

### Praxis-Check

- Eine Staffelung des Feedbacks ist sinnvoll: nach dem ersten Tag, nach einer Woche, nach einem Monat. Fragen zur Orientierung sind: Wie war Ihr erster Tag? Stimmen Ihre Erwartungen mit der vorgefundenen Arbeitsrealität überein? Wie gut waren die Informationen, um Sie mit der Arbeitsweise und dem Unternehmen vertraut zu machen? Was hätten Sie sich noch gewünscht?
- FAQs beantworten die am häufigsten gestellten Fragen in einer Übersicht. Dennoch sollten Sie klar kommunizieren, dass auch darüber hinaus immer ein fester Ansprechpartner für Fragen zur Verfügung steht. Hierfür bietet sich das Paten-System als Tandem aus einer neuen und einer bereits gut im Unternehmen integrierten Fachkraft an.
- Die vorgefundene Arbeitsrealität hängt immer auch mit der Attraktivität von Ihnen als Arbeitgeber ab. Präsentieren Sie sich im Bewerbungsverfahren positiv, aber machen Sie keine falschen Versprechungen – die führen zu enttäuschten Erwartungen.
- Nehmen Sie Verbesserungsvorschläge aus dem Onboarding-Prozess ernst. Sie führen zu einer stetigen Verbesserung und Professionalisierung des ‚An-Bord-Holens‘ Ihrer Fachkräfte und schaffen gleichzeitig Wertschätzung gegenüber den bestehenden Mitarbeitenden.



Foto: Gettyimages/RichVintage



## Ein guter Start

### Onboarding, Teil II: Einführung beginnt schon im Recruiting-Prozess

Jeder Pflegedienst funktioniert nach seinen eigenen Spielregeln. Das betrifft die Form der internen Kommunikation, die Definition von Prozessen oder die gelebten Traditionen des Miteinanders. Damit Fachkräfte, die neu an Bord sind, schnellstmöglich einen effektiven Arbeitsbeitrag leisten können, gilt es, ihnen durch ein gezieltes Onboarding Haltungen, Kenntnisse, Fähigkeiten und Verhaltensweisen zu vermitteln – unabhängig davon, ob sie bereits fundierte Berufserfahrungen mitbringen. Onboarding hilft sowohl auf fachlicher als auch auf persönlicher Ebene, die Fachkräfte auf ihre neue Tätigkeit vorzubereiten und ist ein entscheidender Faktor dafür, ob sie dem Pflegedienst erhalten bleiben.

Nach dem Motto „Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck“ sollten Sie immer bedenken, dass das Onboarding bereits im Recruiting-Prozess beginnt. Der Neuzugang ist schließlich vor der Vertragsunterzeichnung Bewerber und entwickelt auf Basis der Arbeitgeberdarstellung Erwartungen im Erstkontakt. Abweichungen oder Enttäuschungen dieser Erwartungen können zu einem frühzeitigen Ausscheiden der neugewonnenen Fachkraft führen und sind einer der häufigsten Gründe für eine Kündigung während der Probezeit.

Der erste – im Idealfall positive – Eindruck sollte durch gezielte Maßnahmen vor dem ersten Tag aufrecht erhalten werden, zum Beispiel durch personalisierte Willkommensbotschaften, ein Video zur Begrüßung oder die digitale Vernetzungsmöglichkeit zu Arbeitskollegen über soziale Netzwerke. Die soziale Vernetzung von Mitarbeitenden ist insbesondere in der häuslichen Pflege nutzenbringend: Auch über die Einarbeitungsphase hinaus besteht so die Möglichkeit des Teambuildings. Eine persönliche Begrüßung durch Vorgesetzte, eine Arbeitgeberbeschreibung in Form von ‚How Tos‘ oder FAQs sowie eine Patenschaft für die neue durch eine bereits vorhandene Fachkraft stärken eine gute Willkommenskultur des Unternehmens.

Abseits konkreter Einarbeitungsmaßnahmen liegt ein großer Erfolgsfaktor für ein gelungenes Onboarding darin, Raum für wechselseitige Kommunikation und Rückfragen zu schaffen. Entwickeln Sie Strukturen, in denen neue Fachkräfte Feedback zu ihrer Performance einholen und Führungskräfte Informationen zum Ankommen und Wohlbefinden der neuen Teammitglieder erhalten können, um gegebenenfalls einlenken zu können, wenn etwas nicht rund läuft.



**Annika Vennemann**

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