



Mitarbeiter schnell und nachhaltig ins Unternehmen einführen

Allzu oft werden neue Mitarbeiter weder richtig in ihr Aufgabenfeld noch in die Unternehmenskultur eingeführt. Ein guter **Onboarding-Prozess** kann Abhilfe schaffen. **VON HEIDI ROIDER**

Die Suche nach Fachkräften in der Energiebranche wird immer schwieriger und zeitaufwendiger. Umso wichtiger ist es, dass „neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schnell und nachhaltig ins Unternehmen eingeführt werden“, sagt Rana Abdallah.

Sie ist Personalleiterin bei „WTT CampusONE“, einem Spezialisten für digitale Personalentwicklung in Unternehmen. Allerdings kommt es trotzdem immer noch sehr häufig bei Versorgern und

Prozess beginne bereits bei der Vertragsunterzeichnung und ende nach der Probezeit – aber auch nach dem Onboarding-Prozess müssen Mitarbeiter begleitet werden.

Noch vor dem eigentlichen Starttag erhalten neue Kolleginnen und Kollegen wichtige Informationen und können offene Fragen klären. Zudem erhält bei WTT Campus One jeder Mitarbeiter bereits einen Lernplan. Darunter finden sich E-Trainings zu verschiedenen Themen wie zum Beispiel

einführen. Weder die Kolleginnen und Kollegen noch die Aufgaben werden klar definiert.“ Das gehört aber dringend dazu, damit sich der neue Mitarbeiter von Anfang an zugehörig fühle.

Zu einem guten Onboarding-Prozess gehört laut der Expertin beides: die fachliche Einarbeitung ebenso wie die kulturelle Integration. „Zwei Drittel aller Unternehmen sorgen nicht für eine enge Betreuung des neuen Mitarbeitenden. Das heißt, es findet keine echte Integration in die Kultur und Strategie des Unternehmens statt.“ Die darauffolgenden Tage lernen neue Mitarbeitende bei WTT Campus One via Speed-Datings die Kolleginnen und Kollegen kennen sowie die jeweiligen Bereiche. „Außerdem nimmt sich die Geschäftsführung eine gute Stunde Zeit, um ins Gespräch zu kommen mit der neuen Mitarbeiterin oder dem neuen Mitarbeiter.“, erklärt die Personalleiterin.

Die Teamleiter besprechen dann mit dem neuen Kollegen, welche Ziele erreicht werden sollen. In regelmäßigen Abständen finden zusätzlich sogenannte Quartely Reviews statt – auch über den Onboarding-Prozess hinaus. In diesen Reviews besprechen Teamleiter und Mitarbeiter, wo dieser in seiner Entwicklung steht und wo noch Potenzial vorhanden ist. So wird der Mitarbeiter nie allein gelassen und in seiner persönlichen Entwicklung betreut. Zusätzlich wird mit einem sogenannten Skill Pilot gearbeitet: Mit diesem Tool kann ein individueller Lernpfad erstellt werden.

Zum Onboarding-Prozess gehört als zweiter wichtiger Part die fachliche Einarbeitung. Hier habe sich bei WTT Campus One bewährt, dass jeder oder jedem Neuen ein „Best Buddy“ zur Seite gestellt werde. „Wir setzen auch Systemschulungen ein. Interne Experten schulen die neuen Mitarbeitenden in fachlichen Fragen und im Umgang mit unseren Softwaresystemen.“ Damit gelinge schnell ein direkter Einstieg. Dazu gehören bei WTT Campus One als Spezialist für Personalentwicklung selbstverständlich auch die eigenen E-Learning-Inhalte und Plattformen. Nach etwa 100 Tagen gibt es ein Gespräch mit der Personalabteilung, um einen Zwischenstand zu erhalten.



E-Trainings sind auch für Energieversorger eine gute Möglichkeit, Beschäftigte zu schulen

kommunalen Stadtwerken vor, dass neue Beschäftigte weder richtig in ihren eigentlichen Aufgabenbereich noch in die Unternehmenskultur eingeführt werden. Das kann bereits zu Beginn viel Zeit kosten und demotivieren. Damit das nicht passiert, gibt es den sogenannten Onboarding-Prozess, ein Konzept, das aus dem Personalmanagement stammt.

„Unter einem guten Onboarding-Prozess verstehen wir eine zielgerichtete Integration neuer Mitarbeiter ins Unternehmen“, erklärt Abdallah. „Das erleichtert es neuen Mitarbeitenden enorm, an Bord des neuen Unternehmens zu kommen und sich schnell und gut einzuleben und in die Arbeitsprozesse integrieren zu können.“ Dieser

Datenschutz oder digitale Einweisungen in die Arbeitssicherheit. Auch Systemschulungen bekommen neue Mitarbeiter zeitnah. Zeitgleich wird der neue Arbeitsplatz eingerichtet – vorab wird genau geklärt, welche technische Ausstattung benötigt wird. Damit startet es sich entspannter in den eigentlichen ersten Arbeitstag.

„Der erste Tag im neuen Job beginnt bei uns mit einer persönlichen Begrüßung“, erzählt Rana Abdallah. Anschließend werden die neuen Kollegen vorgestellt, es gibt eine Führung durch die Räumlichkeiten und das Filmstudio; und am ersten Tag findet außerdem ein gemeinsames Mittagessen statt. „Es gibt immer noch Unternehmen, die neue Mitarbeiter nicht einmal grundlegend

Der Prozess des An-Bord-Holens wird nach Ansicht von Rana Abdallah wichtiger werden in Zukunft. Ein gutes Onboarding reduziere die Gefahr, dass neue Mitarbeitende schnell wieder abspringen. Gerade bei Nachwuchsfachkräften können Versorgungsunternehmen und Stadtwerke hier punkten. Mit 23 % würden Berufseinsteiger überdurchschnittlich oft aus Unternehmen ausscheiden. Gutes Onboarding lohne sich also – denn ein Abgang koste laut einer Studie von Deloitte durchschnittlich 15.000 Euro.

Mitarbeitende schnell und wertschätzend integrieren

Mit digitalen Schulungen, den E-Trainings, kann das Onboarding unterstützt werden. Quereinsteiger lassen sich zum Beispiel problemlos in die Grundlagen der Energiebranche einführen: Im Portfolio von WTT Campus One gibt es E-Learnings wie „Das 1 x 1 der Energiebegriffe“ oder „Strom: Netzaufbau und -technik“. Im vorproduzierten Training spricht ein Moderator den Mitarbeiter direkt an, führt ihn durch das Training und fordert ihn wiederholt zu einer Interaktion auf. Anschließend findet ein Test statt, bei dem das Gelernte angewandt wird.

Mit E-Trainings kann laut dem Spezialisten auch auf neue Entwicklungen reagiert werden: Die Gesetzeslage verändert sich im Energiesektor



Rana Abdallah bei WTT Campus One rät zu einem gut strukturierten Onboarding-Prozess, um neue Mitarbeitende schnell und nachhaltig ins Unternehmen einzuführen

teils rasant. Beim interaktiven „Gesetze-Wiki“ erklären Moderatoren Gesetze und Verordnungen in unter drei Minuten. Auch andere Entwicklungen können abgedeckt werden: Ab Oktober tritt beispielsweise Redispatch 2.0 in Kraft – mit dem entsprechenden Training könne jedem Beschäftigten in weniger als 20 Minuten auch diese Neuerung vermittelt werden.

Selbst schwer zugängliche Themen wie Informationssicherheit und Datenschutz lassen sich mit E-Trainings gut gestalten. Zur IT-Sicherheit gibt es eine eigene Trainingsreihe. Die Trainings sind wie bei einer Netflix-Serie aufgebaut und erzählen eine Geschichte – der Mitarbeiter ist mitdrin und lernt sich vor Cyberangriffen zu schützen. Auch die Perspektive des Cyberkriminellen wird eingenommen: Das hilft, um zu verstehen, wie dieser vorgeht und was man dagegen tun kann.

Die Möglichkeiten für E-Trainings sind laut Abdallah riesig, ob sie als Teil eines Onboarding-Prozesses genutzt würden oder bei regelmäßigen Schulungen der Belegschaft. „Somit sind immer alle auf dem neuesten Stand und bleiben motiviert. Solche Angebote sind auch immens wichtig, um darüber Wertschätzung auszudrücken und Fachkräfte zu halten.“ **E&M**

WTT Campus One

Das Unternehmen WTT Campus One hat seinen Sitz in Ludwigsburg (Baden-Württemberg). Es bietet cloudbasierte E-Trainings für Unternehmen und Stadtwerke an. Außerdem beraten die Spezialisten rund um die digitale Personalentwicklung. Zu den Kunden gehören unter anderem die Thüga AG, Badenova und die ESWE Versorgungs AG.