

Wie ein Onboarding außerhalb des Büros gelingt



November 2022 – Wenn übers Onboarding geredet wird, findet man größtenteils Tipps & Tricks für die Integration eines neuen Teammitglieds in einem Büro. Es wird von einem festen Schreibtisch, geregelten Arbeitszeiten und einem nicht wechselnden Team ausgegangen. Doch was, wenn ein neues Teammitglied nicht in diesem Setting startet, sondern beispielsweise in der Pflege, im Handwerk oder komplett im Homeoffice? d.vinci, Recruiting-Experte aus Hamburg, hat Onboarding unter die Lupe genommen, welches nicht dem klassischen nine-to-five im Büro entspricht und gibt Tipps, wie es trotzdem gelingen kann.

Versetzen wir uns in die typische Situation eines Onboardees: Am ersten Arbeitstag findet ein Treffen am Unternehmensstandort statt, der Neuankömmling hat einen festen Arbeitsplatz und ihn/sie erwarten sowohl ein kleines Willkommensgeschenk, ein Bürorundgang als auch ein Mittagessen mit dem eigenen Team. In den ersten Tagen und Wochen finden immer wieder Kennenlern-Meetings mit allen Abteilungen und Teams statt und der Kontakt zur HR-Abteilung ist allein durch die räumliche Nähe ständig gegeben. Doch drehen wir das Ganze einmal um: Wie sieht es aus, wenn der Onboardee...

- ... keinen festen Arbeitsplatz hat?
- ... vom ersten Tag an unterwegs ist?
- ... im Schichtdienst tätig ist?
- ... kein festes Team hat?
- ... in einem Unternehmen mit Filialstruktur eingestellt wurde?
- ... nur im Homeoffice arbeitet?

- ... in einer sehr herausfordernden Branche wie Pflege oder Medizin tätig ist?

Tipps für Onboarding, das nicht am Unternehmensstandort stattfindet

Gerade in handwerklichen Berufen ist der Arbeitsort nicht immer gleich. Häufig sind Mitarbeitende auf Montage oder der tägliche Einsatz bestimmt den Arbeitsort – beispielsweise bei Notfalleinsätzen oder Installationen und Inbetriebnahmen von Geräten beim Kunden vor Ort. Das Umfeld wechselt also ständig, möglicherweise sogar das Team. Es empfehlen sich folgende Maßnahmen:

- Auch wenn ein:e Kolleg:in keinen festen Arbeitsplatz hat, an den immer wieder zurückgekehrt werden kann, so sollte doch vor allem der erste Arbeitstag gemeinsam und persönlich stattfinden, beispielsweise am Standort der Verwaltung (oder im Lager, in der Werkstatt, am Fuhrpark, ...). Auch wenn der Onboardee nicht auf dem Betriebsgelände arbeiten wird, kann es dort einen Rundgang und ein gemeinsames Frühstück geben, um andere Mitarbeitende zumindest einmal persönlich kennengelernt zu haben.
- Am ersten Tag kann auch ein kleines Willkommensgeschenk übergeben werden: Ein Blumenstrauß ist hier vielleicht weniger passend. Werden Sie kreativ: Für eine:n Mitarbeiter:in im Außendienst ist möglicherweise ein Lunchpaket oder ein Gutschein für die Tankstelle oder Bäckerei unterwegs die bessere Wahl.
- Ganz grundsätzlich gilt: Auch wenn ein Onboardee kein:e Berufseinsteiger:in ist, sollte man ihn/sie am Anfang niemals allein lassen. Ansonsten fühlt sich das neue Teammitglied nicht integriert und denkt womöglich schnell wieder über eine Kündigung oder das Beenden der Probezeit nach.
- Ein guter Tipp, um den Kontakt während des Preboardings zu halten: Sind für den Berufsalltag bestimmte Werkzeuge oder besondere Berufsbekleidung notwendig, kann dies während der Preboarding-Phase erfragt werden, damit am ersten Arbeitstag gleich alles vorbereitet ist. Das Anprobieren der Arbeitskleidung kann als persönliches Treffen vor Arbeitsbeginn genutzt werden.

Besondere Situationen: Filialstruktur, Remote-Zusammenarbeit, Schichtdienst

Fängt ein:e neue:r Kolleg:in in einem Unternehmen mit Filialstruktur oder vielen Firmensitzen an, gestaltet es sich schwierig, die Mitarbeitenden der anderen Standorte kennenzulernen. Dafür ist eine gewisse Vorbereitung notwendig. Virtuelle Meetings oder auch vorab aufgenommene Videos können hier bei der sozialen Integration über den eigenen Standort hinaus helfen. Auch die Bildung von Gruppen zum Kennenlernen und der persönliche Besuch der anderen Standorte können sinnvoll sein.

Wird eine Person in einem Unternehmen eingestellt, in welchem komplett remote miteinander gearbeitet wird, muss gewährleistet sein, dass diese Person eigenständig arbeiten kann, beispielsweise durch die rechtzeitige Bereitstellung von Arbeitsmitteln und einen ständigen virtuellen Kontakt zu einem Buddy. Gerade, wenn es keinerlei persönlichen Kontakt gibt, muss besonderes Augenmerk daraufgelegt werden, den Onboardee sozial zu integrieren, um ihn nicht gleich am Anfang wieder zu verlieren.

Die Arbeit im Schichtdienst erfordert ebenfalls besondere Sensibilität und Aufmerksamkeit: Nur, weil jemand neu ist und sich vermeintlich „beweisen“ muss, wäre es unfair, ihm/ihr nur die unbeliebtesten Schichten zu geben – Bedenken Sie, dass es Ihr Ziel ist, den Neankömmling langfristig zu halten und zu binden! Gehen Sie daher ins offene Gespräch und verteilen Sie die Schichten fair. Bedenken Sie auch hier, dass der Onboardee durch die Schichten im Zweifel immer mit anderen Personen zusammenarbeitet und daher in der Anfangszeit immer wieder ein neues Kennenlernen stattfinden muss. Vorab könnten daher beispielsweise Steckbriefe verschickt werden, durch die der Onboardee schon einmal einen Eindruck davon bekommt, wer zukünftig mit ihm zusammenarbeitet.

Herausfordernde Situation: Die Gesundheitsbranche

Denken wir an die Arbeit in der Gesundheitsbranche, fallen uns sofort folgende Dinge ein: Überstunden, keinerlei Zeit für Pausen, zu niedriger Pflegeschlüssel, Personalmangel, schlechte Bezahlung. Uns ist also bewusst, wie herausfordernd die Arbeitssituation ist. Umso schwieriger also, jemanden für Berufe in dieser Branche zu begeistern und umso wichtiger, diese Personen zu halten, wenn sie einmal gefunden sind. Dazu kann ein effektives Onboarding einen wichtigen Beitrag leisten.

Hier ein paar Tipps:

- Aufgrund der Notwendigkeit einer schnellen Einsatzbereitschaft, ist die Einarbeitungszeit in der Pflege häufig kurz. Hier hilft es in jedem Fall, einen Buddy zu Seite zu stellen, der für Fragen da ist und an den man sich auch mit sensiblen Themen wenden kann. Der Buddy ist auch deshalb sinnvoll, weil bedingt durch Schichtdienst und hohe Fluktuation das Team ständig wechselt und so eine Konstante gegeben ist.
- Wenn die Möglichkeit besteht, sollte vor dem ersten Arbeitstag ein Schnuppertag oder eine Art Mini-Praktikum absolviert werden, um schon einmal die Arbeitsabläufe und ggfs. Patient:innen kennenzulernen. Das hilft dabei, am ersten Tag schneller anzukommen, und nimmt vorab Ängste. Gerade bei Berufseinsteiger:innen ist dieses Vorgehen sinnvoll, da diese noch nicht alle Abläufe kennen.
- Aufgrund des Personalmangels können sich medizinische Fach- und Pflegekräfte ihren Arbeitgeber aussuchen: Daher ist ein attraktives Employer Branding entscheidend, um gleich von Anfang an ein positives, wertschätzendes Gefühl zu vermitteln und als Arbeitgeber herauszustechen (siehe Tippliste unten)
- Wenn bestimmte Schulungen und Weiterbildungen notwendig sind, sollten diese an den Anfang des Onboardings oder sogar, sofern möglich, ins Preboarding gelegt werden, damit der Neuankömmling schnell einsatzbereit ist und, wenn er/sie im Arbeitsalltag angekommen ist, nicht gleich wieder herausgerissen werden muss. Dies hilft auch dabei, administrative Angelegenheiten in den ersten Tagen zu reduzieren.

Zusammengefasst: Kurze Checkliste fürs Onboarding, egal, in welcher Situation

- Individuelles Willkommensgeschenk: Gutschein, Lunchpaket, Terminplaner, gebrandete Kleinigkeiten – werden Sie kreativ!
- Sammelstelle für Infos bereitstellen – je nach Örtlichkeit (Schwarzes Brett, Intranet, ...)
- Versuchen Sie, wenn möglich, ein kurzes Treffen vor dem ersten Arbeitstag zu vereinbaren (z.B. beim Fitting der Arbeitskleidung).
- Berücksichtigen Sie die individuelle Situation des Onboardees, beispielsweise kulturelle Unterschiede.
- Fragen Sie den Onboardee immer wieder, ob er/sie alle Informationen hat, die er/sie benötigt.
- Videos nutzen: beispielsweise für Personen, die nicht vor Ort sind oder erst einmal nicht persönlich kennengelernt werden können.
- Tolle Idee zur Bindung von Anfang an: Bis zum ersten Arbeitstag können immer wieder Postkarten an den Onboardee verschickt werden, um zu signalisieren, dass man sich auf ihn/sie freut – das ist gerade bei einem langen Zeitraum zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag hilfreich.
- Die Nutzung eines digitalen Mitarbeiterportals, wie das von d.vinci, ist für beide Seiten sinnvoll: Der Arbeitgeber kann den Neuankömmling immer up-to-date halten und ihn/sie so frühzeitig binden. Der Onboardee wiederum fühlt sich abgeholt und rundum informiert.

Über d.vinci

Gemeinsam HR gestalten: d.vinci sorgt für die Digitalisierung von HR-Prozessen und unterstützt zudem Personaler:innen dabei, ihre Organisation aktiv weiterzuentwickeln. Effiziente Prozesse ermöglichen eine höhere Konzentration auf das menschliche Miteinander, sodass Wertschätzung und Bindung untereinander entstehen können. Das d.vinci Bewerbermanagement und das d.vinci Onboarding unterstützt Teams in Unternehmen dabei, zusammenzuwachsen.

Den Menschen ins Zentrum des Geschehens zu stellen, ist großer Teil der d.vinci-DNA. Wir schauen auf über 30 Jahre HR-Consulting-Expertise zurück und legen als Familienunternehmen großen Wert auf ein positives Miteinander: Verlässliche und vertrauensvolle Beziehungen sind uns wichtig, Leichtigkeit spornt uns an und Natürlichkeit macht uns aus. Und so denken wir mit – und immer auch voraus.

Pressekontakt:

d.vinci HR-Systems GmbH
Lara Jagdmann
Nagelsweg 37-39, 20097 Hamburg
040 37 47 99 57
lara.jagdmann@dvinci.de
<https://www.dvinci.de/presseportal/>

Geschäftsführer: Nina Rahn & Tobias Tiedgen | Sitz der Gesellschaft: Hamburg | Handelsregister:
Hamburg HRB 93221