

Erfolgreiches und effektives Onboarding

So binden Sie Ihre Mitarbeiter vom ersten Tag an

Unternehmen geben Unsummen aus, um die richtigen Mitarbeiter zu finden. Finden reicht jedoch nicht, sagt Leadership-Experte Harald Psaridis. Wer High Potentials dauerhaft in seinem Unternehmen halten will, muss neue und innovative Wege im Onboarding gehen.

Warum ist ein strategischer Onboarding-Prozess so wichtig?

Ein strukturiertes und wohlüberlegtes Onboarding bedeutet, dass ein neuer High-Potential-Mitarbeiter – für dessen Rekrutierung im Vorfeld sehr hohe Summen investiert werden – so herzlich und durchdacht aufgenommen wird im Unternehmen, dass er sich vom ersten Moment an willkommen fühlt und Freude daran hat, langfristig zu verweilen. Obwohl es einfach und logisch klingt, zeigt meine Erfahrung immer wieder, dass es in der Praxis genau daran

krankt und durch die Absenz eines allseits gültigen Onboarding-Planes hier sehr viele – auch psychologische – Fehlertritte vorkommen, die vom ersten Moment an wie ein schleichender Prozess die innere Kündigung des Mitarbeiters nach sich ziehen.

Wer ist für das richtige Onboarding zuständig?

Das Onboarding und aktive Willkommen-Heissen eines neuen hochrangigen Mitarbeiters ist definitiv Chefsache. Das gilt für alle Führungsebenen.

Klar wird der CEO nicht alle Mitarbeiter begrüßen, aber hierarchisch abgestimmt sollte immer jemand von der Führungsmannschaft da sein, um neue Mitarbeiter entsprechend in Empfang zu nehmen. Das sind die kleinen Unterschiede, die heute zählen. Im Vertrieb wäre das dann z. B. eindeutig der Vertriebsleiter, der am ersten Arbeitstag den neuen Mitarbeiter persönlich empfängt und mit ihm sofort ein personalisiertes Start-Gespräch führt als ersten gemeinsamen Schritt des Onboarding-Prozesses.

Was sind aus Ihrer Sicht die häufigsten Fehler, die im Onboarding in Unternehmen gemacht werden?

Das sind oft ganz banale Dinge, die aber grosse und negative Wirkungen nach sich ziehen. So erzählte mir ein Seminarteilnehmer, dass er bei einem Wechsel zu einem neuen Job – seinem Traumjob, wie er dachte – am ersten Tag schlichtweg nicht erwartet wurde. Sein Vorgesetzter war nicht anwesend, ihn zu begrüßen, die Abteilungssekretärin wusste nichts von seiner Ankunft. Er bekam einen Notfall-Arbeitsplatz zugeordnet, man drückte ihm ein paar Prospekte in die Hand, zum Einlesen, und überliess ihn sonst sich selbst. Er hatte noch nicht mal angefangen, da setzte bei ihm die innere Kündigung ein. Da sich die nächsten Tage und Wochen nichts änderte – keine persönlichen Einarbeitungsgespräche, kaum Instruktionen – liess er die echte Kündigung der inneren sehr bald folgen. Zusammenfassend kann ich sagen, dass der grösste Fehler immer eine mangelnde

«Von der Führungsmannschaft sollte immer jemand da sein, um neue Mitarbeiter entsprechend in Empfang zu nehmen», sagt Harald Psaridis.





DAS INTEGRIEREN VON NEUEN MITARBEITERN IST EINER DER AM STRÄFLICH VERNACHLÄSSIGSTEN ASPEKTE IM ARBEITSLEBEN.

Struktur im Onboarding-Prozess ist. Onboarding passiert nicht so nebenbei, es ist geplant und wohlüberlegt und Schritt für Schritt logisch aufgebaut.

Was können Unternehmen tun, um den Onboarding-Prozess zu einem sofortigen Bindungserfolg für das Unternehmen zu machen?

Um in Ihrem Unternehmen Ihre High Performer von Anfang an zu binden und zu halten, sind einige Meilensteine zu beachten und strukturiert durchzuführen.

In Ihrem sorgfältig erstellten Einarbeitungsplan legen Sie fest, was neue Mitarbeiter lernen sollen, wer es ihnen beibringt und bis wann das Wissen vermittelt werden soll. Dazu gehört – vor allem im Vertrieb – dass der geeignetste Mitarbeiter – wenn möglich der Vertriebsleiter als Leader – mit dem Neuen hinausgeht, an die Front. Ideal erfolgt dieses Mitnehmen gleich am ersten Tag, Vertriebler wollen nicht herumsitzen und Manuale lesen, sie brauchen das Adrenalin des direkten Kontaktes. Wer ihnen das gleich zu Beginn vermittelt, bindet

sie dadurch stark an sich. Ihr Einarbeitungsplan umfasst auch einen genauen Zeitplan inklusive Checkliste zum Abhaken, was wann zu geschehen hat.

Sehr wichtig ist das rasche erfolgreiche Erleben von allen Prozessen. Alles, was in den ersten 10 Tagen nicht »erlebt« wird, prägt sich nicht ein. Deswegen ist der Einarbeitungsplan so wichtig, um keinen Schritt zu übersehen. Sind 10 Termine pro Woche Standard, dann ist das die Vorlage, die dem Neuen demonstriert wird. Ideal vom Vertriebsleiter oder vom besten Verkäufer. Auch das Vormachen von z. B. Akquise-Telefonaten durch den Chef gehört zu dieser Phase. Ebenso sollten in den ersten 6 Wochen Face-to-Face-Coachinggespräche einmal pro Woche stattfinden.

All dies sind die wichtigsten Schritte im Onboarding-Prozess, wobei es noch viele Details zu beachten gilt. In meinen Seminaren (<http://harald-psaridis.at/seminare.htm>) bringe ich Führungskräften und Unternehmen Schritt für Schritt nahe, wie sie den Onboarding-Prozess für sich erfolgreich gestalten.

NÄCHSTE SEMINARE

Harald Psaridis bietet massgeschneiderte interne Seminare zum Thema Onboarding, Recruiting und Leadership im Vertrieb.

Nächstes offenes Seminar zum Thema Onboarding: Wien, 20. Oktober 2013, EUR 399,- www.harald-psaridis.com/onboardingforsuccess

Nächstes offenes Seminar zum Thema Recruiting: Wien, 18.-19. Oktober 2013, EUR 699,- www.harald-psaridis.com/recruitingforsuccess

Harald Psaridis



ist Speaker, Trainer und Leadership- Experte. Er wuchs in Wien auf und lernte als ersten Karriereschritt einen Lehrberuf in der Gastronomie. Nebenbei machte er sich im Finanzdienstleistungsbereich selbständig. Seit 1988 ist er selbständiger Unternehmer. Er studierte an der Anthony Robbins University und der Donau Universität Krems und baute zeitgleich die Vertriebsstruktur eines der führenden europäischen Finanzkonzerne auf. Heute teilt der Begründer der »Frontline Leadership-Methode« sein Wissen zu den Themen Leadership im Vertrieb, führen statt managen und Recruiting in Vorträgen, Seminaren und Coachings. 2010 gründete er die »Leadership Company« mit dem Ziel, Führungskräfte und Verkäufer zu »entwickeln« und zu befähigen.

BUCHTIPP:

Der Leader-Macher.



In seinem Buch räumt Harald Psaridis mit dem Managertum und alter Denke auf. Er führt in eine Zukunft, die es wert ist, gelebt zu werden.

1 HARALD PSARIDIS führt ZUM ERFOLG.

Harald Psaridis
Platanenstrasse 19
A-2522 Oberwaltersdorf
Tel.: +43 664 30 10 362
www.harald-psaridis.at
www.leadership-company.at