



ONBOARDING

Professionelle Startbegleitung bei Karriereschritt intern oder neuem Job extern

➤ HINTERGRUND – WARUM BRAUCHT ES DIESE DIENSTLEISTUNG?

Glückwunsch! Ob Beförderung oder Jobwechsel – offensichtlich ist es Ihnen durch gute Leistungen gelungen, andere von sich zu überzeugen und einen Karriereschritt zu machen. Jetzt wartet etwas Neues auf Sie: eine neue Rolle, ein neues Team, ein neuer Verantwortungsbereich. Je nach Seniorität größer oder kleiner.

Egal wo Sie weiter durchstarten, drei Herausforderungen wird es immer geben: Sie sind neu auf diesem Posten und stehen zwangsläufig unter Beobachtung. Sie müssen direkt leisten und liefern. Und Sie sind allein.

Bei jeder Rollenänderung gibt es eine neue, komplexe Gedankenwelt an Sach- und zwischenmenschlichen Themen, die sortiert, beurteilt, priorisiert werden will. Wie tickt die Organisation? Welche ungeschriebenen Codes gibt es? Wie lässt sich das umsetzen, was Sie vorhaben? Auf wen können Sie sich verlassen? Wenn Sie keinen Vertrauten vor Ort haben, können Sie zu Beginn üblicherweise mit kaum jemandem offen über alle diese Themen sprechen und Sparring betreiben.

🔗 NUTZEN – WIE AUS IHREM START EIN GUTER START FÜR ALLE WIRD

Eine Organisation und eine Führungskraft haben bewusst eine Entscheidung füreinander getroffen. Selten sind die Voraussetzungen für eine Win-Win-Situationen so einleuchtend. Ein reibungsloses Ankommen und ein guter Start sind in gegenseitigem Interesse:

- ▶ Im ersten Eindruck gibt es für beide Seiten leichter etwas zu verlieren als zu gewinnen. Ein erfolgreiches Onboarding bestätigt die Auswahlentscheidung für den richtigen Kandidaten, sorgt für Akzeptanz und ermöglicht einen Vertrauensvorsprung.
- ▶ Als Sounding Board eingesetzt, unterstützt Sparring dabei, die Themenlandkarte zu ordnen, Ihre Agenda zu definieren und Dringend versus Wichtig zu unterscheiden.
- ▶ Für erste wichtige Integrationssituationen, Präsentationen und anstehende kritische Gespräche bekommen Sie zielführende Strategien an die Hand.
- ▶ Übergeordnet findet durch die Reflektionen eine Organisationsdiagnose statt und Sie erhalten eine Ersteinschätzung zu Ihrem Team und allen weiteren Stakeholdern.
- ▶ Wegweisende Impulse werden nicht sofort erwartet. Besonders zu Beginn ist es nicht zu unterschätzen, mit Hilfe von Reflektionsschleifen vielmehr Fehlritte zu vermeiden.

🔗 ABLAUF UND ERGEBNISSE – SO SETZEN WIR UNS ZUSAMMEN. UND AUSEINANDER

Onboarding ist Beziehungsarbeit. Ganz gleich mit welchen Stakeholdern. Es hilft, sich zu kennen, zu verstehen und idealerweise zu schätzen, um produktiv miteinander arbeiten zu können.

- ▶ Startpunkt: Wir nehmen uns ausreichend Zeit. ‚Open talk‘ ohne Entscheidungsdruck.
 - + Zu Beginn führen wir ein kurzes biographisches Interview zu sozialem und beruflichem Werdegang und betrachten Ihren Entscheidungshintergrund für die neue Rolle.
 - + Themen, Stakeholder und Ziele sammeln: Wir sortieren, bündeln oder trennen, priorisieren – Sie laden ab, ich höre zu, ich frage nach. Wir tauschen uns vertraulich aus.
 - + Abschließend konkretisieren wir To-Dos und stimmen die weitere Zusammenarbeit ab.
- ▶ Begleitung: Wir bleiben im Dialog, telefonisch – nach Bedarf, kurz, ad-hoc, informell, vertraulich. Ihr Terminkalender hat Priorität. Wir reflektieren, was passiert.
- ▶ Zwischenfazit: Ziele werden klarer, Pläne konkreter – jetzt setzen wir uns wieder zusammen.
- ▶ Übergang: Auf Onboarding folgt Integration. Zeit, Stufe 2 zu zünden. Sie sind angekommen. Sparringbedarf wandelt sich. Meist verschiebt sich der Fokus von Ihnen auf Ihr Team. Wir fassen zusammen.

🔗 ADRESSATEN – ONBOARDING RICHTET SICH AN ...

... berufliche Aufsteiger und Executives, die die berühmten ersten 100 Tage zielführend nutzen wollen.