

Konrad Lenniger  
International Executive Coach  
Köln

# Onboarding und Transitionmanagement

————— Ein Überblick —————

# Definitionen

---

## Onboarding

Als **Onboarding** bezeichnet man einen systematischen Begleitprozess zur schnellen Einarbeitung, um Führungskräfte in einer für sie neuen, exponierten Position erstmalig und/oder in einer Transition zu unterstützen, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

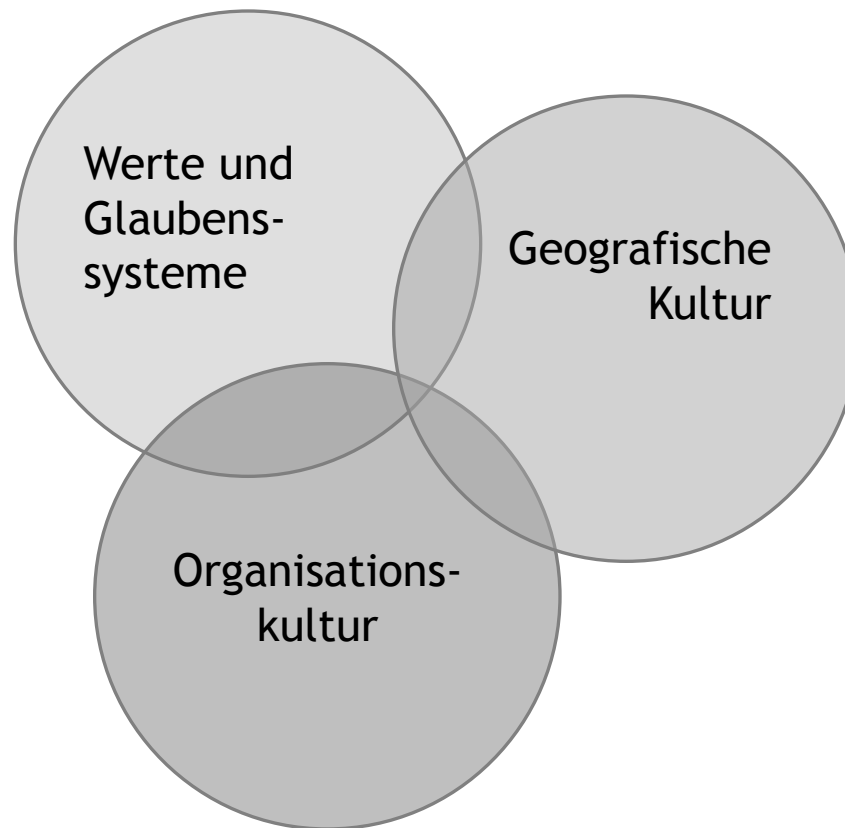
## Transition

Eine **Transition** ist ein längerer Anpassungs- bzw. Veränderungsprozess, der vor allem emotional wirkt. Emotional deshalb, da eigene bestehende Werte und Normen in einem neuen Umfeld in Frage gestellt werden und ggf. adaptiert werden müssen, um sich nachhaltig zu integrieren und genau dadurch erfolgreich zu sein.

# Kulturelle Faktoren

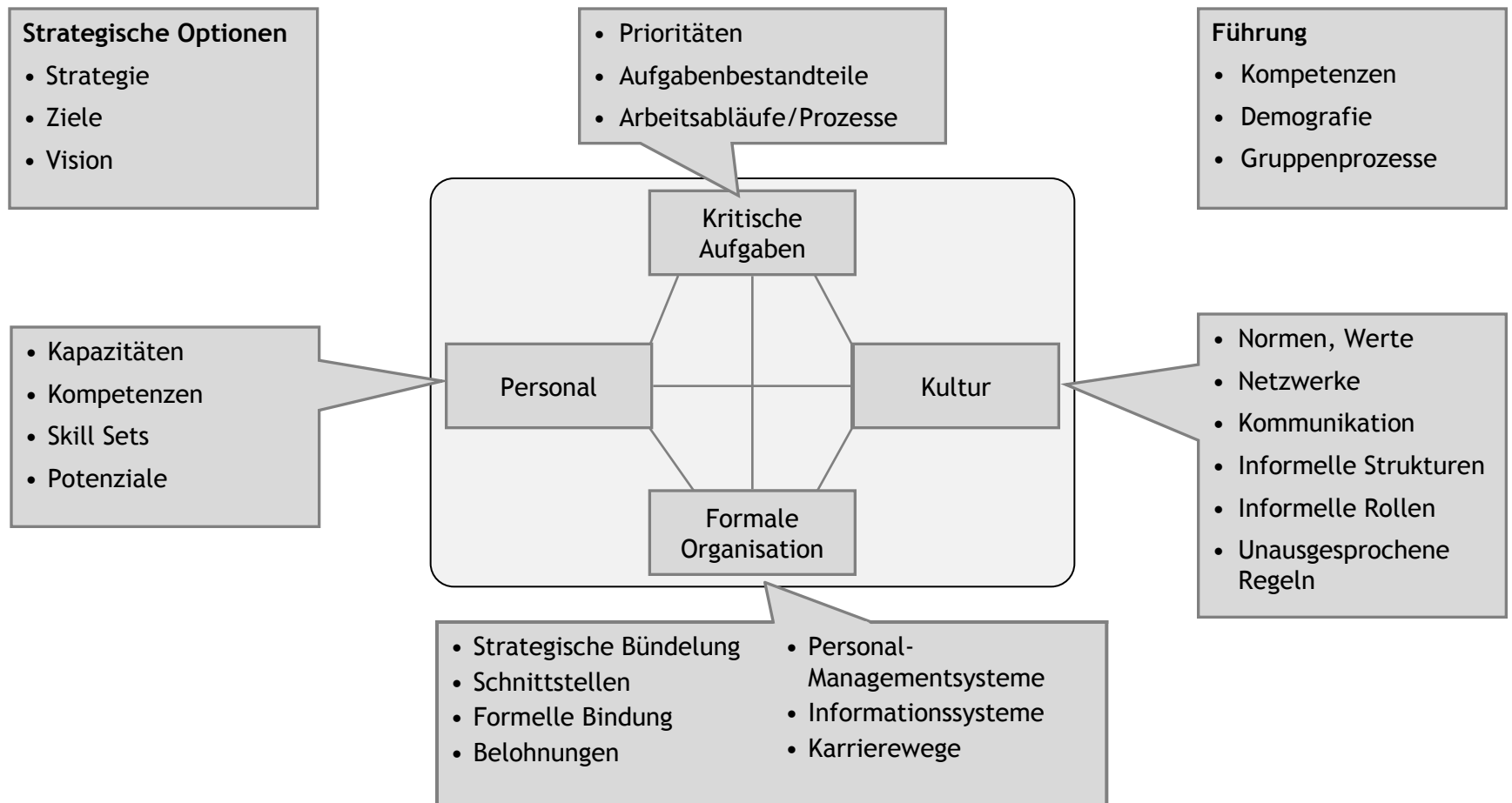
---

- Onboardings bzw. Transitions sind durch drei dynamische Faktoren geprägt:



# Das Kongruenzmodell

- Das Kongruenzmodell als Systemanalyseinstrument beleuchtet die verschiedenen Ebenen, die ein „Neuling“ berücksichtigen muss, um schneller erfolgreich zu sein.



# Die Herausforderungen bei einer neuen Aufgabe

---



Schnellstmöglich

- Systemverständnis entwickeln **KOGNITIV**
- Kulturelle Kompetenz erlangen **EMOTIONAL**

Der Coach hilft vor allem, den Prozess zu beschleunigen

# Der Onboarding- / Transitionmanagementprozess

---





## Themenbereiche

- Erwartungen an die Funktion, Person
- Strategische Ziele und Vision
- Operative Erfordernisse
- Eigene Erwartungen und Vorstellungen
- Eine Interviewrunde  
(Stakeholder - 6 Personen ggf. mehr)  
mit schriftlichem Report und  
mündlichem Debrief
- Initialmeeting mit der Führungskraft:
  - Festlegung First Steps
  - Meßgrößen für Erfolg

## Themenbereiche

- Abgleich der formulierten Erwartungen an die Funktion, Person mit der wahrgenommenen Realität
- Kommunikations- und Entscheidungskultur
- Operative Vorteile und Hemmnisse
- Identifikation von „Low hanging fruits“
- Identifikation von informellen Strukturen und unausgesprochenen Regeln
- Erste individuelle Themenpriorisierung
- Authentic Personal Branding Struktur, bezogen auf den Kontext, anlegen



## Themenbereiche

- Betriebswirtschaftliche Rahmenfaktoren erkennen und zur Priorisierung nutzen
- Kommunikations- und Entscheidungswege nutzen – Networking und Einflussnahme präzise definieren
- Strukturierten Aktionsplan nach SMART-Kriterien erstellen und kritisch prüfen
- Hindernisse bewerten und den Plan adaptieren
- „Buy in“ bei Stakeholdern vorbereiten
- Ggf. Shadowing des Coachees durch den Coach bei Meetings / Veranstaltungen

## Themenbereiche

- Regelmäßiger Prozesscheck anhand SMART-Kriterien im Hinblick auf Zielerreichung
- Hindernisse neu bewerten und den Plan adaptieren
- Kommunikations- und Entscheidungswege auf der Basis persönlicher Erfahrungen reflektieren – Networking und Einflussnahme im Hinblick auf die Integration analysieren und optimieren
- Weitere Möglichkeiten der Integration im persönlichen Kontakt suchen, finden und nutzen
- Authentic Personal Branding nutzen
- Stakeholdermanagement optimieren



## Themenbereiche

- Finaler Prozesscheck anhand der SMART-Kriterien im Hinblick auf Zielerreichung
- Persönliche Stärken zur Profilschärfung nutzen
- Entwicklungspotenziale kanalisieren
- Eine weitere Interviewrunde Stakeholder - mit schriftlichem Report und mündlichem Debrief
- Weitere Schritte in Abstimmung mit dem Feedback der Stakeholder planen
- Abschlussmeeting mit der Führungskraft - Festlegung next Steps
- Integration abschließen

# Kontakt

---

## Details

Konrad Lenniger

International Executive Coach

Ebertplatz 15 - 17  
D-50668 Köln  
Germany

Tel.: +49 221 522227

Fax.: +49 221 522258

Mobile: +49 172 2992069

E-mail: [Konrad.Lenniger@web.de](mailto:Konrad.Lenniger@web.de)

Copyright-All rights reserved  
© Konrad Lenniger 2016