PRE- & ONBOARDING-WORKSHOP

Eingestellt – und dann?

Wie aus einer Zusage echte Bindung wird.

ABLAUF

Das erwartet euch heute

01

Standortbestimmung

Wo steht ihr? Sechs Thesen, ein ehrliches und interaktives Stimmungsbild.

02

Perspektivwechsel

Motive vor Maßnahmen: Was eure neuen Kollegen wirklich antreibt.

03

Praxis-Check

Ziele sammeln, eigene Bausteine prüfen, Anspannungskurve verstehen.

04

Ideen & Transfer

„How might we …?“ – Lösungen entwickeln und nächste Schritte festlegen.

Unser Ziel: Du gehst mit mindestens einer konkreten Maßnahme für euren nächsten Einstellungs- bzw. Ausbildungsstart nach Hause.

TEIL 01

Standortbestimmung

Sechs Thesen zu eurem Pre- und Onboarding. Es gibt kein Richtig oder Falsch – nur eine ehrliche Selbsteinschätzung.

100 %
Beim Beamer
volle Zustimmung

50 %
In der Mitte
teils, teils

0 %
An der Theke
keine Zustimmung

Ich habe die Aufgabe verstanden.



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Ein gutes Pre- und Onboarding ist mir wichtig



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Wir haben einen strukturierten Pre- und Onboardingprozess (der gelebt wird)



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Die Ziele unseres Pre- und Onboardings sind uns bewusst.



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Wir optimieren unser Pre- und Onboarding kontinuierlich.



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Wir nutzen digitale Tools für unser Pre- und Onboarding.



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

Unser Pre- und Onboarding passt zu den Motiven unserer neuen Azubis.



0 %
An der Theke

50 %
In der Mitte

100 %
Beim Beamer

TEIL 02

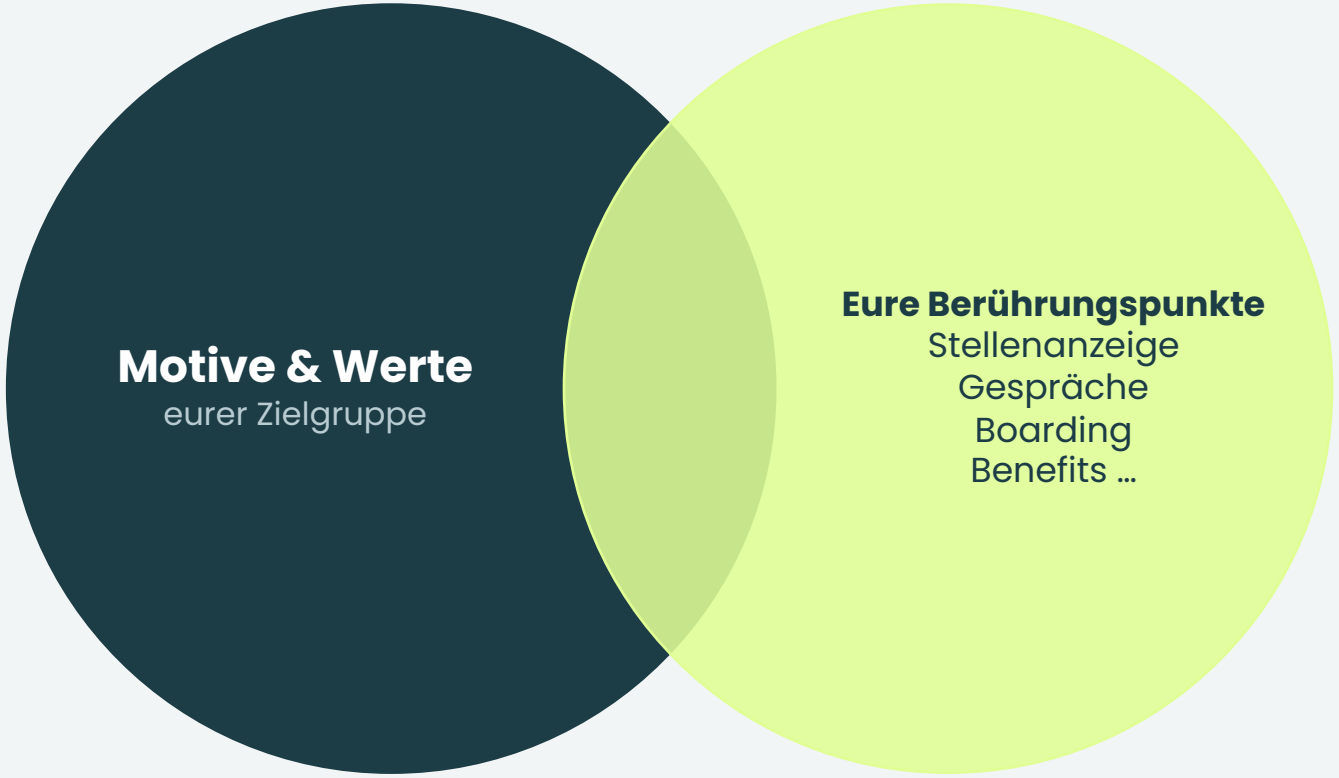
Perspektivwechsel

Motive vor Maßnahmen. Wer weiß, was neue Mitarbeiter antreibt, kann Stellenanzeige, Gespräche und Boarding gezielt darauf ausrichten.

02

DAS PRINZIP

Bindung entsteht, wo Motive und Maßnahmen sich treffen



1 **Motive kennen**

Was treibt eure Zielgruppe wirklich an?

2 **Berührungspunkte prüfen**

Zahlt jede Maßnahme auf diese Motive ein?

3 **Weglassen, was nicht wirkt**

30 Benefits – aber welcher ist für die Zielgruppe wirklich einer?

FRAGE

Welche Motive hat deine Zielgruppe?

Arbeit

Inhalte, Verantwortung, Entwicklung

Ergänze auf dem Arbeitsblatt

Beziehung

Team, Ausbilder, Zugehörigkeit

Ergänze auf dem Arbeitsblatt

Gesundheit

Belastung, Sicherheit, Ausgleich

Ergänze auf dem Arbeitsblatt

Freizeit & Sinn

Zeit, Werte, Wirkung

Ergänze auf dem Arbeitsblatt



UNSERE PERSONA

Ich bin Mira und Drei Jahre alt.

Mir ist wichtig:

- ✓ Selbstbestimmt zu leben (und zu jagen 😉)
- ✓ Zeit für die Familie zu haben
- ✓ Mich weiterzuentwickeln
- ✓ Einen Sinn & Einfluss zu spüren

Meine primären Motive

Autonomie **Sinn/Einfluss** **Wachstum**

BEISPIEL 1 VON 3 · STELLENANZEIGE

Werte ansprechen

Motive Autonomie + Sinn direkt in der Anzeige aufgreifen

„Bei uns hast du echte **Gestaltungsfreiheit**: Du planst deinen Arbeitstag **selbst**, entscheidest **eigenständig** über Prioritäten und kannst neue Ideen **jederzeit** einbringen."

„Deine Arbeit hat **direkten Einfluss** auf über 800 Kunden – wir zeigen dir bereits in den ersten Tagen, wie deine Arbeit für unsere Kunden **sichtbar** wird."

1 STELLENANZEIGE
Werte ansprechen

2 ORIENTIERUNGSGESPRÄCH
Motive spiegeln und abgleichen

3 BOARDING
Motive verstärken und anwenden

BEISPIEL 2 VON 3 · ORIENTIERUNGSGESPRÄCH

Motive spiegeln und abgleichen

Realität im Unternehmen und Lebenskonzept der Bewerber abgleichen

- „In welchen Situationen hattest du in deinem bisherigen Job das Gefühl, wirklich du **selbst** sein zu können?“
- „Welche Rahmenbedingungen brauchst du, damit du dich **mutig** fühlst, neue Wege zu gehen?“
- „Welche Formen der Unterstützung helfen dir am meisten beim **Lernen** und **Wachsen**?“

1 STELLENANZEIGE
Werte ansprechen

2 ORIENTIERUNGSGESPRÄCH
Motive spiegeln und abgleichen

3 BOARDING
Motive verstärken und anwenden

BEISPIEL 3 VON 3 · BOARDING

Motive verstärken und anwenden

Persönlich an das anknüpfen, was im Gespräch gesagt wurde

„Mira, du hast uns erzählt, dass dir **autonomes Arbeiten** und **Weiterentwicklung** wichtig sind. In Woche zwei bekommst du dein eigenes **Mini-Projekt**. Schon jetzt kannst du unseren virtuellen **Mitarbeiter-Assistenten** work.mate® nutzen, um dich **eigenständig** auf deinen Start bei uns vorzubereiten und mit uns in Kontakt zu bleiben.“

Statt: *„Hier ist der Personalfragebogen.“*

1 STELLENANZEIGE
Werte ansprechen

2 ORIENTIERUNGSGESPRÄCH
Motive spiegeln und abgleichen

3 BOARDING
Motive verstärken und anwenden

TEIL 03

Praxis-Check

03

Jetzt seid ihr dran: Ziele sammeln, eigene Bausteine prüfen und verstehen, wie sich der Start für neue Mitarbeiter anfühlt.

AUFGABE

Welche Ziele hat ein gutes Pre- und Onboarding?

1. **Notiere die Ziele auf Post-its**
   ein Ziel pro Zettel

2. **Sortiere sie in drei Cluster**
   persönliche, soziale und fachliche Ziele

3. **Ergänze nur neue Ziele**
   Doppelungen einfach weglassen



SO KANN DAS AUSSEHEN

Ziele in drei Clustern

PERSÖNLICH
Welche Ziele zahlen auf persönliche Themen ein?

SOZIAL
Welche Ziele bedienen soziale Aspekte?

FACHLICH
Welche Ziele haben mit fachlichen Inhalten zutun?

PRE- & ONBOARDING

Die Top-3-Ziele aus zwei Perspektiven

01 PERSÖNLICHE ZIELE

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1 Absprünge verhindern	1 Sicherheit gewinnen
2 Bindung aufbauen	2 Entscheidung bestätigt sehen
3 Erwartungen abgleichen	3 Wertschätzung erleben

02 SOZIALE ZIELE

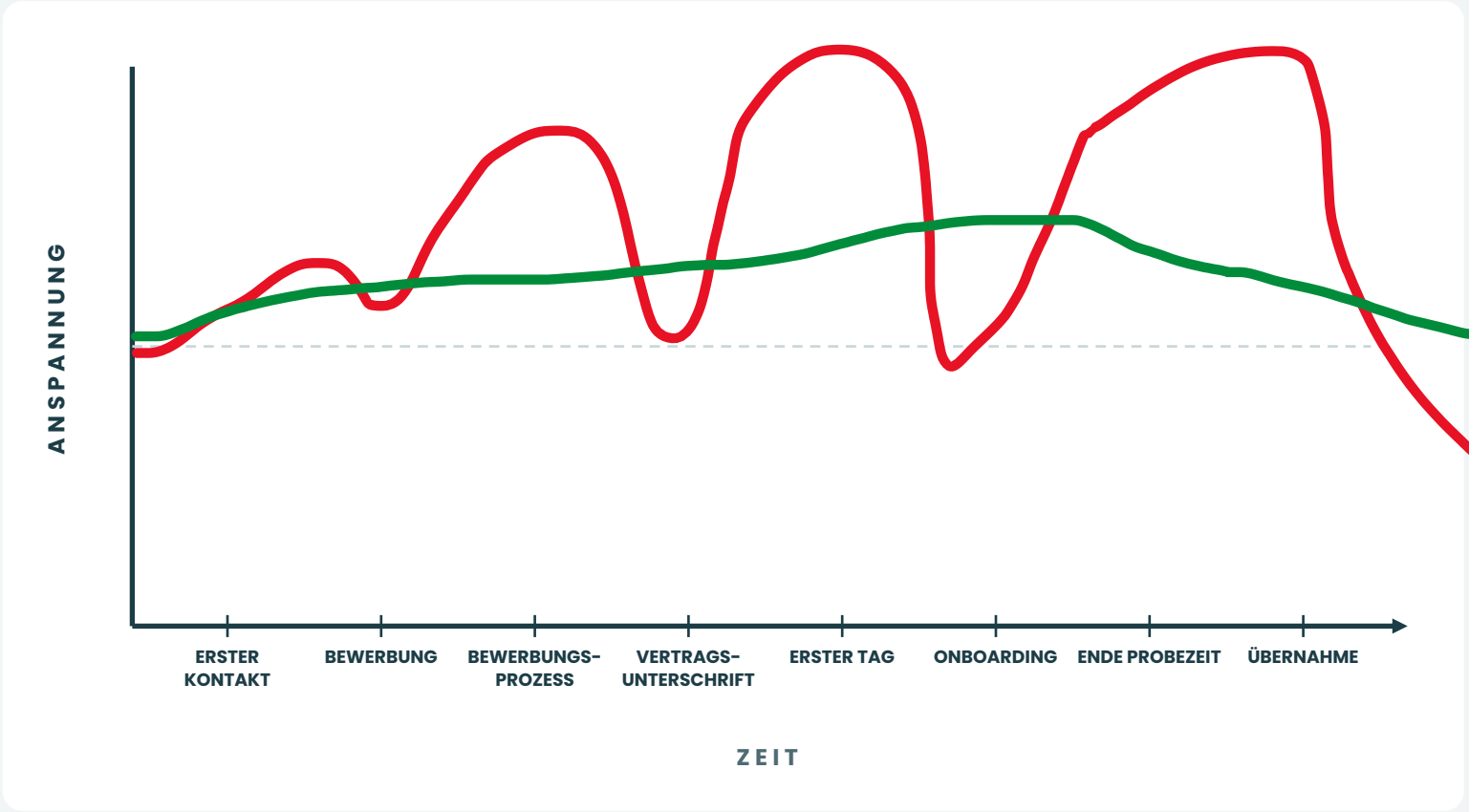
Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1 Schnell ins Team integrieren	1 Dazugehören
2 Kultur und Werte vermitteln	2 Feste Ansprechperson haben
3 Botschafter gewinnen	3 Ungeschriebene Regeln

03 FACHLICHE ZIELE

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1 Schnell produktiv werden	1 Erwartungen kennen
2 Klare Rollen und Standards	2 Strukturiert lernen
3 Arbeitsfähig ab Tag 1	3 Frühes Erfolgserlebnis

AUFGABE

Wie hat sich dein letzter Jobwechsel angefühlt?



1. Zeichne den Anspannungsverlauf deines letzten Jobwechsels ein.
2. Ergänze den deiner Ansicht nach „idealen“ Verlauf und tauscht euch aus.
3. Tragt eure bisherigen Einarbeitungsbausteine in die Grafik ein.
4. Diskutiert eure Stärken und Schwächen und notiert sie auf Post-its.

TEIL 04

Ideen & Transfer

Vom wichtigsten Motiv zur konkreten Idee – und zu dem, was du ab Montag anders machst.

04

AUFGABE

„How might we …?“

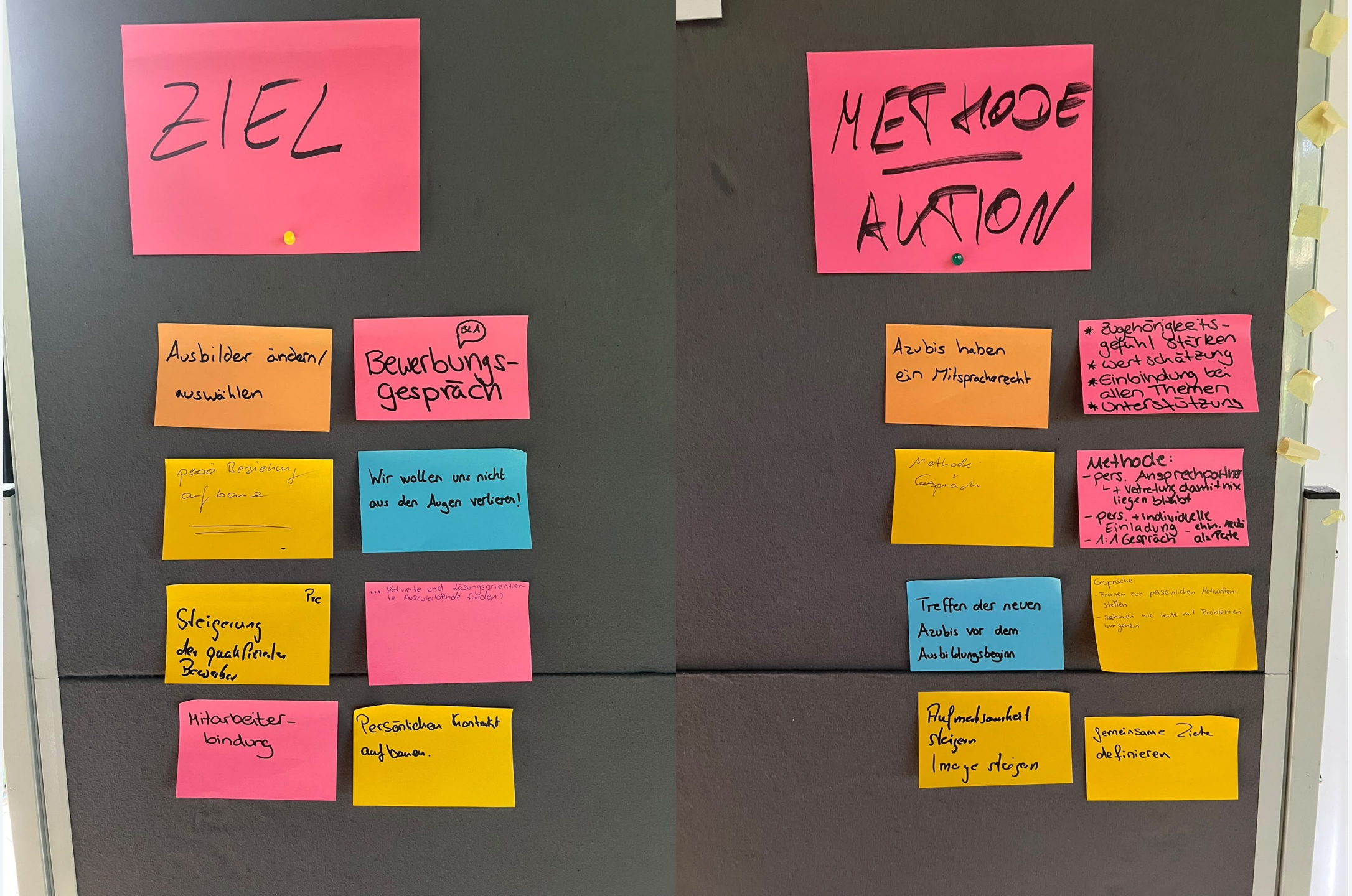
1 Formuliert gemeinsam eine „Wie könnten wir …“-Frage zum aus eurer Sicht wichtigsten Ziel oder Motiv eurer neuen Azubis/Mitarbeiter.

2 Entwickelt daraufhin gemeinsam Ideen und Lösungsansätze.



BEISPIEL

„Wie könnten wir eine kollegiale Beziehung von Beginn an aufbauen und stärken?“


ZIEL
Ausbilder ändern/ auswählen
Bewerbungs-gespräch
BLA
pers. Beziehung aufbauen
Wir wollen uns nicht aus den Augen verlieren!
Prc
Steigerung der qualifizierten Bewerber
... motivierte und lösungsorientierte Auszubildende finden?
Mitarbeiter-bindung
Persönlichen Kontakt aufbauen.
METHODE
AKTION
Azubis haben ein Mitspracherecht
* Zugehörigkeits-gefühl stärken
* wert schätzung
* Einbindung bei allen Themen
* Unterstützung
Methode Gespräch
Methode:
- pers. Ansprechpartner
- + Vertretung damit nix liegen bleibt
- pers. + individuelle Einladung - ehrl. Azubi
- 1:1 Gespräch - alle Parte
Treffen der neuen Azubis vor dem Ausbildungsbeginn
Gespräche:
- Fragen zur persönlichen Motivation stellen
- schauen wie leute mit Problemen umgehen
Pünktlichkeit steigern
Image steigern
Gemeinsame Ziele definieren

BEISPIELE

Pre- und Onboarding-Bausteine

Orientierung

BIS ZUR VERTRAGSUNTERSCHRIFT

- Mitarbeiter empfehlen Mitarbeiter
- Berufsmessen
- Social Media
- Orientierungsgespräche
- Bewerbertage
- Jobportale

Preboarding

UNTERSCHRIFT BIS ZUM 1. ARBEITSTAG

- Aktion „Zeugnisübergabe“
- Gutschein „Letzter Schultag“
- Family-Betriebsbesichtigung
- Mitarbeiterzeitschrift
- **Virtueller Assistent wie work.mate**

Onboarding

AB DEM 1. ARBEITSTAG (12 MONATE)

- Einweisungen und Schulungen
- Willkommensgeschenk
- Rückblick Bewerbungsgespräch
- Azubi-Rallye
- Workshops/Coachings
- Buddy-Programme

WORAUF ES ANKOMMT

Ansprüche an ein gutes Pre- und Onboarding



Individuell

Berücksichtigt die individuellen Bedürfnisse und Motive der Hauptzielgruppe und zahlt aktiv auf sie ein. HR und Fachabteilung sind gemeinsam eingebunden.



Einfach

Es braucht nicht viel und schon gar keine wochenlange Action. Weniger ist mehr: Lass neue Kollegen in Ruhe ankommen – ein Teamevent muss nicht gleich am Anfang stehen.



Persönlich und digital

Der persönliche Kontakt steht im Fokus. Digitale Tools wie work.mate begleiten, standardisieren den Prozess und dienen als Informations- und Kommunikationskanal.



Attraktiv

Ein gutes Pre- und Onboarding ist ein wertvoller Arbeitgeberbenefit. Zeig nach außen, wie du neue Kollegen in ihren neuen Lebensabschnitt begleitest.

ZUM SCHLUSS

Habe ich die richtige Entscheidung getroffen?

Diese Frage stellt sich jeder neue Mitarbeiter – oft schon vor dem ersten Arbeitstag. Euer Pre- und Onboarding entscheidet, wie die Antwort ausfällt.

AUFGABE · TRANSFER

Was machst du ab Montag anders?



Starten

Welche eine Maßnahme setzt du bis zum nächsten Einstellungs- bzw. Ausbildungsstart um?



Weglassen

Was streichst du, weil es nicht auf die Motive deiner Zielgruppe einzahlt?



Beibehalten

Was funktioniert schon gut und bleibt, wie es ist?

Tipp: Maßnahme, Verantwortliche und Termin direkt festhalten – sonst bleibt es beim guten Vorsatz.

Hast du noch Fragen?

Ich stehe dir gerne zur Seite.



Sascha Burghaus

Geschäftsführer, work.mate GmbH

sascha@work-mate.de

linkedin.com/company/work-mate

MATE FOR PEOPLE WHO WORK