

# BOBKAS BUSINESS – 04/2015

## OnBoarding leichtgemacht – Warmstart für die Neuen

Nachgehakt: Welche Note geben Ihre Mitarbeiter der Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen? Aktuelle Studien belegen, dass rund 30 Prozent aller neu einsteigenden Fach- und Führungskräfte dem Unternehmen noch während der Probezeit den Rücken kehren. Welche Relevanz hat dies für Ihre Investitionssicherheit bei Neueinstellungen? Kalkuliert man mit dem spitzen Bleistift, kostet jede dieser Neubesetzungen mindestens drei bis vier Monatsgehälter. Nichts ist so prägend, wie der erste Eindruck: Setzen Sie transparente Standards bei Ihrer Willkommenskultur. So wird bereits der erste Arbeitstag für die neue Fach- oder Führungskraft ein Warmstart. Schenken Sie Ihren neuen Mitarbeitern von Beginn an die volle Aufmerksamkeit. Ein detaillierter Einarbeitungsplan ist essenziell. Ebenso wichtig aber gestaltet sich die Ernennung eines erfahrenen Mentors, im Idealfall der direkte Vorgesetzte, der Ihre wertvollste Zukunftsinvestition sicher an Bord nimmt (Onboarding) und durch die ersten Wochen und Monate führt. Dadurch erhält Ihr neuer Mitarbeiter über die Grenzen der eigenen Abteilung hinweg weitreichende Informationen, um sich als Teil des Ganzen betrachten zu können. Damit kann er von Beginn an seinen Beitrag zum Unternehmensziel optimal beisteuern. Diese Strategie erweist sich als eine häufig unterschätzte Stellgröße für die spätere Leistung und die emotionale Bindung an das neue Unternehmen. Überlassen Sie bei der Einarbeitung nichts dem Zufall. Knüpfen Sie unmittelbar an Ihre Versprechen aus dem Vorstellungsgespräch an: Lassen Sie den neuen Mitarbeiter Ihre Unternehmenskultur erleben, gewähren Sie ihm vertiefte Einblicke in die Prozesse und Leitideen Ihres Unternehmens. Der Mentor sollte die Rolle eines Supervisors übernehmen, der gemeinsam mit dem Neueinsteiger die an diesen gerichteten Erwartungen reflektiert und, falls nötig, eine Neuausrichtung begleitet. Definieren Sie hierzu gemeinsam konkrete Meilensteine für die ersten Monate. Nutzen Sie neue Mitarbeiter als externe Berater mit einem ungetrübten Blick für mögliche blinde Flecken in den betrieblichen Abläufen. Lassen Sie sich offenes Feedback auf der Basis bisheriger

Arbeitserfahrungen geben. Um erlebbare Wertschätzung bei Ihrer Willkommenskultur zu garantieren, sollten Sie drei Erfolgsbausteine beherzigen: (1) Informieren Sie sofort nach Vertragsunterschrift alle relevanten Ansprechpartner und Abteilungen über das Eintrittsdatum neuer Mitarbeiter. (2) Machen Sie die Begrüßung an Tag eins zu einem Event mit persönlicher Note. Richten Sie den Arbeitsplatz fertig ein, stellen alle Arbeitsmaterialien bereit und überreichen beispielsweise einen kleinen Blumenstrauß samt persönlicher Widmung auf der Willkommenskarte. (3) Stellen Sie den ernannten Mentor persönlich vor, ebenso alle relevanten Ansprechpartner. Übergeben Sie ein Teamboard mit Fotos und Funktionen als erste Orientierung. (4) Machen Sie neue Mitarbeiter neben den organisatorischen Inhalten vor allem mit den vielen ungeschriebenen Gesetzen, Gepflogenheiten, aber auch Tabus und Ritualen des Unternehmens vertraut. Nutzen Sie dieses Potenzial der nachhaltigen Willkommenskultur als erfolgreiches Empfehlungsmarketing im „War for Talents“. In diesem Sinne einen erfolgreichen Start!

Auszug aus Netzwerk Südbaden –  
[www.netzwerk-suedbaden.de](http://www.netzwerk-suedbaden.de)



**TOBIAS BOBKA**

Geschäftsführender Gesellschafter  
Dipl.-Betriebswirt (DH)

### BOBKAS BUCH



„Was Unternehmer und Unternehmen erfolgreich macht – die Kolumnen“. Kostenlos für netzwerk südbaden-Leser unter **0761-4500-2018** bestellen (nur solange Vorrat reicht).