

# Damit der Jobstart gelingt

Um Pannen und Überraschungen am ersten Arbeitstag zu vermeiden, strukturieren Unternehmen den Arbeitsbeginn der Neuankömmlinge bereits vor dem Start. Dabei helfen Onlinelernprogramme.

> Wenn Mitarbeiter der Sparda-Bank Baden-Württemberg im neuen Job starten, kennen sie das Unternehmen bereits seit sechs Wochen. „Zumindest virtuell“, wie Arnd Schillinger erklärt. Der Sparda-Personalleiter begrüßt neue Kollegen vor dem erstem Arbeitstag schriftlich. Das Kreditinstitut schickt den künftigen Kollegen einen Begrüßungsbrief. Sie sollten sich willkommen fühlen und die Chance haben, sich auf den neuen Job vorzubereiten. Denn das gebe Sicherheit und steigere den Wohlfühlfaktor am Arbeitsplatz, meint Schillinger. Dem Anschreiben liegt ein Zugangscode für Web Based Training bei, neue Mitarbeiter können sich dann durch Schulungsprogramme klicken.

Je nach Einsatzgebiet lernen sie, wie sie einen Kontoeröffnungsantrag ausfüllen, was sie bei der Vergabe eines Baukredits beachten müssen oder wie das E-Mail-Programm funktioniert. „Starten die Kollegen dann, sind sie schon mit einigen Softwareprogrammen und Hausregeln vertraut“, erklärt Schillinger. Gewollter Nebeneffekt: Durch die frühzeitige Planung sind alle relevanten Daten und Berechtigungen für die neuen

Kollegen lange vor deren Arbeitsbeginn angelegt: vom Telefonanschluss über den Zugangscode der Eingangs-türen bis zum PC-Passwort und dem personalisierten Mail-Account.

Stefan Janssen von Skillsoft kennt diese Art der Vorbereitung via Testzugang und Trainings. Der Europachef des E-Learning-Anbieters stellt bei seinen Kunden fest, dass Onboarding – wie Personalfachleute die Aufnahme neuer Mitarbeiter nennen – zunehmend geplant wird. „Meist handelt es sich um Trainings, die Organisation und Arbeitsabläufe des Unternehmens betreffen“, verdeutlicht der Skillsoft-Mann. Lernprogramme zum Projektmanagement oder Führungsverhalten kämen erst nach Arbeitsbeginn zum Einsatz.

Steht bei der Sparda-Bank der Jobstart an, wird aus dem virtuellen ein reales Training. Geht es am zweiten Tag an den Arbeitsplatz, erwartet die Banker ein Pate, das ist ein erfahrener Kollege, der helfen soll, sich einzugewöhnen, sagt Schillinger. Genau dieses An-die-Hand-Nehmen empfinden Jobstarter als angenehm, wie der Personalleiter aus Feedback-Gesprächen weiß.

## Tipps zum perfekten Jobstart

**Begrüßung mit Bild:** Ob als Hinweis am Schwarzen Brett oder als Meldung im Intranet. Neue Mitarbeiter erfahren Wertschätzung, wenn sie willkommen heißen und kurz vorgestellt werden.

**Leistungen freischalten:** 14 Tage vor dem Jobstart sollte der Arbeitsplatz eingerichtet und freigeschaltet sein. Das heißt, die IT-Abteilung frühzeitig informieren, welche Zugriffsrechte der künftige Mitarbeiter bekommt. Und an die Hardware denken, sprich Rechner, Telefon, ID-Karte, etc.

**Handbuch übergeben:** Ein Nachschlagewerk mit den wichtigsten Unterlagen kann als Ordner oder auch online übergeben werden. Hierin sollten Betriebsvereinbarungen sowie Infos zum Betriebsausflug, Urlaubsanträge, Arbeitsanweisungen oder Verhaltensregeln in sozialen Netzwerken zu finden sein.

**Patenschaften einführen:** Der Wissenstransfer klappt besonders gut, wenn den neuen Kollegen ein erfahrener Mitarbeiter als Pate zur Seite gestellt wird. Er kann

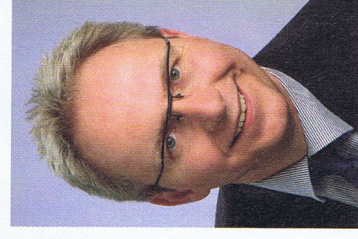
unkompliziert weiterhelfen. Diese Hilfestellung schafft Vertrauen und entlastet die anderen Kollegen, wenn Fragen auftauchen sollten.

**Werte und Ziele aufzeigen:** Jeder Anfänger muss am Ende des ersten Tages wissen, welche Kultur und welche Werte das Unternehmen prägen. Und er muss wissen, was die Firma von ihm erwartet.

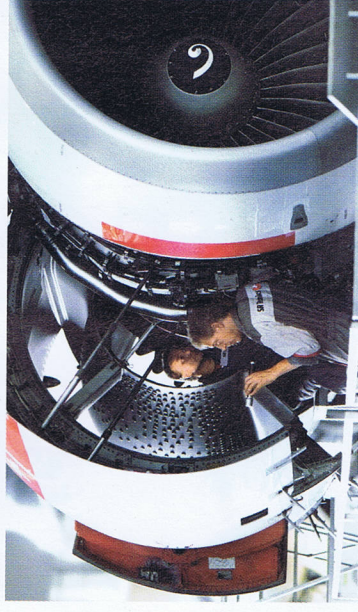
**Geschenke mitgeben:** Wenn das Unternehmen kleine Werbemittel hat, sollten sie den neuen Mitarbeitern geschenkt werden.



Zentrale der Sparda-Bank in Stuttgart



Arnd Schillinger, Personalleiter bei der Sparda-Bank: „Starten neue Kollegen bei uns, sind sie schon mit einigen Softwareprogrammen und Hausregeln vertraut.“



SR Technics hat knapp 1.000 Flugzeuge verschiedener Airlines unter Vertrag, um diese zu warten.



Markus Bürgin, Personalchef bei SR Technics, begrüßt alle neuen Kollegen am ersten Arbeitstag persönlich.

Doch nicht immer sind Unternehmen auf neue Mitarbeiter gut vorbereitet. Laut Studien gehen 77 Prozent aller Jobstarter an ihrem ersten Arbeitstag früher nach Hause, weil etwa der Zugriff auf wichtige IT-Systeme fehlt oder der Vorgesetzte keine Zeit für ein Einführungs-gespräch hat. Das Fatale: „Einige denken dann bereits an Kündigung“, wie Jörg Knoblauch in seinem Bestseller „Die Personalfalle“ beschreibt. Der Experte rät: Damit der Start gelingt, sollten HR- und IT-Abteilungen eng zusammenarbeiten und Schnittstellen definieren. Hilfreich seien zudem Softwareprogramme, die beim virtuellen Einarbeiten helfen.

Für Janssen sind elektronische Hilfen für Neuan-kömmlinge Teil eines unternehmensweiten Talentma-nagements. Speziell künftige Fachkräfte aus der Infor-mationstechnologie seien rar und erwarteten von ihren Arbeitgebern, dass diese den Jobstart professionell be-gleiten, erklärt Janssen. Unternehmen könnten bei Be-werbern punkten, wenn sie aufzeigen, welche Schu-lungskonzepte und welche Karrierechancen sie dem Nachwuchs bieten. Die sogenannten Digital Natives, also die Generation, die mit dem Internet aufgewach-sen ist, hätten eine eigene Lern- und Kommunikations-kultur entwickelt. „Diese Leute erschrecken, wenn sie zur Begrüßung einen Ordner mit Umgangsregeln oder Arbeitsanweisungen in die Hand gedrückt bekommen“, sagt Janssen. Sie erwarten vielmehr Onlineplattfor-

men. Dort sollten Formalien wie Organisationspläne, Urlaubsanträge oder Arbeitswerkzeuge hinterlegt sein. Genauso wichtig sei den Jungen der Austausch mit Kol-legen via Chat. Denn ähnlich wie beim Patenmodell stünden dort Kollegen für schnelle und unkomplizierte Auskünfte bereit. Sind die Programme und Trainings noch auf Handys und Tablets einsetzbar, komme das den IT-Gewohnheiten des Nachwuchses sehr entgegen.

Auf diese Gewohnheiten setzt auch SR Technics. Die Schweizer Firma hat knapp 1.000 Flugzeuge verschie-dener Airlines unter Vertrag. Starten neue Kollegen, begrüßt sie Personalchef Markus Bürgin persönlich. Experten aus den Fachabteilungen schulen die Kolle-gen in Sicherheitsfragen, zur Unternehmensorganisati-on oder unterrichten über Hausordnung und Firmen-leitbild. Ab dem zweiten Tag absolvieren die Mitarbei-ter in ihren ersten drei Monaten mehr als 30 Stunden als Web Based Training. Die Inhalte der arbeitsplatz-spezifischen Kurse sind auf den jeweiligen Job als Inge-nieur, Techniker oder Kaufmann zugeschnitten. Alle angehenden Flugzeugtechniker erhalten ab dem ersten Tag einen Tablet-PC. Statt Papier, bedruckt mit Schu-lungsinhalten, können die Teilnehmer per App neben Texten nun anschaulich mit Bildern und Videos lernen. Mit so einer Motivationspritze gelingt der erste Ar-beitstag garantiert. <