



## Herzlich willkommen im Unternehmen

# Onboarding als Personalentwicklungsmassnahme

Der erste Arbeitstag kann für neue Mitarbeitende eine Herausforderung sein: viele Eindrücke, hohe Erwartungen, wenige Vorkenntnisse und eine noch fremde Umgebung. Für Unternehmen stellt sich die Frage, wie sie diesen Einstieg so angenehm wie möglich gestalten und gleichzeitig die Basis für eine erfolgreiche Personalentwicklung schaffen können. Ein strukturiertes und gut geplantes Onboarding ist die Antwort und gleichzeitig ein entscheidender Faktor für nachhaltigen Erfolg in der heutigen Arbeitswelt.

### ■ Von Dardana Preka

#### Onboarding im HR-Lifecycle – Basis des Erfolgs

Der HR-Lifecycle beschreibt die verschiedenen Phasen, die Mitarbeitende während ihrer Zeit im Unternehmen durchlaufen – von der Rekrutierung bis hin zum Austritt. Jede Phase spielt eine entscheidende Rolle für die Entwicklung, Bindung und Zufriedenheit der Mitarbeitenden. Besonders das Onboarding nimmt dabei eine Schlüsselrolle ein. Es markiert den Übergang von der Rekrutierung zur operativen Tätigkeit und bildet die Basis für eine erfolgreiche Integration in das Unternehmen.

Die Autorin hat für die Lernwerkstatt Olten im Rahmen ihrer Diplomarbeit im Lehrgang DAS Bildungsmanagement ein umfassendes Onboarding-Konzept erarbeitet. Im Fokus stand dabei die soziale und fachliche Integration mithilfe klarer Prozesse und einer engen Betreuung. Rund 120 Mitarbeitende der Lernwerkstatt Olten wurden zu ihren vergangenen Onboarding-Erlebnissen befragt, wodurch praxisnahe Handlungsmassnahmen für das Konzept abgeleitet werden konnten.

#### Strategisches Onboarding zur Mitarbeiterbindung

Ein gut strukturiertes Onboarding ist nicht nur ein Mittel zur schnelleren Leistungssteigerung. Studien zeigen, dass die ersten Wochen und Monate für die spätere Loyalität und das Engagement der Mitarbeitenden entscheidend sind. Ein gutes Onboarding ist zudem ein bedeutender Faktor für die langfristige Bindung an das Unternehmen. Es bildet die Grundlage für die Personalentwicklung und

stellt sicher, dass neue Mitarbeitende nicht nur fachlich, sondern auch sozial integriert werden. Ein gutes Onboarding stärkt ausserdem die Motivation und fördert die Identifikation mit der Organisation, was beste Voraussetzungen für eine nachhaltige Zufriedenheit der Mitarbeitenden schafft. Organisationen, die diese Phase gezielt gestalten, profitieren langfristig und positionieren sich zusätzlich als attraktive Arbeitgeber.

#### Vorstufe des Onboardings: Recruiting

Oftmals wird unterschätzt, dass der Onboarding-Prozess bereits bei der Rekrutierung beginnt. Der Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit wird mit dem ersten Kontakt gelegt: Die Art der Kommunikation, der Informationsfluss und der Anstellungsprozess wecken Erwartungen und prägen die Haltung potenzieller Mitarbeitender gegenüber dem Unternehmen.

Kleine Gegebenheiten können dabei eine grosse Wirkung erzielen:

- Eine persönliche Begrüssungsbotschaft – ob per E-Mail, Videobotschaft oder in Form einer Karte von zukünftigen Vorgesetzten, dem Führungsteam oder künftigen Arbeitskolleg\*innen – signalisiert Wertschätzung und schafft erste Bindungen zum Unternehmen.
- Einladungen zu Veranstaltungen vor dem offiziellen Arbeitsbeginn bieten die Gelegenheit, schon vorab Kontakte zu knüpfen und erste gemeinsame Erlebnisse mit dem neuen Team zu teilen. Dies erleichtert die soziale Integration und fördert die Teamdynamik.

- Stellenprofil und Einführungsphase mit Linienvorgesetzten und Arbeitskolleg\*innen vorab absprechen und daraus notwendige Schlüsselkompetenzen eruieren, welche innerhalb der Rekrutierung und Ausschreibung berücksichtigt werden müssen.

Mit minimalem Aufwand können dadurch vor dem ersten Arbeitstag positive Erfahrungen geschaffen und kann die Basis für eine erfolgreiche Zusammenarbeit gelegt werden.

#### Soziale und fachliche Integration – zwei Seiten der Medaille

Während der erste Arbeitstag meist voller neuer Eindrücke ist, stellt die langfristige Integration eine grössere Herausforderung dar. Der Aufbau einer vertrauensvollen Umgebung und die Identifikation mit den Werten und Zielen der Organisation (auch «Cultural Fit» genannt) sind entscheidend für den langfristigen Erfolg und mindestens genauso wichtig für die Arbeitsbeziehung wie die Anstellungsbedingungen und die Stellenbeschreibung. Eine erfolgreiche Einarbeitung sollte daher, nebst der fachlichen Einführung in die Aufgaben, die soziale Integration gleichermassen berücksichtigen.

Mögliche Massnahmen für die soziale Integration:

- Welcome Days: Sie bieten eine hervorragende Gelegenheit, Führungspersonen, neue Kolleg\*innen und die Unternehmenskultur kennenzulernen und neue Mitarbeitende willkommen zu heissen.
- Paten-/Patinen-Programme: Diese unterstützen neue Mitarbeitende durch eine erfahrene Ansprechperson in der ersten Zeit. Dies fördert nicht nur die fachliche, sondern auch die soziale Eingliederung und schafft eine vertrauensvolle Arbeitsumgebung.

#### Fachliche Integration – der Schlüssel zur Entfaltung von Kompetenzen

Ein durchdachter Onboarding-Prozess ist auch für die fachliche Integration von grosser Bedeutung. Diese steht in direkter Verbindung mit der Effizienzsteigerung und ermöglicht es, die neu geschaffenen personellen Ressourcen gewinnbringend einzusetzen. Die Wissensvermittlung kann dabei vielfältig gestaltet werden.



Dardana Preka präsentiert am Welcome Day der Lernwerkstatt Olten Funktionen und Prozesse des Unternehmens.



Neu eingetretene Lernende und Mitarbeitende setzen sich am Welcome Day gemeinsam mit den Produkten der Lernwerkstatt Olten auseinander.

Mögliche Massnahmen, die den Lernprozess fördern und langfristig die Effizienz steigern:

- dokumentierte Nachschlagewerke: Sie ermöglichen es neuen Mitarbeitenden, sich selbstständig zu informieren, und entlasten andere Wissensträger\*innen innerhalb des Unternehmens.
- Schulungen und Workshops: Sie sorgen für eine strukturierte Wissensvermittlung und schaffen eine Umgebung, in der Mitarbeitende kontinuierlich lernen können.
- Einführungsprogramme planen: Diese sollten mit allen Beteiligten abgestimmt und schriftlich festgehalten werden, damit neue Mitarbeitende stets wissen, an wen sie sich wenden können und was noch bevorsteht.
- regelmässige Standortbestimmungen und Feedbackrunden: Diese helfen, den Zwischenstand zu ermitteln und gegebenenfalls Anpassungen in der Einführung vorzunehmen.

### Wertvolle Kompetenzen im Bildungsmanagement entwickeln

Wer sich intensiver mit dem Thema Personalentwicklung auseinandersetzen möchte, findet im Lehrgang DAS Bildungsmanagement der Lernwerkstatt Olten die ideale Plattform, um wertvolle Kompetenzen zu erlangen. Der Lehrgang vermittelt praxisnahes Wissen rund um die Themen Bildungsplanung, Personalentwicklung und Führungsmanagement. Teilnehmer\*innen lernen, wie sie nebst Onboarding-Prozessen auch andere wesentliche Aspekte des Personalmanagements strategisch und effizient gestalten können.

### Positiver Nebeneffekt: Stärkung der Arbeitgebermarke

Employer Branding beschreibt den Aufbau eines positiven Images als Arbeitgeber, um qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen und be-

stehende Mitarbeitende zu binden. Durch eine starke Arbeitgebermarke heben sich Unternehmen im Wettbewerb ab, vereinfachen den Rekrutierungsprozess und fördern die Loyalität und Motivation ihrer Mitarbeitenden. Ein durchdachtes Onboarding wirkt sich nicht nur positiv auf die Arbeitsbeziehung, Zufriedenheit und Leistung von Mitarbeitenden aus, sondern stärkt auch die Arbeitgebermarke. Mitarbeitende, die sich vom ersten Tag an willkommen und wertgeschätzt fühlen, identifizieren sich eher mit dem Unternehmen und tragen die Arbeitgebermarke als Botschafter\*innen nach aussen. In Zeiten des Fachkräftemangels ist Employer Branding daher ein wichtiger Bestandteil eines erfolgreichen Personalmanagements.

### Aktueller Trend im Onboarding: KI für mehr Effizienz

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI) im Onboarding-Prozess hat sich stark weiterentwickelt und wird zunehmend als strategisches Instrument in Unternehmen eingesetzt. KI-Technologien ermöglichen eine effizientere, personalisierte und datengetriebene Gestaltung des Onboarding-Prozesses. Neue Mitarbeitende profitieren von einem reibungslosen und auf sie abgestimmten Einstieg, während Unternehmen durch die Automatisierung und Vorhersage von Schulungsbedarf langfristig Zeit und Ressourcen sparen.

### Fazit – Onboarding als strategische Personalentwicklungsmassnahme

Ein gut durchdachtes und strukturiertes Onboarding ist der Grundstein für erfolgreiche Personalentwicklung. Es schafft die Grundlage für eine schnelle Einarbeitung, stärkt die Mitarbeiterbindung und fördert die soziale und fachliche Integration. Onboarding ist somit ein Instrument zur langfristigen Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit, Arbeitgeberattraktivität und Potenzialentfaltung von Mitarbeitenden.



#### AUTORIN

**Dardana Preka** ist Personalfachfrau und Mitglied der erweiterten Geschäftsleitung der Lernwerkstatt Olten – das schweizweit führende Bildungszentrum für lebendige Erwachsenenbildung, wirkungsvolles Coaching, zielführende Beratung und professionelles Personalmanagement. [www.lernwerkstatt.ch](http://www.lernwerkstatt.ch)