

LEAD^{One}® Onboarding

*Für einen perfekten Start
in neuer Verantwortung*



von boyen CONSULTING
CORPORATE ALIGNMENT



Quick Wins aus dem Stand

Nicht einmal ein halbes Jahr Anlaufzeit wird Führungskräften eingeräumt, um erste Erfolge vorzuweisen. Auf Grund steigender Umfeld- und Wettbewerbsdynamik werden zunehmend „Quick Wins“ erwartet, die aus dem Stand erzielt werden sollen.

Dabei ist das sogenannte „Onboarding“ für Unternehmer ebenso von entscheidender Bedeutung wie für Führungskräfte, da es die erfolgreiche und schnelle Integration der Führungsleistung in ein neues Umfeld unterstützt. Ein gelungener Einstieg ist für die kompletten organisatorischen Einheiten maßgebend.

Neben dem neuen Aufgabengebiet muss ein neuer Mitarbeiter den totalen Überblick gewinnen, um die richtigen Ansprechpartner für sein Netzwerk zu finden.

Für Unternehmer wird es daher immer wichtiger, ein gezieltes und systematisches „An-Board-Holen“ zu praktizieren und den neuen Mitarbeiter sozial und effizient im Unternehmen zu integrieren.

So profilieren sich Arbeitgeber in Zeiten des Fach- und Führungskräftemangels.

Unser Onboarding-Programm bietet für die ersten Monate gezielte und abgestimmte Maßnahmen zur Förderung der Integration neuer Mitarbeiter, die ebenso zur systematischen Einarbeitung dienen wie zur Einbindung in die neue Unternehmenskultur und die Unternehmenswerte.

Für eine maßgeschneiderte Einstiegsperformance

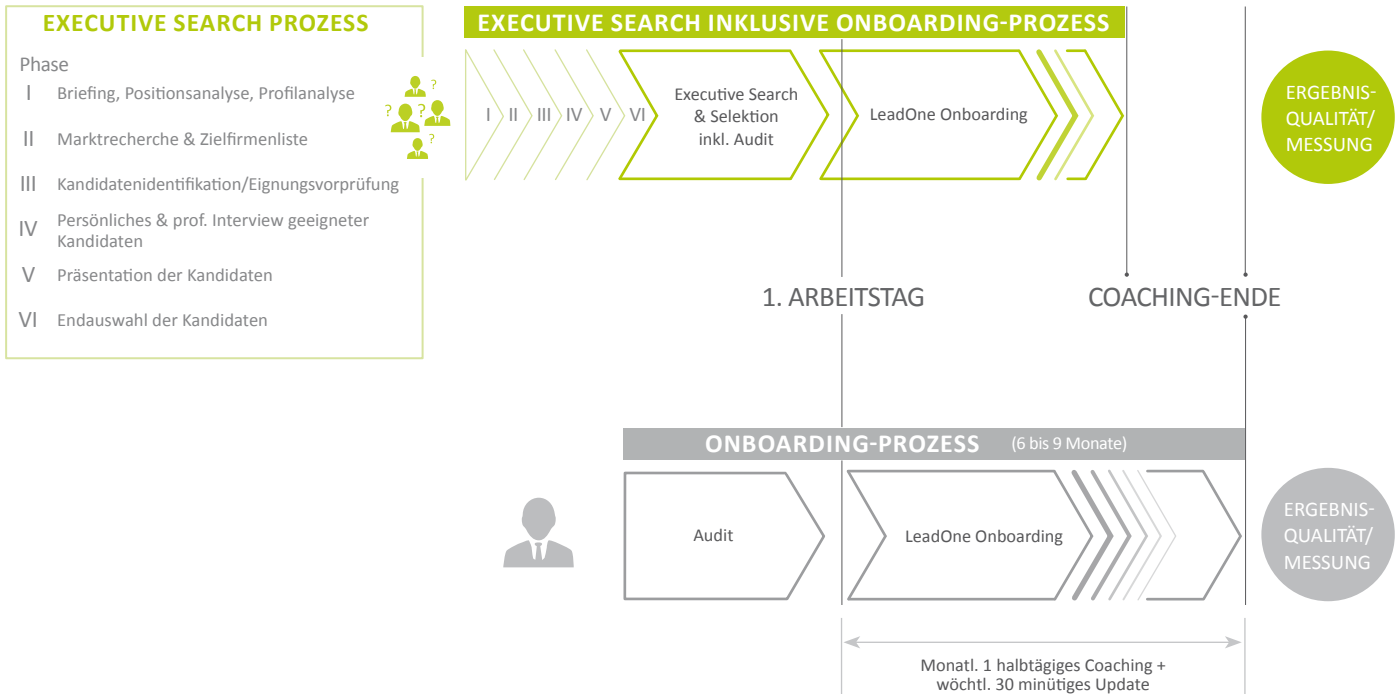
Wir erstellen mit Ihren neuen Leistungsträgern präzise Potential- sowie Erfahrungsanalysen und gleichen diese mit konkreten Anforderungen, Erwartungen und den genauen Kontexten ab. Die sich daraus ableitende Integrationsstrategie wird individuell an den unternehmerischen Gegebenheiten und den spezifischen Bedürfnissen ausgerichtet und ergibt zielgerecht ein passgenaues Onboardingkonzept. Hiermit begleiten wir Führungskraft und Organisation etwa 6 bis 9 Monate.

Zur Förderung der schnellstmöglichen Entfaltung der individuellen Führungsleistung startet der Onboarding-Prozess bereits vor dem ersten Arbeitstag. Formelle wie informelle Strukturen des Unternehmens werden genauso berücksichtigt wie der Status der zu führenden „Mannschaft“. Ein wechselseitiger Anpassungsprozess bringt diese Einflussfaktoren mit den Erfahrungen, Kompetenzen und Potentialen der neuen Führungskraft in Einklang.

Das Ergebnis unseres Onboarding-Prozesses:

Eine reibungslose, produktive und erfolgreiche Einstiegsperformance sowie eine nachhaltige Wertsteigerung der neuen Führungskraft!

LeadOne Onboarding-Prozesse



Schritt für Schritt zum Ziel

- Schnellere und höhere Produktivität der neuen Führungskraft ab dem 1. Arbeitstag
- Verkürzung der Phase bis zur sichtbaren Produktivität der neuen Führungskraft
- Schnellere Bindung und Einbindung von Führungskraft und Organisation (wechselseitig)
- Nachhaltige Wert- und Performancesteigerung der neuen Führungskraft durch eine schnelle, reibungslose und nachhaltige Erfüllung der Führungsaufgabe und bewusste Reflektion der eigenen Kernkompetenzen im beständigen Abgleich mit dem Kontext
- Steigerung der Erfolgswahrscheinlichkeit durch frühzeitige Leistungsentfaltung > Schnelle Umsetzung der „Quick Wins“
- Reduktion von Dissonanzen und Konflikten während des Onboardings, gezielte Absicherung und Unterstützung der Integration
- Bildung zentraler Netzwerke
- Vermeidung von ungewollter Fluktuation
- Sicheres, positives und vertrauensvolles, planvolles Ankommen
- Zufriedenheit und Sicherheit auf allen Seiten

LeadOne On- boarding-Prozesse

Die links stehende Grafik veranschaulicht zusammengefasst unsere LeadOne Onboarding-Prozesse, die wir ausführlich in dieser Broschüre beschreiben.

Ein Onboarding kann als eigenständiger Prozess durchgeführt werden und dauert in der Regel 6 bis 9 Monate (grauer unterer Pfeil).

Als fester Bestandteil unserer „Executive Search“ Leistung verkürzt das Onboarding die Prozessdauer, da zahlreiche Inhalte und Tools bereits während des Stellenbesetzungsprozesses in den Phasen I bis VI eingesetzt werden (grüner oberer Pfeil).

Onboarding als Qualitätssicherung im Executive Search

Unsere Executive Search Prozesse enden nicht mit der richtigen Entscheidung zur Stellenbesetzung, sondern beinhalten immer auch ein professionelles Onboarding. Damit gewährleisten wir eine erfolgreiche Implementierung der Ergebnisse und schließen so unseren Stellenbesetzungsprozess ab: mit der erfolgreichen Ankunft der neuen Führungskraft in der neuen Organisation.

Bei der Besetzung von Führungskräften sind die Erfahrungs- und Potentialanalysen bereits Bestandteil des finalen Entscheidungsprozesses. Dadurch verkürzt sich der Integrationsweg deutlich, denn Onboarding-Prozess und Reflektionsarbeit beginnen bereits in der letzten Phase der Entscheidungsfindung.

Somit profitieren unsere Kandidaten und Kunden von der gemeinsamen Vorarbeit – die neuen Führungskräfte können vom ersten Arbeitstag an aktiv, planvoll, sicher und positiv in das neue Unternehmensumfeld starten.



Onboarding als Integrationsprozess

Unser Prozess zur Führungskräfteintegration beginnt mit Ihrer Entscheidung bzw. mit der Entscheidung der Führungskraft für eine Zusammenarbeit.

Unser Ziel ist es, die neue Führungskraft systematisch auf die neue Organisation vorzubereiten, damit ab dem ersten Arbeitstag effizient gearbeitet und die Zeit davor als Analyse- und Planungszeit konsequent mit genutzt werden kann.

Setting und Zeitplanung

Alle Onboarding-Prozesse starten vor dem tatsächlichen Arbeitsbeginn. Etwa 9 Monate dauert der gesamte Integrationsprozess, der in verschiedene Module und Einzelschritte unterteilt ist: Vor dem ersten Arbeitstag wird mit Hilfe relevanter Tools ein Audit zur Analyse der Kompetenzen, der Potentiale sowie der vorhandenen Führungserfahrung durchgeführt. Hieraus entwickeln wir eine persönliche Integrationsstrategie.

Monatlich unterstützen und begleiten wir den Prozess bei einem exklusiven halbtägigen Coaching. Neben regelmäßigen Feedbacks reflektieren wir in wöchentlichen 30-minütigen Updates die Entwicklung und Erfahrung, um am Ende des ersten Jahres die gewünschte Ergebnisqualität zu messen.

- Passgenaue Planung
- Halbtägiges Coaching monatlich
- Wöchentliche Status-Calls
- Umfassende Erfolgskontrolle nach dem ersten Jahr

Tools und Vorgehensweise

In den Modulen werden verschiedene Instrumente eingesetzt:

- Audit und Gap-Analyse mit dem Stelleninhaber in Bezug auf die zukünftige Position und Situation
 - Persönlichkeits- und Motivationsanalyse
 - Stakeholder-Analyse, Stakeholder-Management, Prozesssteuerung und -begleitung
 - Klärung der Rolle und der Ziele
 - Planung der verschiedenen Integrationsphasen
 - Erwartungsmanagement und Klärung der Erwartungen aller zentralen Stakeholder, Mapping mit Eigenerwartungen und persönlichen Zielen
 - Entwicklung einer Verhaltens- und Kommunikationsstrategie für die ersten 2 bis 3 Wochen und über die erste Phase hinweg (vom Einstieg über die weiteren Phasen)
 - Reflektion der persönlichen Kultur und der Unternehmenskultur
 - Planung von „Quick-Wins“
 - Analyse notwendiger Veränderungen
- Permanente Reflektion der gesammelten Erfahrungen im neuen Unternehmen und Integration in die Zielplanung, Feedback des Verhaltens und Abstimmung mit dem Vorgehensplan

Unser USP...

wir führen Ihre neuen Führungskräfte
zum gemeinsamen Erfolg

- Mehr als 40–50 Besetzungsentscheidungen von Führungspositionen jährlich (ab 2000)
- Eignungsdiagnostische Bildung & professionelle Auditerfahrung unserer Coaches und Trainer
- Umfassende Erfahrung in strategischer Personalentwicklung (Einzel-, Team- und Organisationsebene)
- Regelmäßige Durchführung von Führungskräfteentwicklungsprozessen
- Erfahrung in der professionellen Funktionsanforderungsanalyse in Kombination mit Audits
- Langjährige Organisationsentwicklungs- und Coachingverfahren
- Fähigkeit und Analysevermögen strategischer und struktureller Gegebenheiten
- Umfassendes Know-How im Changemanagement
- Vorbereitung der Integration bereits deutlich vor dem 1. Arbeitstag
- Schlanker und schneller Integrationsprozess durch Kombination eines Executive Search- und Onboarding-Programms

**von boyen-consulting
corporate alignment**

München

Lucile-Grahn-Straße 48
81675 München

Fon: +49 . 89 . 20 00 12 2-80
Fax: +49 . 89 . 20 00 12 2-81

Zürich

Im Tiergarten 18
CH-8055 Zürich

Fon: +49 . 89 . 20 00 12 2-80

www.vonboyen-consulting.com
www.leadone.de

LEADOne®
FOR EXCELLENCE