



# SCHÖN, DASS DU DA BIST!

## Erfolgreiches Onboarding an der Schule21

«A person who feels appreciated will always do more than what is expected.» Menschen wollen dort bleiben, wo sie sich wertgeschätzt und bedeutsam fühlen. Frei nach dem Motto: «Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck», werden neue Lehrpersonen in der Schule21 strukturiert und mit viel Wertschätzung willkommen geheissen. Neue Lehrpersonen fallen hier nicht ins kalte Wasser, sondern werden vom ersten Tag an als Teil der Mannschaft angesehen. Ist das Jobangebot auch seitens der neuen Lehrperson angenommen, beginnt auch schon die Onboarding-Reise, und der Prozess kann in Gang kommen. Das Onboarding führt vom Tag des ersten Kennenlernens zum ersten Arbeitstag und schliesslich schrittweise zu einer Eigenständigkeitsphase bis hin zum Ende der ersten 100 Tage, wo die letzte Phase des Prozesses eingeläutet wird.

Häufig führen Schulen den Onboarding-Prozess bereits instinktiv und mit den richtigen Ansätzen durch. Dennoch gibt es bisher keine einheitlichen Richtlinien, nach denen sich Schulen orientieren können. Ein moderner Onboarding-Prozess an der Schule21 orientiert sich an den «five I»: Impression, Induction, Integration, Immersion und Independence. Dieses Konzept sollte jeder Schule, die sich dahingehend noch weiterentwickeln möchte, das nötige Rüstzeug bieten.

#Impression: Wie kann man als Schule einen guten ersten Eindruck vermitteln?

Vorbereitung ist der Schlüssel zum Erfolg: Frühzeitige Informationen und Kommunikation von Beginn an zeigen, dass man als Schule organisiert ist und vor allem, dass man sich auf die neue Lehrperson freut. Eine persönliche Begrüssung in Kombination mit ein oder mehreren Einführungstagen, wo viele Austauschmöglichkeiten geboten werden, lohnt sich!

#Induction: Eine Checkliste mit einem Zeitplan gehört zur Standardausrüstung für die Schulleitung, und man fühlt sich als neue Lehrperson sicher und gut unterstützt. Es ist hilfreich, wenn so viele Dokumente wie möglich vor dem ersten Arbeitstag ausgefüllt werden können (online). Nicht vergessen sollte man: IT-Zugänge schaffen, E-Mail-Verteiler aktualisieren, Passwörter und Kopiercodes bereitstellen, Postfach und Klassenzimmer zuteilen, Beschriftungen an der Klassenzimmertüre anbringen usw. So könnte eine Checkliste für die Schulleitung aussehen.

#Integration: Die ersten zwei Wochen sind entscheidend! Zeit zum Kennenlernen muss zur Verfügung gestellt werden, bevor der Alltagsstress über alle hereinbricht und Austauschzeit Mangelware wird.

BIRGIT FAULAND



- IMPRESSION: BESONDEREN EINDRUCK HINTERLASSEN
- INDUCTION: EINFÜHRUNG FRÜHZEITIG PLANEN
- INTEGRATION: ZEIT ZUM KENNENLERNEN GEBEN
- IMMERSION: «JOB SHADOWING» ERMÖGLICHEN
- INDEPENDENCE: BEGLEITETE EIGENSTÄNDIGKEIT



«Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck!»

Ein wichtiger Teil des Onboarding-Prozesses sind Mentorinnen und Mentoren: Schon bevor die neue Lehrperson ankommt, wird sie von diesen kontaktiert. Im Idealfall sind das Kolleginnen oder Kollegen, mit denen die neue Lehrperson viel zu tun haben wird und die schon länger an der Schule sind. Die Mentorinnen und Mentoren werden von der Schulleitung eingearbeitet und mit den wichtigsten Informationen vertraut gemacht. Sie steuern durch ihr offenes Ohr und ihre Hilfestellungen viel zum Onboarding-Prozess bei. Mentorinnen und Mentoren sollten deshalb im Arbeitspensum eine Entlastung für ihren Einsatz erhalten.

#Immersion: «Es braucht ein ganzes Dorf, um ein Kind grosszuziehen.» Ziel ist es, dass das komplette Team am selben Strang zieht und beim Onboarding-Prozess mithilft. Es hilft ungemein, wenn alle stets offen für Fragen sind und «Job Shadowing» (d. h. Begleitung von Kolleginnen und Kollegen über einen oder mehrere Tage) oder kollegiale Hospitationen regelmässig stattfinden. So können gewisse Strukturen, interne Abläufe und vor allem die Schulkultur, welche erst im Alltag richtig sichtbar wird, erlebt werden. Besonders bewährt hat sich «Job Shadowing» bereits vor dem Arbeitsantritt.

KOLLABORATIVES IDEENPOOL FÜR  
UMSETZUNGSIDEEN ZUM ONBOARDING VON  
UND FÜR SCHULLEITUNGEN:

[HTTPS://PADLET.COM/ONBOARDINGAUSTAUSCH/8EB2EHRQK45D76Q3](https://padlet.com/onboardingaustausch/8EB2EHRQK45D76Q3)

#Independence: Nachdem die Lehrperson erfolgreich begrüsst wurde und die ersten Wochen vorüber sind, arbeitet diese nun vermehrt autonom: die Eigenständigkeitsphase beginnt. In dieser Phase tauchen oft erst viele organisatorische

Fragen auf. Es ist wichtig, dass der Onboarding-Prozess jetzt nicht stillsteht! Für diese Phase ist ebenfalls vorgesorgt und die drei Säulen der Kommunikations- bzw. Informationsquellen kommen zum Einsatz.

Konsistente Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg: die Einarbeitungsphase geht weit über den ersten Monat hinaus. Zu Beginn werden wöchentliche oder zweiwöchentliche Treffen mit den Mentorinnen und Mentoren festgelegt. In diesen Meetings wird festgestellt, ob es Probleme gibt oder ob Fragen beantwortet werden können. Die Anzahl der Meetings verringert sich, je länger die neue Lehrperson an der Schule ist. Auch als Schulleitung plant man anfangs einmal pro Woche einen kurzen «Check-In» ein. Dies wird eher zwanglos gehalten und fördert so die authentische Kommunikation miteinander.

Spätestens nach den ersten 100 Tagen im neuen Job wird ein Mitarbeitergespräch organisiert. Dies findet nicht nur mit der Schulleitung statt; es sind auch die Mentorinnen und Mentoren oder das Team, welches für das Onboarding an der Schule zuständig ist, dazu eingeladen. Ziel ist es, dass alle Beteiligten den Prozess evaluieren, Probleme oder noch offene Fragen ansprechen und in einem ungezwungenen Rahmen den Onboarding-Prozess weiterentwickeln. Man kann das Gespräch auch nutzen, um die ersten Monate Revue passieren zu lassen und Feedback zur geleisteten Arbeit zu geben.

#### WIE KANN DAS ONBOARDING-ERLEBNIS DEN NEUEN LEHRPERSONEN IN ERINNERUNG BLEIBEN?

- Ob es sich um einen kleinen Restaurantgutschein handelt oder um ein praktisches Goodie, welches man täglich in der Schule benutzen kann: jeder liebt es, mit einem kleinen Willkommensgeschenk überrascht zu werden (z. B. USB-Stick mit Schullogo,



eine stabile Tragetasche oder personalisierte Stifte).

- In den ersten Wochen wird das Kollegium zu einem gemeinsamen Essen eingeladen: so lernt man sich als Team anders kennen.
- Lange Präsentationen am ersten Arbeitstag sollen vermieden werden. Gibt man ihnen stattdessen die wichtigsten Informationen kurz und knapp vor Ort und dann schriftlich mit nach Hause, reicht es für den ersten Tag. Aktiv die Schule kennenzulernen, beispielsweise mit einer Schnitzeljagd durch das Schulhaus für die wichtigsten Orte, wäre ein unvergesslicher Start und bleibt im Gedächtnis.
- Zugänge zum Intranet oder zu Clouds mit schulinternen Informationen und Abläufe (Aktivitäten im Jahreskreis, Kalender mit schon eingetragenen Meetings usw.) werden schon vor dem Einführungstag ausgesendet (Datenschutzklärung vorab nicht vergessen). Wer es sich schon vorab ansehen möchte, kann das bereits tun. So erspart man sich die eine oder andere Frage in den ersten Wochen.

Der Onboarding-Prozess stellt eine wichtige Erfahrung für die neuen Lehrpersonen dar. Wie professionell sie eingearbeitet werden, entscheidet über ihre Zukunft an der Schule mit. Je zeitnaher eine Lehrperson im Team aufgenommen wird und je besser sie die Abläufe kennt, desto höher ist die Chance, dass sie bleibt.

Wer den Prozess an seiner Schule optimieren möchte, sollte zuerst einen Blick auf das werfen, was bereits getan wird. Im nächsten Schritt überlegt man, welche Massnahmen zur Optimierung noch umgesetzt werden könnten. Was hat in den letzten Jahren gut funktioniert, wo hat es noch Potenzial nach oben gegeben? Wie auch immer es dann an Ihrer Schule21 wird: erfolgreiches Onboarding wird einen unmittelbaren Einfluss auf die Performance der Lehrpersonen haben und die Früchte Ihrer Arbeit werden bald zu sehen sein.

«Konsistente Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg.»

