

## ONBOARDING-support

### **Vertrag unterzeichnet – Talent gefunden! - weit gefehlt!**

Statistisch erwiesen erfolgen bis zu 50% der Kündigungen von Führungskräften in der Zeit vom Vertragsabschluss über den Stellenantritt bis und mit Probezeit. Wenn auch z.T. nicht unmittelbare Kündigungen, so zumindest innerliche, welche dann zwangsläufig zu späteren effektiven Vertragsauflösungen führen.

### **Entscheidende Startphase**

Ziel ist es mit unserem Onboarding Coaching eine möglichst gute Ausgangslage/Startphase für die neue Führungskraft zu schaffen. Unsere externe, ergänzende und neutrale Unterstützung von HR und VR bezweckt die Motivation und den Schwung der Führungskraft optimal zu nutzen und umzusetzen.

Die Führungskraft steht vorallem ganz am Anfang unter erhöhtem Druck der verschiedenen Anspruchsgruppen. Um den zahlreichen Erwartungshaltungen gerecht zu werden, ist es um so wichtiger die Unternehmenskultur mit all ihren Usanzen, informellen Prozessen, Strukturen und Kommunikationsformen zu kennen. Je besser einerseits das Verständnis der Führungskraft für den zukünftigen Unternehmenskontext und andererseits für ihre Interaktion in diesem ist, um so grösser die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen und langfristigen Engagements sowie einer entsprechenden "high performance".

### **On-Boarding mit 3 Phasen Unterstützung**

#### **1. Kulturspiegel (>2 Wochen vor Stellenantritt)**

Der Kulturspiegel beschreibt die wesentlichen Regeln, das grundlegende Denken und die spezifische Wesensart der Organisation. Es werden 4 Interviews à 60 Minuten mit den entsprechend ausgewählten Organisationsmitgliedern durchgeführt. Die Interviews werden mit der eigens dafür entwickelten wissenschaftlichen Methode SKA "strukturierte Kontextanalyse" durchgeführt.

#### **2. Kultur-Sparring (>1 Woche vor Stellenantritt)**

Mit den Erkenntnissen aus der Analyse stellen wir uns als kultureller Sparringpartner und neutraler, externer Onboardingcoach der Führungskraft zur Verfügung. Die Führungskraft kann so ihre Ziele, Pläne und Kommunikationskonzepte am Wesen und Denken der Organisation messen und sich mit den Eigenheiten der neuen Organisation aktiv auseinander setzen. Dadurch werden Chancen und Risiken kultureller und politischer Einflüsse schon vor Stellenantritt erkannt und entsprechende Massnahmen und Handlungs-Optionen vorbereitet und folglich eine optimale Ausgangslage für den Stellenantritt geschaffen.

#### **3. Wrap-up (>1 Woche nach Stellenantritt)**

Die ersten Erfahrungen der Führungskraft werden im Onboarding Coachinggespräch, im geschützten, resp. unabhängigen und professionellen Rahmen besprochen, reflektiert und ausgewertet. Entsprechend werden Verbesserungen, Alternativen und neue Lösungsansätze generiert und anschliessend implementiert.

Je nach Funktionslevel empfiehlt es sich diese 3. Phase mehrmals zu wiederholen und über eine längere Zeitspanne aufrecht zu erhalten, um eine möglichst kontinuierliche und langfristige Wirkung, sprich Erfolg zu erhalten.