

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