

# Die zehn **goldenen** Regeln des Onboardings

Nadine Müller-Krontiris

# Über mich



**Nadine Müller-Krontiris**

Strategische HR-Vordenkerin

**Dozentin**

KV Business School Zürich u.a.

**Beraterin & Speaker**

Employer Branding · Recruiting · Retention

**Expertise & Master in Personalentwicklung**

Onboarding-Prozesse · HR-Strategie · Change

**Tätig am Kantonsspital Graubünden in Chur**

2018 bis 2021

# 01 Onboarding ist eine Investition, keine Kostenstelle

*Schlechtes Onboarding kostet mehr als gutes.*

- Fluktuation ist teuer (bis zu 2x Jahresgehalt pro Abgang)
- Fehlende Motivation & Commitment entstehen früh u.a. durch suboptimales Onboarding
- Nachricht an die Cheftage: Wer früh investiert, spart später vielfach

02

# Kein schwarzes Loch nach Vertragsunterzeichnung

*Der erste Eindruck beginnt vor dem ersten Tag.*

- Stetige Kommunikation schafft und hält Verbindung
- Willkommensnachrichten & Infos vor dem Start, Newsletter
- Einladen zu (wichtigen) Anlässen

# Klare Prozesse & Strukturen

*Onboarding ist Teamarbeit.*

- HR, Fachstelle & Führungskraft Hand in Hand
- Klar definierte Verantwortlichkeiten (Einarbeitungsplan, IT & Bestellung Ausrüstung)
- Fachliche UND soziale Integration planen

# Der erste Tag zählt

*Emotionen schlagen Rationalität.*

- Ein perfekter erster Tag schafft jahrelange Bindung
- Atmosphäre, Empfang, Vorbereitung, Give-away: alles zählt und zahlt ein
- Emotionale Erlebnisse bleiben und werden weitergetragen

# Götti - & Buddy-System

*Formelle Einarbeitung allein reicht nicht.*

- Beschleunigt Integration und Zugehörigkeitsgefühl und gibt Sicherheit
- Persönlicher Ansprechpartner:innen / Götti für fachliche Fragen & Orientierung
- Unternehmenskultur verstehen durch echten Kontakt – auch ausserhalb der Abteilung z.B. Buddy und/oder Newcomer-Stamm

06

# Gruppengerechtes Onboarding

---

*One size does not fit all.*

- Erwartungen & Kommunikationsstile variieren immens
- Gen X, Führungskräfte, Ausländer:innen, Lehrlinge — unterschiedliche Bedürfnisse
- Onboarding muss sich anpassen

07

# Kulturelle Vielfalt bewusst einbeziehen

*Kulturelle Hintergründe prägen alles.*

- Hierarchie, Tonlage, Körpersprache, Feedback - kulturell geprägt
- Unternehmenskultur als auch Landeskultur
- Interkulturelles bewusst machen, Training (z. B. Bafa Bafa-Spiel) wirkt

# Feedback einholen & lernen

*Der Prozess selbst gehört auf den Prüfstand.*

- Kontinuierliche Verbesserung statt einmaliges Setup

- Neue Mitarbeitende befragen zu Onboardingprozess

- Ideen von intern und extern abholen

# Gutes Offboarding ermöglicht Re-Boarding

*Wer geht, muss nicht für immer weg sein.*

● Wertschätzendes Offboarding hält die Tür offen

● Boomerang-Mitarbeitende: erfahren & motiviert

● Alumni als Botschafter und Rückkehrer

10

# Mitarbeitende zu Markenbotschaftern machen

*Zufriedene Mitarbeitende sind die beste Recruiting-Quelle.*

- Offene Stellen aktiv empfehlen lassen
- Bewertungen auf Plattformen ermutigen z.B. kununu
- Rahmen & Inhalte bereitstellen um als Markenbotschafter agieren zu können

# Merci vielmal!

---

Fragen? Austauschen? Vernetzen!

**Nadine Müller-Krontiris**

Strategische HR-Vordenkerin · Speaker · Dozentin

[linkedin.com/in/nadine-muellerkrontiris](https://www.linkedin.com/in/nadine-muellerkrontiris)



LinkedIn Profil scannen

& vernetzen 🍷