

Katharina Schmidt

Die Integration neuer Mitarbeiter in die Organisation

*Eine qualitative Untersuchung zu den Erwartungen
an einen systematischen Integrationsprozess aus
Perspektive der Mitarbeiter*

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2012 Diplomica Verlag GmbH
ISBN: 9783842847637

Katharina Schmidt

**Die Integration neuer Mitarbeiter in die Organisation:
Eine qualitative Untersuchung zu den Erwartungen an
einen systematischen Integrationsprozess aus Perspek-
tive der Mitarbeiter**

Katharina Schmidt

Die Integration neuer Mitarbeiter in die Organisation

*Eine qualitative Untersuchung zu den Erwartungen
an einen systematischen Integrationsprozess aus
Perspektive der Mitarbeiter*

**Schmidt, Katharina: Die Integration neuer Mitarbeiter in die Organisation:
Eine qualitative Untersuchung zu den Erwartungen an einen systematischen
Integrationsprozess aus Perspektive der Mitarbeiter, Hamburg,
Diplomica Verlag GmbH 2013**

PDF-eBook-ISBN: 978-3-8428-4763-7

Herstellung: Diplomica Verlag GmbH, Hamburg, 2013

Zugl. MCI - Management Center Innsbruck GmbH, Innsbruck, Österreich, Diplomarbeit,
Juli 2012

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden und die Diplomica Verlag GmbH, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Alle Rechte vorbehalten

© *Diplom.de*, Imprint der Diplomica Verlag GmbH
Hermannstal 119k, 22119 Hamburg
<http://www.diplom.de>, Hamburg 2013
Printed in Germany

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	I
Tabellenverzeichnis	IV
Abbildungsverzeichnis	V
Abkürzungsverzeichnis	VI
1 Einführung	1
1.1 Relevanz der Mitarbeiterintegration	2
1.2 Problemstellung	4
1.3 Ziel der vorliegenden Arbeit	7
1.4 Überblick	8
2 Theoretische Grundlagen	9
2.1 Grundlagen des Integrationsmanagements	9
2.1.1 Einordnung in das integrative Personalmanagement	10
2.1.2 Ziele und Vorteile des Integrationsmanagements	12
2.1.3 Ökonomische Effekte	14
2.2 Integrationsprogramme	16
2.2.1 Integrationsprogramm nach Stein und Christiansen	17
2.2.2 Kennenlernen und Einfügen in die Kultur	18
2.2.3 Kennenlernen und Aufbauen interpersoneller Netzwerke	19
2.2.4 Kennenlernen und Einführung in die Karrieremöglichkeiten	20
2.2.5 Involvierung in Strategie und Richtung	20
2.2.6 Erforderliche Strukturen und Ressourcen	21
2.2.7 Kundenorientiertes Prozessdesign	23
2.2.8 4 Phasen des Integrationsprogramms	24
2.2.9 Dauer	26
2.2.10 Rollen und Verantwortlichkeiten	29
2.2.11 Zusammenschau Integrationsprogramm	31
2.3 Onboarding Programm nach Doris Sims	31
2.4 Methoden und Aktivitäten der Integration	32
2.4.1 Product Matrix Activity von Corey Welch - Vermitteln von Produktinformationen	33
2.4.2 Das Vision or Mission Telephone Game von Doris Sims - Vermitteln von Werten	35
2.4.3 A 90-Day New Employee Reception von Vicki Hoevemeyer - 90-Tages Empfang	37
2.4.4 Have your Passport Ready von Lorraine Ukens	38
2.4.5 „Checklist Prozess“ von Vicki Hoevemeyer - Aufbau eines Beziehungsnetzwerkes	39
2.5 Überblick Methoden und Aktivitäten	41
2.6 Zusammenschau - Methoden und Aktivitäten der Integration	43
2.7 Programmentwicklung	43

2.8	Möglichkeiten der Integration für Einzelzugänge	44
2.9	Möglichkeiten der Evaluation.....	46
3	Methoden empirischer Sozialforschung – qualitative vs. quantitative Forschungsmethode.....	48
3.1	Qualitative Forschungsmethode.....	49
3.2	Operationalisierung	50
3.3	Das Interview.....	51
3.4	Das teilstrukturierte / halbstandardisierte Interview.....	52
3.4.1	Problemzentriertes Interview	53
3.4.2	Interviewstruktur	54
3.4.3	Interviewleitfaden.....	55
3.4.4	Datenaufzeichnung.....	56
3.5	Auswertung.....	57
3.6	Klassische Gütekriterien.....	58
3.7	Grenzen klassischer Gütekriterien qualitativer Forschung.....	59
3.8	Methodische Vorgehensweise der Untersuchung.....	60
3.8.1	Operationalisierung	60
3.8.2	Auswahlkriterien der Befragten	62
3.8.3	Befragungsort, -dauer und Aufzeichnung.....	63
3.8.4	Interviewleitfaden.....	64
3.8.5	Auswertung.....	64
3.9	Konzeptprotokoll.....	65
3.10	Ergebnisauswertung.....	67
3.10.1	Dimension: Inhalt.....	68
3.10.2	Dauer	70
3.10.3	Methoden / Aktivitäten	71
3.10.4	Zielgruppen.....	72
3.10.5	Prozessbeteiligte	72
3.10.6	Orte der Integration	73
3.10.7	Identifikation im Unternehmen.....	74
3.10.8	Erfolgskritische Merkmale	74
3.10.9	Effekte.....	74
4	Diskussion	76
4.1	Ergebnisinterpretation	76
4.1.1	Erfahrungen / Verbesserungspotenziale	76
4.1.2	Inhalte	77
4.1.3	Start und Dauer des Prozesses.....	78
4.1.4	Methoden und Aktivitäten	79
4.1.5	Zielgruppen.....	80
4.1.6	Involvierte und Prozessverantwortliche	80

4.1.7	Orte der Integration	81
4.1.8	Identifikation im Unternehmen	81
4.2	Schlussfolgerung und Zusammenfassung Handlungsempfehlungen	81
5	Kritische Reflexion	84
6	Ausblick	88
7	Literaturverzeichnis	90
8	Anhang	1

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Gewinnauswirkungen effektiven Onboardings nach Branchen.....	15
Tabelle 2: Auswirkungen effektiven Onboardings auf Produktivität.....	15
Tabelle 3: Berührungspunkte unterschiedlicher unternehmensinterner Bereiche	30
Tabelle 4: Überblick Methoden und Aktivitäten	42
Tabelle 5: Qualitative vs. quantitative Forschungsmethode.....	48
Tabelle 6: Merkmale quantitativer und qualitativer Forschungsmethoden.....	49
Tabelle 7: Arten von Befragungen.....	52
Tabelle 8: Begriffsbestimmung qualitativ orientierter Interviewformen	52
Tabelle 9: Interviewstruktur	55
Tabelle 10: Operationalisierung	62
Tabelle 11: Auswahlkriterien der Interviewteilnehmer.....	63

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Auswirkungen mangelnder Mitarbeiterintegration.....	4
Abbildung 2: Dreidimensionales Personalmanagement	11
Abbildung 3: Konzeption des Onboarding Programmes	24
Abbildung 4: Onboarding Programm.....	26
Abbildung 5: Darstellung Wertverlust bei zu kurzfristigen Integrationsprozessen	27
Abbildung 6: Darstellung konstant bleibender Integrationsprozess	28
Abbildung 7: Dauer des Integrationsprozesses auf Kontextvermittlung abgestimmt.....	29
Abbildung 8: Saarbrücker Formel als Möglichkeit der Erfolgsmessung.....	47
Abbildung 9: Ablaufmodell des problemzentrierten Interviews	54

Abkürzungsverzeichnis

BEP.....	Break Even Point
Bspw.....	beispielsweise
Bzw.....	beziehungsweise
Etc.....	et cetera
ROI.....	Return on Investment
Uvm.....	und vieles mehr
Vgl.....	vergleiche