

## Produktblatt

# Onboarding



Das **Onboarding-Tool** unterstützt bei einem digitalen, strukturierten sowie zielgruppenspezifischen Pre- und Onboarding-Prozess, welcher vollautomatisch angesteuert wird.



## Derzeitige

# AUSGANGSLAGE

Ab Vertragsunterschrift steht dem neuen Unternehmensmitglied eine aufregende und herausfordernde Zeit bevor. Neben einer Flut neuer Informationen, Eindrücke und formeller sowie informeller Regeln ist diese Zeit auch von Unsicherheiten und Zweifeln geprägt. Aufgabe des neuen Unternehmens ist es, diese Anfangszeit optimal zu begleiten, Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen, Wissen/Informationen zu vermitteln und die Integration zu fördern. Im Alltag gestaltet sich dies jedoch oft schwierig, was unterschiedliche Gründe haben kann:

- Den Beteiligten innerhalb des Unternehmens ist unklar, wer welche Verantwortungen trägt (Verantwortungsdiffusion bspw. bezüglich Informationsweitergabe an den Onboardee, Zuständigkeit für bestimmte Aufgaben) oder welche Aufgaben bis zu welchem Zeitpunkt erledigt werden müssen.
- Die Aufgaben im Arbeitsalltag werden priorisiert und das Thema Onboarding wird nicht konsequent und in der notwendigen Tiefe umgesetzt.
- Unklare Kommunikationswege und -strukturen zwischen den Mitarbeitenden erschweren eine gezielte Vorbereitung auf das Onboarding sowie den Onboarding-Prozess selbst.
- Wichtige Aspekte werden vergessen bzw. das Wissen ist nur bei verschiedenen Personen zentriert. Heterogene Onboarding-Prozesse für gleiche Positionen sind die Folge. Eine kontinuierliche Evaluation und Optimierung des Onboardings ist nicht sinnvoll umsetzbar.

## Wissenschaftlicher

# HINTERGRUND

Onboarding kann als Beginn und erste Phase organisationaler Sozialisation betrachtet werden. Neue Beschäftigte werden nicht nur für die entsprechenden Arbeitstätigkeiten instruiert, sondern in ein soziokulturelles System integriert, in dem sie ihre eigene Rolle finden. Zusätzlich sollen sie Normen, Werte und Erwartungen des Unternehmens erkennen und sich persönlich entwickeln (Feldman/O'Neill 2014).

Fünf grundlegende Ziele können mit einem strukturierten Onboarding verfolgt und erreicht werden: (nach Moser et al., 2018)

1. **Sicherheit und Compliance**, dazu zählen bspw. IT-Sicherheit, datenschutzrechtliche Themen, Arbeitsschutz und Sicherheitsunterweisungen (Moser et al., 2018)
2. **Kenntnisse und Fertigkeiten** bspw. zu Waren, Dienstleistungen, Beurteilungskriterien und Standards oder auch zu konkreten Verhaltensweisen (Moser et al., 2018)
3. **Passung** zwischen der Unternehmenskultur und dem Individuum u.a. durch Vermittlung von Werten und Normen sowie dem Leitbild sowie daraus resultierend ein organisationales Commitment (Moser, 1996; van Dick, 2017)
4. **Klarheit von Rolle und Identität** und damit verbunden die eigenen Aufgaben sowie die Erwartungen, die an die Person gestellt werden. (Moser et al., 2018)
5. **Stressprävention und Bewältigung**, wobei mögliche Stressoren: Erwartungsenttäuschung, Verunsicherung oder auch Belastungen aus der Arbeit sind (Ellis et al., 2015)

## Produktblatt

# Onboarding



**Das Onboarding-Tool** unterstützt bei einem digitalen, strukturierten sowie zielgruppenspezifischen Pre- und Onboarding-Prozess, welcher vollautomatisch angesteuert wird.



Je nach konkretem Fall, sollte unternehmens- und ggf. auch stellenspezifisch definiert werden, welche Ziele mit dem Onboarding primär verfolgt werden sollen. Davon abhängig sind dann die Inhalte, die in den Prozess integriert werden sollten (Moser et al., 2018).

Bereits in frühen Studien wurde ein positiver Einfluss von institutionalisierten Taktiken (wie bspw. formelle Einstiegsprogramme) auf die Arbeitszufriedenheit, den Teamerfolg und das Commitment aufgezeigt (Van Maanen/Schein 1979; Jones 1986; Morrison 1993; Chao et al. 1994; Ashforth/Saks 1996). Die Implementierung eines strukturierten und zielgerichteten Onboardingprozesses unter der Berücksichtigung von fachlichen, sozialen und emotionalen Faktoren empfiehlt sich für jedes Unternehmen, unabhängig von der Größe.

## Unser Instrument

# FÜR IHREN ONBOARDING-PROZESS

In unserem Onboarding-Tool können Sie Ihre Onboarding-Inhalte hinterlegen und zu individuellen Prozessen zusammen stellen. Onboarding-Prozesse werden so zielführend und automatisiert begleitet. Verantwortlichkeiten und Standards sind festgehalten und erleichtern den Prozess für alle Beteiligten.

- Verschiedene Vorlagen für Onboarding-Prozesse bspw. pro Jobprofil können mit unterschiedlichen Inhalten und Zeitabläufen angelegt und verwaltet werden.
- Möglichkeit, neben eigenen Inhalten, auch wissenschaftlich bewährte Reflexionsfragen und Skalen in die Onboarding-Prozesse zu integrieren.
- Flexibles Rollen- und Abteilungsmanagement, sodass unternehmensspezifische Strukturen abgebildet werden können.
- Die Onboardees aber auch die im Onboarding-Prozess beteiligten Personen bekommen zu individuell definierten Zeitpunkten die jeweils relevanten Inhalte ausgespielt und sind somit jederzeit optimal informiert.
- Kommentar- und Feedbackfunktion zu den einzelnen eingespielten Inhalten.

## Praktischer Nutzen

# DES ONBOARDING-TOOLS

- Ein definiertes, strukturiertes sowie zielgruppenspezifisches Onboarding wird ermöglicht.
- Zu jeder Zeit ist für involvierte Personen ersichtlich, wo sich der Onboarder im Onboarding-Prozess befindet.
- Reduzierter Aufwand, da das strukturierte Onboarding vollautomatisiert von dem Tool abgedeckt wird.
- Gleichbleibende Onboarding-Prozesse unabhängig von der Auslastung der Betreuungspersonen.
- Evaluation und Optimierung auf Basis der Bewertung der einzelnen Inhalte.
- Statistische Kennzahlen für einen optimalen Überblick über die Onboarding-Situation im Unternehmen.