

Open Space

Wir kommen zusammen - Onboarding



Personalgewinnung@ekhn.de



- ❖ Was umfasst Onboarding?
- ❖ Kennzeichen eines guten Onboarding Prozesses
- ❖ Austausch in Kleingruppen
- ❖ Identifizierte Maßnahmen
- ❖ Ausblick



Onboarding

['ɔŋ, bɔ:ɹdɪŋ], Substantiv, Neutrum (das)

Der Begriff Onboarding stammt aus dem Englischen und bezeichnet im **Personalwesen** den strukturierten **Eingliederungsprozess neuer Mitarbeitender** in ein Unternehmen oder eine Organisation. Ziel des Onboardings ist es, neuen Beschäftigten den Einstieg zu erleichtern, sie mit der Unternehmenskultur, den Aufgaben, Arbeitsabläufen sowie relevanten Systemen vertraut zu machen und eine schnelle Integration ins Team zu fördern.



Positionierung des Onboarding



In all diesen Phasen schaut man auf

- Prägende Momente/ Schlüsselmomente
- Bedürfnisse der MA
- Emotionen der MA
- Schnittstellen (Systeme/ Instrumente/ Abteilungen)
- „Schmerzpunkte“



Onboarding

frühe Bindung neuer Mitarbeitender an das Unternehmen

Das Onboarding beginnt nachdem der Bewerbungsprozess (das Recruiting) abgeschlossen und (theoretisch) der Dienstvertrag unterschrieben ist...

...es endet nach 3 Monaten bis 2 Jahren
(frühestens nach Beendigung der „Probezeit“).



Vorteile eines guten Onboarding-Konzeptes

Beim Onboarding geht es darum, die ersten 100 Tage professionell so zu gestalten, dass sie neuen Mitarbeitenden positiv in Erinnerung bleiben

- höhere Motivation und Zufriedenheit neuer Mitarbeitenden
- stärkere Loyalität
- höhere Bereitschaft eigenes Wissen intern einzubringen und den Betrieb weiterzuentwickeln
- höhere Wahrscheinlichkeit die Einrichtung (oder EKHN insgesamt) als attraktive Arbeitgeberin weiterzuempfehlen
- entgegenwirken von Rückzugsverhalten oder sogar einer Kündigung nach kurzer Zeit



Phasen des Onboarding

Der Onboarding Prozess untergliedert sich in der Regel in 3 Phasen:

- Vorbereitungsphase (oder auch Pre-Boarding)
- Orientierungsphase (Am ehesten mit dem klassischen „Einarbeiten“ vergleichbar)
- Integrationsphase (Erlangung von Sicherheit in Abläufe und Strukturen sowie Entwicklung des Mitarbeitenden)



Vorbereitungsphase

Beispiele:

- Benennung einer direkten Ansprechperson (im Team)
- Planung der Dienstzeiten und Einsatzort(e) in der Einarbeitungszeit
- Einarbeitungskolleg*in (Pat*in) für den/die neue*n Mitarbeiter*in auswählen
- Zusammenstellung organisatorischer Notwendigkeiten (Schlüssel, Namensschild, Schließfach im Personalraum, E-Mail-Adresse, ...)
- Alle Beteiligten über den Stellenantritt der neuen Kolleg*innen informieren
- Zusenden von Informationen über den Arbeitsbereich
- Mitteilung der Ansprechperson bei offenen Fragen.



Orientierungsphase

Orientierung und Einarbeitung: Einführung in Strukturen, Prozesse, Tools, Ansprechpersonen und Zuständigkeiten.

Diese Phase umfasst den ersten Arbeitstag, die erste(n) Arbeitswoche(n) und geht fließend in die nächste Phase über.

Beispiele:

- Persönlicher Empfang durch Vorgesetzte und Kolleg*innen
- Willkommensgeschenk und Informationsmappe
- Rundgang durch die Einrichtung, ggf. mit Vorstellung bei einzelnen Bereichen oder Gruppen
- Umgang mit Dienstplänen, Urlaubsanträgen, Zeiterfassung
- Zuteilung einer Ansprechperson oder Patin für die erste Zeit
- ...



Integrationsphase

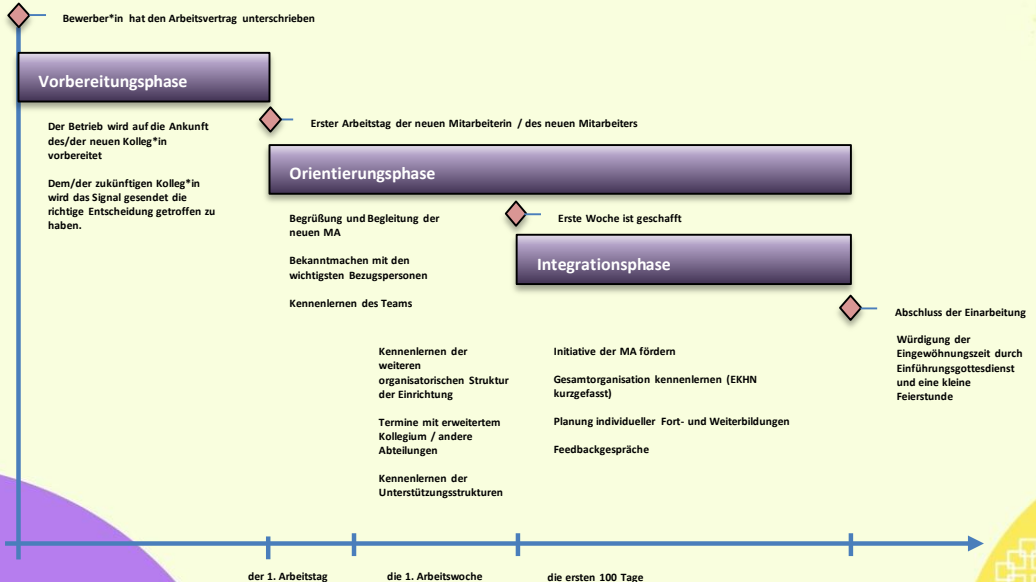
Ziel dieser Phase ist es, Mitarbeitende stärker zu integrieren und viele Gelegenheiten zu geben, Initiative zu übernehmen, an Fortbildungen teilzunehmen und Sicherheit zu erlangen, Abläufe und Strukturen zu verinnerlichen.

Beispiele:

- Feedback- /Entwicklungsgespräche
- Vertiefung der fachlichen Einarbeitung
- Planung der individuellen Fort- und Weiterbildung
- Mitarbeit in AGs oder Projektgruppen
- Einführungsgottesdienst



Das Onboarding im Überblick



Austausch in Kleingruppen: Erfahrungen und Ideen

- Wie lief Dein Onboardingprozess in der EKHN?
- Wie führt ihr das Onboarding neuer Mitarbeitender durch? Gibt es Beispiele?
- Welche Ideen zum Onboarden zukünftiger Mitarbeitender gibt es?



Identifizierte Maßnahmen im Onboarding

- Onboarding-Konzept KiTa-Fachkräfte
- In Arbeit: KiTa-Leitungen, Verwaltung
- Mitarbeitendengespräche führen
- Onboarding für Küster*innen, ehrenamtliche MA, ... 😊



Ausblick auf Open Space Termine

17.09.2025

10:30 – 12:00 Uhr

GEWINNUNG



Aufmerksamkeit
erzeugen und
Interesse
gewinnen

RECRUITING



Auswahl und
Bewerbungs-
erlebnis

ONBOARDING



Integration ins
Unternehmen

PERFORMING



Produktivität und
Beitrag zur
Organisation

ENTWICKLUNG



Förderung von
Kompetenzen
und Karriere

TRENNUNG



Professioneller
Abschluss des
Arbeitsverhältnis

POST-EXIT



Beziehung über
das
Arbeitsverhältnis
hinaus



Bis zum nächsten Mal

-

Deine Kontaktmöglichkeit:

Personalgewinnung@ekhn.de

