

C 2.52

Personalentwicklung

Die „Five I“ im Onboarding-Prozess – Eine ganzheitliche Perspektive für neue Lehrkräfte

Birgit Fauland, Schulleitung und Lehrkraft



© RAABE 2024

© IMAGO / Pond5 Images

„Onboarding“, ein Begriff aus der Personalentwicklung, bezeichnet das „An-Bord-Holen“ neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Schulleitungen können die Phase des Onboardings gezielt nutzen, um neuen Lehrkräften im Kollegium den Start zu erleichtern und das Potenzial, das die personelle Veränderung mit sich bringt, bestmöglich auszuschöpfen. Wie das gelingt, erläutert der vorliegende Beitrag.

KOMPETENZPROFIL

Zielgruppe:	Schulleitungen
Schlüsselerfahrungen:	Personalmanagement, Teambuilding
Einsatzfeld:	Teamorganisation und Strukturierung neuer Stellen
Thematische Bereiche:	Einarbeitung neuer Kolleginnen und Kollegen
Praxismaterialien:	Muster für Onboarding-Zeitplan, Link zu kollaborativem Austausch-Padlet

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Die Bedeutung von Onboarding	3
2.1 Die „Five I“ im Onboarding	4
3. Die ganzheitliche Perspektive	6
3.1 Maslows Bedürfnispyramide im Onboarding	6
3.2 Praxistipps	8
4. Konkreter Umsetzungsplan für Schulleitungen	10
5. Zusammenfassung	13
Literatur	15

1. Einleitung

Onboarding ist ein entscheidender Prozess in jeder Organisation, der die Grundlage für den langfristigen Erfolg neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter legt. Es ist ein kritischer Übergang, der nicht nur die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen erleichtert, sondern auch ihre Bedürfnisse und Motivation berücksichtigt. Dieser Beitrag untersucht die Integration von Maslows hierarchischer Bedürfnispyramide und den „Five I“ – *Orientation, Induction, Integration, Immersion* und *Independence* – im Onboarding-Prozess. Der Prozess des Onboardings wird hier als entscheidender Faktor für die Eingliederung und den Erfolg neuer Lehrpersonen betrachtet. Diese Integration schafft eine ganzheitliche Perspektive, um die Bedürfnisse der Mitarbeitenden auf verschiedenen Ebenen zu erfüllen und langfristige Bindung und Leistung zu fördern.

2. Die Bedeutung von Onboarding

„A person who feels appreciated will always do more than what is expected.“

Dieses Zitat unterstreicht die zentrale Bedeutung von Wertschätzung und einem gelungenen Onboarding-Prozess. Neue Mitarbeitende, insbesondere Lehrkräfte, suchen nach einem Ort, an dem sie sich wertgeschätzt und bedeutungsvoll fühlen.

Der Begriff Onboarding hat sich in vielen Unternehmen bereits etabliert, insbesondere wenn es um die Integration neuer Mitarbeitender geht. Die Bezeichnung „An-Bord-Nehmen“ verdeutlicht drei wesentliche Aspekte, wie von Klein und Polin (2012) beschrieben. Erstens ist organisationale Sozialisation in erster Linie ein Prozess, der im organisatorischen Kontext einer Person stattfindet. Onboarding repräsentiert in diesem Zusammenhang organisatorische Maßnahmen, die dazu dienen, die Sozialisation neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu fördern.

Der Onboarding-Prozess beginnt bereits mit dem ersten Kennenlernen und führt über den ersten Arbeitstag bis hin zur Eigenständigkeitsphase und den ersten 100 Tagen. Dieser Prozess ist entscheidend, um sicherzustellen, dass neue Lehrkräfte erfolgreich in die Schule integriert werden und langfristig zum Erfolg der Bildungseinrichtung beitragen können. Grundsätzlich findet sich Onboarding in der Personalbildung beim Instrument „Training into the job“ wieder. Nach Engelhardt (2006) stellt die Personalbildung als Teil der Personalentwicklung einen wesentlichen Baustein der Schulentwicklung dar.

2.1 Die „Five I“ im Onboarding

Die „Five I“ oder auch die „Fünf I“ sind ein Konzept, das in verschiedenen Bildungs- und Entwicklungsmodellen Verwendung findet. Diese fünf I – *Impression, Induction, Integration, Immersion* und *Independence* – repräsentieren verschiedene Stufen oder Aspekte der Einführung neuer Mitarbeitender. Jede dieser Stufen spielt eine wichtige Rolle im Prozess des Wissenserwerbs und der individuellen Entfaltung. Die Authentizität des Arbeitgebers spielt dabei laut Birmele, Bömers et al. (2020) eine entscheidende Rolle. Authentizität bedeutet, dass der Arbeitgeber – oder, im Falle des schulischen Umfeldes, die Schulleitung – eine ehrliche und transparente Kommunikation pflegt und die Realität des Arbeitsumfeldes, der Unternehmens- bzw. Schulkultur und der Erwartungen an das Kollegium klar vermittelt. Ein authentisches Leitungsteam schafft eine Vertrauensbasis, die es neuen Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, sich schnell in der neuen Umgebung wohlfühlen. Dies kann sich auf Aspekte wie Werte, Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten beziehen. Ein konsistent authentisches Verhalten fördert nicht nur eine positive Schulkultur, sondern stärkt auch das Engagement und die Loyalität des Kollegiums.

Im Folgenden wird genauer auf jedes der „Five I“ eingegangen und deren Bedeutung in verschiedenen Kontexten erläutert.

Impression (Erster Eindruck)

Die Impression-Phase bildet den ersten Kontakt zwischen der neuen Kollegin bzw. dem neuen Kollegen mit der Organisation. Dieser entscheidende Moment hat Auswirkungen auf die psychologischen Bedürfnisse der oder des Mitarbeitenden. Eine effektive Impression-Phase beinhaltet:

- **Vorbereitung:** Die Organisation sollte sicherstellen, dass die notwendige Infrastruktur und die Ressourcen bereitstehen, um ein Gefühl der physischen Sicherheit zu vermitteln.
- **Persönliche Begrüßung:** Eine herzliche und persönliche Begrüßung vermittelt Wertschätzung und schafft ein Gefühl der Zugehörigkeit von Anfang an.
- **Einführungstage:** Das Leitungsteam kann Einführungstage organisieren, um den neuen Lehrkräften die Gelegenheit zu geben, das Kollegium kennenzulernen und wichtige Informationen auszutauschen.

Sie wollen mehr für Ihr Fach?

Bekommen Sie: Ganz einfach zum Download im RAABE Webshop.



Über 5.000 Unterrichtseinheiten
sofort zum Download verfügbar



Webinare und Videos
für Ihre fachliche und
persönliche Weiterbildung



Attraktive Vergünstigungen
für Referendar:innen mit
bis zu 15% Rabatt



Käuferschutz
mit Trusted Shops



Jetzt entdecken:
www.raabe.de