

10. NETZWERKTREFFEN BERGISCH-KOMPETENT: BERUF & FAMILIE/ PFLEGE



30. September 2020

**HERZLICH
WILLKOMMEN**

Christine Jentzsch, Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck
Ursula Nicola-Hesse, berufundfamilie Akademie

BEGRÜSSUNG UND EINFÜHRUNG IN DAS NETZWERKTREFFEN

Christine Jentzsch

Projektleiterin Unternehmensnetzwerk

Bergisch-kompetent: Beruf & Familie/Pflege

ABLAUF DES HEUTIGEN NETZWERKTREFFENS

- Begrüßung und Einführung in das Netzwerktreffen
- Begrüßung und Vorstellung akzenta GmbH & Co. KG
- Auswirkungen der aktuellen Situation auf Vereinbarkeitsthemen in Ihren Unternehmen und Ihre Antworten/ Lösungen dafür
- Impuls zum Schwerpunktthema Onboarding
- Aus der Praxis lernen:
 - „Azubi-Onboarding“ bei akzenta GmbH & Co. KG
 - „Onboarding analog und digital“ bei BUCS IT GmbH
- Für Ihre Praxis entwickeln: Konkretisierung von Onboarding-Prozessen für Ihre Unternehmen
- Auswertung der bisherigen 10 Netzwerktreffen – Wie geht es weiter?

SIND SIE SCHON DABEI?

Praxisbeispiele von guter Vereinbarkeit von Beruf & Familie/ Pflege
in kleinen und mittelständischen Unternehmen (bis 249 MA)



BEGRÜSSUNG UND VORSTELLUNG DURCH DIE GASTGEBERIN

Sonja Grünhage

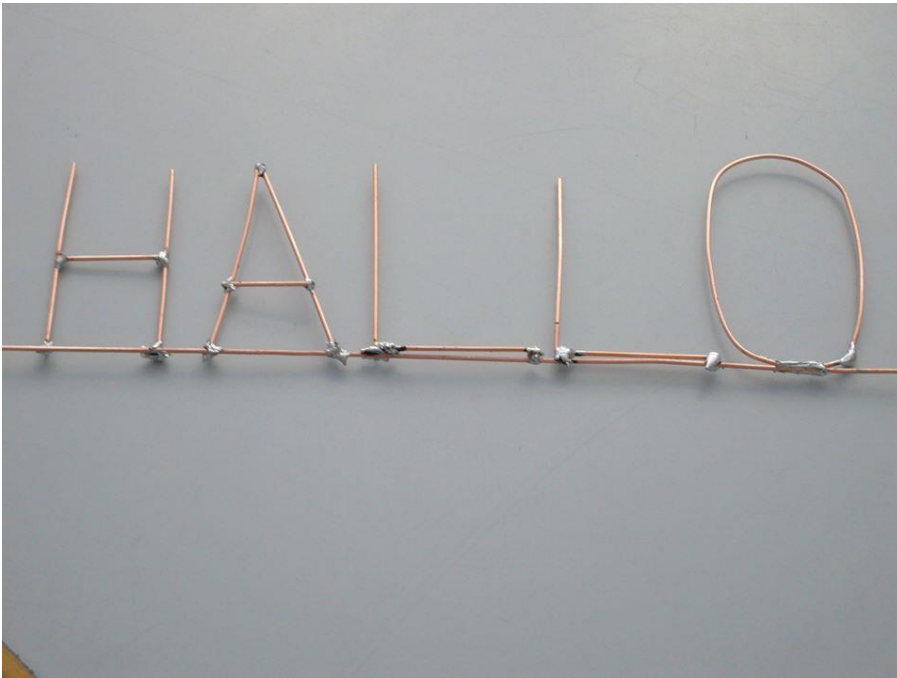
Personalverantwortliche akzenta
GmbH & Co. KG



**Vereinbarkeit von Beruf und Familie
bei der akzenta GmbH & CO. KG**

FOLGEN SIE UNS?

www.facebook.com/kompetenzzentrumbergisch/



KENNENLERNEN UND ERFAHREN, WO DIE ANDEREN STEHEN

Auswirkungen der aktuellen Corona-Situation auf Vereinbarkeitsthemen in Ihren Unternehmen und Ihre Antworten/ Lösungen dafür



IMPULS ZUM SCHWERPUNKTTHEMA „ONBOARDING“

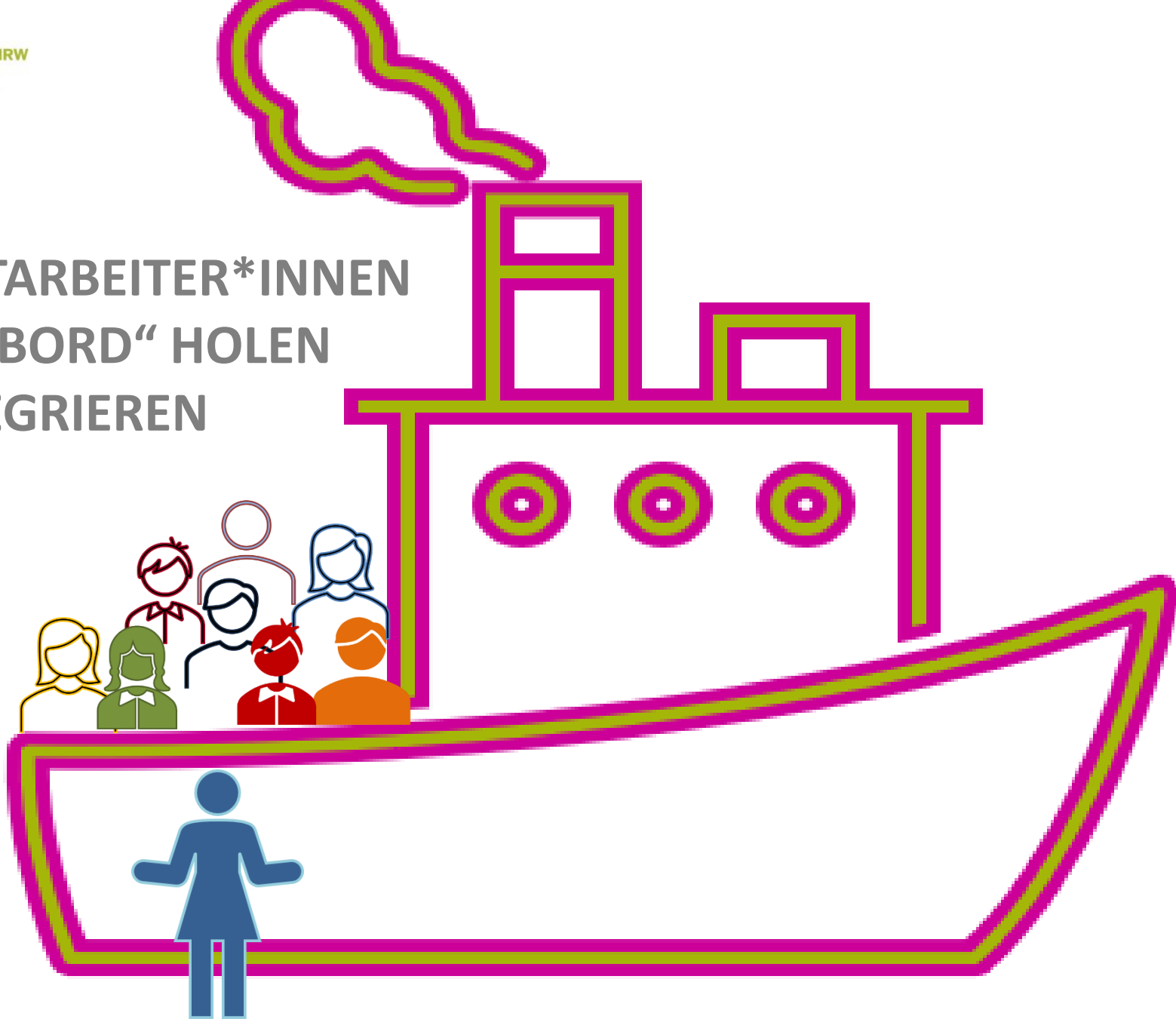
Christine Jentzsch

Kompetenzzentrum Frau und Beruf Bergisches Städtedreieck

Ursula Nicola- Hesse

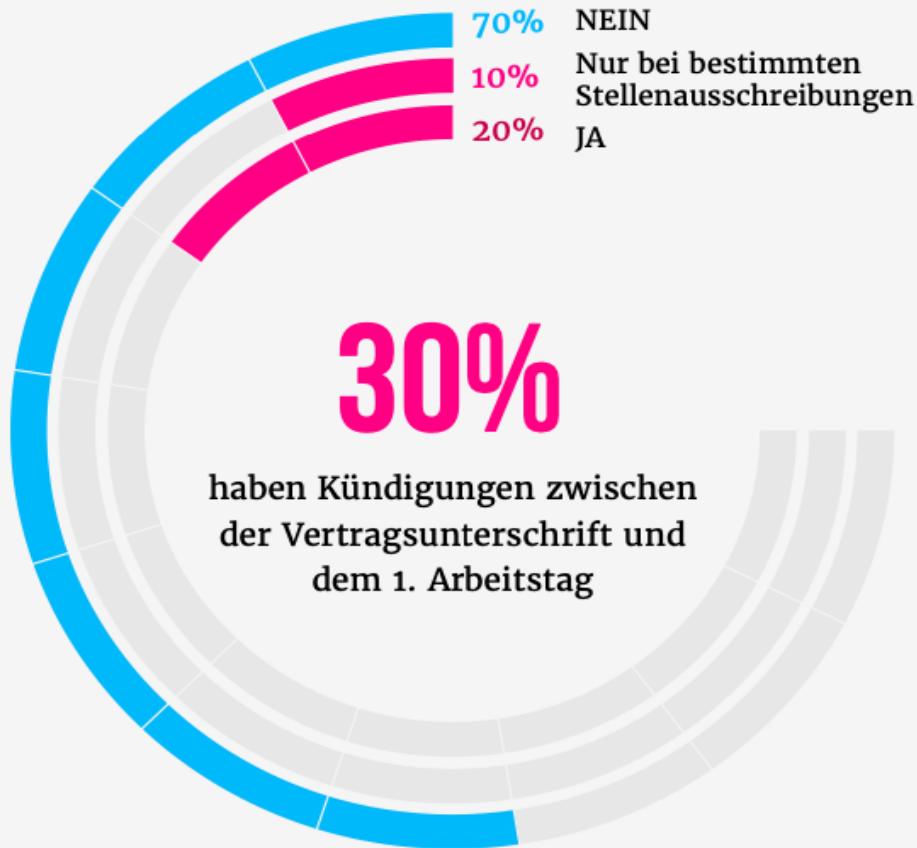
berufundfamilie Akademie

NEUE MITARBEITER*INNEN GUT AN „BORD“ HOLEN UND INTEGRIEREN



WARUM ES SICH LOHNT

Kündigungen



Hauptgründe:

- Falsche Erwartungen
- Tatsächliche Job-Inhalte
- Unternehmenskultur
- Zusammenarbeit mit der Führungskraft

Systematisches Onboarding

- erhöht Produktivität
- spart Zeit
- senkt Kosten
- verbessert Image des Arbeitgebers

Onboarding Umfrage, Haufe 2019

PHASEN IM ONBOARDING

- VOR dem ersten Arbeitstag > Onboarding beginnt lange vor dem Eintritt ins Unternehmen, halten Sie den Fisch an der Angel, zerstreuen Sie rechtzeitig Zweifel
- am ersten Arbeitstag > Beeindrucken Sie positiv durch gute Vorbereitung und Zugewandtheit
- erste Arbeitswoche
- nach vier bis acht Wochen

ONBOARDING VOR DEM 1.ARBEITSTAG

- 10 Prozent aller Arbeitnehmer*innen kündigen innerhalb der ersten 100 Tage in ihrer neuen Stelle. Grund: Zweifel und Unsicherheit
- Sie fragen sich: „War das die richtige Entscheidung?“, besonders wenn andere Stelle beendet und Wohnort gewechselt wird
- Lassen Sie nach der Vertragsunterzeichnung und erster Kontaktaufnahme nicht zu viel Zeit verstreichen!
- Schnüren Sie ein umfangreiches Begrüßungs- und Willkommenspaket und beeindrucken Sie damit Ihre neuen Mitarbeiter*innen
- Überzeugen Sie mit gezielter Einflussnahme und Kontakt und holen Sie Ihre neuen Leute überzeugend an Bord
- Bieten Sie umfassende Informationen und Ansprechpersonen (HR und Führungskraft)

ONBOARDING - IDEEN VOR DEM 1.ARBEITSTAG

- **Begrüßungsmappe, Willkommensbox:**
 - **Willkommensschreiben, Arbeitsvertrag mit frankiertem Rückumschlag, Organigramm, Foto vom Team**
 - **Gutschein für einen Anzug/Arbeitskleidung? Hemd, Shirt oder Socken mit Logo mit begleitenden Infos über den Dresscode**
 - **Infos über Firmen-Philosophie, Leitlinien und Kultur im Unternehmen, betriebliche Umgangsformen und Regeln der Zusammenarbeit**
 - **Informationen über Arbeitszeitmodelle und Vereinbarkeitsangebote**
- **Einladung zu Teamevent oder Stammtisch, Einladung in Soziale Netzwerke des Teams/ Unternehmens**
- **Ggfls. für Auswärtige: Infos für Wohnungssuche, Umzugsunternehmen, Kitas, Schulen, Freizeitmöglichkeiten, Sehenswürdigkeiten ...**

ONBOARDING – DER 1.ARBEITSTAG

Eine kleine Geschichte, die sich wirklich so zugetragen hat ...

Ein Azubi kommt am 1.Tag in den Betrieb und stellt am Empfang 3 Fragen:
„Wo kann ich parken?
Wo gebe ich meinen Krankenschein ab?
Wo ist die Kantine?“

> Dies ist als (ungeschickter) Versuch zu werten, sich selbst „zu onboarden“.
Anscheinend waren ihm alle diese Infos nicht bekannt.



ONBOARDING AM 1.ARBEITSTAG

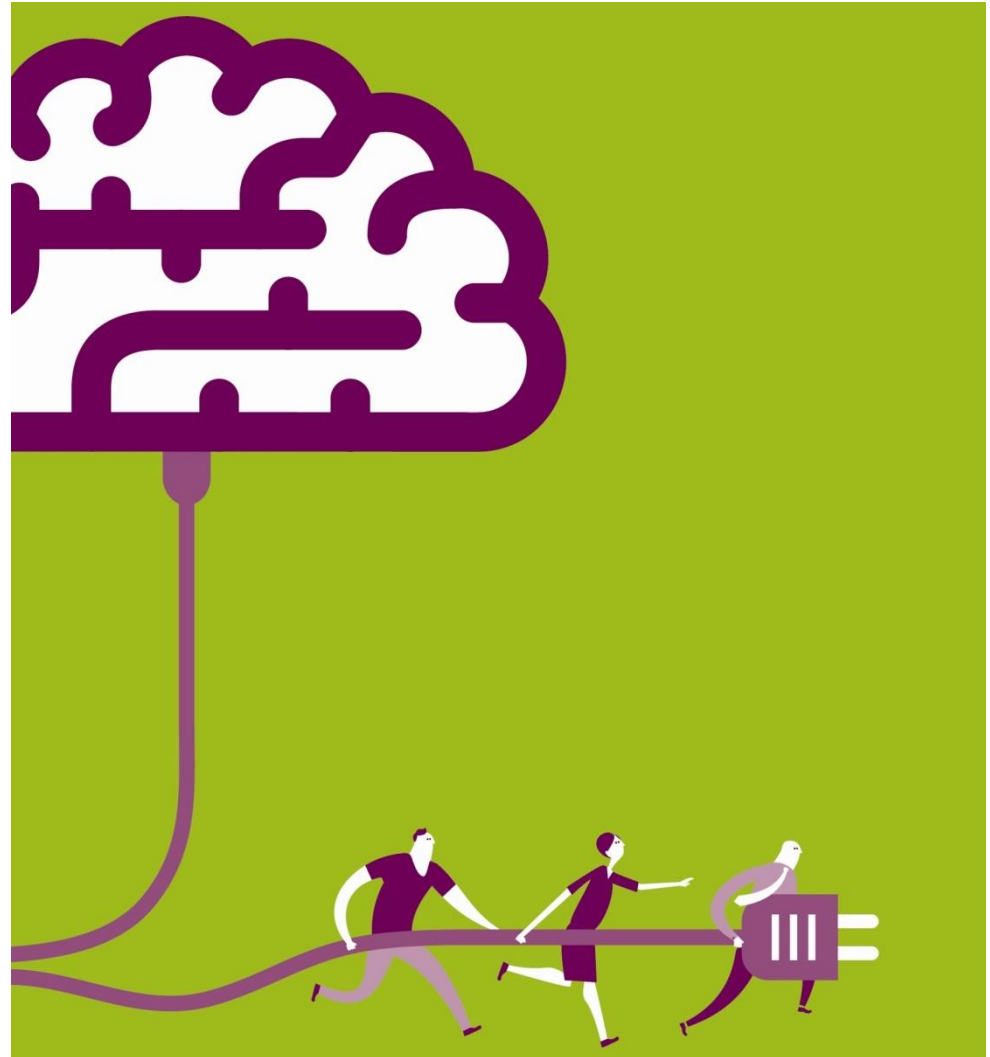
- Sind alle informiert? Empfang durch Führungskraft, Team, Personalabteilung und Geschäftsführung vorab abgesprochen?
- Persönliche Begrüßung durch Geschäftsführung wird als große Wertschätzung gesehen
- Begrüßung durch Führungskraft und Team-Kolleg*innen
- Arbeitsplatz ist vorhanden und ausgestattet? (Blumenstrauß?)
- Rundgang durch das Unternehmen, auch Außenbereiche
- Gemeinsames Mittagessen mit Kolleg*innen und Vorgesetzten
- Besprechen des Einarbeitungsplans, Einladung zu wichtigen Terminen und Treffen
- Abschlussgespräch mit Geschäftsführung oder Führungskraft: Sind die Erwartungen erfüllt worden? Welche Fragen sind noch offen? Welche Eindrücke wurden gesammelt?

ERFOLGREICHES ONBOARDING

- ✓ **Institutionalisierter Prozess mit klaren Instrumenten**
 - guter Mix aus verschiedenen Tools
 - flexibler Einsatz, um auf Bedürfnisse der neuen Mitarbeiter*innen eingehen zu können
- ✓ **Regelmäßige Überprüfung der Maßnahmen**
Feedback der neuen Mitarbeiter*innen dafür nutzen
- ✓ **Wichtig ist die interne und externe Kommunikation des Onboardings,**
um es als festen Bestandteil der Unternehmenskultur zu verankern
- ✓ **Wichtige Phase vor dem ersten Arbeitstag in die Onboardingstrategie einbeziehen**

IMBISS UND NETZWERKEN

GUTEN APPETIT UND VIEL
SPASS BEIM NETZWERKEN



AUS DER PRAXIS LERNEN:

“Azubi-Onboarding bei akzenta“
Sonja Grünhage
akzenta GmbH & CO. KG

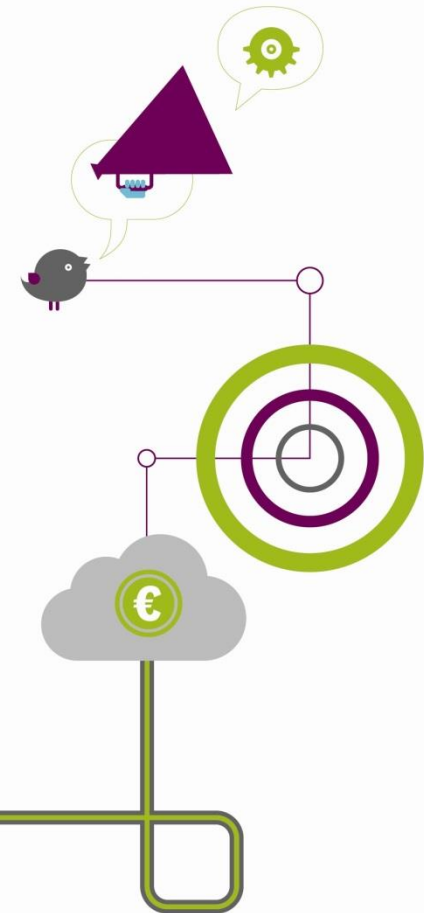


AUS DER PRAXIS LERNEN:

„Onboarding analog und digital
bei BUCS IT GmbH“

Manuel Becker

Personalleiter, BUCS IT GmbH



Onboarding analog und digital bei BUCS IT GmbH“

- Der/die Recruiter sind feste Ansprechperson für neue MA, zusätzlich Patin/Pate aus dem Team, die sich- nach Anfrage von HR oder Teamleitung- freiwillig melden
- Onboarding ist sofort auch Bindung der neuen MA, Motto: „Gekommen um zu bleiben.“
- Kultur ist ganz wichtig und entscheidend: „Wir wollen hier miteinander alt werden.“
- Einstellung und Onboarding lief auch vor Corona online, aber nur teilweise, z.B. Video-Meetings als Bewerbungsgespräch und –prozess
- Teams sollten für virtuelles Onboarden und Einarbeitung unbedingt mehr Zeit einplanen
- Formate des persönlichen Austauschs: gemeinsames Frühstück, gemeinsames Chillen und dadurch näher zusammenkommen
- Zeitaufwand für Onboarding: pro Tag mindestens 1 Stunde für Fragen und Erklärungen
- Idee: Erklär-Videos für allgemeingültige Inhalte, aber es entstehen auch Fragen darüber hinaus
- Teamleiter: „Bitte lasst uns nicht mehr 100 % remote onboarden!“, daher wird wieder Präsenz und Online angeboten

RÜCKBLICK: 10 TREFFEN - 10 THEMEN

**Vereinbarkeit und Betriebliche
Gesundheitsförderung**

**Angebote für gute
Vereinbarkeit**

**Männer als wichtige Zielgruppe
von Vereinbarkeit**

Digitalisierung und Vereinbarkeit

Unternehmenskommunikation

**Führung und
Vereinbarkeit**

**Weibliches
Fachkräftepotential**

**Vereinbarkeit in
Corona-Zeiten**

O
N
B
O
A
R
D
I
N
G

IMPULSE- ERFAHRUNGEN- IDEEN- INSPIRATION- AUSTAUSCH



STADT WUPPERTAL



ENGAGIERTE UNTERNEHMEN IM BERGISCHEN



Heimstatt Adolph Kolping e.V.



Wichernhaus Wuppertal
gemeinnützige GmbH



International Education
Centers



OFFSET COMPANY



H.G. Zimmermann KG
Attraktive Bäder · Moderne Heizsysteme · Gas- und Öl-Installationen



KOMMUNIZIEREN SIE IHR ENGAGEMENT



Webbutton für Ihre Website:



Melden Sie sich an:

Link zum Anmeldeformular auf
www.bergisch-kompetent.de > Vereinbarkeit von
Beruf und Familie > Unternehmensnetzwerk >
Informationen und Anmeldung

THEMEN FÜR ZUKÜNFTIGE TREFFEN

Betrieblich unterstützte
Kinderbetreuung

Monetäre Zuwendungen
für bessere Vereinbarkeit

Umgang mit Neid
und Konkurrenz

**Welche Wünsche und Ideen
haben Sie?**

**Was können wir anders oder
besser machen?**

Unternehmenskultur
entwickeln

Generationen und
altersgemischte Teams

THEMENVORSCHLÄGE DER ANWESENDEN FÜR ZUKÜNFTIGE TREFFEN

Nach Priorität:

- Betriebliche Unterstützung bei fehlender Kinderbetreuung
- Generationenübergreifende Teams
- Vereinbarkeit Beruf und Pflege von Angehörigen
- Auswirkungen und Gestaltung von Mobilen Arbeitsformen auf Beschäftigte (Arbeitswelten gestalten)
- Umgang mit Neid und Konkurrenz in Teams

AUSBLICK UND TERMINE

**Online-Meeting gemeinsam mit der Bergischen IHK:
„Familienbewusste Personalpolitik als Erfolgsfaktor- auch
in Corona-Zeiten“**

29.10.2020 von 15.00 bis 16.30 Uhr (Online-Plattform Zoom)

Link zur Anmeldung: <https://www.bergische.ihk.de/servicemarken/aktuell-presse/anmeldung-veranstaltung-familienbewusste-personalpolitik-4861924#page>

Nächstes Netzwerktreffen im Frühjahr 2021

Wollen Sie Gastgeber*in sein?



HERZLICHEN DANK FÜR IHRE MITARBEIT, EINE GUTE HEIMFAHRT UND EINEN SCHÖNEN ABEND!

CHRISTINE JENTZSCH
STADT WUPPERTAL
Gleichstellungsstelle für Frau und Mann
KOMPETENZZENTRUM FRAU & BERUF
BERGISCHES STÄDTEDREIECK
Johannes- Rau- Platz 1, 42275 Wuppertal

Telefon 0202 – 563 5022

Mail: competentia.c.jentzsch@stadt.wuppertal.de

www.bergisch-kompetent.de

www.competentia.nrw.de/bergisches_staedtedreieck



**BERGISCH-
KOMPETENT**
**BERUF & FAMILIE/
PFLEGE**

www.bergisch-competentia.de