

Eva Burghardt Köln

Schon vor dem ersten Arbeitstag beim Berliner Spielesoftware-Hersteller Wooga fühlte sich Helene List gut aufgenommen. Direkt nach dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch im Oktober letzten Jahres bekam die 30-jährige Game-Artistin ein Merchandise-Paket mit Schlüsselanhängern, T-Shirt und einem Turnbeutel von ihrem neuen Arbeitgeber. Bis zum Arbeitsstart hielt sie per Mail Kontakt - und konnte bei Fragen jederzeit einen Ansprechpartner anrufen. Bei der Suche nach einer Wohnung in der Nähe der Firma und beim Umzug aus ihrer Heimat Wien nach Deutschland half eine spezialisierte Agentur - die Kosten übernahm Wooga. „Ich musste nur noch die Schlüssel abholen. Das hat die Ankunft hier in Berlin sehr erleichtert“, sagt die Berufseinsteigerin.

Aufmerksam zeigte sich der neue Arbeitgeber auch zum Dienstbeginn: Auf dem Schreibtisch warteten neben Büroartikeln auch eine Thermoskanne und Süßigkeiten. „Die neuen Kollegen haben mich sehr herzlich begrüßt“, berichtet List. Eine Checkliste mit den Abläufen für die ersten drei Tage lag bereit - zudem stellte die Wooga-Personalabteilung ihr eine Kollegin als sogenannten „Buddy“ zur Seite - mit ihr konnte sie sich etwa beim Mittagessen austauschen. „Es war toll, jemanden an der Seite zu haben, dem ich alle Fragen stellen konnte“, sagt List. „Wir sind mittlerweile richtig gut befreundet.“

Weitere Kollegen lernte List beim monatlichen „Mystery Lunch“ kennen: Fünf zufällig ausgewählte Mitarbeiter gehen gemeinsam auf Firmenkosten Mittagessen. „Ich habe mich von Anfang an sehr wohl gefühlt - und wusste gleichzeitig genau, was das Unternehmen von mir erwartet“, sagt die Entwicklerin.

Onboarding nennen Experten die Phase des Einstiegs in der neuen Firma. In Zeiten des Man-



Mitarbeiter bei Wooga: Neue Kollegen haben feste Ansprechpartner.

Berufseinstieg

Willkommen an Bord

Unternehmen sichern sich mit individuellen Wohlfühlprogrammen die Loyalität neuer Mitarbeiter.

gels an Fach- und Führungskräften wird es für Arbeitgeber immer wichtiger, dass der Start gelingt. Denn unzufriedene Mitarbeiter können sich oft problemlos einen neuen Job suchen - gerade in Wachstumsbranchen wie der Digitalwirtschaft. Ein gelungenes Onboarding stelle sicher, „dass der neue Mitarbeiter auch bleibt“, sagt Anne Schüller, die als Business-Coach auch auf Personalfragen spezialisiert ist. „Zudem zahlt eine gute Willkommenskultur auf die Arbeitgeber-Attraktivität ein: Wie es einem Mitarbeiter in den ersten Tagen ergeht, spricht sich vor allem im Web in Windeseile herum.“ Wer in das Onboarding investiert, sichert sich also nicht nur die Loyalität neuer Beschäftigter, sondern profitiert auch beim Werben um künftige Kräfte.

Wie hoch das Risiko ist, neue Mitarbeiter zu verprellen, zeigt eine aktuelle Studie der Online-Jobplattform Stepstone. 30 Prozent der 10 000 befragten Fachkräfte gaben an, ein Unternehmen schon einmal innerhalb des ersten Jahres verlassen zu haben. Als Grund nannten 46 von ihnen Prozent die Unternehmenskultur. Nur knapp die Hälfte der Befragten mit Berufserfahrung empfand das erlebte Onboarding als strukturiert und angenehm.

Was müssen Unternehmen tun, um neue Kräfte von Anfang an zu binden? Onboarding dürfe kein Standardprozess sein, der nach einer Checkliste abgespult wird, sagt Beraterin Schüller. „Vielmehr wird er so individuell wie möglich auf die jeweilige Person zugeschnitten.“ Sie empfiehlt, direkte Kollegen des Einsteigers dabei einzubeziehen: „Dann wird der Prozess passend und auch engagiert umgesetzt.“ Onboarding-Journey nennt Schüller das Ziel - sie könne etwa in eintägigen Workshops entwickelt werden. Auch Auszubildende könnten dabei gut helfen: „Sie sind noch nicht blockiert durch Bereichscheuklappen und eingespielte Prozesse.“

Chefs stellen sich vor

Es zählt der persönliche Kontakt - auch zur Firmenspitze: Computerspiele-Spezialist Wooga hat für Einsteiger die „New Starter Sessions“ konzipiert - hier erfahren sie alles über die Historie sowie Strategie und Ziele. In den einstündigen Meetings stellen sich der CEO und die Leiter der einzelnen Firmenbereiche vor. Einen Monat später lädt die Personalabteilung dann zum Feedback-Gespräch. „Ich konnte alle offenen Fragen klären und selbst Anregungen geben“, sagt Wooga-Einsteigerin Helene List.

Auch Unternehmen, die eigentlich Rivalen im Wettbewerb um Fachkräfte sind, arbeiten neuerdings in Sachen Einarbeitung zusammen. So startete im Sommer 2018 das Projekt „onboarding@münsterland“, dessen Pilotphase in den nächsten Wochen beginnt. Ein Arbeitgeberwechsel könne auch „die Entscheidung für neuen Lebensraum bedeuten“, sagt Judith Schäpers, die das Vorhaben beim Verbundprojekt Münsterland e. V. koordiniert.

Neuankömmlinge erhalten beispielsweise Unterstützung beim Umzug oder der Jobsuche für Partner. 13 Unternehmen aus dem Münster-

land machen mit. Es geht nicht nur um den erfolgreichen Start am Arbeitsplatz: „Durch das Projekt Onboarding besteht eine noch viel bessere Chance, neue Mitarbeiter und ihre Angehörigen auch über den Beruf hinaus in die Region zu integrieren“, sagt Bernd Richter, Personalleiter des beteiligten Maschinenbauers Windmöller & Hölscher. „Das schafft mehr Zufriedenheit und eine höhere Bindung.“

Dem Netzwerkgedanken folgt auch die Initiative Berlin.digital. Die Digitalwirtschaft in der Bundeshauptstadt boomt, über 9 000 Unternehmen der Branche haben hier ihren Sitz, vie-

le suchen händeringend Personal. Berlin.digital unterstützt sie bei der Suche wie auch beim Onboarding. Eine wachsende Zahl von Fachkräften stamme aus dem nicht-europäischen Ausland, erläutert Andrea Peters, Vorstandsvorsitzende der Medianet Berlin-Brandenburg, die Berlin.digital gegründet hat. Deshalb sei Unterstützung in Fragen des Visums oder der Arbeitserlaubnis im Angebot - ebenso wie Unterstützung bei Kinderbetreuung oder Sprachkursen. „Für Unternehmen ist es gewinnbringend, sich zu vernetzen und Erfahrungen auszutauschen“, sagt Peters. „Die Konkurrenz um Fachkräfte tritt dann in den Hintergrund.“

Hilfe bei Behördengängen

Computerspiele-Spezialist Wooga ist Partner bei Medianet. Mehr als 50 Prozent der Mitarbeiter stammen aus dem Ausland. „Für uns ist ein enger Kontakt zu den Behörden wichtig, damit wir neuen Mitarbeitern auch bei Themen wie der Aufenthaltsgenehmigung und der Ummeldung behilflich sein können“, sagt CEO Jens Begemann.

Intern hält er die persönlichen Aspekte bei der Integration neuer Mitarbeiter für besonders wichtig. „Das Buddy-Programm und die individuell abgestimmten Maßnahmen helfen, sich schnell im Unternehmen wohlfühlen“, erläutert Begemann. Der Wooga-Chef ist sicher, dass sich der Einsatz lohnt: Der Onboarding-Prozess funktioniere aus Mitarbeiter- wie aus Unternehmenssicht: „Das belegen interne Umfragen und Feedbacks - ebenso wie die Betrachtung der Leistung neuer Mitarbeiter im Vergleich zu ihren dienstälteren Kollegen.“

Personal-Software

Mit IT auf Tuchfühlung

Weniger Kündigungen kurz nach Dienstantritt und eine höhere Produktivität von Anfang an - diese Ziele wollen die Anbieter von Onboarding-Software verbinden. Als „Onboarding“ verstehen Personaler das Einführen eines Mitarbeiters in seinen neuen Arbeitsbereich. Informationstechnologie (IT) kann dabei helfen, etliche Softwareanbieter stehen bereit - Spezialisten ebenso wie Hersteller, die klassische HR-Software um Funktionen für die Begleitung von Einsteigern ergänzt haben.

Beispiel SAP: „Successfactors Onboarding“ heißt das Programm des Softwareriesen, das mit dem Versprechen antritt, dass neue Mitarbeiter „sofort erfolgreich durchstarten können“. SAP argumentiert mit Zahlen. Oft sei unorganisierte und lückenhafte Einarbeitung mitverantwortlich, dass neue Arbeitsverhältnisse scheitern. Einer von vier Beschäftigten kündige binnen eines Jahres, heißt es bei SAP. In den ersten sechs Monaten falle bei vier von fünf Neulingen die Entscheidung, ob sie im Unternehmen bleiben wollen oder nicht.

Die Investition in entsprechende Software kann sich bezahlt machen: Eine um das Neunfache geringere Gefahr von Kündigungen und eine um 15 Prozent höhere Leistung kon-

statiert beispielsweise der US-Marktforscher Gartner bei einem geordneten Onboarding.

Der auf den Mittelstand spezialisierte Anbieter von Buchhaltungsprogrammen Haufe-Lexware hat die Software „Myonboarding“ entwickelt. „Neue Mitarbeiter, die das Unternehmen schnell wieder verlassen, kosten Unsummen“, sagt Felix Pohl, Senior Consultant bei Haufe-Lexware. Der Einsatz von Apps erzeuge bei Einsteigern „Wow-Effekte, die die Grundsatzmotivation nachhaltig steigern“, sagt Pohl.

Neulinge erhalten online regelmäßige Updates und persönlich zugeschnittene Informationen - in Rubriken wie „Dein Team“ oder „Dein Standort“. Zudem gibt es spielerische Elemente - etwa ein Abkürzungsquiz für firmeninterne Begriffe oder das „Team-Bingo“, das beim Kontaktknüpfen mit Kollegen hilft. Mit dem gleichen Ziel listet der Softwareanbieter Avature in seiner Lösung „Onboard“ Mitarbeiter über ein Portal wie in einem internen sozialen Netzwerk. Die Hersteller sehen ihre Software als assistierendes Tool der Personalabteilung, das dieser aber keine Konkurrenz machen soll. Die Software sei „übergeordnetes Steuerungselement“, sagt Pohl - sie ersetze aber nicht den persönlichen Austausch. Eva Burghardt

Anzeige

Vitapas® D

Das Sonnen-Vitamin D₃ als hochdosiertes Multitalent

- für Immunsystem sowie zum Erhalt starker Knochen und gesunder Muskeln*
- pflanzliche Weichkapsel mit Olivenöl zur besseren Aufnahme**
- 1 Kapsel pro Woche



* Vitamin D trägt zur Erhaltung normaler Knochen, normaler Funktion der Muskeln und des Immunsystems bei.
** Vitamin D ist ein fettlösliches Vitamin und sollte daher mit Öl verzehrt werden.

www.pascoe.de

„Azubis sind noch nicht blockiert durch Scheuklappen und eingespielte Prozesse.“

Anne Schüller
Business-Coach

Anzeige

Great Place To Work 2019 Beste Arbeitgeber Deutschland

ADVANTEST – Einer der Besten Arbeitgeber Deutschlands!

Ein vertrauensvoller Dialog, unsere gemeinsamen Anstrengungen, eure tägliche Unterstützung und tollen Ideen zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur bei Advantest haben sich gelohnt. Ihr habt wiederholt bestätigt, dass Advantest mehr als nur einen Job bietet.

Great People, Great Culture, a „Great Place to Work“.

Euer Advantest Europe Management

Zu „Deutschlands Besten Arbeitgebern“ zu gehören macht uns außerordentlich stolz und ist dem großen Engagement, der Mitwirkung und der Verantwortung eines jeden Einzelnen zu verdanken.

Ihr seid das Herz und die Seele von Advantest. DANKE!

ADVANTEST

www.advantest.com