen sich Einführungstermine bündeln, was den Aufwand für die Kolleginnen und Kollegen reduziert, die diese durchführen.“ Neue Mitarbeitende und langjährige Beschäftigte lernten sich so standortübergreifend und oft schneller kennen, denn Präsenztermine zu organisieren, kann sich langwierig gestalten. Vorbehalte gegen diese Form sieht Siems nicht: „Ingenieurinnen und Ingenieure, gerade in der Entwicklung, sind die Arbeit am Computer gewohnt. In vielen Fällen gehen sie affiner mit virtuellen Angeboten um als Arbeitnehmende in anderen Bereichen.“

Wer später ohnehin zumindest teilweise virtuell arbeitet, der könne durchaus digital an Bord genommen werden, meint Zimmermann: „Wichtig ist, sich zuzutrauen, dass eine Zusammenarbeit virtuell gelingen kann.“ Sinn mache die digitale Form vor allem, wenn alle am Onboardingprozess Beteiligten für eine virtuelle Zusammenarbeit bereit sind. Wichtig sei vor allem, dass die Führungskräfte auch bereit und in der Lage sind, „auf Distanz zu führen“, so Zimmermann.

Was längst nicht vorausgesetzt werden kann und sich bereits in einem verpatzten Einstieg spiegelt. „Ich habe in den letzten Monaten immer wieder gehört, dass sich Menschen alleingelassen fühlen, wenn es keine klare Struktur etwa durch einen detaillierten Einarbeitungsplan gibt“, berichtet Siems.

„Oft sind es auch zu viele Themen in zu kurzer Zeit, die auf die neuen Mitarbeitenden einströmen.“ Weiterer Fehler: „Virtuell sollte auch nicht heißen, dass es darum geht, nur vorproduzierte Videos ‚abzuarbeiten‘.“ Vielmehr führe kein Weg an Liveveranstaltungen vorbei wie Webinare, Teammeetings und Kaffeepausen, die Raum für individuelle Rückfragen und den Austausch über persönliche (Small-Talk-)Themen lassen.

Wie ein gelungenes fachliches digitales Onboarding für Ingenieurinnen und Ingenieure aussieht, umreißt Zimmermann: Zunächst sollten sich neue Kräfte in die Mitarbeiterplattform einloggen, auf E-Learning-Tools zugreifen und Checklisten mit Dingen sehen können, die sie in den ersten Tagen erledigen sollen.

Neuankömmlinge sollten zu einem „digitalen Welcome Training“ eingeladen werden, bei dem sie mehr über Unternehmenswerte und Strukturen, über Systeme und Programme erfahren und sich mit ihren Aufgaben näher vertraut machen. Neuen Mitarbeitenden sollte ein Mentor oder Mentorin zur Seite gestellt werden. Ergänzt werden könne dies durch virtuelle „Project Talks“ mit erfahrenen Spezialisten aus dem Unternehmen.

Die Führungskraft sollte nach den ersten Tagen per Videokonferenz ein Check-in-Gespräch mit dem neuen Mitarbeiter führen, um den Kommunikationsfluss sicherzustellen. Folgende Fragen könnten dabei zur Sprache kommen: Wie war die erste Woche? Wie läuft der Onboar-



Der berühmte erste

Eindruck gilt auch für den Arbeitgebenden: Wer den Einstieg für Beschäftigte vermasselt, muss damit rechnen, dass die Fachkraft sich eine andere Firma sucht. Foto: panthermedia.net/fizkes

dingprozess? Was kann ich als Führungskraft tun, um Sie besser in Ihre Rolle zu bringen? Was sind Ihre ersten Gedanken über das Team?

Nicht zuletzt rät Zimmermann, das Teamgefühl nicht zu kurz kommen zu lassen, indem Neulinge zu digitalen Breakout-Sessions eingeladen werden wie die digitale Kaffeepause, Team-Hangouts oder After-Work-Meetings. Hilfreich seien auch Gruppenchats als niedrigschwellige Plattform, damit man sich untereinander austauschen kann.

Onboarding-Experte Veit Lemke von der Haufe Group rät zu einer Onboarding-App für das Smartphone: „Das Unternehmen befüllt sie mit Informationen, die für den jeweiligen Mitarbeitenden relevant sind und nutzt sie so als Kommunikationskanal.“ Dort könne sich dann auch das gesamte Team vorstellen, es könnten virtuelle Kaffeepausen stattfinden. Veit Lemke: „Eine solche App ersetzt langfristig natürlich nicht den persönlichen Kontakt.“

Wir machen Ingenieurkarrieren. Auch online.






UNSER PARTNER: VDI
































Der VDI nachrichten Recruiting Tag Online ist die Online-Karrieremesse für Ingenieur*innen und IT-Ingenieur*innen.

Treten Sie mit den Personalverantwortlichen an ihren Ständen via Chat in direkten Austausch, informieren Sie sich umfassend über Karrieremöglichkeiten und verfolgen Sie informative Vorträge von Karriereexperten im Vortragsforum. Nutzen Sie zudem die individuelle Karriereberatung – alles online von zuhause.

Jetzt anmelden, kostenfrei teilnehmen: www.ingenieur.de/online

Unsere Premium-Aussteller:




RECRUITING TAG ONLINE

13.10.2021 VON 13:00 – 18:00 UHR | 14.10.2021 VON 09:00 – 14:00 UHR

VDI nachrichten

recruiting tag