



Foto: Alexandra Koch - Pixabay

Jobeinstieg im Homeoffice

Wie Corona das Onboarding verändert hat

Dr. Katrin Krömer, Leiterin Personal- und Führungskräfteentwicklung,
Deutsche Bahn AG, Berlin

Jedes Jahr starten tausende neue Mitarbeiter*innen ihren Job bei der Deutschen Bahn und das wird auch in den kommenden Jahren so bleiben. Allein im vergangenen Jahr holte die DB rund 25.000 neue Kolleg*innen an Bord. Für all diese Neueinsteigenden gilt es, das Ankommen im Konzern möglichst reibungslos zu gestalten. Denn der Erfolg eines guten Onboardings ist entscheidend dafür, wie sich diese neuen Kolleg*innen im Konzern integrieren, ihre Aufgaben und Rolle verstehen, um so schnell ihr volles Leistungspotenzial entfalten zu können.



Willkommen bei der DB, Hans-Peter Wohlgemuth!

1. Mündliches Angebot angenommen → 2. Vertrag versandt → 3. Vertrag unterschrieben zurück → 4. Für Ihren ersten Arbeitstag → 5. Für Ihren Einstieg

Hallo Hans-Peter Wohlgemuth, wir freuen uns, dass Sie hier sind!

Dies ist Ihr persönliches Willkommensportal. Hier geben wir Ihnen erste Einblicke in die DB und in das, was wir tun, um Sie an Bord zu holen.

Zudem stellen wir Ihnen hier nützliche Links sowie wichtige Kontakte und Informationen zur Verfügung, mit denen Sie sich auf Ihren ersten Tag vorbereiten können und die Ihren Einstieg erleichtern sollen.

Einige Inhalte sind von Anfang an verfügbar, während andere erst zu späteren Zeitpunkten freigeschaltet werden. Sie erhalten jeweils eine E-Mail, wenn wir neue Inhalte in Ihr Willkommensportal hochgeladen haben.

Jeden Freitag: Die wichtigsten Ereignisse der Woche bei der DB (Links im PDF nur zugänglich über DB-verwaltete Endgeräte)

WELT DIE WOCHE
jetzt lesen

Wichtige Kontakte
Nützliche Links

Martin Seiler: "Willkommen bei der DB!"
Vorstand Personal und Recht Deutsche Bahn AG.

Welcome video Martin

Copyright © 2020. Alle Rechte vorbehalten. | Datenschutz und Impressum | Deutsch

Startseite des Willkommensportals zur Begleitung von Neueinsteigenden

Quelle: Deutsche Bahn AG

In einer Zeit, in der eine Vielzahl der Mitarbeitenden pandemiebedingt im Homeoffice arbeiten, stellt sich die Frage, wie eine erfolgreiche Einarbeitung von Zuhause gelingen kann. Die Deutsche Bahn hat ihre Onboardingprozesse überprüft und an die veränderten Rahmenbedingungen angepasst sowie kontinuierlich neue Ansätze entwickelt, um Neueinsteigende, Führungskräfte und Kolleg*innen bei ihrem virtuellen Start bestmöglich zu unterstützen.

Willkommen 2.0: transparent und digital

Ob Auszubildende, Absolventen, Berufserfahrene oder Führungskraft: Jede*r hat ganz eigene Erwartungen in Hinblick auf den Jobeinstieg. Der erste Tag ist für neue Mitarbeiter*innen meist mit Nervosität und Unsicherheiten verbunden. Jetzt kommt noch die Ungewissheit hinzu, wie dieser Start „virtuell“ erfolgen kann. Wie kann es funktionieren, das neue Arbeitsumfeld, die Arbeitsabläufe oder die neuen Kolleg*innen online kennenzulernen?

Bereits vor der Corona-Pandemie hatte die Deutsche Bahn einen wichtigen Schritt in Richtung digitalisiertem Pre- und Onboarding gemacht: Seit 2019 werden Neueinsteigende und interne Wechselr*innen mit dem Willkommensportal während der Einstellung und der ersten Monate an Bord digital begleitet. Das Willkommensportal wird automatisch nach der Annahme des mündlichen Vertragsangebotes freigeschaltet

und eine Mail mit den Zugangsdaten an die Neueinsteigenden verschickt. Diese können sich nun über die DB als ihre neue Arbeitgeberin informieren und sich mit den zukünftigen Aufgaben und dem Einstieg ins Unternehmen noch vor dem ersten Arbeitstag auseinandersetzen. Zudem erhalten sie während des Einstellungsprozesses regelmäßige Updates zum aktuellen Stand der Vertragserstellung und eine Rückmeldung, sobald der unterzeichnete Vertrag angekommen ist. Vor dem ersten Arbeitstag kann die einstellende Führungskraft auch eine persönliche Nachricht sowie zusätzliche Informationen hinterlegen und so die wichtigsten Fragen zum Einstieg beantworten.

Zum Einstieg und in den folgenden Monaten werden sukzessive weitere Informationen, wie zum Beispiel relevante Plattformen sowie interessante Netzwerke, dazugeschaltet, die bei der Orientierung im DB-Konzern beziehungsweise im neuen Geschäftsfeld helfen. Ein wichtiges Puzzlestück für die Vermittlung von Einstiegswissen ist das Social Intranet „DB Planet“. Um sich hier zurechtzufinden, wird im Willkommensportal dazu eingeladen, die Erkundung des Intranets von der Seite „Neu im Konzern“ aus zu beginnen.

Dort finden Neueinsteigende einen Überblick über allgemeine Startinformationen (unter anderem der Unternehmensstrategie (Starke Schiene), den Werten und der Kultur, der Aufbauorganisation des Konzerns sowie den gängigen Systemen), zielgruppenspezifisches Einstiegswissen, wie zum Beispiel spezifische



Die Willkommenskarten:
spielerisch neue
Mitarbeitende begrüßen
und im Team integrieren

Quelle: Deutsche Bahn AG

Weiterentwicklungsmöglichkeiten, relevante Communities und Netzwerke, die sie für einen gelungenen Start bei der DB benötigen. Eine Vielzahl der hier aufgezeigten Onboarding-Instrumente lassen sich auch virtuell anwenden.

Willkommenskarten: spielerisch vom neuen Team begrüßt werden

Der wichtigste Aspekt im Onboarding bleibt auch zu Corona-Zeiten der persönliche Kontakt. In den meisten operativen Bereichen bei der Bahn, wie beispielsweise der Fahrzeuginstandhaltung, der Zugbegleitung oder bei angehenden Triebfahrzeugführer*innen, findet das Onboarding unter Einhaltung von Hygieneregeln und mit Abstand weiterhin persönlich und vor Ort statt. Da der Einstieg in eine neue Tätigkeit bei der DB für viele Quereinsteigende mit einer mehrmonatigen Ausbildung beginnt, ist hier Teambildung in der Ausbildungsgruppe in Präsenz für die ersten gemeinsamen Ausbildungstage unerlässlich, bevor es dann in virtuelle Lernabschnitte geht.

In den administrativen Bereichen erfordert die Gestaltung mehr Planung. Begegnungen mit Kolleg*innen im Büro entfallen, zufällige Treffen auf Fluren oder gemeinsame Pausen finden nicht statt. Eingeführte Austausch- und Vernetzungsangebote für Neueinsteigende, wie zum Beispiel spezifische „Working out Loud“-Circle für Neueinsteigende oder verschiedene konzernweite Austauschplattformen helfen dabei, miteinander in Kontakt zu kommen und sich gegenseitig bei Themen rund um den Einstieg zu unterstützen.

Eine Beziehung zu den Kolleg*innen aufzubauen, ist und bleibt für alle Neueinsteigenden wichtig für die

Motivation und langfristige Zufriedenheit im Job, aber auch für die Employee Experience insgesamt und letztlich die Mitarbeitendenbindung. Quasi spielerisch unterstützen die „Willkommenskarten“ dabei, eine Beziehung im Team aufzubauen und sorgen so für ein gutes Ankommen und unkompliziertes Kennenlernen im Team. Die Karten können gedruckt an Teammitglieder verschickt oder als digitale Karten per Mail genutzt werden. Sie enthalten kleine Aufgaben oder Anregungen für den Austausch miteinander, wie zum Beispiel die Einladung zu einem virtuellen Kaffee, dem Angebot, wichtige Fachbegriffe oder bahnspezifische Abkürzungen zu erklären, oder nützliche Seiten im Intranet zu zeigen.

Jedes Teammitglied kann so auf einfache Weise wichtige Tipps für den Arbeitsalltag teilen und einen authentischen Eindruck des neuen Arbeitsumfeldes vermitteln. Erste Kontakte kommen zustande, welche das Ankommen im neuen Job und in den täglich anfallenden Aufgaben erleichtern. Bei fachlichen Fragen oder sonstigem Unterstützungsbedarf fällt es dadurch leichter, den Kontakt zu Kolleg*innen zu suchen.

DB Welcome: virtuelle Stellwerksbesichtigungen und Lernen im Onboarding

Im zentralen Onboarding-Seminar „DB Welcome“ geht das Lernziel über die Wissensvermittlung hinaus: Ankommen, Verstehen, Wertschätzung, Netzwerken und Employer Branding sind hier die Inhalte. Zu Beginn der Corona-Pandemie wurde das Seminar innerhalb kürzester Zeit auf ein virtuelles Format umgestellt. Hier erhalten Teilnehmende konkrete Informationen zum Unternehmen, wie zum Beispiel zur Geschichte

der DB. Auch eine virtuelle Stellwerksbesichtigung hilft dabei, den Systemverbund der DB besser zu verstehen. Im Seminar bekommen die Teilnehmenden nun auch die Möglichkeit, erste Erfahrungen in der Anwendung digitaler Meeting-Tools und der virtuellen Zusammenarbeit bei der Bahn zu sammeln. Darüber hinaus lernen die Neueinsteigenden Kolleg*innen aus den verschiedensten Bereichen kennen und vernetzen sich frühzeitig konzernweit.

Auf der DB-internen Weiterbildungsplattform „DB Lernwelt“ werden zudem Lern-Nuggets in Form von Videos, Tutorials oder kurzen Webinaren zu zahlreichen Themen angeboten. Ohne langwierige Anmeldeverfahren können sich Neueinsteigende bedarfsorientiert und zeitlich flexibel wichtige Inhalte zu kulturellen Themen, dem Umgang mit verschiedenen Tools, oder weiteren (firmenspezifischen) Themen auch im Homeoffice aneignen.

Patenprogramm: virtuelle und persönliche Unterstützung

Bei der DB muss niemand allein starten! Neben dem Kontakt zu den Teamkolleg*innen und der Führungskraft werden den Neueinsteigenden bei der Bahn zusätzlich Paten zur Seite gestellt. Besonders in Zeiten des remote work ist es wichtig, das soziale Onboarding zu vertiefen. Bereits seit 2019 ist das Patenprogramm ein Bestandteil des Onboardings. Die Pat*innen sind Ansprechpartner*innen vor allem für persönliche Fragen innerhalb der Bahnwelt. Sie teilen ihre Erfahrungen und Kenntnisse in informellen Regeln und gelebter Kultur und lassen sich, auch virtuell, über die Schulter schauen. Die Pat*innen-Tandems verabreden sich zu (virtuellen) Terminen oder tauschen sich telefonisch aus. Im Homeoffice zu arbeiten, stellt viele Mitarbeiter*innen gerade in der Einarbeitungsphase vor zusätzliche Herausforderungen. Hier hat sich gezeigt, dass der Kontakt zu den Pat*innen eine wertvolle Unterstützung darstellt und nicht selten entstehen sogar Freundschaften über den Job hinaus.

Nachwuchskräfte: Wissen durch Quiz

Auch in Zeiten von Corona will die Bahn rund 5.000 Azubis, Dual Studierende und Teilnehmende am Berufsvorbereitungsprogramm „Chance plus“ in 2021 an Bord holen. Zum Vergleich: Im vergangenen Jahr sind gut 4.700 junge Talente bei der DB ins Berufsleben gestartet. Bei der DB beginnt Bindung und Wissensvermittlung bereits vor dem ersten Ausbildungstag: Um auch neuen Nachwuchskräften den Einstieg im Konzern zu erleichtern, hat der Konzern zusätzlich zum digitalen Onboarding neue Ansätze entwickelt. Wie alle Neueinsteigenden erhalten auch die Nachwuchskräfte ab dem Zeitpunkt der mündlichen Vertragszusage bis zum Start ihrer Ausbildung beziehungsweise ihres Studiums automatisierte E-Mails, die alle relevanten Informationen zum Arbeitgeber



*DB Welcome:
Mit Einfallsreichtum
und Kreativität gelingen
virtuelle Onboarding-
Veranstaltungen*

Quelle: Deutsche Bahn AG

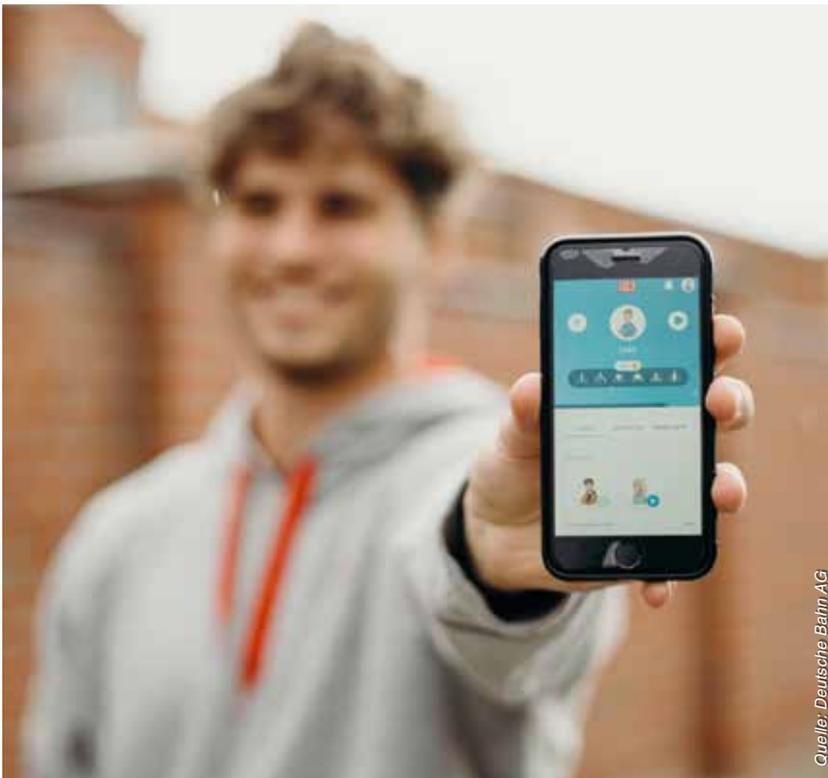
Deutsche Bahn sowie zu den Nachwuchsprogrammen beinhalten. Das digitale Onboarding wurde bewusst an die junge Zielgruppe angepasst. Die Kommunikation ist dadurch barrierefrei und ermöglicht schon vor dem Start eine Bindung zum neuen Arbeitgeber. Denn zwischen Bewerbung und Beginn bei der Bahn können mehrere Monate liegen.

Besonders ist, dass die Nachwuchskräfte vor Ausbildungsstart am Online-Quiz „DB von Dir“ teilnehmen können. Durch die Beantwortung von Fragen haben sie die Chance, die DB in ihren verschiedenen Facetten besser kennenzulernen, Punkte zu sammeln und anschließend in einem Onlineshop, zum Beispiel für ein DB-Pullover, DB-Longsleeve oder DB-Shirt mit Bahn-Logo, einzulösen. Bei „DB von Dir“ handelt es sich nicht nur um ein spielerisches Kennenlernen, sondern das Quiz versteht sich auch als eine Employer Retention-Maßnahme. Diese trägt zur nachhaltigen Bindung bei und stärkt durch das gemeinsame „Look&Feel“ bei der konzernweiten Begrüßungsveranstaltung das Zusammengehörigkeitsgefühl der Nachwuchskräfte.

Diese Maßnahmen schaffen jedoch nur die Grundlagen: Ein gutes Onboarding und eine längerfristige Bindung beruhen vor allem auf persönlichen Gesprächen und Interaktionen. Die ersten Ausbildungswochen sind daher entscheidend für eine erfolgreiche Integration der Nachwuchskräfte in die Eisenbahner-Familie. Es steht viel auf dem Programm: Neben der konzernweiten Begrüßungsveranstaltung, bei der unter anderem der Vorstand die Nachwuchskräfte begrüßt, werden sie in ihrem Ausbildungsbetrieb herzlich willkommen geheißen. In den ersten Wochen und Monaten nehmen die Auszubildenden am Seminar „Mein Start in die Berufsausbildung“ bei DB Training teil, das neben übergreifenden Themen rund um den Ausbildungsalltag vor allem die Themen „Lernen lernen“ und „digitales Lernen“ behandelt sowie auch die Vernetzung untereinander ermöglicht.



*Onboarding in Zeiten von Corona
ist anders, aber anders gut!*



Quelle: Deutsche Bahn AG

Mit virtuellem Quiz junge
Talente an Bord holen

Onboarding: virtuell anders gut

Covid 19 hat das Leben aller Menschen auf den Kopf gestellt. Die Beschränkungen und ihre Auswirkungen sind nicht nur im Privaten spürbar, sondern führen auch im Berufsleben zu fundamentalen Veränderungen. Aber Corona hat eben auch die erforderlichen Anpassungen und Potenziale insbesondere in Hinblick auf die Digitalisierung aufgezeigt. Mit der Aktion „Endgeräte für Alle“ hat die Deutsche Bahn auch fast alle operativen Mitarbeitenden mit digitalen Endgeräten ausgestattet und im administrativen Bereich mit Office 365 und Teams eine tolle technische Grundlage für die digitale Zusammenarbeit geschaffen.

Und: Nie waren Mitarbeiter*innen aufgeschlossener gegenüber digitalen Lösungen für die gemeinsame Arbeit. Diese Bereitschaft, sich auch im Onboarding auf eine virtuelle Zusammenarbeit einzulassen, hat dazu beigetragen, dass vermehrt digitale Formate bei der Deutschen Bahn angeboten und angenommen

werden. Durch die Digitalisierung und die Erweiterung der Onboarding-Angebote können Neueinsteigende auch aus dem Homeoffice heraus gut in das Unternehmen und ihren Job integriert werden. Vor allem MS Teams hilft während der Pandemie enorm und ermöglicht es, Kolleg*innen digital über die Schulter zu gucken und in der Einarbeitung von Zuhause aus nicht nur auf der Tonspur eines Telefonats angewiesen zu sein.

Für die operativen Bereiche hat das Onboarding zumeist vor Ort unter Einhaltung der Hygieneregeln stattgefunden. Durch die Pandemie wurden virtuelle Zusatzangebote wie zum Beispiel DB Welcome oder DB Lernwelt geschaffen, und das Onboarding wurde in Teilen flexibilisiert und virtualisiert – so, wie es der Rahmen zulässt.

Ausblick

Mit Corona hat sich das Onboarding verändert und es hat sich gezeigt, dass es sich nicht um vorübergehende Änderungen handelt. Aktuelle Befragungsergebnisse aus den Umfragen zum Onboarding-Prozess bestätigen dies. Wenn alle Aspekte ineinandergreifen und alle Beteiligten aktiv am Onboarding neuer Mitarbeitender mitwirken, wird es auch weiterhin gelingen, neue Beschäftigte gut an Bord zu holen und herzlich willkommen zu heißen.

Zukünftig wird es entsprechend der gesamten Weiterentwicklung der Zusammenarbeit im sogenannten „Neuen Normal“ auch wieder Präsenzelemente im Onboarding geben. Manche virtuellen Formate haben sich jedoch gut bewährt und es wurden damit sogar mehr neue Kolleg*innen erreicht. Insofern wird es zukünftig weiterhin eine gute Mischung hieraus geben. Die Deutsche Bahn wird das Onboarding auch über die Zeit der Corona Pandemie hinaus kontinuierlich weiterentwickeln und nicht aufhören zu prüfen, wie es dieses ständig weiter optimieren kann. ■

Lesen Sie auch

**Einfluss der Digitalisierung auf
Berufsprofile und Qualifizierung der DB**

Deine Bahn 7/2021

**Überraschender Boost für neue
Formen des Lernens**

Deine Bahn 12/2020

**Warum Corona DB-Nachwuchskräfte
nicht ausbremst**

Deine Bahn 9/2020

Vorstellungsgespräche im Wohnwagen

Deine Bahn 1/2020