

ONBOARDING – GOOD PRACTICE

Ein durchdachtes Onboarding-Programm trägt dazu bei, neue Beschäftigte erfolgreich in das Unternehmen zu integrieren, ihre Motivation und Produktivität zu fördern und die Fluktuation zu verringern.

VOLKSWAGEN

Um neuen Beschäftigten einen erfolgreichen Einstieg zu ermöglichen, hat Volkswagen ein strukturiertes und umfassendes Onboarding-Programm entwickelt. Ziel ist es, die neuen Kolleg*innen mit der Unternehmenskultur, den Unternehmensprozessen und ihren zukünftigen Aufgaben vertraut zu machen.

Zu den durchgeführten Maßnahmen zählen:

- 🌀 **Individuelle Betreuung:** Volkswagen stellt jedem neuen Beschäftigten eine/n Mentor*in für die ersten Monaten zur Seite. Diese helfen bei fachlichen Fragen und unterstützen den Integrationsprozess im Team.
- 🌀 **Einarbeitungspläne:** Neue Beschäftigte erhalten einen detaillierten Einarbeitungsplan, der die ersten Wochen im Unternehmen strukturiert und Orientierung gibt. Der Plan beinhaltet Schulungen, Abteilungsrundgänge und Einführungsgespräche mit Kolleg*innen und Vorgesetzten.
- 🌀 **Online-Portal:** Volkswagen nutzt ein digitales Portal, in dem neue Beschäftigte wichtige Informationen, Formulare und Schulungsunterlagen finden. Dort werden auch alle wichtigen Prozesse und Ansprechpartner*innen vorgestellt.
- 🌀 **Schulungen und Workshops:** In den ersten Monaten durchlaufen neue Beschäftigte Schulungen zu Volkswagen-spezifischen Prozessen, Produkten und zur Unternehmenskultur. Workshops fördern zudem den Austausch mit Kolleg*innen und geben Einblicke in übergreifende Themen.

Das Onboarding-Programm von Volkswagen sorgt für eine schnelle und reibungslose Integration neuer Beschäftigter. Durch die individuelle Betreuung und die klare Struktur fühlen sich die Beschäftigten von Anfang an willkommen und gut vorbereitet.

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

GOOGLE

Google setzt auf ein intensives, datengestütztes Onboarding-Programm, das darauf abzielt, neue Beschäftigte schnell zu integrieren und ihnen die Werkzeuge an die Hand zu geben, die sie benötigen, um erfolgreich zu sein.

Die durchgeführten Maßnahmen umfassen:

- ☞ **„Buddy“-System:** Neue Beschäftigte erhalten einen „Buddy“, der/die für Fragen zur Verfügung steht und die neuen Beschäftigten in den ersten Wochen im Unternehmen begleitet. Buddys sind erfahrene Kolleg*innen, die neuen Beschäftigten helfen, sich schneller einzuleben.
- ☞ **60-Minuten-Checkliste:** Google hat eine einfache und effektive Checkliste entwickelt, die in der ersten Stunde am Arbeitsplatz abgearbeitet wird. Die Checkliste umfasst grundlegende Aufgaben wie das Einrichten der IT-Systeme, das Kennenlernen der direkten Kolleg*innen und das Festlegen erster Ziele mit dem oder der Vorgesetzten.
- ☞ **Feedbackkultur:** Google legt großen Wert auf Feedback und hat spezielle Feedbackschleifen für neue Beschäftigte etabliert. Innerhalb der ersten 30, 60 und 90 Tage werden strukturierte Gespräche geführt, um eine erfolgreiche Integration sicherzustellen und mögliche Probleme frühzeitig zu erkennen.
- ☞ **Onboarding-Veranstaltungen:** Neue Beschäftigte nehmen an speziellen Onboarding-Events teil, bei denen sie die Unternehmenskultur und die Geschichte von Google kennenlernen. Diese Events fördern die Vernetzung unter den neuen Beschäftigten und schaffen ein Gefühl der Zusammengehörigkeit.

Das Onboarding-Programm von Google gilt als eines der effektivsten in der Branche. Neue Beschäftigte integrieren sich schnell in das Unternehmen, fühlen sich von Beginn an als Teil des Teams und können rasch produktiv arbeiten. Die personalisierte Betreuung und das schnelle Feedback tragen zu einer hohen Beschäftigtenzufriedenheit bei.

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie fördert TRAIBER.NRW im Rahmen der Förderbekanntmachung „Transformationsstrategien für Regionen der Fahrzeug- und Zulieferindustrie“ mit 4,1 Mio. EUR bis Ende 2025.

Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter www.traiber.nrw

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages