



© Tumisu/Pixabay

Effizientes Onboarding: Individuelle Prozesse für jede Position!

Die Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein sensibler Prozess, der den Grundstein für eine erfolgreiche Zusammenarbeit legt. Ein durchdachtes Onboarding fördert nicht nur die schnelle Integration und Produktivität neuer Teammitglieder, sondern trägt auch wesentlich zur Mitarbeiterbindung und zur Stärkung der Unternehmenskultur bei. Je nach Position gibt es spezifische Anforderungen an den Onboarding-Prozess, damit es auch wirklich von Anfang an gut funktioniert.

Ein maßgeschneidertes Onboarding stellt sicher, dass jeder von Anfang an die richtigen Informationen erhält, die er oder sie für seine bzw. ihre jeweilige neue Position benötigt. Das ist nicht nur durchdacht und wertschätzend, sondern ermöglicht auch einen guten und reibungsfreieren Start und motiviert vom ersten Arbeitstag an.

Gemeinsame Onboarding-Elemente

Unabhängig von der Position profitieren neue Mitarbeitende von einer klaren Struktur im Onboarding-Prozess. Dazu gehören verschiedene Elemente. Ein Willkommenspaket, das am ersten Arbeitstag ausgehändigt wird, enthält idealerweise Informationen über das Unternehmensleitbild, ein Organigramm, erste Arbeitsanweisungen, eine Übersicht über wichtige Ansprechpartner/-innen sowie eine erste Orientierungshilfe zum Arbeitsalltag. Ebenso ist eine Einführung in Unternehmenskultur und -werte wichtig, da sie ein Verständnis für die Arbeitsweise und Philosophie des Dentallabors schaffen.

Zu Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sind auch Schulungen zu Sicherheit und Datenschutz essenziell, um gesetzliche Vorschriften und betriebliche Richtlinien

sicherzustellen. Eine technische und administrative Einarbeitung unter anderem in die Laborsoftware, das Zeiterfassungssystem und interne Kommunikationskanäle bringt schnell eine erste Routine.

Im Rahmen eines Mentoring- oder Buddy-Programms wird neuen Mitarbeitenden jeweils eine direkte Ansprechperson zur Seite gestellt, die auch die soziale Integration ins Team erleichtert. Feedbackgespräche in den ersten Wochen und Monaten helfen bei der Optimierung des Onboarding-Prozesses und der Identifikation von individuellen Bedürfnissen. Eine schrittweise Integration in die betrieblichen Abläufe vermeidet eine überfordernde Informationsflut und gewährleistet eine nachhaltige Einarbeitung.

Unabhängig von der Position sollte sich der Onboarding-Prozess in folgende Phasen gliedern:

Vorbereitung (1–2 Wochen vor Arbeitsbeginn)

- Fertigstellung aller Vertragsunterlagen
- Einrichtung des Arbeitsplatzes (inkl. IT-Zugänge, E-Mail-Konto)
- Zusammenstellung eines Willkommenspakets (s.o.)
- Information des bestehenden Teams über den neuen Mitarbeiter oder die neue Mitarbeiterin

Erster Arbeitstag

- Persönliche Begrüßung durch die Laborleitung
- Rundgang durch das Labor und Vorstellung aller Abteilungen
- Übergabe wichtiger Unterlagen (Sicherheitsrichtlinien, Arbeitsanweisungen)
- Ein Willkommensgruß wartet am Arbeitsplatz, dieser ist jetzt vollständig ausgestattet
- Wenn möglich, gemeinsames Mittagessen mit dem direkten Team

Erste Arbeitswoche

- Tägliche Kurzgespräche mit dem oder der direkten Vorgesetzten
- Einführung in die Laborabläufe und -software
- Sicherheits- und Hygieneunterweisung
- Zuweisung eines Mentors oder einer Mentorin für die Einarbeitungsphase

Erster Monat

- Wöchentliche Feedbackgespräche
- Schrittweise Übernahme von Verantwortlichkeiten
- Teilnahme an Teambesprechungen und -aktivitäten
- Erste Schulungen zu spezifischen Arbeitsbereichen

Gemeinsame Onboarding-Elemente für alle Positionen

- Digitales Willkommensportal mit allen relevanten Informationen und E-Learning-Modulen
- Monatliches Event z.B. „Lunch & Learn“ zum Austausch zwischen den Abteilungen

Onboarding-Prozesse je nach Position**Zahntechnikergesellen/-innen**

Im ersten Monat erfolgt eine detaillierte Einführung in Laborausstattung und -technologien. Außerdem erhalten neue Mitarbeitende Schulungen zu den spezifischen CAD/CAM-Systemen des Labors. Neben der Einarbeitung in die Qualitätssicherungsprozesse stehen auch Hospitationen in den verschiedenen Abteilungen auf dem Programm, um Gesamtabläufe des Labors zu verstehen. Nicht zuletzt müssen die wichtigsten Kommunikationsformate (tägliche Stand-up Meetings, Teammeetings etc.) vermittelt werden?

Im zweiten und dritten Monat nehmen Zahntechnikergesellen und -gesellinnen an internen Fortbildungen zu neuen Materialien und Techniken teil. Außerdem werden sie in die Kommunikation mit Zahnärzten/-innen und

Patienten/-innen eingeführt. Sie übernehmen die Verantwortung für erste eigene kleinere Projekte. Am Ende dieser Phase steht ein Feedback- und Entwicklungsgespräch.

Quereinsteiger/-innen

In den ersten beiden Wochen erhalten Quereinsteiger/-innen in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Mentor bzw. der Mentorin einen Intensivkurs über die Grundlagen von Zahntechnik und Zahnmedizin. Dazu gehören auch die Einführung in die dentale Terminologie und Anatomie sowie Schulungen zur Laborhygiene und Arbeitssicherheit. Außerdem beobachten sie verschiedene zahntechnische Arbeitsschritte, die im Alltag des Labors ausgeführt werden.

Im Anschluss an diese Phase bis zum Ende des dritten Arbeitsmonats übernehmen Quereinsteiger/-innen bei enger Betreuung durch den Mentor bzw. die Mentorin erste eigene Arbeiten. Je nach Einsatzbereich empfiehlt sich auch eine Teilnahme an externen Grundlagenkursen. Regelmäßige Lernstandüberprüfungen und Anpassungen des Einarbeitungsplans unterstützen den fachlichen Fortschritt. Wöchentliche Reflexionsgespräche helfen dabei.

Ab Monat vier sollten Quereinsteiger/-innen so weit angekommen sein, dass sie eigene Aufgaben übernehmen können. Je nach Einsatzbereich oder Perspektiven ist eine weitere Förderung möglich und sogar empfehlenswert. Dies kann durch einen individuellen Entwicklungsplan für die ersten zwölf Monate erfolgen. Auch durch die Teilnahme an Fachkongressen und Messen erlangen Quereinsteiger/-innen einen tieferen Einblick in die Branche und die dentale Materie. Ein Rotationsprogramm durch die verschiedenen Laborbereiche hilft zudem, die optimale Position zu finden.

Zahntechnikermeister/-innen und Führungskräfte

In den ersten beiden Wochen werden Zahntechnikermeister/-innen und Führungskräfte durch die Geschäftsführung intensiv in Unternehmensstrategie und -ziele eingeführt. Sie bekommen Einblicke in die Analyse der aktuellen Marktposition und Wettbewerbssituation des Labors. Außerdem werden sie Schlüsselkunden/-innen und wichtigen Kooperationspartnern/-innen vorgestellt und erhalten eine Einarbeitung in das Qualitätsmanagement-System sowie relevante Zertifizierungen.

Bis Ende des dritten Monats bieten sich Schulungen oder Online-Programme an, die Führungskompetenzen wie Mitarbeiterführung, Konfliktmanagement und Motivation vermitteln oder vertiefen. Außerdem erfolgt die Einführung in die betriebswirtschaftlichen Aspekte der

Unterschiede in den Onboarding-Prozessen nach Position			
	Gesellen/-innen	Quereinsteiger/-innen	ZTM / Führungskräfte
Einarbeitung	3–6 Monate	6–12 Monate	6–9 Monate
Schulungsinhalte	technisch-praktisch	grundlagenorientiert	strategisch-führungsorientiert
Mentoring	Peer-Mentoring	intensives 1:1-Mentoring	Executive Coaching
Verantwortungsübernahme	schrittweise	schrittweise	schnelle Integration in Entscheidungsprozesse

Laborführung (Controlling, Budgetplanung). Ist der eigene Verantwortungsbereich definiert, muss ein Aktionsplan zu dessen Optimierung entwickelt werden. In dieser Phase beginnt auch die Teilnahme an strategischen Planungsmeetings mit der Geschäftsführung.

Bis zum Ende des ersten Halbjahres im Labor können Zahntechnikermeister/-innen und Führungskräfte nun Verantwortung für ein strategisches Projekt (z.B. Einführung einer neuen Technologie) übernehmen.

Sie erhalten Coaching-Sessions zur Stärkung ihrer Führungskompetenzen. Die Teilnahme an Branchenevents und Fachkonferenzen erleichtert ihnen den Aufbau eines eigenen Netzwerkes. Und schließlich sollte ein 360°-Feedback erfolgen sowie die Entwicklung eines langfristigen Karriereplans angestrebt werden.

Fazit

Ein effektives Onboarding im Dentallabor ist kein einheitlicher Prozess, sondern eine maßgeschneiderte Strategie, die den spezifischen Anforderungen und Hintergründen der verschiedenen Positionen gerecht wird. Zahntechnikermeister/-innen profitieren von einer praxisnahen, schrittweisen Einarbeitung, die ihre handwerklichen Fähigkeiten stärkt und sie schnell in den Produktionsprozess integriert. Quereinsteiger/-innen benötigen hingegen eine umfassende Grundlagenbildung, um die komplexen Abläufe und Materialien des Dentallabors zu verstehen, sowie eine intensive Betreuung, um Unsicherheiten ab- und Vertrauen aufzubauen. Führungskräfte wiederum sollten zur Stärkung ihrer Entscheidungsfähigkeit frühzeitig in strategische Prozesse

eingebunden werden und Unterstützung erhalten bei der Entwicklung ihrer Führungskompetenzen, um ein starkes und motiviertes Team führen zu können.

Die Implementierung dieser maßgeschneiderten Onboarding-Prozesse ermöglicht es Dentallaboren, die Integration neuer Mitarbeiter/-innen signifikant zu verbessern. Dies führt nicht nur zu einer schnelleren Produktivität und einer höheren Qualität der Arbeit, sondern fördert auch die langfristige Mitarbeiterbindung. Mitarbeitende, die sich von Anfang an wertgeschätzt und unterstützt fühlen, sind motivierter und engagierter. Darüber hinaus trägt ein durchdachtes Onboarding zur Stärkung einer positiven Unternehmenskultur bei, in der Zusammenarbeit, offene Kommunikation und kontinuierliches Lernen gefördert werden.

So kann in einem zunehmend wettbewerbsintensiven Markt, in dem qualifizierte Fachkräfte rar sind, ein durchdachtes Onboarding zu einem entscheidenden Wettbewerbsvorteil werden. Dentallabore, die in die Einarbeitung ihrer Mitarbeitenden investieren, sichern sich nicht nur die besten Talente, sondern schaffen auch eine solide Grundlage für langfristigen Erfolg und Wachstum. ■



Christine Moser-Feldhege

cmf consulting

Friedrich-Ebert-Str. 13

56203 Höhr-Grenzhausen

www.cmf-consulting.de

