



# Beschreibung des zentralen Onboarding Prozesses der Berger Logistik GmbH

Die Berger Logistik verfolgt mit dem zentralen Onboarding Prozess mehrere Ziele, von kurz- bis langfristig orientiert:

Es soll erreicht werden, daß

- hohe Anfangszufriedenheit bei dem neuen Mitarbeiter<sup>1</sup> über das neue Tätigkeitsfeld herrscht.
- keine Kündigung innerhalb der Probezeit oder der Befristung erfolgt.
- die Motivation, die Aufgabe langfristig auszuüben, durch die Willkommenskultur, die besonders im Onboarding Ausdruck findet, erlebbar und gesteigert wird.
- der neue Mitarbeiter sich in seinem sozialen Umfeld rasch sicher fühlt und seine Aufgaben somit bestens bewältigen kann.
- die Grundlage geschaffen wird, daß der neue Mitarbeiter sozial gut in sein Team integriert, als Teammitglied anerkannt wird und tragfähige Beziehungen zu seinem Vorgesetzten und anderen Abteilungen aufbauen kann.
- eine kulturelle Integration stattfinden kann: das heißt, der neue Mitarbeiter lernt die Unternehmenskultur kennen und gewinnt die Überzeugung, einen wichtigen Beitrag für das Unternehmen leisten zu können.
- der neue Mitarbeiter schlußendlich die Berger Logistik gerne als attraktiven Arbeitgeber weiterempfiehlt.

Die einzelnen Schritte bzw. Elemente nach Unterzeichnung des Dienstvertrages sehen wie folgt aus:

- schriftliche Einladung zum 1 ½ tägigen Onboarding, je nach Dienstbeginn
  - entweder im Rahmen der ersten beiden tatsächlichen Arbeitstage
  - oder nach bereits erfolgtem Dienstantritt, um mit anderen weiteren neuen Kollegen gemeinsam am Onboarding teilnehmen zu können
- Zusendung der Agenda für diese 1 ½ Tage gemeinsam mit einer Liste der weiteren Teilnehmer, um bereits am ersten Tag mit den neuen Kollegen ein berufliches Netzwerk etablieren zu können
- Durchführung des Onboardings bestehend aus folgenden Einzelelementen
  - Begrüßung und administrative Abwicklung von organisatorischen Details
  - Rundgang durch das Haus (Kennenlernen der Räumlichkeiten sowie sicherheitstechnische Einweisung)
  - Vorstellung der Berger Gruppe, der Berger Logistik GmbH sowie der Geschäftsstrategie persönlich durch die Geschäftsführung
  - Vorstellung des Servicebereiches Vertrieb (Produktmanagement, Key Account Management, Tender Management, Vertriebscontrolling und Vertriebsinnendienst)

<sup>1</sup> In dem vorliegenden Dokument finden sich zur leichteren Lesbarkeit teilweise geschlechtsspezifische Formulierungen. Selbstverständlich gelten alle Aussagen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für weibliche und männliche Führungskräfte.



## Beschreibung Onboarding

Version 1 gültig ab 1.8.2018  
erstellt von Roman Kopetzky  
Freigabe durch Roman Kopetzky

- Einschulung in die Unternehmenspolitik, verbunden mit dem Verhaltenskodex, den Grundlagen des Qualitätsmanagementsystems und den entsprechenden Referenzen im Intranet, in Verbindung mit Hinweis auf die bestehenden Unternehmensrichtlinien, Verfahrensanweisungen, Sonderfunktionen und Anlaufstellen laut Organigramm sowie Unterweisungen gemäß Vorgabe IFS & ADR
- Einweisung in die betriebsinterne IT Landschaft sowie damit verbundene Sicherheitsthemen
- Vorstellung des administrativen Fachbereiches (Empfang & Interne Dienste, Controlling, Verrechnung, Versicherung, IT)
- Vorstellung des Shared Service Centers Buchhaltung
- Vorstellung der Versicherungsabteilung
- Einweisung durch die Sicherheitsfachkraft
- Vorstellung der Geschäftsbereiche: Landfracht, Seefracht, Schienenfracht, Luftfracht, Kontraktlogistik, Supply Chain Management, Flotten-Management, Event-Logistik
- Vorstellung der Beratungs- und Serviceangebote des Betriebsrates
- Einschulung in die Employee Self Service Personalmanagement Plattform LOGA3
- Basisschulung zu unserem verwendeten Transportmanagementsystems (TMS) Ibase
- Kennenlernen des persönlichen Arbeitsumfeldes, der Kollegen und des eigenen Arbeitsplatzes
- Als weiteres gemeinsames und verbindendes Element wird die Mittagspause am ersten Tag des Onboardings gemeinsam gestaltet und die Verpflegung von der Berger Logistik übernommen.

Damit sollen in Summe die oben angeführten Ziele erreicht werden und den Mitarbeitern so rasch als möglich zu Beginn das inhaltliche, integrative und soziale Handwerkszeug zur Verfügung gestellt werden, sich leicht im neuen Arbeitsumfeld und in der neuen Aufgabe zurechtzufinden und bald leistungsfähig zu sein.