

ERFOLGREICHES REBOARDING: STARTKLAR FÜR (ZURÜCK)KOMMENDE MITARBEITER



Die Hintergründe

Reboarding hat eine immer höhere Relevanz. Einige Gründe:



Job-Auszeiten
(z.B. Elternzeit, Sabbatical oder Krankheit)



Um- oder Restrukturierungen
(neues Team oder neuer Job)



Temporäre Tätigkeiten
(z.B. Auslands-, Projekt- oder Remote-Tätigkeit)



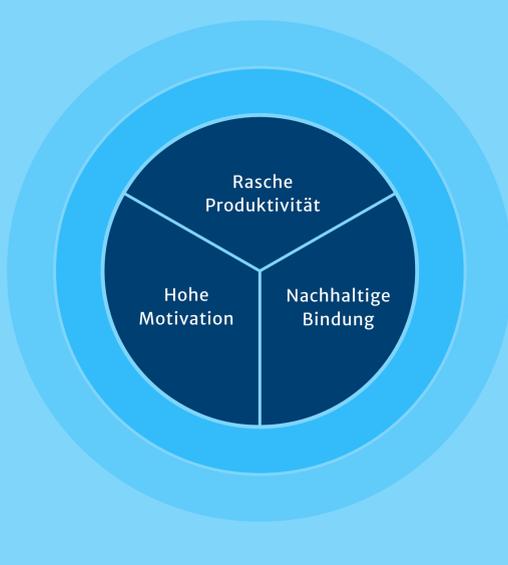
Rückkehr
(z.B. von anderem Arbeitgeber)



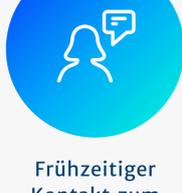
Die Praxis



Das Ziel



Die Erfolgsfaktoren



Frühzeitiger Kontakt zum Mitarbeiter



Frühzeitiger Einbezug in Aufgaben & Projekte



Rechtzeitige Vorbereitung des Arbeitsplatzes



Wirksame fachliche Einarbeitung



Gezielte soziale Integration



Die Umsetzung

Das Reboarding startet ca. 1–3 Monate, bevor der Mitarbeiter seine neue Tätigkeit (wieder) aufnimmt. Bereits geklärt sein sollte, wann, wo und in welchem Umfang der Mitarbeiter zurückkommt.

Die Phasen des Reboardings:

Preboarding

In der Zeit ab Kontaktaufnahme bis zum 1. Arbeitstag sollte der Reboardee bereits willkommen geheißen, regelmäßig mit relevanten Informationen versorgt werden und offene Fragen geklärt sein. Das wirkt sich positiv auf Vorfreude und Motivation aus.

Einarbeitung & Integration

In den Wochen nach dem ersten Arbeitstag geht es vor allem um die intensive fachliche Einarbeitung und soziale Integration. Hier stehen die nachhaltige Wiedereingliederung & Vernetzung im Team sowie das schnelle Erreichen der Produktivität im Fokus.

Orientierung

Die ersten Arbeitstage sollten vor allem zum Austausch genutzt werden um die beidseitige Erwartungshaltung zu besprechen und dieser auch gerecht zu werden. So kann das Aufgabengebiet des Reboardees definiert, ein genauer Plan aufzeichnet und erste Aufgaben vergeben werden.



Begleitend Wichtig

Während des gesamten Reboardings sind wichtig:

Wertschätzung vom Chef bzw. Leader



Technologische Unterstützung
(Einarbeitungsplan, Kommunikation & Workflows)



Begleitende Personen



Regelmäßiges Feedback vom Team

