

Zukunftssichere Onboarding-Prozesse entwickeln

Einleitung

In einer sich ständig verändernden Geschäftswelt gewinnt die Gestaltung effektiver Onboarding-Prozesse zunehmend an Bedeutung (Caldwell & Peters, 2018). Unternehmen wie die voestalpine group-IT stehen vor der Herausforderung, moderne Onboarding-Strategien zu entwickeln, die den dynamischen Anforderungen des Marktes gerecht werden (Bauer & Erdogan, 2011). Um die Zukunftssicherheit und Effektivität im HR-Bereich zu gewährleisten, will die voestalpine group-IT den bestehenden Onboarding-Prozess in einem neuen System umsetzen und optimieren.

Durch die Entwicklung eines dynamischen Onboarding-Prozesses wird sichergestellt, dass jeder Schritt, vom Unterschreiben des Dienstvertrages bis hin zur Stellenbeschreibung, einzeln durchlaufen und vollständig abgeschlossen wird. Dies macht den Onboarding-Prozess transparenter und ermöglicht eine bessere Kommunikation zwischen den Beteiligten. Ziel des Projekts ist es somit, zu untersuchen, wie Onboarding-Prozesse vollständig in eine Software integriert werden können, um diese effizient und transparent zu gestalten.

Fallbeispiel und Ergebnisse

Zu Beginn des Projekts wurde von den Studierenden, basierend auf der vorangegangenen Literaturrecherche, ein eigener Onboarding-Prozess erstellt. Dabei hat die voestalpine group-IT ihren Onboarding-Prozess nicht zur Verfügung gestellt, um ein Bias bei der Erstellung des Onboarding-Prozesses zu vermeiden. Anschließend wurde nach einem ersten Feedback der aktuelle Onboarding-Prozess der voestalpine group-IT vorgestellt. Dieser Prozess wurde entsprechend angepasst und nach mehreren Feedbackschleifen fertiggestellt. Er wurde in vier Zeiträume unterteilt, welche in Abbildung 1 ersichtlich sind. Aus Gründen der Anonymisierung wird der vollständige Onboarding-Prozess in diesem Dokument nicht dargestellt.



Abbildung 1: Zeitabschnitte des Onboarding-Prozesses

Der Prozess beginnt im Zeitraum „vor Arbeitsbeginn“, in welchem die Vorbereitungen für den Eintritt des neuen Mitarbeitenden getroffen werden. In den nächsten beiden Zeiträumen finden essenzielle Onboarding-Schritte statt, die die neuen Mitarbeitenden optimal in die Arbeitsumgebung integrieren und mit ihr vertraut machen sollen. Im letzten Zeitraum werden finale Aufgaben erledigt, die den Onboarding-Prozess abschließen.

Nach der Fertigstellung des Onboarding-Prozesses wurde dieser in Jira abgebildet. Dabei wurden den Studierenden Gastaccounts zur Verfügung gestellt. Zusätzlich wurden die Studierenden in einem Meeting mit der voestalpine group-IT in die Software eingeführt, wodurch ein tieferes Verständnis aufgebaut werden konnte.

Wichtigste Erkenntnisse

Wichtige Erkenntnisse beim Durchführen des Projekts entstanden bereits bei der Literaturrecherche. Cesário & Chambel (2019) heben hervor, dass ein dreidimensionaler Ansatz,

der das Unternehmen, den direkten Manager und die Kollegen einschließt, wichtig ist. Ihr Modell betont, dass die erfolgreiche Einarbeitung neuer Mitarbeiter über formale Einführungsveranstaltungen hinausgehen und eine frühe Einbindung in das soziale Unternehmensnetzwerk gefördert werden sollte.

Eine andere Studie zeigt, dass die Onboarding-Prozesse je nach Institution variieren können und dass eine klare Kommunikation der Job-Erwartungen, eine gründliche Einführung in die Unternehmenskultur und kontinuierliche Unterstützung durch Kollegen als Best Practices gelten (Graybill et al., 2013). Diese Erkenntnisse sind besonders relevant für die Entwicklung von Softwarelösungen für Onboarding-Prozesse, die nicht nur funktional, sondern auch anpassungsfähig an verschiedene Organisationskulturen sein müssen (Graybill et al., 2013).

Eine weitere Erkenntnis ist, dass die Modernisierung von Onboarding-Prozessen von entscheidender Bedeutung ist, um die Integration von neuen Mitarbeitenden in die Unternehmenskultur effektiv zu gestalten und eine nachhaltige Personalbindung zu fördern. Wegenberger & Wegenberger (2021) betonen, dass es durch die sorgfältige Einarbeitung neuer Angestellter möglich ist, Fluktuationskosten zu verringern, die Integration in die Kultur des Unternehmens zu vertiefen, positive Beziehungen unter den Mitarbeitenden zu fördern und eine schnelle Einsatzbereitschaft zu erreichen.

Aus den Ergebnissen der Literaturrecherche wird die Bedeutung von Onboarding-Prozessen für die Unternehmen ersichtlich. Durch den Einsatz von modernen Technologien wird nicht nur die administrative Last verringert (Gerlach, 2023), sondern auch die soziale Integration der neuen Mitarbeiter gefördert (Cesário & Chambel 2019).

Schlussfolgerung

Dieses Projekt liefert wertvolle Erkenntnisse für Unternehmen, welche ihre Onboarding-Strategie überarbeiten möchten. Es dokumentiert sowohl die Überarbeitung des Onboarding-Prozesses als auch die Überführung dessen in eine Software.

Literaturverzeichnis

Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. In S. Zedeck (Hrsg.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (S. 51–64). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-002>

Caldwell, C., & Peters, R. (2018). New employee onboarding – psychological contracts and ethical perspectives. *Journal of Management Development*, 37(1), 27–39. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2016-0202>

Cesário, F., & Chambel, M. J. (2019). On-boarding new employees: A three-component perspective of welcoming. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1465–1479. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1517>

Gerlach, D. (2023). IT-Unterstützung bei der Personalarbeit. In D. Gerlach, *Praxishandbuch Strategisches Personalmanagement* (S. 255–282). Haufe. https://doi.org/10.34157/978-3-648-17250-6_14

Graybill, J. O., Taesil Hudson Carpenter, M., Offord, J., Piorun, M., & Shaffer, G. (2013). Employee onboarding: Identification of best practices in ACRL libraries. *Library Management*, 34(3), 200–218. <https://doi.org/10.1108/01435121311310897>

Wegenberger, O., & Wegenberger, J. (2021). Onboarding. In O. Wegenberger & J. Wegenberger, *Talent- und Kompetenzmanagement* (S. 237–265). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35206-6_7