A large group of people seated in rows, facing a speaker at a podium in a conference hall.

Neukonzeption des BMU- Onboardings

work
4Germany

unter der
Schirmherrschaft des
Chefs des
Bundeskanzleramt,
Prof. Dr. Helge Braun



DAS NEUE BMU- ONBOARDING

**BESCHÄFTIGTE IM MITTELPUNKT
EIN BMU/ZI 2 & W4G - PROJEKT**



PROJEKT

NEUKONZEPTION DES ONBOARDINGS NEUER BESCHÄFTIGTER

CHALLENGE

STATUS QUO NICHT MEHR ANGEMESSEN

Das Onboarding im BMU erfüllte nicht mehr die Standards einer modernen und motivierenden Einführung neuer Beschäftigter. Sich konstant verändernde Erwartungen und Rahmenbedingungen (z.B. Homeoffice) erforderten ein komplettes, scheuklappenfreies Neudenken des Onboarding-Prozesses zusammen mit Work4Germany.



DRINGLICHKEIT

VIELE NEU-EINSTELLUNGEN

In den kommenden Jahren werden viele Beschäftigte im BMU neu eingestellt, auch auf Grund des demographischen Wandels. Bereits aktuell waren die Prozesse nicht mehr ausreichend, um mit der größeren Anzahl an neuen Beschäftigten umzugehen. Gleichzeitig wird unter dem Stichwort „Employee Experience“ in immer mehr Studien bewiesen, wie elementar wichtig u.a. ein gelungener Onboarding-Prozess für Beschäftigten-Bindung und -Motivation ist.



METHODIK

MIT AGILEN METHODEN NUTZER*INNEN-ORIENTIERT UND ERGEBNISOFFEN ARBEITEN

TEAM

INTERDISZIPLINÄR UND AUF AUGENHÖHE

Um das Onboarding kreativ und effizient zu überarbeiten, wurde ein interdisziplinäres Team aus 6 BMU Beschäftigten und einem Work4Germany Fellow zusammengestellt. Unterschiedliche Perspektiven und Kompetenzen kamen im Team unabhängig von Laufbahngruppe und Position auf Augenhöhe zusammen, z.B. Quereinsteiger*innen, Verwaltungswissenschaftler*innen und ein Methoden-Coach.



VORGEHEN

MITARBEITENDEN-ZENTRIERT, ERGEBNISOFFEN UND AGIL

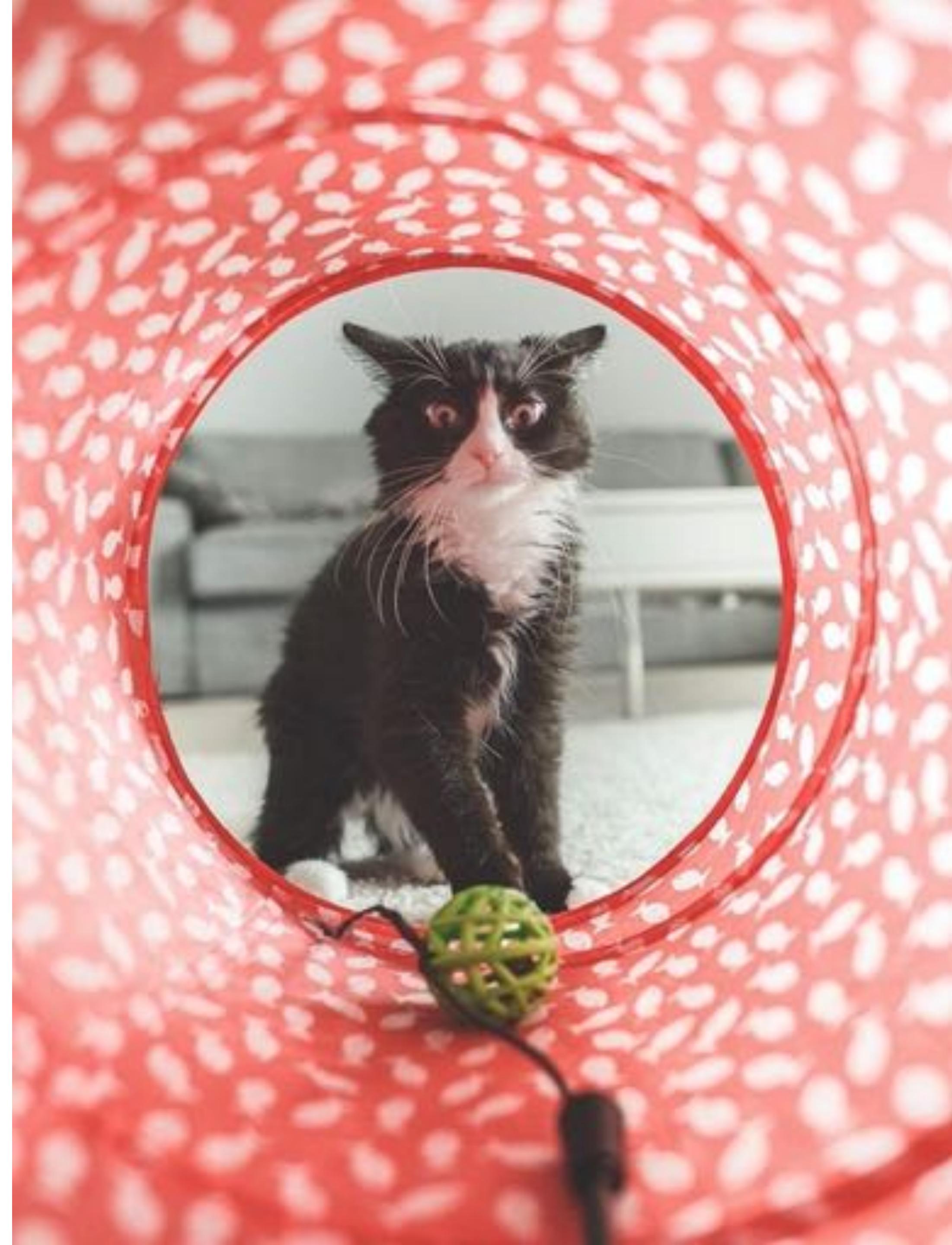
Wir haben mit Innovations- und agilen Projektmanagement-Methoden gearbeitet, u.a. Design Thinking und Kanban. Zum Beispiel wurden Beschäftigte der letzten Jahre mit ihren Erfahrungen in die Neugestaltung direkt einbezogen - und durch konstantes Feedback dieser Nutzer*innen-Gruppen haben wir unser Konzept iterativ überarbeitet.



TOOLS

REMOTE UND DIGITAL

Mit Team-Mitgliedern an unterschiedlichen Dienstsitzen (Berlin und Bonn) sowie COVID19-Restriktionen waren Meetings und Workshops mit physischer Anwesenheit nur selten möglich. Stattdessen haben wir uns in Videokonferenzen (Jitsi) getroffen, auf virtuellen Whiteboards (Mural) gearbeitet und Chat-Plattformen als Alternative zur Team-Kommunikation via Email getestet (Wire).



Methodisches Vorgehen: Auszug

>30 qualitative Interviews mit neuen Beschäftigten der letzten Jahre, inkl. aller Laufbahngruppen und Abteilungen

Projekt Kick-Off



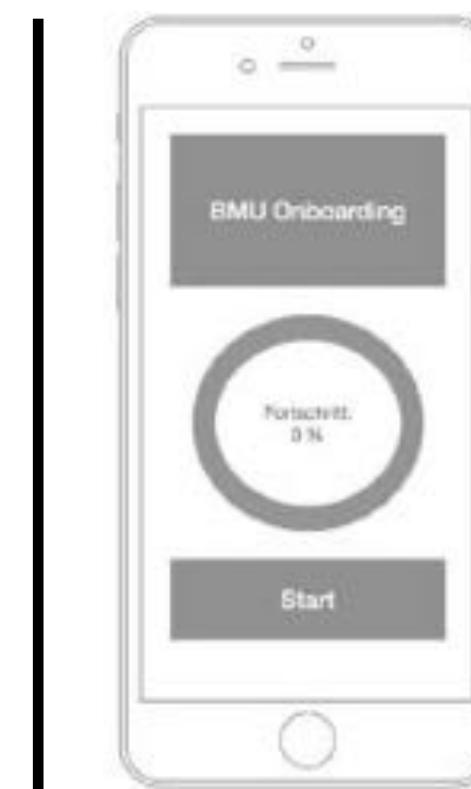
Teambuilding



Kreativ-Workshops zur Ideenfindung und Erstellung Grobkonzept



Ableitung von Maßnahmen und Start der agilen Umsetzung



Anpassung von Ideen und Prototypen



Einsammeln des Feedbacks von neuen Beschäftigten (anonym)

Vertesten von Konzeptideen und Erstellung von Prototypen

Rollout erster Maßnahmen



Konzept-Verfeinerung

ERGEBNISSE

EIN MODULARES, FLEXIBLES UND DIGITAL UNTERSTÜTZTES ONBOARDING-KONZEPT

INFORMATION

ALLE RELEVANTEN INFOS AN EINER STELLE ...

Bereits nach Vertragsunterschrift, aber noch vor ihrem ersten Arbeitstag, laden wir neue Beschäftigte auf eine PW-geschützte Internet-Website mit Begrüßungsvideo der Ministerin und ersten Informationen Beschäftigte ein digitales Einführungsportal im Intranet mit weiterführenden Informationen - verständlich aufbereitet, und an einer Stelle zusammengeführt.



MODULARITÄT

... AUFGETEILT IN EINZELNE KOMPONENTEN ...

Lerninhalte teilen sich auf in notwendige Basics und individuell belegbare Vertiefungsmodule. Angeboten werden Selbstlern-Inhalte (E-Learning Module, Erklärvideos) ebenso wie regelmäßig stattfinde Webinare und Workshops. Beschäftigte können zu vielen Themen flexibel und an ihren Bedürfnissen orientiert entscheiden, wann sie welche Inhalte konsumieren möchten.



MITEINANDER

... ERGÄNZT DURCH VERNETZUNG UND AUSTAUSCH ...

Das neue Onboarding legt einen starken Fokus auf sozialen Austausch. Neue Beschäftigte erhalten in den ersten Wochen eine*n Buddy, um gemeinsam das Haus zu erkunden. Außerdem werden alle Beschäftigten auf eine Chat Plattform (Wire) eingeladen und auf Wunsch für virtuelle Kaffeepausen mit Beschäftigten aus anderen Abteilungen eingeteilt. Ergänzt wird das Angebot durch mehrtägige, physische Einführungsveranstaltungen mit interaktiven Übungen.



WERTSCHÄTZUNG

... UND MIT EINEM GUTEN GEFÜHL.

Uns ist es wichtig, Beschäftigten früh zu spiegeln, welch` großen Impact sie im BMU auf brennende Zukunftsthemen haben. Dabei spielt jede*r Beschäftigte*r eine wichtige Rolle. Zum Austausch bieten wir unterschiedliche Netzwerke und Interessensgruppen. Auch unsere Führungskräfte bereiten wir mit Check-Listen und Best Practices auf die wertschätzende Einführung neuer Beschäftigter vor.



Neue BMU- Onboarding Journey: Auszug

1. Arbeitstag

On-/Preboarding: Passwort-
geschützte Website mit
Begrüßung und ersten Infos



Buddy-
Programm



Erklärvideos (Tool: mysimpleshow)
und E-Learning Module, z.B. zum
Kennenlernen der BMU-Services

Interaktive
Einführungsveranstaltung



...

...

Vertrags-
unterschrift

Wire™



Chat Plattform
(Tool: Wire)



Virtuelle Coffee
Breaks (Tool:
Mystery Coffee)



Onboarding
Check-Ins mit
Führungskraft



Individuelle
Vertiefungsmodule

LEARNINGS

AGILE PROJEKTE ALS INNOVATIONSTREIBER

SELBSTORGANISIERTE TEAMS

TEAMWORK MAKES THE DREAM WORK

Die Arbeit in kleinen, interdisziplinären Teams kann zu deutlich schnelleren Entscheidungen und innovativeren Projektergebnissen führen. Wichtig hierbei ist im Team die Arbeit auf Augenhöhe, unabhängig von Laufbahngruppen sowie die Team-Zusammenstellung nach komplementären Kompetenzen. Damit das Team schlagkräftig und mit Ergebnisverantwortung agieren kann, sind große Gestaltungsfreiheiten wichtig und Entscheidungsbefugnisse entsprechend vorab zu vereinbaren.

METHODISCHE UNTERSTÜTZUNG

AGILES ARBEITEN ERFAHRBAR MACHEN

Um die Potenziale von agilem Arbeiten in interdisziplinären Teams zu nutzen und in einen effizienten Arbeitsmodus zu kommen, ist methodische Unterstützung dringend notwendig. Noch heute verwechseln viel zu viele Personen agiles Arbeiten mit Willkür und Chaos - das Gegenteil ist der Fall. Agiles Arbeiten braucht Strukturen und Methoden, die schwer in Tages-Workshops o.ä. ausreichend vermittelt werden können. Teams benötigen konstant methodische Unterstützung, die es zu stellen gilt - am besten in House.

(DIGITALE) TOOLS

NOTWENDIGE INFRASTRUKTUR STELLEN

Kreatives Arbeiten benötigt eine adäquate Infrastruktur. Es braucht unbedingt Projekträume, Co-Working Spaces o.ä., ausgestattet mit sinnvollen Tools (Whiteboards etc.). Um auch remote erfolgreich arbeiten zu können, ist dringend die Anschaffung von Lizenzen für virtuelle Kollaborationstools erforderlich (virtuelle Whiteboards, Chatplattformen, verlässliche Videokonferenz-Software etc.). Die Tool-Landschaft muss dringend ausgebaut und Beschäftigten besser vermittelt werden - denn die Vorteile dieser Tools sind enorm.

RÜCKENDECKUNG

UNTERSTÜTZUNG AUF LEITUNGSEBENE BIETEN

Die Arbeit in agilen Projektteams verursacht zwangsläufig Reibung. Schnelle Entscheidungen in kleiner Runde, iteratives Arbeiten unter der Einbeziehung von Nutzer*innen sowie eine gelebte Fehlerkultur können außerhalb des Teams befremdlich wirken. Eine Unterstützung des Projekts und ein Verständnis für das Vorgehen ist auf Leitungsebene (AL, UAL) zwingend erforderlich, um Unterstützung bei dringenden Projektbedarfen (z.B. Tools) und übergeordneten Zuständigkeitsfragen zu sichern.

AUSBlick

VOM KLEINEN INS GROÙE

ZUKÜNFTIGE BEDÜRFNISSE

ERKENNTNISSE SYSTEMATISCH SKALIEREN

Auf der Projektebene ergibt sich der Bedarf, das erarbeitete Onboarding- und Fortbildungs-Konzept mit dem zukünftigen Erwerb einer modernen Learning Management Software digital zu unterstützen (z.B. für Organisation und Administration von Fortbildungen, eigene interaktive E-Learning Module).

Auf der Organisationsebene muss agiles Arbeiten für einen systematischen Einsatz stärker gefördert werden. Hierzu bedarf es der Etablierung von entsprechenden Organisationsstrukturen und strategische Personalentwicklungsinitiativen, um erforderliche Kompetenzen bei Beschäftigten aufzubauen und weiterzuentwickeln.









DANKE

FÜR DIE UNTERSTÜTZUNG

Großer Dank gilt dem gesamten Onboarding Projekt-Team sowie zahlreichen BMU-Referaten und Abteilungs- und Unterabteilungsleitungen für die Unterstützung des Projekts. Auch bedanken wir uns bei knapp 40 neuen Beschäftigten, einschließlich Führungskräften, der letzten Monate und Jahre, die uns für Interviews und als „Versuchskaninchen“ zur Verfestigung neuer Ideen zur Verfügung standen.

FRAGEN?

WIR FREUEN UNS AUF EINEN AUSTAUSCH



Heike Britz
BMU Projektleitung
[Email](#)



Jonas Böckmann
Work4Germany Fellow
[Email](#)

