

BIBB-Kolloquium zur Berufsbildungsforschung

Mittwoch, den 4. November 2020

14:00 Uhr, Webex

Stefanie Zutavern, Andreas Rausch & Jürgen Seifried

Universität Mannheim

Neue Mitarbeitende erfolgreich an Bord holen – Welche Onboarding-Maßnahmen einen gelungenen Einstieg fördern

Der Einstieg in ein neues Arbeitsumfeld ist oft herausfordernd. Neue Mitarbeitende müssen sich u. a. in einem neuen sozial-kulturellen Kontext zurecht finden und veränderte fachliche und arbeitsorganisatorische Gegebenheiten bieten reichlich Stoff für Konflikte und Missverständnisse (Clark et al., 2011; Korte et al., 2015). Das kann Neuzugänge verunsichern und zu Frustration oder Unzufriedenheit führen (Korte, Brunhaver, & Sheppard, 2015; Louis, 1980). Gelingt es jedoch, den betrieblichen Einstieg mit positiven Erfahrungen zu verknüpfen, werden die Integration der Neuzugänge gefördert und günstige Bedingungen für Lernen und berufliche Entwicklung eröffnet (Ashforth, Sluss, & Harrison, 2007). Hier setzen Maßnahmen des Onboarding an. Diesbezüglich unterscheidet man üblicherweise formale und informelle Maßnahmen, die wiederum auf fachliche, soziale und/oder kulturelle Aspekte abzielen, um neue Mitarbeitende bestmöglich zu integrieren. Um näher zu beleuchten, welche Onboarding-Maßnahmen hier hilfreich sein können, werden im vorliegenden Beitrag zunächst typische Herausforderungen beim Antritt eines neuen Arbeitsplatzes analysiert. Anschließend wird untersucht, welche Maßnahmen Neuzugänge als förderlich im Umgang mit den wahrgenommenen Herausforderungen erleben.

Die Analysen erfolgen jeweils aus Sicht betroffener Mitarbeitender. In Kooperation mit vier Organisationen (IT-Services, Finanzdienstleistungen, Forschung/öffentlicher Dienst, Einzelhandel) wurden leitfadengestützte Interviews mit insgesamt 42 neuen Mitarbeitenden geführt. Die Teilnehmenden wurden gebeten, über erlebte Einstiegsbarrieren zu berichten, arbeitgeberseitig initiierte Onboarding-Maßnahmen zu beschreiben sowie deren Zweckmäßigkeit zu beurteilen. Die Auswertungen zeigen, dass sich Problemlagen auf allen drei Ebenen (fachlich, sozial, kulturell) ergeben. Gleichzeitig nehmen die Teilnehmenden sowohl formalisierte als auch informelle Maßnahmen wahr, die den Einstieg beim neuen Arbeitgeber erleichtern. Interessant ist außerdem, dass sich die Teilnehmenden selbst als Sozialisationsagenten*innen erleben und damit als einen Erfolgsfaktor im Rahmen der organisationalen Sozialisation sehen.