

Kurzfassung der Masterarbeit

Name	Karen Popa
Firma	
Studiengang (MAS HRM Nr.)	MAS HRM45
Abschlussjahr	2015
Titel der Masterarbeit	Einführung und Integration von neuen Mitarbeitenden: Von Beginn an die Weichen richtig stellen Wie eine effektive Einführung die Basis für langfristige Leistungsfähigkeit und Motivation am Beispiel eines HR Service Centers
BetreuerIn	Prof. Dr. Anita Graf
Vertraulich (ja/nein)	Ja. Die Arbeit wurde als vertraulich deklariert und ist nicht zur Veröffentlichung freigegeben.

Ausgangslage / Problemstellung

Eine hohe Personalfluktuation führt zu wiederholtem Verlust von Know-how und einem wiederkehrender Einführungsbedarf neuer Arbeitskräfte. Der vorrangige Effekt, den ein standardisiertes Einarbeitungsprogramm mit sich bringen würde, wäre eine effiziente, schnelle Weitergabe von Wissen. Das würde ermöglichen, die Arbeitsleistung eines neuen Mitarbeitenden so schnell wie möglich und mit voller Wertschöpfung zum Einsatz zu bringen. Das verbessert das Arbeitsklima, die Zusammenarbeit und die Harmonie am Arbeitsplatz und kann so einen frühen Austritt vermeiden, wodurch die Fluktuation deutlich reduziert werden könnte und ressourcenschonenderes, effizienteres Arbeiten an gemeinsamen Aufgaben ermöglichen würde.

Ziele

Das Hauptziel dieser Arbeit ist es, die Einführung in einem Umfeld wie die eines HR Service Centers so zu verbessern, dass neue Mitarbeitende rasch voll leistungsfähig sind und langfristig zu guten Leistungen motiviert werden. Damit sinkt das Risiko negativer Folgen aus einer ungenügenden Einführung.

Nutzen

Der Einführungsprozess wird optimiert und der Erfolg durch vordefinierte Kriterien gemessen. Dadurch sollen künftige Mitarbeitende von Anfang an besser an das Unternehmen gebunden und in das Arbeitsumfeld integriert werden. Ihr Potential wird besser ausgeschöpft und langfristige Motivation führt zu einer höheren Qualität des Betriebsergebnisses. Mit dieser Arbeit soll die Bedeutung einer erfolgreichen Einführung deutlich gemacht werden. Unternehmen mit einem vergleichbaren HR Service Center haben die Möglichkeit, Parallelen zu ziehen und Ansätze aus dieser Arbeit zu verwenden. Durch Handlungsempfehlungen haben sie die Chance, geeignete Massnahmen zu treffen, um ihr

Einführungskonzept so zu gestalten, dass ein erfolgsversprechender psychologischer Vertrag entstehen kann.

Vorgehen und methodische Schritte (wissenschaftliche Methoden)

Aktuelle Theorie zum Thema Einführung und Integration wurde durch Recherche in der Literatur zusammengetragen und Begrifflichkeiten erklärt. Danach folgte eine empirische Studie bezogen auf die Einführung und Integration neuer Mitarbeitenden im HR Service Center. Bedürfnisse und Messkriterien für den Erfolg wurden mit den verantwortlichen Personen definiert und bildeten die Basis für ein neues Konzept, das dann implementiert wurde. Drei Monate nach Prozessbeginn wurde der Erfolg gemessen und zum Schluss ein Fazit zum Erfolg abgegeben.

Ergebnisse / Interpretation

Der Einführungsprozess wurde durchleuchtet und speziell auf die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Messkriterien und regelmässige Überprüfung des Prozesses sollen in Zukunft sicherstellen, dass der Prozess stets aktuell bleibt und seinen Zweck erfüllt. Wichtig sind dabei die Sensibilisierung von Führungskräften auf das Thema Einarbeitung und der bewusste Umgang mit dem Thema psychologischer Vertrag. Dies soll nebst dem Einarbeitungsplan auch ein Thema für Führungskräfte werden und neben anderen Management-Themen einen Platz haben.

Umsetzungsvorschläge / Schlussfolgerungen

Die Einarbeitung und Integration liegt in der Verantwortung der Führung. Deren Disziplin ist massgeblich für den Erfolg dieser Einarbeitung entscheidend. Um dies zu gewährleisten wird empfohlen, die Einarbeitung zukünftig in internen Führungskursen einzubinden und ein entsprechendes Kapitel in das Personalhandbuch zu eröffnen. Ebenso sollen die Bedürfnisse regelmässig kontrolliert und angepasst werden. Struktur, Einheitlichkeit aber auch Flexibilität sind der Erfolgsschlüssel für jede Art von Unternehmen.