



”

Ziel des Onboardings ist es, dass sich die Newcomer gut aufgehoben und abgeholt fühlen.

Sandra Scholl
Dedalus HealthCare

Das erste Gesicht von Dedalus

Interview mit Sandra Scholl, Mitarbeiterin Onboarding

Sandra Scholl, im Januar 1981 in Bad Neuenahr geboren, ist eine lebensfrohe und kommunikative Persönlichkeit. Sie betreut seit dem 17. Mai 2021 als Mitarbeiterin Onboarding die Newcomer bei Dedalus HealthCare in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Schwimmen, Rad, Inliner oder Ski fahren, das macht ihr Spaß – genauso wie der Job. „Das ist das Wichtigste für mich, sich auf die Arbeit, die Kollegen und den Tag zu freuen“, sagt Sandra, die Wert auf das Du legt – denn: „Ein starkes ‚Wir-Gefühl‘ ist uns wichtig.“

Was hat dich an der Stelle im Onboarding gereizt?

Sandra Scholl: Zuerst einmal das Neue. Es war eine neue Herausforderung für mich und die Position war neu im Unternehmen. Ich konnte mich also selbstständig entfalten. Ich

bin zuverlässig, sehr kommunikativ und organisiere gerne. Damit erfülle ich alle Anforderungen. Außerdem kommen jeden Monat neue Menschen und neue Herausforderungen auf mich zu – es wird nie langweilig.

Haben sich die Erwartungen bis heute erfüllt?

S. Scholl: Voll und ganz. Ich bin aus dem Vorstellungsgespräch gekommen und wollte diese Stelle unbedingt. Auch wenn ich kein Onboarding oder eine richtige Einarbeitung bekommen habe, brenne ich für die Aufgabe. Nach mehr als 20 Berufsjahren kann ich sagen: Ich bin angekommen und glücklich.

Was genau verbirgt sich hinter dem Begriff „Onboarding“?

S. Scholl: Wörtlich das An-Bord-Nehmen, also alle Maßnahmen, die

zur Aufnahme und Integration neuer Mitarbeiter beitragen. Oder wie es eine Newcomerin letztens so schön gesagt hat: Ich bin das erste Gesicht von Dedalus für die Newcomer. Ich versuche, den Newcomern vor ihrem Start mit einer Rundum-Betreuung alle Informationen zu geben, damit sie sich gut aufgehoben und abgeholt fühlen. Letztlich sollen sie sich auf ihre neue Herausforderung freuen.

Wie hast du die Position, die es ja vor dir nicht gab, mit Leben gefüllt?

S. Scholl: Ich wusste, was Onboarding ist und bedeutet, und ich wusste, was ich wollte. Es gab vorher bereits einzelne Abteilungen, die ein eigenes Onboarding organisiert hatten. Das habe ich mir zuerst angeschaut. Danach habe ich sehr viele Kollegen angesprochen und gefragt, was sie sich von einem Onboarding-

Prozess versprechen. Diese Wünsche und Ideen habe ich dann mit dem Management in einem definierten Prozess formuliert.

Wie muss ich mir diesen Prozess vorstellen?

S. Scholl: Hauptbestandteil ist der Welcome Day an jedem ersten Werktag eines Monats in der Geschäftsstelle in Bonn. Etwa vier Wochen davor spreche ich mich mit den Vorgesetzten der Newcomer ab. Dann unterstütze ich bei der Bestellung der Hardware und sonstigem Equipment für die Neuen. Als nächstes kümmerge ich mich um deren Anreise, wenn sie von weiter herkommen. Ich organisiere nach Absprache eine gemeinsame Anreise, Fahrgemeinschaften und buche Zimmer für alle im gleichen Hotel. Wenn gewollt, stelle ich bereits einen Kontakt zu den anderen Newcomern her, so dass sie sich vorab untereinander vernetzen können und sich zum Beispiel abends an der Hotelbar oder morgens zum Frühstück treffen. Das bedeutet für mich zwar einen enormen Zeitaufwand, kommt bei unseren Newcomern aber sehr gut an. Für

mich gehört das zum Ankommen und Networking ist wichtig.

Zwei Wochen vor ihrem Start bei uns erhalten die Newcomer eine Welcome Mail mit allen Informationen für ihren ersten Tag. Ich bin zudem jederzeit die Ansprechpartnerin in allen Belangen für die Vorgesetzten, die Abteilungen und die Newcomer.

Wie läuft dann der Welcome Day ab, Sandra?

S. Scholl: Wir treffen uns immer um 10:00 Uhr im Plenarsaal. Dem Willkommen schließt sich eine Vorstellungsrunde an. Die Newcomer erhalten allgemeine Informationen zum Unternehmen. Während eines kleinen Rundgangs lernen sie die Geschäftsstelle kennen. Danach stellen Geschäftsführer Dieter Nels das Unternehmen und MarCom-Leiterin Martina Götz ihren Bereich vor. Nach dem gemeinsamen Mittagessen wird die PBU (Portfolio Business Unit) seitens Giso Langer vorgestellt. Dem schließt sich die Übergabe der Arbeitsrechner samt Installation und Einführung an. Dazu gehören auch die Vorstellung der Onboarding-Intranetseite und alles Wissenswerte

für den Start/Einstieg. Danach stellen sich noch der Betriebsrat und die Abteilung Human Resources vor. Abgeschlossen wird der ereignisreiche Tag mit einer offenen Runde für Fragen und dem Übergang in den jeweiligen Fachbereich.

Wie viele Newcomer nehmen an einem Welcome Day teil?

S. Scholl: In der Regel 15 aufwärts pro Termin, 27 Teilnehmer war bisher die Höchstzahl. Mitte des Monats oder zu anderen Startdaten biete ich nach Absprache auch einen Welcome Day an, dann aber nur einen halben Tag ohne Präsentationen. Das bedeutet, ich heiße die neuen Teammitglieder willkommen, gebe ihnen alle allgemeinen und wichtigen Informationen mit, mache eine Übergabe der Arbeitsrechner und wir enden mit einem Rundgang, bevor es dann in den Fachbereich geht. Das ganze Programm erhalten die Newcomer, wenn gewünscht, dann im Monat darauf.

Wie sehen deine Aufgaben rund um den Welcome Day aus?

S. Scholl: Die sind sehr vielfältig,



weil ich die Schnittstelle zwischen den Vorgesetzten, den Newcomern und den einzelnen Abteilungen wie Einkauf, IT, Personal und so weiter bin. Es gibt immer Fragen, die ich versuche zu beantworten. Ein stetiges Update zum aktuellen Status gehört auch dazu. Ein mir sehr wichtiger Aspekt sind die Auswertung der Feedbackbögen von den Newcomern sowie die Jour fixes mit den einzelnen Abteilungen. Daraus ziehe ich viele Informationen, um den Prozess stetig zu verbessern.

Langeweile kenne ich also nicht, zumal ich noch alleine für alles verantwortlich bin. Sollten wir weiterhin so wachsen wie aktuell, wird man auch das Onboarding-Team erweitern müssen.

Wie geht es nach dem Welcome Day für die Newcomer und dich weiter?

S. Scholl: Ich bleibe weiterhin Ansprechpartnerin für die Newcomer. Nach drei Wochen gibt es einen Termin per Teams, in dem ich erfahren möchte, wie es ihnen geht, wie alles läuft und ob sie noch Hilfe/Unterstützung brauchen.

Nach drei Monaten gibt es einen Feedbackbogen und – das ist neu – nach sechs Monaten werde ich einen weiteren Feedbacktermin per Teams einrichten. Bestenfalls haben die Abteilungen ihren Newcomern einen Paten oder Mentor zur Seite gestellt, der sich dann um die bereichsspezifische Einarbeitung kümmert.

Welche Änderungen hast du am Onboarding-Prozess aus dem Feedback heraus vorgenommen?

S. Scholl: Es gibt stetig Änderungen und Anpassungen. Der Onboarding-Prozess ist always ongoing. Neben dem Teams-Termin nach drei Wochen folgt noch ein weiterer Ter-

min nach sechs Monaten. Dazu biete ich zusammen mit dem Einkauf eine Frage-Antwort-Runde über Teams zu unserem Reisebuchungs- und -abrechnungs-Tool an. In Zusammenarbeit mit Moritz Weghorn werden monatliche Schulungen für ORBIS, unser Krankenhaus-Portfolio, angeboten, ab April folgt auch noch eine zum Datenschutz. Anhand der Feedbackbögen, die ich nach drei Monaten an die Newcomer verschicke, sowie allgemeinem Feedback wird eine Übersicht mit To-do's erstellt und wer diese bis wann zu erledigen hat. So ist sichergestellt, dass alle Anregungen auch aufgenommen und die sinnvollen umgesetzt werden.

Du sprachst von einer Onboarding-Seite im Intranet. Was finden die Newcomer da?

S. Scholl: Sie beinhaltet im Grunde alle aktuellen und allgemeinen sowie ganz praktische Informationen, die sicher viele erste Fragen der Newcomer beantworten und sie bei ihrem Start in die große Dedalus-Welt unterstützen und helfen sollen. Das war mir besonders wichtig! Das Unternehmen, seine Firmengeschichte und alle Standorte werden kurz vorgestellt.

Zu den Basics der Seite zählen unter anderem Informationen zu verschiedenen Tools/Services, Reisekostenabrechnung-/buchung, Firmenhandy, Organigramm, zu den Produkten, dem Betriebsrat, Betriebsvereinbarungen, Mitarbeitervorteilen, dem Glossar, den Zuständigkeiten in der Personalabteilung und vielem mehr.

Du sagtest, in Deutschland, Österreich und der Schweiz bist du die Alleinunterhalterin im Onboarding. Wie sieht das international im Konzern aus?

S. Scholl: Einige andere Länder haben bereits einen Onboarding-Prozess etabliert. Jetzt nimmt das Thema auch global Fahrt auf. Es gibt zwei Mitarbeiterinnen im Headquarter, die sich damit beschäftigen. Ziel ist es, den Prozess unternehmensweit für alle Länder zu vereinheitlichen. Die bisherigen Diskussionen haben aber gezeigt, dass wir in der DACH-Region sehr gut aufgestellt sind. Als erstes sichtbares Ergebnis der globalen Bemühungen gibt es nun eine internationale Onboarding-Seite. Zudem wurde ein monatliches Meet&Greet mit Gruppen-CEO Andrea Fiumicelli und Executive Chairman Giorgio Moretti etabliert.

Durch unsere globale Struktur haben Mitarbeiter übrigens viele Möglichkeiten, sich weiterzuentwickeln, eine andere Stelle und Position zu bekleiden oder im Ausland zu arbeiten.

Vielen Dank für das interessante Gespräch, Sandra.

Interview: Ralf Buchholz