



Onboarding 2.0 - Integration statt Frustration

Wie der erste Tag im neuen Job für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Erfolg wird

Ob frisch aus der Schule oder jahrelange Berufserfahrung: der Start in einem neuen Unternehmen ist immer mit Unsicherheit und Nervosität verbunden. Hier werden die Weichen für ein beiderseits zufriedenstellendes Arbeitsverhältnis gestellt - und hier lauern zahlreiche Fallen, die eine reibungslose Integration ins neue Team verhindern können. Im schlimmsten Fall wird der neue Mitarbeiter bereits am Anfang des neuen Karriereabschnitts so entmutigt, dass er sich im Unternehmen völlig unwillkommen fühlt. Wer sich zu wenig um seine neuen Mitarbeiter kümmert, darf sich also nicht wundern, wenn Motivation und Produktivität zu wünschen übrig lassen.

Wie man Mitarbeitern den ersten Arbeitstag erfolgreich vermiest

Mögliche Gründe für gescheitertes Onboarding gibt es viele. Die häufigsten sind: zu wenig Informationen, unstrukturierte Informationen, fehlende Vorbereitung des bestehenden Teams auf den neuen Kollegen und vieles mehr. Die Hard Facts wie Gehalt, Arbeitszeiten etc. sind nach Vertragsunterzeichnung klar - oft sind es scheinbar belanglose Kleinigkeiten, die den ersten Arbeitstag zum Erfolgserlebnis oder zur Schikane machen. Wo darf geparkt werden? Wer ist Ansprechpartner? Gibt es regelmäßige Termine wie Meetings oder gemeinsame Aktivitäten im Team? Und immer wieder Quelle der Unsicherheit: Wen kann ich was fragen
Viele dieser Stolpersteine können Personalverantwortliche mit Hilfe von Web 2.0-Anwendungen schon im Vorfeld aus dem Weg räumen.

Unsicherheit im Vorfeld reduzieren

Meist vergeht zwischen Vertragsunterzeichnung und erstem Arbeitstag einige Zeit, in der sich der neue Mitarbeiter mit seiner neuen Situation (oft wird nicht nur der Arbeitsplatz, sondern auch der Wohnort gewechselt) anfreundet. Diese Zeit lässt sich optimal für Onboarding 2.0 nutzen!

Und der Aufwand lohnt sich für beide Seiten: die Unsicherheit am ersten Arbeitstag wird reduziert, grundlegende Informationen sind bereits im Vorfeld verfügbar und der neue Mitarbeiter kann gegebenenfalls ersten Kontakt mit den neuen Kollegen aufnehmen.

Onboarding-Potential: YouTube, Facebook, Google+ und Co

Folgende Beispiele zeigen, dass jede Web 2.0- Anwendung für erfolgreiches Onboarding genutzt werden kann:

? Spaziergang durchs Unternehmen auf YouTube

? Gruppenseiten auf facebook oder Google+, auf denen wichtige Infos für neue Mitarbeiter gesammelt werden oder Fragen gepostet werden dürfen

? XING und LinkedIn: ermutigen Sie den neuen Mitarbeiter, Ihr Unternehmen auf www.xing.com als Arbeitgeber anzugeben

Achtung: Viel hilft nicht automatisch viel! Wer den neuen Mitarbeiter mit einer Fülle von Netzwerken und Angeboten konfrontiert, darf sich nicht wundern, wenn dieser überfordert ist.

Welche Kanäle für Ihr Unternehmen am besten geeignet sind, hängt auch davon ab, wo Sie im Web 2.0 bereits aktiv sind: allein für Recruiting-Zwecke ein völlig neues Netzwerk zu erschließen, ist meist gar nicht nötig.

Weitere nützliche Informationen zum Thema Karriere unter: <http://www.jobshui.com/>

Pressekontakt

JOBshui Personalmanagement - Professionelle Personalberatung Consulting und Coaching

Frau Mag. Andrea Starzer
Waldbadstraße 4
5081 Anif

JobShui.com
office@jobshui.com

Firmenkontakt

JOBshui Personalmanagement - Professionelle Personalberatung Consulting und Coaching

Frau Mag. Andrea Starzer
Waldbadstraße 4
5081 Anif

JobShui.com
office@jobshui.com

JOBshui Salzburg unter der Leitung von Mag. Andrea Starzer bietet Personalberatung und Personalmanagement sowie Coaching und Beratung für Unternehmen und Mitarbeiter. Optimierung von Personalwesen, Human Resources HR in Form von Consulting zur Personalentwicklung, Demografie Management und Personalmarketing. JOBshui berät bei Social Media Web 2.0 Möglichkeiten für Employerbranding und Employeebranding und unterstützt als Online Karriere Coach und Berater. JOBshui Personalberatung und Personalmanagement ist Ihr Spezialist im Human Resources Consulting, Beratung und Coaching.

Anlage: Bild

