

# Warum gute Recruiting Kampagnen *scheitern*

Und was Onboarding und Führung  
damit zu tun haben

HR-Tag Du bist. Placement.  
11. März 2026, 12.30 Uhr



# Was ich *aktuell* in vielen Unternehmen beobachte

- im Alltag fehlt oft die Zeit für echtes Ankommen
- Führungskräfte sollen binden, sind aber selbst am Limit
- Erwartungen und Realität driften auseinander
- die ersten Monate entscheiden sich still im Hintergrund

**Menschen gehen selten wegen der Anzeige.  
Sondern wegen dem, was danach passiert.**



# Was im Onboarding heute schon *gut klappt*

- Recruiting ist sichtbar besser geworden
- fachliche Integration klappt meist zuverlässig
- neue Mitarbeitende werden im Team oft offen aufgenommen
- der Wille zur guten Einarbeitung ist fast überall da
- erste Strukturen für Onboarding entstehen zunehmend



# Was bedeutet *Onboarding*?

Onboarding bedeutet für *mich*:

**Menschen wirklich ankommen zu lassen.**

Es geht nicht nur um Abläufe und Infos, sondern darum, neuen Mitarbeitenden Sicherheit, Haltung und Orientierung zu geben, damit sie schnell Teil des Teams werden.

Onboarding beginnt für mich vor dem ersten Arbeitstag und endet nicht nach zwei Wochen. Ziel ist, dass neue Mitarbeitende sich fachlich und menschlich verbinden, schnell klarkommen und gut ins Team finden.



# Die 3 Grundpfeiler für *wirksames* Onboarding

Damit neues Personal nicht nur startet, sondern auch bleibt, braucht es ein Onboarding, das mehr ist als Einarbeitung, nämlich ein strukturierter Prozess auf drei Ebenen.

## Struktur, Herz und Haltung



**Fachliche  
Integration**



**Soziale  
Integration**



**Werte-  
orientierte  
Integration**





# Fachliche Integration



Fachliche Integration heißt: Neue Mitarbeitende so einzulernen, dass sie schnell arbeitsfähig sind, und das ganz ohne Überforderung. Es geht um klare Abläufe, verständliche Erwartungen, sicheres Anwenden von Wissen und das Wissen, zu wem man geht, wenn etwas unklar ist.



## Orientierung

Was muss ich wann tun? Wie läuft es hier?



## Klarheit

Wofür bin ich verantwortlich? Was nicht?



## Anwenden

Wissen anwenden können, nicht nur kennen.



## Ansprechpersonen

Wer hilft mir bei fachlichen, digitalen oder organisatorischen Fragen?



# Soziale Integration



Soziale Integration heißt: Neue Mitarbeitende finden Anschluss im Team, erleben Zugehörigkeit und bauen tragfähige Beziehungen auf, zu Mitarbeitenden, Führungskräften, Kunden und externen Partnern.



## Zugehörigkeit

Ich gehöre hier hin.



## Begegnungen

Kurze Gespräche,  
echtes Interesse,  
kein Zufall!



## Routinen

Wiederkehrende,  
sichere Abläufe.



## Buddy

Jemand, der sichtbar  
da ist.



# Werteorientierte Integration



Werteorientierte Integration heißt: Neue Mitarbeitende verstehen früh, wie wir hier miteinander arbeiten, was uns wichtig ist, welche Haltung wir leben und wie wir miteinander umgehen.



## Kommunikation

Wie sprechen wir miteinander?



## Haltung

Was leitet unser Handeln im Alltag?



## Miteinander

Wie gehen wir mit Fehlern, Stress und Entscheidungen um?



# Ich gehöre *dazu* :)

Denke kurz an einen Moment, in dem du dich im Job wirklich zugehörig gefühlt hast.

## Was genau hat diesen Moment ausgelöst?

Schreib ein Stichwort dazu in den Chat.

Mein **WOW** Moment ...

umgang miteinander  
kollegen ich wurde erwartet tolle kolleginnen  
**wertschätzung**  
haltung kulturelle integration  
integration im team  
freiheit und vertrauen

menti.com  
4675 0513

7 of 12 responded



Die 3 Grundpfeiler:

# Struktur, Herz und Haltung

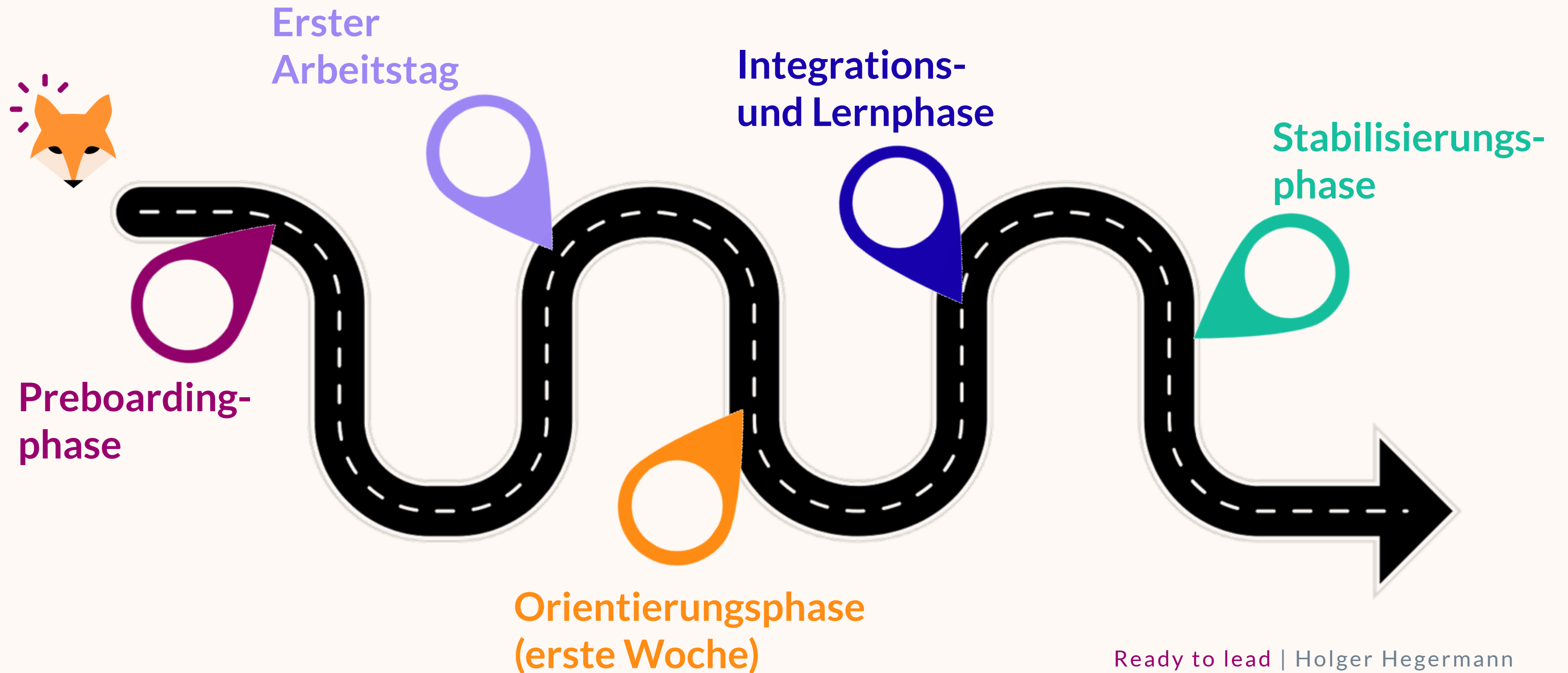
Ein wirksames Onboarding Prozess braucht alle drei Bereiche. Fachlich kommen neue Mitarbeitende meist schnell an. Die eigentlichen Schwierigkeiten entstehen fast immer im Sozialen und in der Haltung.

Wenn der Onboarding Prozess nur fachlich funktioniert, passiert Folgendes:

- Menschen fühlen sich nicht verbunden.
- Sie arbeiten zwar mit, aber innerlich steigen sie aus.
- Erste Frustration → sinkende Motivation → frühe Kündigung (oft unsichtbar lange bevor sie ausgesprochen wird).



# Gutes Onboarding ist eine Reise, *kein einzelner Tag*





# GANZ PRAKTISCH

---

AMBULANTE PFLEGE



Halt geben in den ersten Wochen, ***besonders draußen in der Tour***

Neue Mitarbeitende brauchen in den ersten Wochen vor allem eins: eine feste Bezugsperson. Die Mentorin bzw. der Pate begleitet im Alltag, erklärt Abläufe „nebenbei“ und ist erste Anlaufstelle bei Unsicherheiten. Ziel: ***Orientierung geben, Sicherheit schaffen, soziale Integration fördern.***

***Ambulant ist anders.***

***Mitarbeitende sind sehr schnell allein unterwegs.***

Im stationären Setting ist immer jemand auf dem Flur.  
Ambulant sitzt du nach wenigen Tagen allein im Auto.  
Genau deshalb ist Mentoring bei uns kein Nice to have.



Halt geben in den ersten Wochen, **besonders draußen in der Tour**

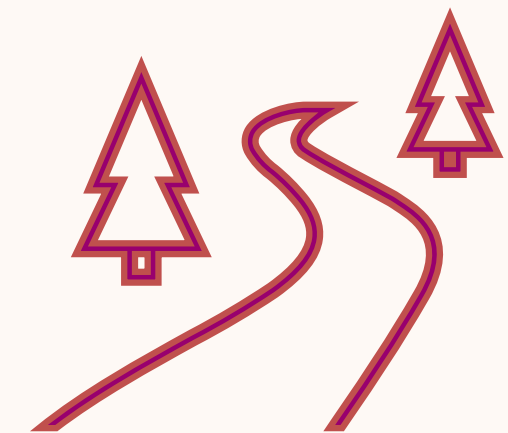
## Fachlich sicher in der Tour

- gemeinsame Ersttouren bewusst planen
- mitfahren und aktiv reflektieren nach der Tour
- Besonderheiten der Kunden erklären
- Dokumentation gemeinsam nachbereiten
- typische Tourenfallen zeigen (Zeitdruck, Wege, Schlüssel)

Entscheidend ist nicht, ob jemand mitläuft.

Entscheidend ist, ob jemand sich **draußen sicher fühlt**.

- „Was mache ich, wenn ich unsicher bin beim Kunden?“
- Erreichbarkeit in den ersten Wochen klären
- Notfallsituationen durchsprechen
- Orientierung im Gebiet geben





# Checkliste Woche 1: Sicherheit statt Zufall

*Ziel der ersten Woche ist nicht Können. Ziel ist Orientierung, Sicherheit und Handlungsfähigkeit.*

Leitfrage: Wann schicken wir jemanden guten Gewissens allein in die Tour?

1. Orientierung und Ankommen
2. Touren und Alltag
3. Dokumentation und Übergaben
4. Kommunikation
5. Sicherheit und Notfälle
6. Rückblick Woche 1 (kurzes Gespräch)

*Es gibt hier kein Richtig oder Falsch. Entscheidend ist:  
Was braucht jemand **bei euch**, um sicher zu arbeiten?*




# Checkliste Woche 1: Sicherheit statt Zufall

Ziel der  
und F

Leitfrage

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Es gibt  
Was l

 Checkliste Woche 1 || Orientierung und Sicherheit im neuen Job

### Willkommen im Team.

Diese Checkliste begleitet dich durch deine erste Arbeitswoche. Sie soll dir helfen, dich zu orientieren, sicherer zu werden und Schritt für Schritt anzukommen.

In der ersten Woche geht es nicht darum, alles zu können. Wichtig ist, dass du weißt:

- wie dein Arbeitsalltag bei uns funktioniert,
- was von dir erwartet wird und
- an wen du dich wenden kannst, wenn etwas unklar ist.

Die Checkliste zeigt typische Themen, die in Woche 1 eine Rolle spielen. Sie hilft dabei, nichts Wichtiges zu vergessen und Unsicherheiten früh anzusprechen.

So nutzt du diese Checkliste

Die Punkte können im Laufe der Woche gemeinsam mit deiner Patin / deinem Paten oder der PDL besprochen werden.

Du kannst für dich markieren, was schon klar ist und was noch offen ist.

Die Checkliste ist eine Gesprächshilfe, keine Kontrolle.

Es gibt hier kein „richtig“ oder „falsch“. Entscheidend ist, dass du dich sicher fühlst und handlungsfähig bist.

**Also. Nachfragen ist ausdrücklich erwünscht.**


Checklisten Woche 1 Onboarding  
Holger Hegemann Unternehmensberatung Seite 1

nt |

en

en

esp

 Checkliste Woche 1 für den neuen Mitarbeitenden

### 1. Orientierung und Ankommen

- Ich weiß, wann und wo mein Arbeitstag beginnt
- Ich kenne meinen Paten / meine Patin
- Ich weiß, wer heute verantwortlich ist (PDL / Büro)
- Ich kenne die wichtigsten Ansprechpartner (Pate, PDL, Büro)

### 2. Touren und Alltag

- Ich bin bei Touren mitgelaufen
- Ich weiß, wie eine Tour aufgebaut ist (Reihenfolge, Zeiten, Pausen)
- Ich weiß, was ich selbst tun darf und was nicht
- Ich weiß, was ich tue, wenn ich nicht fertig werde

### 3. Dokumentation und Übergaben

- Ich habe Dokumentation gesehen und erklärt bekommen
- Ich weiß, wo und wie dokumentiert wird (Software / Übergabebuch)
- Ich weiß, wann dokumentiert wird (sofort, am Ende, im Büro)
- Ich weiß, wen ich frage, wenn ich unsicher bin

### 4. Kommunikation

- Ich weiß, wie wir intern kommunizieren (z. B. Telefon, Übergabebuch)
- Ich weiß, wann ich anrufe und wann nicht
- Ich weiß, was wichtig ist weiterzugeben
- Ich darf jederzeit nachfragen

### 5. Sicherheit und Notfälle

- Ich weiß, was ein Notfall ist
- Ich kenne die Notfallnummern
- Ich weiß, wie ich mich verhalte, wenn etwas schiefgeht
- Ich weiß: Fehler ansprechen ist richtig

### 6. Rückblick Woche 1 (kurzes Gespräch)

- Was lief gut?
- Wo bin ich unsicher?
- Was brauche ich nächste Woche?
- Mit wem bespreche ich das?

Checklisten Woche 1 Onboarding  
Holger Hegemann Unternehmensberatung Seite 2

erung, Sicherheit

Tour?

Warum gute Recruiting  
Kampagnen *scheitern*

Recruiting bringt Menschen  
ins Haus. Führung  
entscheidet, *wer bleibt.*

Mehr Impulse hier: [www.holgerhegermann.de](http://www.holgerhegermann.de)

