

DIGITALES ONBOARDING

**MACHEN SIE IHRE
MITARBEITENDEN
FIT FÜR DEN JOB-START!**

FachKraftWerk

OBERBERG

Unternehmen gestalten Zukunft



Aus Gründen der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.

PEER BIEBER

- Gründer und Geschäftsführer der ArbeitgeberGold GmbH
- 21 Jahre nationale und internationale Erfahrung im Recruiting und Employer Branding
- Fachbuchautor und Referent u.a. für die IHK zu Köln, Hochschule für Wirtschaft Zürich, Haufe Akademie
- www.arbeitgebergold.de

Arbeitgeber
Gold



Leiter Beratung

Dozent

WAS IST ONBOARDING?

Klassische Sicht des Personalwesens

Onboarding bezeichnet die Integration neuer Mitarbeiter in ein Unternehmen und die dafür notwendigen Maßnahmen, welche die Eingliederung fördern.

Moderne Sicht eines Unternehmens

Onboarding definiert den Beziehungsaufbau zwischen den neuen und bestehenden Mitarbeitern, um gemeinsam die Vision eines Unternehmens zu erreichen.

90 % der
neuen Mitarbeiter
entscheiden
innerhalb der
ersten sechs
Monate, ob sie
bleiben oder
gehen.



54% höhere
Produktivität bei
neuen Mitarbeitern
durch ein
professionelles
Onboarding.



30% der
Erwerbstätigen
sind zumindest
teilweise oder
komplett im
Homeoffice.



PHASEN IM ONBOARDING

Preboarding

Ab persönlicher Zusage
x Tage vor Arbeitsantritt



Orientierungsphase

Die erste Woche



Beziehungs- und Lernphase

Die ersten zwei Monate



Stabilitäts- und Akzeptanzphase

Die ersten sechs Monate



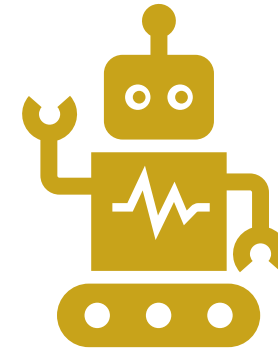
ANALOG STATT DIGITAL



Quelle: Haufe: 2. Onboarding-Umfrage 2018

ONBOARDING-LÖSUNGEN

- Zeit- und Kostenersparnis
- Effizientes Onboarding
- Reibungsloser Prozess
- Administrativen Aufwand reduzieren
- Controlling und Monitoring Berichte
- Einhaltung der DSGVO
- Datenübernahme aus bestehenden Systemen
- Transparenz
- Zielführende Kommunikation
- Vertraulichkeit wahren
- Alle Beteiligten über Status informieren
- Employer Branding



DIGITALES ONBOARDING

Bewerbermanagement-systeme

Personio	Rexx Systems
d.vinci	Umantis
Prescreen	uvm.

HR-Systeme

CornerStone	HR Works
SAP	Umantis
Workday	uvm.

Individuelle Lösungen

SharePoint	Loxonet
Staffbase	eloomi
E-Mail & MS Teams	uvm.

PHASEN IM ONBOARDING

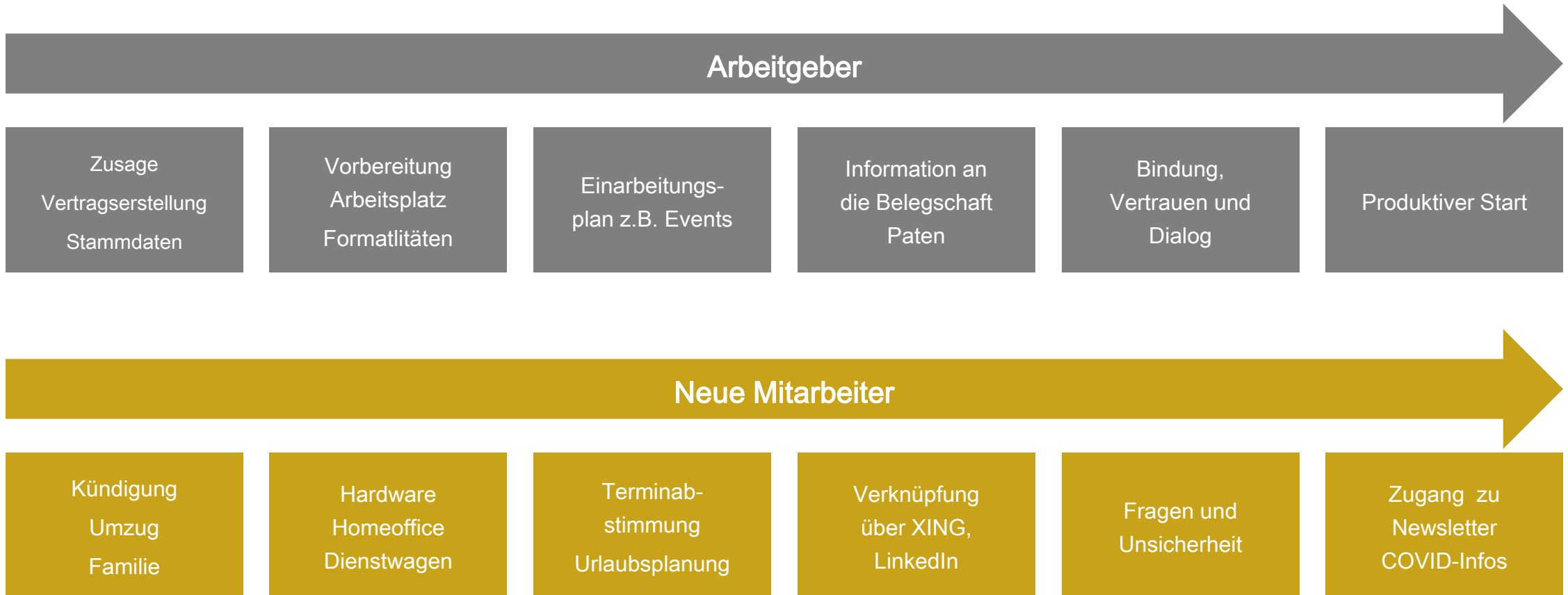
Preboarding

Ab persönliche Zusage

x Tage vor Arbeitsantritt



DIGITALES PREBOARDING (AUSZUG)



DIE VORTEILE VON ONBOARDING/ MITARBEITER-APPS

- Mobilität und Flexibilität
- Eine App lässt sich optimal in den Arbeitsalltag der Mitarbeiter einbauen.
- Kommunikation findet auch dann statt, wenn der Mitarbeiter sich nicht am Schreibtisch befindet.
- Unsicherheiten, die in der Anfangsphase häufig vorkommen, können schnell abgefangen werden.
- Integration von spielerischem Lernen z.B. durch ein Quiz

HOMEOFFICE ODER DEZENTRALE EINARBEITUNG

Wichtig für die neuen Mitarbeiter vor dem ersten Arbeitstag:

- HomeOffice Ausstattung zur Verfügung stellen (DHL oder Abholung)
- Systemcheck, DS-GVO und Internetverbindung
- Fester Startzeitpunkt
- Dress Code klären
- Tagesplanung für die ersten Tage

Wichtig für die neuen Mitarbeiter am ersten Arbeitstag:

- Persönliche Begrüßung durch die Führungskraft
- Kennenlernen des Teams
- Pausen
- Du vs. Sie (Anrede)
- Zeit für Fragen
- Erste Aufgaben am 1. Arbeitstag

PHASEN IM ONBOARDING

Preboarding

Ab persönliche Zusage

x Tage vor Arbeitsantritt



Orientierungsphase

Die erste Woche



Beziehungs- und Lernphase

Die ersten zwei Monate



Stabilitäts- und Akzeptanzphase

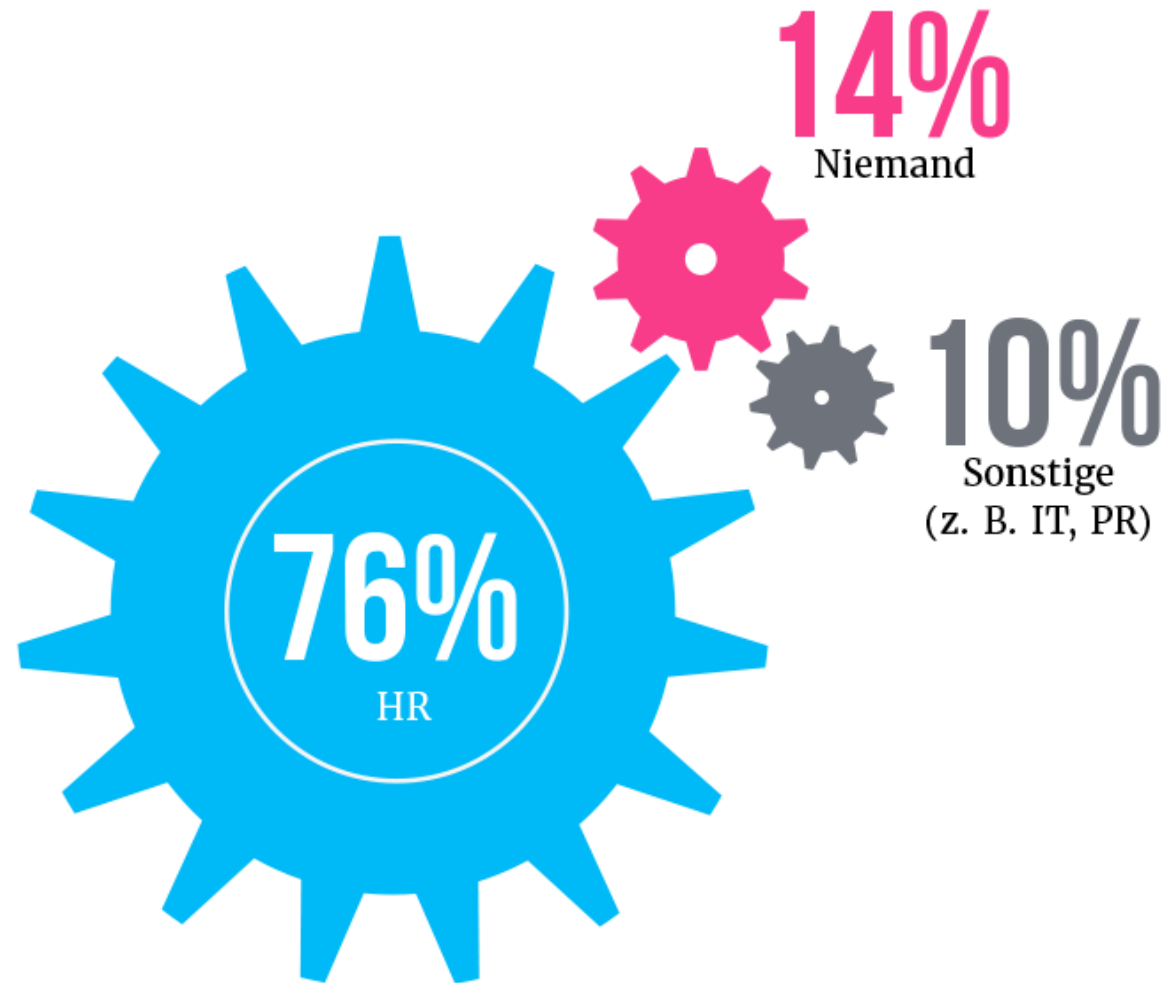
Die ersten sechs Monate



DIGITALES ONBOARDING (AUSZUG)

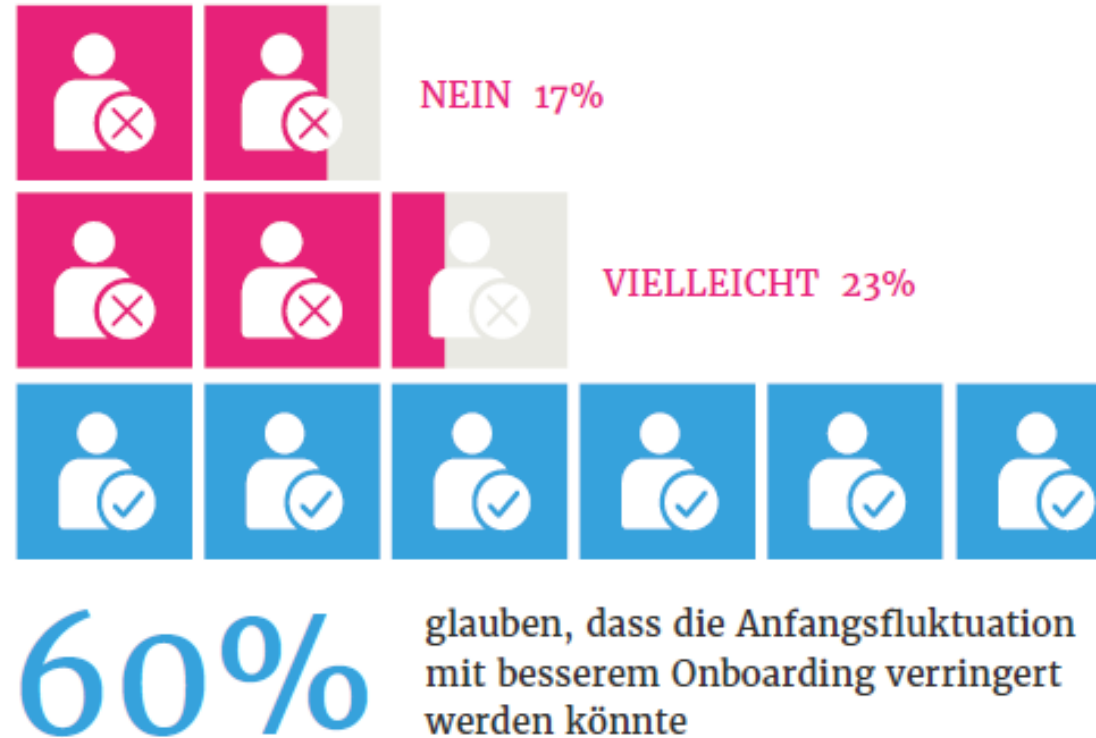


VERANTWORTUNG FÜRS ONBOARDING



Quelle: Haufe: 2. Onboarding-Umfrage 2018

PERSONALVERANTWORTLICHE BESTÄTIGEN

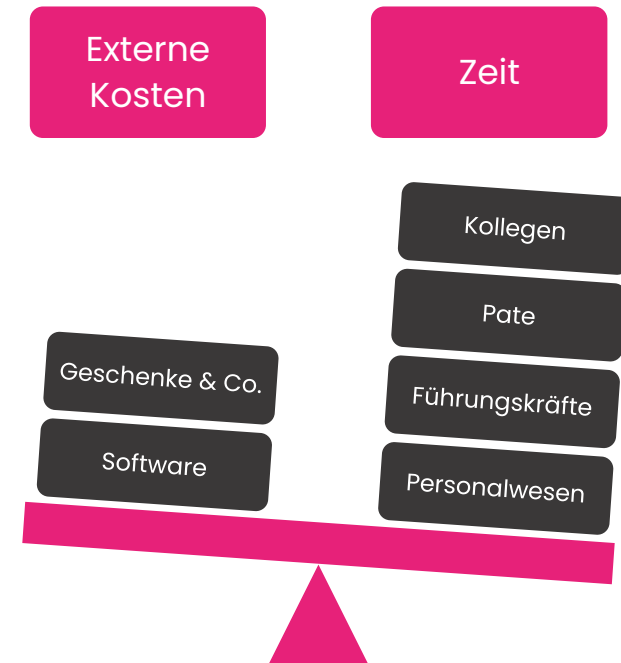


Quelle: Haufe: 2. Onboarding-Umfrage 2018

AM FALSCHEN ENDE GESPART

90%

haben kein Budget für ihren Onboarding-Prozess



Quelle: Haufe: 2. Onboarding-Umfrage 2018

PEER BIEBER



0221 / 33775570



peer.bieber@arbeitberggold.de



www.arbeitberggold.de



www.xing.com/profile/peer_bieber



www.linkedin.com/in/peerbieber