

ANFANG GUT, ALLES GUT

Onboarding

Wussten Sie, dass 18 % der neuen Mitarbeitenden sich in den ersten Wochen entscheiden, das Unternehmen wieder zu verlassen? Das zeigt: der Start in einem Unternehmen kann über den Erfolg oder das Misslingen einer Arbeitsbeziehung entscheiden. Umso wichtiger sind eine gute Integration und Einarbeitung, d.h. ein Onboarding-Prozess, der den Mitarbeitenden von Beginn an das Gefühl vermittelt: „Hier bin ich richtig, hier fühle ich mich wohl.“ Aber: Wie integriere ich Mitarbeitende schnell und nachhaltig?

In den ersten 100 Tagen des Arbeitsverhältnisses:

18 % der Mitarbeitenden kündigen
17 % denken über Kündigung nach

Quelle: Softgarden, 2022



Struktur kann Halt geben

Die drei Phasen des Onboardings

Das A und O einer erfolgreichen Integration ist, die neuen Mitarbeitenden emotional abzuholen und einzubinden. Und zwar von Sekunde Null der Arbeitsbeziehung an. Auf diesem Fundament bauen die technische Arbeitsbefähigung und die fachliche Einarbeitung auf. Unser Vorgehen orientiert sich dabei an den **drei Bausteinen des Onboardings**: dem **Preboarding**, dem eigentlichen **Onboarding** und dem sogenannten **Reboarding**.

„Nur 12 % der Angestellten stimmen zu, dass ihre Organisation ein gutes Onboarding anbietet.“

Quelle: Softgarden, 2022

Sie haben schon Konzepte zum Onboarding in Ihrem Unternehmen? In einer ersten strategisch – konzeptionellen Beratungsphase analysieren wir gemeinsam in unterschiedlichen Workshop-Formaten, was vorhanden und gut ist. Dann ergänzen wir, bauen auf und entwickeln Ihre individuelle **Onboarding Journey!** Inklusive eines maßgeschneiderten Konzepts für die klar strukturierte inhaltliche und mediale Umsetzung.

Wenn die Seele bereit ist, sind es die Dinge auch

Preboarding

Sie kennen das: zwischen Vertragsunterzeichnung und dem Arbeitsantritt der Kandidaten liegen oft Monate, bedingt etwa durch lange Kündigungsfristen. Diese Zeit birgt Risiken. Denn talentierte Kräfte bleiben umworben. Umsetzungen sind keine Seltenheit. Grund dafür ist oft: die emotionale Bindung, die frühzeitig aufgebaut wird - oder eben nicht.

EMPLOYEE ONBOARDING JOURNEY MAPPING

Finden Sie mit unserem strukturierten Ansatz Lösungen für Ihre Herausforderungen

Das Preboarding startet deswegen umgehend nach Vertragsabschluss. Materna TMT unterstützt Sie in dieser Phase mit **strategischer Beratung, Konzepten** und **vielfältigen Medien**. Etwa durch die inhaltliche und technische Bereitstellung einer **digitalen Pre- und Onboarding-Plattform**, in der neue Mitarbeitende - in klar strukturierter Abfolge-Informationen und Medien zu verschiedenen Themen und Prozessen an die Hand bekommen. Das kann ein **personalisiertes Video** sein, in dem etwa der Vorstand die Mitarbeitenden willkommen heißt. Ein **360-Grad-Rundgang** durchs Firmengebäude, eine **VR-Schnitzeljagd** durch Ihr Unternehmen oder **Steckbriefe**, in denen sich das Team den neuen Mitarbeitenden vorstellt.

Vom aufregenden Anfang zum produktiven Arbeiten

Onboarding

Im Onboarding geht es um den Ausbau der emotionalen Bindung. Und um das Vertrautwerden mit den fachlichen Aufgaben und den internen Prozessen. Die Materna TMT bietet auch hier eine **breite Palette von Formaten und Maßnahmen**, die den Neueinsteigern ermöglichen, die Kolleginnen und Kollegen sowie die Werte und Visionen des Unternehmens kennenzulernen und zu erleben. Außerdem versetzen wir Führungskräfte in die Lage, strukturierte und professionelle Hilfestellung für die schnelle Integration und fachliche Einarbeitung zu geben. Unser Angebot beinhaltet:

- o Mediale Vermittlung von Strategien und Werten des Teams/Unternehmens mit Gamification-Anteilen
- o Enabling-Programme für Führungskräfte zur Sensibilisierung für die Onboarding Journey
- o Gestaltung von Networking-Events wie z.B. Welcome Days, um Mitarbeitende zu begrüßen und zu vernetzen
- o Konzeption, Design und Umsetzung von Welcome Packages
- o Entwicklung von Paten-Programmen
- o Konzeption von Teambuilding-Aktivitäten

Alles hat ein Ende, nur die Wurst ...

Reboarding

Das eigentliche Onboarding ist mit der Probezeit abgeschlossen. Aber: Mitarbeitende gehen in Elternzeit, können länger krank sein oder ein Sabbatical einlegen. Zeiträume, in denen sich das Unternehmen weiterentwickelt und Prozesse sich verändern. Im Reboarding werden Veränderungen kommuniziert und Mitarbeitende wieder eingegliedert.

Die Materna TMT sensibilisiert Sie für diese Phase und liefert Ihnen Konzepte für eine klar aufgebaute und wertschätzende Reintegration. Themen können sein: Wann ist Reboarding überhaupt sinnvoll? In welchen Schritten erfolgt es? Wie fördere ich bei den Mitarbeitenden das Gefühl: „Gut, wieder hier zu sein.“

Sprechen Sie uns an!

Stefan Schaus
Senior Consultant Employee Experience
Materna TMT GmbH
Robert-Schumann Straße 20
44263 Dortmund
+49 231 55995218
stefan.schaus@materna.group

www.materna-tmt.de