



Praxis-Tipps

- Achten Sie darauf, dass neue Mitarbeitende sich nicht allein gelassen fühlen – trotz dezentraler Strukturen und der Not, direkt und möglichst eigenständig zum Patienten zu fahren. Ein Patensystem bedeutet zu Beginn des Onboardings zwar mehr Zeitaufwand für den Patienten, dient jedoch einer besseren Einarbeitung und schafft so schneller Entlastungen für das gesamte Team.
- Legen Sie einen Einarbeitungsplan vor. Dieser erläutert zum Beispiel Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung für neue Mitarbeitende und erklärt Arbeitsunterlagen und -abläufe. Er sieht die Begleitung bei der Arbeitsausführung sowie die Besprechung der Arbeitsergebnisse vor.
- Würdigen Sie Fortschritte!
- Verankern Sie das Onboarding-Programm fest in Ihrer Personalstrategie: Besonders in der ambulanten Pflege stärkt eine Einarbeitung auf Augenhöhe, die Kollegen mit einbezieht, das ganze Team.



Mitarbeitende ins Boot holen

Onboarding, Teil I: Systematische und professionelle Einarbeitung.

Die Suche nach geeignetem Personal gestaltet sich in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels schwierig. Hat man dann die wertvolle Ressource Personal gefunden, gilt es daher unbedingt zu vermeiden, dass der Neuzugang frühzeitig wieder ausscheidet. Diverse Untersuchungen zeigen, dass eine positive Gestaltung der ersten 100 Tage im Job sehr bedeutend ist, um Mitarbeitende langfristig zu binden: Es bedarf eines Onboardings (von englisch „taking on board“), was häufig synonym zum deutschen Einarbeitungsbegriff verwendet wird.

strukturen gekennzeichnet ist, gleicht die Einarbeitung häufig einem „Sprung ins kalte Wasser“: kein guter Start für die neuen Mitarbeitenden. Es gibt viele gute Gründe, das Onboarding systematisch und professionell anzugehen.

Nicht nur der Wohlfühlfaktor für neue Mitarbeitende steigt durch eine gute Einarbeitung. Je besser das Onboarding läuft, desto schneller sind neue Mitarbeitende voll „arbeitsfähig“ und damit gewinnbringend für Klienten und Unternehmen. Das Onboarding sollte zum Ziel haben, den Mitarbeitenden die Organisationskultur zu nahezubringen, die fachlichen Fähigkeiten an die Erfordernisse der vakanten Stelle anzugleichen, die Motivation und Kreativität zu fördern und damit die Arbeitszufriedenheit und Produktivität der neuen Mitarbeitenden zu erhöhen.

Unterstützen Sie Ihre Mitarbeitenden durch Offenheit und eine freundliche Willkommenskultur. Bieten Sie Orientierung und stellen Sie einen transparenten Einarbeitungsplan zur Verfügung, der Ihren Neuzugang darüber informiert, was in den kommenden Tagen und Wochen ansteht. Ihr größter Erfolgsfaktor ist die Kommunikation: Geben Sie Feedback und gleichen Sie

wechselseitig Erwartungen ab. So gelingt es Ihnen, die Onboarding-Zeit für beide Seiten angenehm zu gestalten. Prozessual betrachtet kann das Onboarding in drei Phasen eingeteilt werden. Phase I ist die Zeit vor dem ersten Tag. Dazu zählt die Vorbereitung des Arbeitsplatzes, der Kontakt zur neuen Person oder Einladungen zu Meetings. Phase II bezieht sich auf den ersten Tag selbst. Hier geht es vor allem um die Vorstellung des oder der Neuen. Phase III ist die längste und entscheidendste Phase: die Einarbeitung und Probezeit.

Das Onboarding wird in drei Phasen eingeteilt.

So ist ein gutes Onboarding entscheidend für den späteren Erfolg der Zusammenarbeit von Pflegedienst und neuen Mitarbeitenden. Es gehört damit zu den wichtigsten Führungsaufgaben. Doch insbesondere in der ambulanten Pflege, die durch dezentrale Arbeits-



Annika Vennemann
Personal- und Organisationsberaterin bei der contec GmbH
a.vennemann@contec.de