

## BZ-Job-Talk

# Virtuelles Onboarding

Ein strukturiertes Onboarding sorgt dafür, dass sich neue Kollegen schnellstmöglich an ihrem Arbeitsplatz einfinden und dort erfolgreich wirksam sind. Verschiedene, gut aufeinander abgestimmte Maßnahmen garantieren eine Mitarbeiterbindung ab „der ersten Stunde“. Durch gezieltes Training, Gespräche und Kontakt mit den Kollegen werden die Mitarbeiter in das neue Aufgabenfeld eingeführt und ins Team eingebunden. Wie kann ein solcher Prozess in Zeiten der Corona-Krise ohne den direkten Kontakt gelingen?

### 10 Tipps fürs Onboarding

1. Ein strukturiertes Onboarding spart langfristig Zeit und Geld. Wer neue Mitarbeiter schnell integriert und gut einarbeitet, schafft vom Start weg Mehrwert für das Unternehmen. In der Regel sind die ersten Tage entscheidend dafür, ob der Mitarbeiter langfristig gebunden werden kann.
2. Zum perfekten Start gehört eine funktionierende IT-Ausrüstung. Der neue Mitarbeiter fühlt sich wertgeschätzt, wenn alle nötigen Software-Programme bereits aufgespielt sind, die für ihn wichtigen Zugänge freigeschaltet wurden und die Telefonnummer des IT-Service gleich mit dabei ist.
3. Wer sich seinen Arbeitsplatz nicht vor Ort einrichten kann, freut sich über ein Willkommenspaket, in dem er die nötigen Büroutensilien vorfindet. Das kann auch schon ein bis zwei Tage vor Arbeitsbeginn an die Privatadresse geschickt werden. Tipps für weitere Inhalte: Kantinengutscheine, die letzten Ausgaben der Mitarbeiterzeitung, ein netter Kaffeebecher, ein paar Süßigkeiten oder andere kleine Geschenke (Messe Give-Aways).
4. Nicht nur für Kunden, auch für neue Mitarbeiter sind das klassische Imagevideo und/oder ein virtueller Betriebsrundgang sehr informativ. Wenn diese Filme nicht schon während des Bewerbungsprozesses angeschaut wurden, ist das der perfekte Einstieg ins Unternehmen.
5. Ein Einarbeitungsplan für die ersten Tage und Wochen zeigt dem neuen Mitarbeiter, dass man sich um ihn bemüht und ihm möglichst viel Wissen aus verschiedenen Bereichen zur Verfügung stellen möchte. Gerne können diese Termine auch schon im Outlook-Kalender



## DER JOBMARKT

Badische  Zeitung

eingetragen sein. Wenn man dem Mitarbeiter nicht am Arbeitsplatz über die Schulter schauen kann, ist die Videokonferenz die beste Lösung, um neue Kollegen und Aufgabenbereiche kennen zu lernen. (Unbedingt Kamera einschalten – den Menschen wahrnehmen)

6. In vielen Firmen gibt es inzwischen Workshops zur Unternehmenskultur und den gelebten Werten. Dieses Wissen lässt sich auch gut in einem Online-Workshop vermitteln.
7. Den zuständigen Führungskräften hilft es sehr, wenn sie von der Personalabteilung ebenfalls einen Einarbeitungsplan für den neuen Mitarbeiter und eine passende Checkliste bekommen. Hier sind digitale Kaffeepausen und regelmäßige Feedbackgespräche eingetragen. Neben den Vier-Augen-Gesprächen sollte es auch immer wieder erweiterte Runden mit einem Mitarbeiter aus dem HR-Team geben.
8. Damit sich der neue Mitarbeiter gut in sein Team integriert, müssen sich auch alle Teamkollegen mit ihm vernetzen und regelmäßig den Kontakt suchen. Ein Pate, der in den ersten Tagen immer angerufen werden kann, ist beim Neustart sehr hilfreich.
9. Auch der neue Mitarbeiter kann seinen Teil zur Integration beitragen. Er sollte sich gegenüber Vorgesetzten und Kollegen offen zeigen, Mut haben Dinge anzusprechen, Fragen stellen und die digitalen Hürden meistern.

10. Onboarding startet schon vor dem 1. Tag. Mit E-Learnings, Tutorials etc. kann sich der neue Mitarbeiter schon im Vorfeld mit den Produkten und unternehmensspezifischem Wissen beschäftigen. Wenn es eine hausinterne Lernplattform gibt, sollte die auch so früh wie möglich für den neuen Mitarbeiter freigeschaltet werden.

#### Fazit:

Wenn ein neuer Mitarbeiter seinen Job startet, kann das auch virtuell gelingen. Informelle Meetings und Kaffeepausen lassen sich leider noch immer nicht gut ersetzen, aber wer sich in die Lage des Ankommenden versetzt, kann seinen Teil dazu beitragen, dass das Onboarding auch virtuell gelingt. Am besten nach dem 1. Tag, der ersten Woche und dem ersten Monat ein Gespräch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter verabreden ... miteinander statt übereinander reden bewirkt Wunder. Zufriedene und motivierte Mitarbeiter sind die beste Werbung für jeden Arbeitgeber.

In Zusammenarbeit mit



**Andreas Seltmann**

Besondere Menschen. Besondere Unternehmen.

[www.andreasseltmann.com](http://www.andreasseltmann.com)

Weitere Infos zum Thema finden Sie auf

[www.badische-zeitung.de/bz-job-talk](http://www.badische-zeitung.de/bz-job-talk)

# DER JOBMARKT

Badische  Zeitung