



Beim **ONBOARDING** zählt mehr als du denkst!

Überregionale Unterstützung

- praxisorientierte Forschung und Entwicklung zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit von KMU
- Transfer von Empfehlungen und Lösungen in KMU

Schwerpunkte

- Fachkräftesicherung
- Gründung
- Innovation



Wen bevorzugt ihr für eure freie Stelle?



///JOB-TINDER



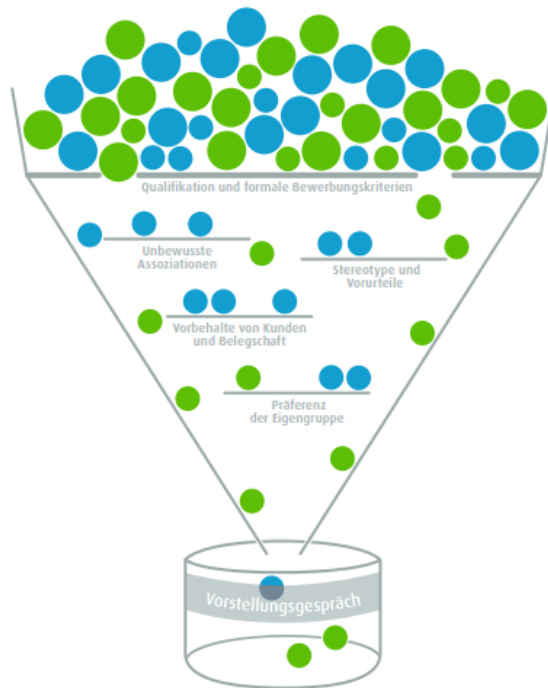
<http://www.geo.de/reisen/community/bild/regular/138232/alte-Frau-mit-Zigarre.jpg>

http://bikinisandbeachwear.com/wp-content/uploads/2014/10/Girl_SUP_Accessories.jpg

Um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, mussten Hakan Yilmaz und Ahmet Aydin durchschnittlich sieben Bewerbungen schreiben, Tim Schultheiß und Lukas Heumann hingegen nur fünf.

Quelle: SVR-Forschungsbereich / Deniz Keskin, Studie Diskriminierung am Arbeitsmarkt 2014

Abb. 6 Mögliche Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Bewerbern



Quelle: SVR-Forschungsbereich/Deniz Keskin, Studie Diskriminierung am Ausbildungsmarkt 2014

///BEIM ONBOARDING ZÄHLEN...

- Die Stellenausschreibung
- Die Bewerberauswahl
- Der 1. Arbeitstag
- Die ersten 100 Tage
- Bilanz der ersten 100 Tage
- Und Gagnam Style:
<https://www.youtube.com/watch?v=ae8Vv9Iplik>



///EUCH ERWARTEN

- Informationen
- Experimente
- Ein Quiz
- Mehr Infoquellen mit und ohne RKW



///ONBOARDING VORTEILE

- Mehr Arbeitgeberattraktivität → Mehr Bewerber
- Weniger Fluktuation + mehr Interesse = Weniger Kosten
- Mehr Zufriedenheit → mehr Leistung → Mehr Umsatz & Erfolg



///ONBOARDING & WAHRNEHMUNG

- Mehr Arbeitgeberattraktivität → Mehr Bewerber
- Weniger Fluktuation + mehr Interesse = Weniger Kosten
- Mehr Zufriedenheit → mehr Leistung → Mehr Umsatz & Erfolg



///ONBOARDING & WAHRNEHMUNG

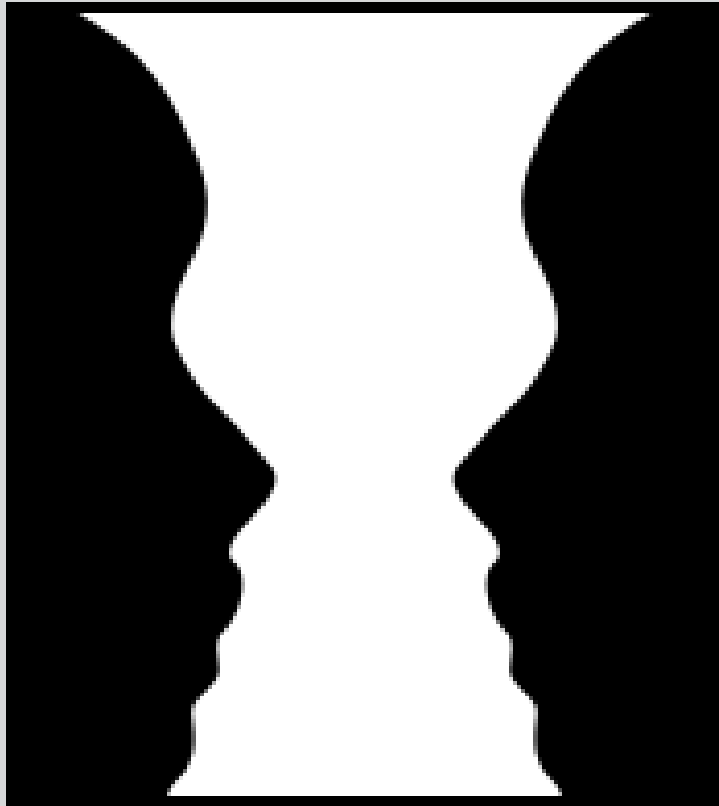


///WAHRNEHMUNG

- Das Gehirn erhält 10 Mio. Sinneseindrücke pro Sekunde.
- Davon nehmen wir 40 pro Sekunde wahr.



///WAHRNEHMUNG EXPERIMENT



<https://www.youtube.com/watch?v=fh7gpGerOJw>

Bildquelle: Von Bryan Derksen - Original image Cup or faces paradox.jpg uploaded by Guam on 28 July 2005, SVG conversion by Bryan Derksen, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=1733355>

- Wahrnehmung → Bewerberauswahl
- Wahrnehmung → Bewerbungsgespräch
- Wahrnehmung → Umgang mit Kolleg*innen



Wie viel Systematik braucht das Onboarding?

///PHASE 1

STELLENAUSSCHREIBUNG



///ANFORDERUNGSPROFIL

DU

- Wer gehört zur Zielgruppe?
Wer nicht?
- Ist das Team eingebunden?

Formular: Anforderungsprofil

Position / Stelle: _____

Welche Aufgaben umfasst die Stelle im Wesentlichen? _____

Erforderliche Kompetenzen: _____

Welche fachlichen und außerfachlichen Kompetenzen sind zur Bewältigung der Arbeitsaufgaben notwendig? _____

Welche Kompetenzen können in vertretbarer Zeit (z. B. sechs Monate) intern oder extern aufgebaut / nachgeschult werden? _____

Zielgruppen: _____

Welche Berufe oder Studiengänge bereiten auf die Aufgaben vor? _____

Welche alternativen Abschlüsse oder Tätigkeiten / Erfahrungen eignen sich außerdem? _____

Ist eine abgeschlossene Berufsausbildung zwingend erforderlich? ja nein

Erforderliche Berufserfahrung 0-1 Jahre 1-3 Jahre 3-5 Jahre > 5 Jahre

Sind perfekte Deutschkenntnisse zwingend notwendig? ja nein

Bitte auch Fragen zu den Inhalten „Fachliche Rollen und Rollen – perfekt nutzen“ auf S. 13
www.rkw-kompetenzzentrum.de



BEWERBER*IN

- Was spricht meine Zielgruppe an?
- Erkennen Bewerber den Mehrwert?



///REKRUTIERUNGSKANAL

- Wo finde ich meine Zielgruppe?
- Zusammenarbeit mit Marketing?



Quelle: <https://jobmob.co.il/blog/funniest-creative-job-recruitment-ads/>

BEWERBERGESPRÄCHE VORBEREITEN

WAHRNEHMUNGSVERZERRUNGEN

Welche können zu Fehlentscheidungen bei der Personalauswahl führen?

PRIMÄR-EFFEKT



PRIMÄR-EFFEKT

Der erste Eindruck zählt...

REZENZ-EFFEKT



REZENZ-EFFEKT

Die letzten Eindrücke bleiben in Erinnerung.



PYGMALION-EFFEKT



PYGMALION-EFFEKT

Selbsterfüllende Prophezeiung – ohne, dass sich Bewerber*innen zur Erwartung hin bewegt.



Wie kann ich mit eigenen
Wahrnehmungsverzerrungen umgehen?



Das Vorstellungsgespräch:

1. Gesprächsbeginn
2. Selbstvorstellung (Bewerberin / Bewerber)
3. Freies Gespräch
4. Abfrage praxisbezogenen Handlungswissens
5. Fragen zum Lebenslauf
6. Informationen zur Stelle
7. Fragen, die sich aus dem Gespräch ergeben
8. Gesprächsabschluss



BEWERBERAUSWAHL



///ZÄHLT DER 1. EINDRUCK?

Imagine that you will now sail from Troy to Ithaca.
Who would you choose as the captain of your boat?

Circle your choice:



The person on the left



The person on the right

Abb. 3: Bilder von Politikern aus der Studie von Antonakis
und Dalgas (2009)

///SELBSTTEST FÜR SPÄTER

Welche Vorannahmen beeinflussen meine Entscheidungen?

<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/selectatest.jsp>



///VORRANNAHMEN IM GESPRÄCH

- Wie kann ich mit unterbewussten Annahmen umgehen?
- Kopf- oder Bauchentscheidung?
- Wie viel Systematik braucht das Gespräch?



DER 1. ARBEITSTAG



///PHASE 4

Wie vermiese ich neuen Kolleg*innen den ersten Arbeitstag?



Wie vermiese ich neuen Kolleg*innen den ersten Arbeitstag?

1. Man hält mit allen Mitteln geheim, dass überhaupt jemand kommt.
2. Man überfrachtet neue Mitarbeiter mit Aufgaben, zu deren Erledigung er weder die Erklärungen noch Arbeitsmittel erhält.
3. Man schließt beim Mittagessen den neuen Kollegen offenkundig aus.



///DER 1. ARBEITSTAG

Was fehlt???
#Willkommen
#Nice2have
#LuckyDay



rkw.link/willkommenspaket

DIE ERSTEN 100 TAGE



Bildquelle: <https://thumbs.dreamstime.com/z/qr-labyrinth-23026653.jpg>

///STARTBEGLEITUNG

- Ausbildung einer Startbegleitung
- Ziele: Fachlich / Sozial?
- Zeitlicher und/oder monetärer Ausgleich?
- Umfang und Zeitraum
- Wer?



///PHASE 6

BILANZ NACH 100 TAGEN

Bildquelle:

http://www.ruhrnachrichten.de/storage/pic/mdhl/artikelbilder/nachrichten/kultur/104211_1_xio-image-4739cebe5ee8b.630_008_2524084_Zelle_4C.jpg?version=1387209982



- Wer führt ein Bilanzgespräch?
- Was gehört in ein solches Gespräch?
- Was gehört nicht in ein solches Gespräch?

Checkliste: Leitfragen für eine Bilanz der ersten 100 Tage

Neue Fachkraft:

Wie waren die ersten 100 Tage für Sie?

Wie war der Beginn?

Was haben Sie vorgefunden?

Welche Erwartungen hatten Sie bei Arbeitsantritt?

Welche Erwartungen wurden erfüllt?

Welche Erwartungen haben sich nicht erfüllt?

Welche Aufgaben waren leicht?

Welche Aufgaben gestalteten sich schwieriger als erwartet?

Was würden Sie heute anders machen?

Gibt es ausreichend Handlungs- und Gestaltungsspielräume, in denen Sie Ihre Fähigkeiten einsetzen können?

Was sind Ihre Wünsche für die berufliche Zukunft?

Was sind Ihre Erwartungen an Ihre Kolleginnen und Kollegen?

Wie können diese Erwartungen erfüllt werden?

Was sind Ihre Erwartungen an Ihre Vorgesetzten?

Wie können diese Erwartungen erfüllt werden?

Welche Veränderungen haben Sie im Sinn?

Welche Maßnahmen wären sinnvoll, so dass Sie effizient arbeiten können?

Weitere Fragen:



Wertewelten

<https://www.arbeitenviernull.de/mitmachen/wertewelten/ergebnis.html>

Entscheidungen und Wirtschaft

Kahnemann, Daniel (2012). Schnelles Denken, langsames Denken. Siedler Verlag.

Fachkräfte finden & binden – Vielfalt nutzen (2014)

rkw.link/vielfaltbestellen

Workbook: Vorurteile im Betrieb. Weniger Sprachlosigkeit, mehr Argumente für ein gutes Betriebsklima (2017)

rkw.link/argumentationshilfe

///LET`S BE #FRIENDS



- Was nimmst du mit?
- Womit möchtest du morgen starten?



///DARFS AUCH ETWAS MEHR SEIN?

Werde Pilotunternehmen für den INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“!

Einfach E-Mail an gerwing@rkw.de senden und Termin vereinbaren 😊



Sarah Gerwing

Düsseldorfer Str. 40A
65760 Eschborn

gerwing@rkw.de

