



LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

die letzte Prüfung ist geschrieben, die Abschlussarbeit abgegeben und nun steht der Berufseinstieg an. Und bestenfalls ist es plötzlich soweit, nach dem Bewerbungsgespräch oder Assessmentcenter folgt der lang ersehnte Satz: „**Sie haben den Job!**“.

Vermutlich tauchen zusammen mit Vorfreude und Erleichterung jetzt auch viele Fragen auf: Wie verhalte ich mich im neuen Arbeitsumfeld richtig? Was gibt es zu beachten? Wie kann ich mich am besten vorbereiten?

Vielleicht fühlt sich der Berufseinstieg nach erfolgreich abgeschlossenem Studium auch an wie der erste Schultag nur ohne Schultüte? Diese Newsletter-Ausgabe befasst sich mit dem Onboarding-Prozess, denn dieser kann je nach Unternehmen und Arbeitsumfeld ganz unterschiedlich ablaufen. Neben grundsätzlichen Informationen rund um die Einstiegsphase ins Arbeitsleben gibt Katharina Hain vom Personaldienstleister HAYS im Interview praktische Einblicke aus Ihrem Berufsalltag als Head of Talent Marketing & Federal Partners.

Wir wünschen Ihnen eine erholsame Semesterpause und bestenfalls einen gelungenen Einstieg in den Job.

Herzliche Grüße

Ihr Career Service-Team

INHALT

Aktuelles	1
Begriff Onboarding	2
Drei Ebenen des Onboarding	2
Onboarding im Zeitverlauf	3
Kommende Veranstaltungen	3
Interview	4-5
Tipps Quellen	6

AKTUELLES

Beratung auch in der vorlesungsfreien Zeit

Montags 13-15 Uhr und donnerstags 10-12 Uhr stehen Ihnen die Kolleginnen des Career Service im SSZ für alle Fragen zu den Bewerbungsunterlagen, dem Vorstellungsgespräch und zur beruflichen Orientierung zur Verfügung, auch in den Semesterferien. Terminvereinbarung: Mail an careerservice@uni-leipzig.de. Auch Termine ausserhalb der Sprechzeiten sind möglich.

Welche Themen interessieren Sie?

Wir lassen Ihre Wünsche zu unseren Angeboten wie Vorträge oder Workshops gern in das Wintersemester einfließen. Schreiben Sie uns auf [Instagram](#)...



Neue Leiterin Zentrale Studienberatung und Career Service

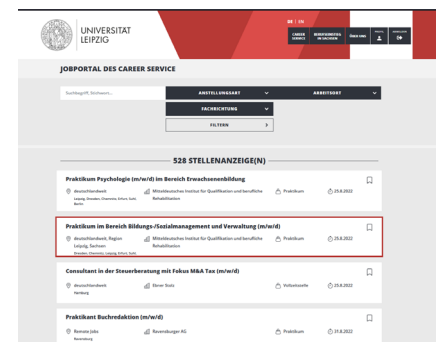


Dr. Anna Flocke (dritte von links) ist seit Mitte März 2022 die neue Leiterin der Zentralen Studienberatung und des Career Service. Die promovierte Philosophin kennt den Career Service bereits durch die Leitung des Projekts [TalentTransfer](#).

Traumjob gesucht? Jobportal des Career Service

In unserem Jobportal finden Sie Stellen für alle Fachrichtungen, sowohl Praktika und Werkstudentenstellen als auch feste Einstiegsjobs. Rot markierte Inserate stammen von Unternehmen in und um Leipzig.

www.jobportal.uni-leipzig.de



www.uni-leipzig.de/careerservice
www.jobportal.uni-leipzig.de
www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service
www.instagram.com/career.service.uni.leipzig



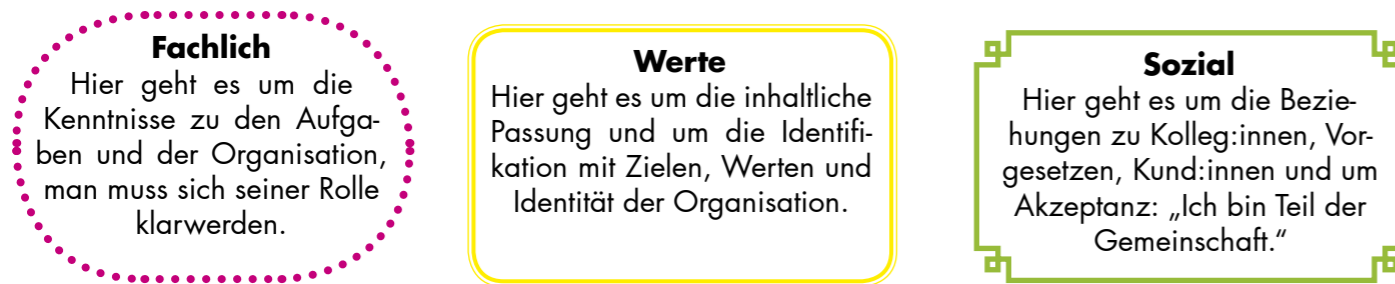
ONBOARDING - WAS IST DAS EIGENTLICH?

Unter einem Onboarding Prozess versteht man die Einstellung und zielgerichtete Integration neuer Mitarbeiter:innen in ein Unternehmen. Das Onboarding, ein Konzept aus dem Personalmanagement, nutzt dafür Maßnahmen, die es Mitarbeitenden erleichtern sollen, sich **„an Bord“** des neuen Unternehmens zurecht zu finden, nicht nur fachlich.

Das Onboarding neuer Mitarbeiter beginnt mit der Unterschrift des Arbeitsvertrags und endet in der Regel mit der Probezeit, also nach ca. sechs Monaten. Allerdings hängt die Dauer des Onboardings maßgeblich mit der Komplexität der Stelle zusammen – es sind also auch kürzere oder längere Zeiträume möglich. Die Zeit vom Auswahlgespräch über Vertragsunterzeichnung bis zum ersten Arbeitstag nennt man Pre-boarding.

ONBOARDING AUF DREI EBENEN

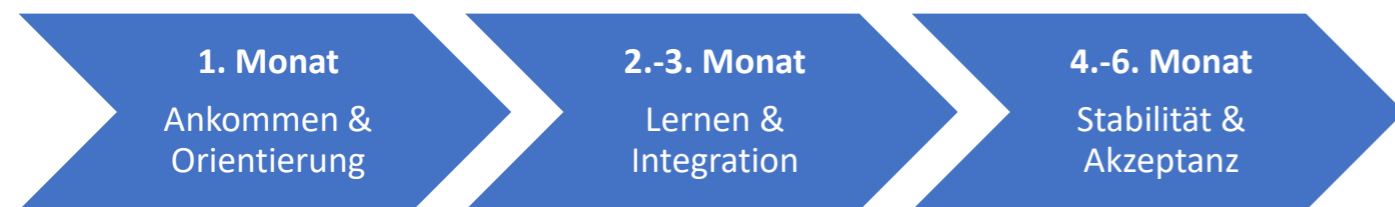
Wie werde ich vom Out- zum Insider im Unternehmen? Dies geschieht auf drei Ebenen:



>> Fakt ist: Bis zu **25 Prozent** der Arbeitsverhältnisse enden in der Probezeit. Da in der Probezeit noch kein Kündigungsschutz herrscht, müssen nicht einmal Gründe angegeben werden, wenn das Arbeitsverhältnis beendet werden soll. Ein schriftlicher Zweizeiler genügt zur Kündigung.

Zudem gilt für beide Seiten eine verkürzte Kündigungsfrist von zwei Wochen. Neue Mitarbeiter:innen sollen in dieser Zeit auf ihre Eignung geprüft werden, aber auch die Newcomer schauen genau, ob sich ihre Erwartungen an den Job und die Organisation erfüllen.

ONBOARDING IM ZEITVERLAUF



Innerhalb der ersten sechs Monate entscheidet sich für neue Mitarbeiter:innen und auch Arbeitgebende, ob die Schritte der Einarbeitung vom ersten Tag der Anstellung bis zum Ende der Probezeit für beide Seiten erfolgreich gelaufen sind. Im Laufe dieser Zeit steigt die Verbundenheit der Newcomer mit der Or-

ganisation, sie werden zum Insider. Der Prozess sollte daher von Beginn an sehr strukturiert verlaufen, damit neue Mitarbeiter:innen gut ankommen, sich als neues Mitglied der Organisation wohlfühlen und daraufhin motiviert, engagiert und produktiv sind.



GELINGEN DES ONBOARDING

Welche Maßnahmen können nun die Outsider und auch die Arbeitgebenden tun, um sie zum Insidern zu machen?

Newcomer

- Sie sollten viel zuhören und beobachten.
- Holen Sie aktiv Unterstützung ein.
- Bitten Sie auch eigenständig um ein Feedbackgespräch, wenn nicht vorgesehen.
- Finden Sie eine Balance zwischen Unterwerfung & Durchsetzung.
- Als Neuzugang haben Sie einen „frischen Blick“ von aussen. Eventuell erkennen Sie schneller Probleme des Arbeitgebenden.
- Suchen Sie gezielt nach Informationen und zögern auch nicht, nachzufragen.

No-Go

- gleich zu Beginn Verbesserungsvorschläge anbringen
- sich nicht zu Wort melden bei Fragen oder Unzufriedenheit

Organisation

- Willkommen am ersten Tag: gibt es eine Karte, Blume, Willkommensgruß? Ist der Arbeitsplatz ausgestattet/die nötige Technik vorhanden?
- Ein Rundgang durch die Räumlichkeiten, Vorstellen der Kolleg:innen gehört dazu.
- Dem Newcomer einen Onboarding Buddy/technischen Mentor zur Seite stellen.
- Es sollten auch informelle Meetings & Feedbackgespräche eingeplant sein.
- Neue Mitarbeitende brauchen klare Ziele.
- Bestenfalls ist ein F&Q eingerichtet.

No-Go

- sich nicht ausreichend Zeit nehmen, insbesondere am ersten Tag
- Informationsdumping: neue Mitarbeitende mit Informationen überfrachten

AUSGEWÄHLTE TERMINE IN DER VORLESUNGSFREIEN ZEIT*

Datum	Format	Veranstaltung	Zeit	Ort
01.09.	Workshop	Projekt A ² - Generation „Schöne Arbeit“	09:00-12:00	online
01.09.	Aktion	You are not alone - Treff für internationale Studierende und Alumni, die auf Stellensuche sind	10:00-12:00	online
07.09.	Podium	Geistreich - Perspektiven für Geistes- und Sozialwissenschaftler:innen	17:00-19:00	online
21.09.	Podium	Coffee Conversation: Außerakademische Karrierewege nach der Promotion	17:00-18:30	SAB
26.09.	Workshop	In fünf Schritten zum Wunschjob: Stellensuche mit Social Media & Life/Work Planning	09:00-16:00	im CS

Unser komplettes Veranstaltungsprogramm finden Sie unter www.uni-leipzig.de/careerservice.

Für unsere Workshops, Exkursionen und Praxisgespräche melden Sie sich bitte über das [TOOL](#) an. Sollte ein Kurs ausgebucht sein, lassen Sie sich einfach auf die Warteliste setzen (anmeldung.careerservice@uni-leipzig.de).



*Die Veranstaltungen finden je nach Möglichkeit online oder in Präsenz statt, bitte informieren Sie sich auf unserer Webseite.



INTERVIEW

MIT KATHARINA HAIN (HEAD OF TALENT MARKETING & FEDERAL PARTNERS, HAYS AG)



Foto: Katharina Hain, HAYS AG

Katharina Hain

Dipl.-Betriebswirtin (FH)
Head of Talent Marketing & Federal
Partners

Hays AG
Willy-Brandt-Platz 1-3
68161 Mannheim

www.hays.de

„AM BESTEN
GELINGT DIE ON-
BOARDING-PHASE,
WENN ES HIERFÜR
EINEN FESTEN
PLAN MIT ZIELEN
GIBT.“

HAYS ist ein spezialisierter Personaldienstleister, der im Fach- und Führungskräfte-Bereich in lebenslange Partnerschaften investiert, um Menschen und Unternehmen zum Erfolg zu verhelfen. Das Unternehmen berät Kunden sowie Kandidat:innen, die richtigen Entscheidungen für morgen zu treffen. Katharina Hain arbeitet seit 15 Jahren bei HAYS, startete als Recruiterin und ist nun Head of Talent Marketing & Federal Partners.

>> WARUM IST ONBOARDING WICHTIG?

Durch ein gezieltes Onboarding werden die Weichen für eine beiderseits erfolgreiche Zusammenarbeit gestellt. Kandidatinnen und Kandidaten können sich gut ins Unternehmen und die Prozesse einfinden und sich vernetzen. Und die Unternehmen stellen sicher, dass genügend Kenntnisse aufgebaut werden, um die neue Position bestens auszufüllen und sich die Mitarbeitenden längerfristig wohlfühlen.

>> WANN BEGINNT DER ONBOARDING-PROZESS, WIE SIEHT ER IM IDEALFALL AUS UND WIE LANGE DAUERT DAS ONBOARDING?

Onboarding wird in Unternehmen sehr unterschiedlich gelebt. Ein guter Onboarding-Prozess beginnt spätestens mit der Vertragsunterzeichnung. Idealerweise werden Mitarbeitende bereits vor ihrem Start mit wichtigen Informationen versorgt, lernen ihr zukünftiges Team kennen und können ihre offenen Fragen schnell und direkt klären.

Die Unternehmen sollten dafür sorgen, dass am Starttag alle Arbeitsmittel vorhanden sind und die neuen Mitarbeitenden persönlich in Empfang genommen werden. Ein Buddy- bzw. Mentoren-Modell eignet sich hierfür besonders. Am besten gelingt eine Onboarding-Phase, die durchaus drei bis sechs Monate dauern kann, wenn es hierfür einen festen Plan mit Milestones und Zielen gibt.

Regelmäßige Feedbackgespräche gehören zu einem gelungenen Onboarding-Prozess genauso dazu wie eine fachliche Einarbeitung und die Integration der neuen Mitarbeitenden in das bestehende Team. Hier sind der Fantasie keine Grenzen gesetzt – ein schöner Start ist z.B. eine gemeinsame Mittagspause, Lunch-Roulettes oder Team-Challenges.

>> WAS SIND ABSOLUTE ONBOARDING – NO-GO'S – FÜR UNTERNEHMEN UND FÜR BERUFSEINSTEIGER:INNEN?

Auf Unternehmensseite gehört dazu auf jeden Fall eine unstrukturierte Einstiegsphase. Das reicht von einem Arbeitsplatz, der vergessen wird einzurichten, bis hin zu einem Kanon an ausgedruckter Prosa zum selbstständigen Erlernen des neuen Jobs. Eine fehlende Fehlerkultur ist ein No-Go, denn gerade in der Startphase wird auch mal gestolpert. Die Mitarbeitenden sollten die Chance haben, aus ihren Fehlern zu lernen und sich zu entwickeln.

Auch Neueinsteigende müssen ihren Teil zu einer gelungenen Startphase beitragen. Wenn Gezeigtes einfach ignoriert wird, die Eigenverantwortung zu wünschen übrig lässt, keine Fragen gestellt werden oder die Bereitschaft



SERVICE | INTERVIEW

INDIVIDUELLE BERATUNG BEWERBUNGSUNTERLAGEN-CHECK

Vereinbaren Sie gern einen Termin für eine Beratung mit uns:
careerservice@uni-leipzig.de

CAREER SERVICE FOR INTERNATIONALS

Beratung für internationale Studierende zu Bewerbung und Berufseinstieg in Deutschland. Terminvereinbarung:
cs-international@uni-leipzig.de

KONTAKT

Universität Leipzig
Career Service
Goethestraße 3-5
04109 Leipzig

Telefon: +49 341 97-30030
E-Mail: careerservice@uni-leipzig.de

www.uni-leipzig.de/careerservice
www.jobportal.uni-leipzig.de
www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service
www.instagram.com/career.service.uni.leipzig



Layout und Text: Career Service

fehlt, sich ins Team zu integrieren, ist das ein großes No-Go und wird sicher negativ ankommen.

>> WIE KÖNNEN SICH BERUFSEINSTEIGER:INNEN EFFIZIENT IM ONBOARDING PROZESSE EINBRINGEN?

Zum einen ist es sinnvoll, sich Gezeigtes zu merken oder es sich zu notieren und regelmäßig um Feedback zu bitten. Fragen sind nicht nur erlaubt, sondern durchaus erwünscht. Das klappt auch in (Team-)Meetings: Einsteigende sollten sich gut vorbereiten und sich ab und an zu Wort melden – und sei es nur durch eine gezielte Rückfrage.

Zum anderen ist es wichtig, auch eigeninitiativ den Versuch zu starten, sich ins Team zu integrieren. Die Startenden können zum Beispiel kurze Kennenlern-Meetings mit bestehenden Kolleginnen und Kollegen ansetzen oder zu einer kurzen Feierabend-Runde in der Büroküche bitten.

>> WAS HÄTTEN SIE SICH IM NACHHINEIN FÜR IHR EIGENES ONBOARDING GEWÜNSCHT?

Der Prozess war bei Hays schon vor 15 Jahren sehr gut. Von meinen Führungskräften wurde ich prima empfangen und eingearbeitet. Mittlerweile haben wir unser Hays Learning Center, das es Neustartenden neben zahlreichen fachlichen Schulungen auch ermöglicht, sich bereichsübergreifend besser zu vernetzen. Das wäre damals sicher auch hilfreich gewesen.



Foto: Colourbox

TIPPS UND LINKS

Teilnehmer gesucht im Forschungsprojekt der TU München und Universität Amsterdam:

„[Persönlichkeitsentwicklung von Menschen im Berufsleben](#)“

Es sollen Personen begleitet werden, die erst kürzlich (< 6 Monate) in ein Unternehmen eingetreten sind oder Teams, die kürzlich (< 6 Monate) ein Mitglied von außerhalb des Unternehmens aufgenommen haben. Hinsichtlich der Tätigkeiten, der Branche und der Unternehmensgröße gibt es keine Einschränkungen. Falls Sie sofort mitmachen möchten, können Sie sich [hier](#) unverbindlich anmelden.

Ihre Vorteile:

- Begleitung Ihres beruflichen (Neu-)Einstiegs
- Individuelle Rückmeldung aus dem Forschungsprojekt sowie Anregungen zur Reflexion Ihrer persönlichen Entwicklung
- Impulse mit Erklärungen, Einordnungen und Anregungen
- Austausch mit dem Forschungsteam

QUELLEN

<https://www.personio.de/hr-lexikon/onboarding/>

Brenner, D. (2020). Onboarding: Als Führungskraft neue Mitarbeiter erfolgreich einarbeiten und integrieren. Springer-Verlag.

<https://www.tk.de/resource/blob/2060384/0f21c25638ca3500c0419a56342fb5fe/broschuere-die-ersten-100-tage-im-job-data.pdf>

<https://news.kununu.com/5-tipps-ersten-100-tage-im-neuen-job/>

<https://metajobs.it/onboarding/>

<https://karrierebibel.de/onboarding/>

KONTAKT

Universität Leipzig
Career Service
Goethestraße 3-5
04109 Leipzig

Telefon: +49 341 97-30030

E-Mail: careerservice@uni-leipzig.de

www.uni-leipzig.de/careerservice

www.jobportal.uni-leipzig.de

www.facebook.com/universitaet.leipzig.career.service

www.instagram.com/career.service.uni.leipzig

