

Chancen & Karriere

ARBEIT, STELLENMARKT UND WEITERBILDUNG IN TIROL · JOBS.TT.COM

◀rundatetag▶ Nummer ▶publicationtag▶

Mitarbeiter gehen am Start verloren

Der erste Arbeitstag ist für viele ein Schlüsselerlebnis, erzählt Wirtschaftscoach Judith Heizer im TT-Interview. Gezielte Mitarbeiterneueinführung drückt sich auch in Zahlen aus: 60% mehr Umsatz, 63% zufriedener Kunden.

Beim Onboarding geht es um den ersten Arbeitstag in einer neuen Firma. Warum ist dieses Ankommen in einem Betrieb aus Ihrer Sicht so wichtig?

Judith Heizer: Das Onboarding ist kein übertriebener Klimbim, sondern tatsächlich weichenstellend. Der erste Tag in einem Betrieb ist etwas Hochemotionales und mit ganz vielen Eindrücken verbunden: Wie fühlt es sich an in dieser Firma? Wie gehen die Kollegen mit mir um? Wissen die von meinem Kommen? Finde ich alles? Wie ist meine neue Aufgabe? In einer Berufsbiografie ist dieser erste Tag in einem Betrieb ein ganz besonderer Moment und deswegen auch ein Schlüsselerlebnis.

Ein Schlüsselerlebnis?

Heizer: Das Onboarding ist entscheidend für die emotionale Bindung zum Betrieb und sagt von Anfang an viel über die Unternehmenskultur aus. Wer Mitarbeiter beim Arbeitsantritt nach dem Motto „Friss oder stirb“ behandelt, stellt sich selbst ein Armutzeugnis aus. In Zeiten, in denen 50

Prozent der neuen Mitarbeiter nach der Probezeit gehen, in denen sich 87 Prozent der Mitarbeiter laut einer aktuellen Gallup-Umfrage mit dem Unternehmen nicht emotional verbunden fühlen, ist eine gezielte Mitarbeiterneueinführung wichtiger denn je. Wenn sich schon am allerersten Arbeitstag kein Mensch um mich kümmert oder zuständig ist, wenn es kein Namensschild für mich gibt oder womöglich noch nicht mal der Arbeitsplatz hergerichtet wurde, weder der PC noch die entsprechenden Zugangsdaten oder das Passwort – ja dann fühle ich mich doch als neuer Mitarbeiter wirklich alles andere als willkommen.

Empfinden das Mitarbeiterneueinführung wirklich als so dramatisch?

Heizer: Laut einer Studie denken fünfzehn Prozent bereits am ersten Tag an Kündigung. Weil sie sich von Anfang an nicht wohlfühlen und im Betrieb als Fremdkörper wahrnehmen. Onboarding hat nichts mit „nice to have“ zu tun, sondern drückt sich einfach auch in knallharten wirtschaftlichen Kennzahlen aus. Studien belegen: Eine gezielte Mitarbeiterneueinführung bringt ein Umsatzplus von 60 Prozent und 63 Prozent mehr Kundenzufriedenheit. Unternehmen vergeben sich durch schlechtes Onboarding wirklich viele Chancen. Onboarding ist nicht nur das bloße Hereinholen von neuen Mitarbeitern in ein Unternehmen – Onboarding ist viel mehr.

Wie ist das zu verstehen?

Heizer: Onboarding beginnt für mich ab dem Tag der Vertragsunterzeichnung. Dann sollte bereits mit der gezielten und vor allem strukturierten



Wer als Neuer am ersten Arbeitstag schon überfordert wird, fühlt sich nicht wohl in seiner Haut. Das Ankommen sollte organisiert sein. Foto: iStock/ALotOfPeople

Mitarbeiterneueinführung begonnen werden. Ab genau diesem Zeitpunkt muss ich als visionäres Unternehmen alles daran setzen, um dieser Person zu beweisen – also meinem gewünschten künftigen Mitarbeiter und Leistungsträger –, dass er oder sie die richtige Entscheidung getroffen hat – und wir auch.

Wie könnte so ein „Liebesbeweis“ ausschauen?

Heizer: Wer beispielsweise schon zur Weihnachtsfeier eingeladen wird, obwohl das Arbeitsverhältnis erst am 1. Jänner beginnt, fühlt sich willkommen und als Teil des Teams. Wenn Mitarbeiter ein paar Wochen vor Arbeitsantritt ein Schreiben oder Will-

kommens-Paket vom künftigen Arbeitgeber erhalten, mit Informationen zu Parkmöglichkeiten, Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder wie der erste Tag ablaufen wird, wer mich empfangen und mir alles zeigen wird, ja dann entsteht für einen neuen Mitarbeiter ein Gefühl von „Ich bin willkommen“, die haben nicht vergessen, dass ich bald anfangen werde.

Wie geht's dann weiter?

Heizer: Am ersten Arbeitstag geht's dann um Orientierung, um die Basics: Wie funktioniert die Telefonanlage, wo ist das WC, die Küche, wo der Drucker, etc.? Wer sind meine Kollegen, die unmittelbaren Vorgesetzten? In den folgen-

den 30 Tagen geht es dann um die fachliche und soziale Integration: Wer sind wir? Was machen wir? Warum machen wir das? Welche Rolle spielt der Mitarbeiter und warum ist dieser so wichtig? Mitarbeiter sind das Kapital einer Firma. Im Onboarding-Prozess hat die Führungskraft eine immens wichtige Rolle, vor allem, wenn es keine eigene

Personalabteilung gibt, wie in vielen KMUs. Diese Aufgabe sollte man nicht delegieren und restlos den Sekretärinnen anhängen. Wer als Chef oder Führungskraft diese Weichenstellung beim Onboarding verpasst, kostet die Firma viel Geld und Zeit.

Das Gespräch führte Margit Bacher

Steckbrief

Judith Heizer ist Wirtschaftscoach und Unternehmensberaterin, Trainerin und Speaker. Die Innsbruckerin ist Hochschul-Dozentin und Coach in Wien und Berlin und seit 2015 in freier Praxis in Innsbruck tätig. Judith Heizer hat in Bildungs- und Kommunikationswissenschaften sowie Theologie promoviert.



Foto: Un Attimo

Ein Rasenmäher hinterlässt Eindruck

Der erste Mal in einem Betrieb, das erste Mal arbeiten gehen und Geld verdienen. Für Ferialarbeiter Thomas Atzl ein prägendes Erlebnis.

Thiersee – Chemie-HTL-Schüler Thomas Atzl aus Thiersee hat diesen Sommer seine erste Erfahrung mit der Arbeitswelt gemacht. Einen Monat lang war er beim Unterländer Rasengeräte-Spezialisten Viking als Ferialarbeiter beschäftigt. Er durfte in der Prototypen-Abteilung mitarbeiten. „Meine erste Erfahrung mit der Arbeitswelt war total toll“, schwärmt der 15-Jährige. Sich sein eigenes Geld verdienen zu können, fühle sich echt super an, „aber das Aufstehen in der Früh ist extrem zack“, erzählt der Schüler von seiner ersten Berufserfahrung.

Von der ersten Sekunde an habe er sich als Teil der Firma gefühlt, „obwohl ich ja nur einen Monat als Ferialarbeiter da war“. Dieses Onboarding (siehe auch Artikel oben), das Ankommen am ersten Tag in

einem Betrieb, beginnt beim Rasenmäherspezialisten Viking schon früher.

Bereits eine Woche vor Arbeitsbeginn hat sich sein Gruppenleiter Christian Moser bei ihm gemeldet. „Ich war ganz überrascht über diesen Anruf“, erzählt Thomas Atzl,



Fühlte sich als Ferialarbeiter als Teil der Firma: Thomas Atzl.

„und hab' mich irgendwie ganz wichtig gefühlt.“

In diesem Gespräch hat der junge Ferialarbeiter erste Informationen zum Arbeitsantritt erhalten: etwa, was er für den Start mitnehmen sollte, wann und wo der Treffpunkt sei, wie die Arbeitszeiten seien, wie er sich kleiden solle und dass er die Arbeitsschuhe mit den Stahlkappen von der Firma gestellt bekomme.

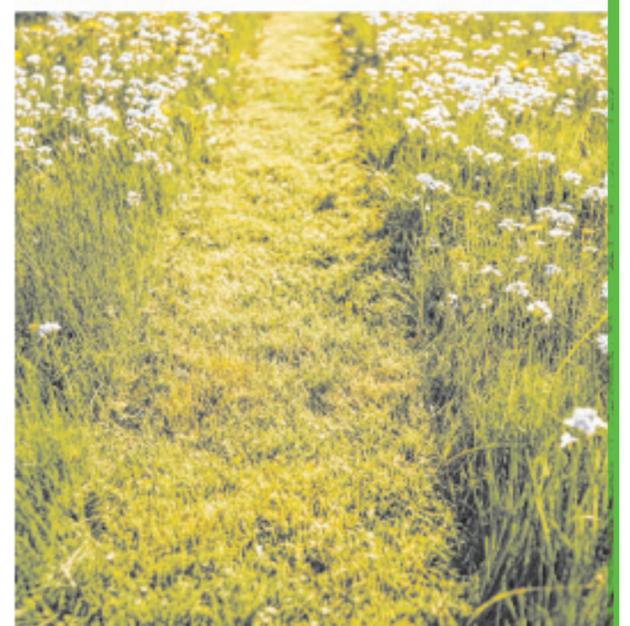
Sein allererster Arbeitstag sei „echt aufregend gewesen“, erzählt der junge Thierseer: Nach der Begrüßung wurde die Anwesenheit festgestellt und danach alle von den jeweiligen Gruppenleitern in die Abteilungen geführt. „Dort bin ich den Kollegen vorgestellt worden und sie haben sich bei mir vorgestellt“, erzählt Thomas Atzl.

Danach folgte für alle Ferialarbeiter und Praktikanten

eine Sicherheitseinweisung und die Werksführung. „Ich hätte nicht gedacht, dass die Firma da in Unterlangkampfen auf der ganzen Welt tätig zur Stihl-Gruppe gehört und auch mit den Rasenmähern so erfolgreich ist.“

Das erste Mal zu arbeiten, diese Erfahrung hat Thomas Atzl in diesem Sommer geprägt. „Die haben immer geschaut, dass mir nicht langweilig ist und es war echt lässig, dass ich so viele unterschiedliche Sachen selbstständig machen durfte.“

Seine mitgebrachte Brezenjause am letzten Tag hat Ferialarbeiter Thomas Atzl mit seinen ersten Arbeitskollegen so richtig genossen. „Aber jetzt, jetzt freue ich mich darauf, auszuschlafen, Moped zu fahren, meine Freunde zu treffen und schwimmen zu gehen.“ (12/2017)



Die Technik hinter den Dingen kennen lernen zu dürfen – eine wichtige und prägende erste Erfahrung für Ferialarbeiter und Praktikanten.