Great Place To Work.®

Best Practices der Besten Arbeitgeber

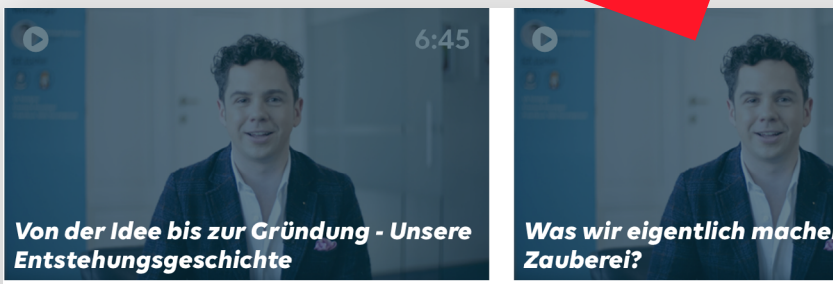
Employee Experience Teil 1: Einstellen und Integrieren

1. Einstellen

VIDEO RECRUITING

Für alle größeren Teams werden Team Videos produziert. Der Bedarf an Videos wurde in einer internen Umfrage deutlich: Die Videos wurden von mehr als 85% der neuen Mitarbeiter:innen im Rahmen des Bewerbungsprozesses gesehen und hatten positive Auswirkungen auf die Bewerbungsentscheidung. Seit kurzem werden auch die Stellenanzeigen selbst in Video-Form präsentiert. Das erste Feedback dazu ist sehr vielversprechend.

Zu Beispiel #1



Zu Beispiel #2

MITARBEITER:INNEN ALS INFLUENCER:INNEN UND JOBBOTSCHAFTER:INNEN

Im Rahmen eines Jobbotschafter-Programms werden mehrere Mitarbeiter:innen als Influencer:innen ausgebildet. Diese werden in zwei Workshops geschult und sind im Anschluss auf diversen Social-Media-Kanälen (z. B. LinkedIn, Xing oder Facebook) als Jobbotschafter:innen tätig. Das Ziel ist es, interessierten Kandidat:innen ein realistisches Bild der Tätigkeitsfelder sowie einen Einblick in den Arbeitsalltag und die gelebte Unternehmenskultur zu vermitteln, um sie möglicherweise als zukünftige Mitarbeiter:innen gewinnen zu können.

MITARBEITEREMPFEHLUNGSPROGRAMM

Mitarbeiter:innen sind die besten Werbeträger:innen – sie verfügen nicht nur über eine hohe Kompetenz in ihrem Job, sondern kennen auch das Unternehmen und die Unternehmenskultur sehr genau. Aus diesem Grund werden Mitarbeiter:innen im Rahmen des Mitarbeiterempfehlungsmanagements dazu ermuntert, Bewerber:innen zu empfehlen.

Mitarbeiter:innen haben drei Möglichkeiten, jemanden für das Unternehmen zu empfehlen:

1. SPEZIFISCHE EMPFEHLUNG:

Dabei sucht der:die Mitarbeiter:in auf dem MA-Empfehlungsportal eine Jobausschreibung aus und empfiehlt eine spezifische Person für diesen Job, indem er/sie die Kontaktdaten der zu empfehlenden Person im Portal hinterlegt. Die empfohlene Person bekommt daraufhin einen Link mit der Stellenausschreibung und kann sich bei Interesse direkt bewerben.

2. SOCIAL MEDIA POST:

Social Media Post: Mitarbeiter:innen können ihre sozialen Netzwerke (etwa LinkedIn oder Facebook) auf die Stellenplattform im Mitarbeiterempfehlungsportal oder auf einen spezifischen Job aufmerksam machen. Interessent:innen können sich direkt über das Posting im sozialen Netzwerk bewerben.

3. E-MAIL ODER TEXTNACHRICHT

Als dritte Variante können Mitarbeiter:innen ihren persönlichen Empfehlungslink per E-Mail oder SMS-Nachricht an Freunde oder Bekannte schicken. Der große Vorteil gegenüber dem früheren Prozedere ist die volldigitalisierte Form. Weiters haben die Mitarbeiter:innen die Möglichkeit, den Prozessschritt ihrer Empfehlung in ihrem Dashboard auf dem **Mitarbeiterempfehlungsportal** zu verfolgen. Somit kennen empfehlende Mitarbeiter:innen immer den aktuellen Bewerbungsstatus der empfohlenen Personen. Es ist im Prozess fest vorgesehen, dass mit allen Empfohlenen ein persönliches (Telefon)-Gespräch geführt wird – alleine schon aus **Wertschätzung für den/die empfehlende/n Mitarbeiter/in.** Bei erfolgreicher Empfehlung belohnen wir die Werber:innen mit einer Geldprämie. Der/die empfehlende Mitarbeiter/in erhält eine Prämie von EUR 500 nach sechs Monaten Firmenzugehörigkeit der geworbenen Person und weitere EUR 500, sobald diese bereits 12 Monate beschäftigt ist.

Mit ca. 11 % aller Einstellungen ist das Mitarbeiterempfehlungsprogramm ein erfolgreicher Rekrutierungskanal. Den besonderen Stellenwert des Programms fördert HR zudem, indem ein regelmäßiges Reporting über die Erfolgsquote des Programms bereitgestellt wird. Um das Programm immer wieder in Erinnerung zu rufen, werden laufend Aufmerksamkeits-Kampagnen für die Mitarbeiter:innen gemacht. Neue Mitarbeiter:innen werden über die Möglichkeit, Bekannte oder Freunde über das Portal zu empfehlen, bereits in den ersten Wochen informiert.

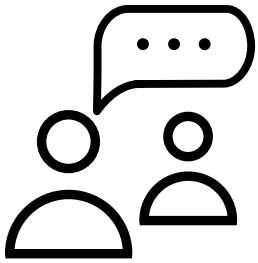
„LIVE"-EINBLICK IN UNTERNEHMENSALLTAG FÜR BEWERBER:INNEN

Es wird viel Wert darauf gelegt, dass die potenziellen Bewerber:innen den Job „live" erleben, um sich so ein detailliertes Bild des zukünftigen Jobs machen zu können. Das bedeutet konkret, dass Bewerber:innen nach erfolgreichem Erstgespräch einen Tag lang eine/n erfahrene/n Mitarbeiter/in begleiten und dadurch Kundenkontakte, den Umgang mit den Systemen und vieles mehr hautnah miterleben – ein besonderes Highlight im Auswahlprozess.

Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der/die Kandidat/in einen authentischen Eindruck von seinem/ihrem möglichen zukünftigen Job erhält und zugleich in lockerer Atmosphäre die Unternehmenskultur erlebt. Auf der anderen Seite ermöglicht dieser Tag HR über das Feedback der erfahrenen Kolleg:innen einen tiefergehenden Einblick in die Motivation und die Wertvorstellungen des Bewerbers/der Bewerberin.

TELEFONISCHE ABSAGE MIT INDIVIDUELLEM FEEDBACK

Um die Attraktivität des Unternehmens und seine positive Arbeitgebermarke zu gewährleisten, wird besonderer Wert auf schnelles und persönliches Feedback gelegt. Absagen erfolgen immer telefonisch und mit individueller Begründung, um den Bewerber:innen eine Orientierung zu geben.



2. Integrieren

WILLKOMMENSPAKET VOR OFFIZIELLEM EINTRITT

Spätestens drei Wochen vor dem Eintritt bekommt der/die Dienstnehmer/in ein Welcome-Package mit einem Brief der Personalabteilung nach Hause geschickt, in dem er/sie vorab schon herzlich willkommen geheißen wird und ein paar Goodies vom Unternehmen bekommt (Buch, Lanyard für den Firmenschlüssel, Einkaufsmarken u. Ä.). Die Mitarbeiter:innen der Personalabteilung stellen sich in diesem Willkommensschreiben jeweils mit Foto vor und unterschreiben es persönlich.

SKILL-PASS

Beim Skill-Pass handelt es sich um eine Art „Praxisübungs-Pass", der neuen Mitarbeiter:innen Orientierung geben soll, um welche Erfahrungen sie sich in der ersten Zeit aktiv bemühen sollten: etwa das Mitarbeiten an der Erstellung einer Präsentation, die Begleitung zu einem Kundentermin, das Erstellen eines Angebots oder Ähnliches. Ziel ist es, dass nach drei Monaten sämtliche vorgegebenen Praxis-Erfahrungen gemacht wurden.

MICRO-LEARNING IM ONBOARDING

Wie zeigt man neuen Mitarbeiter:innen gleich zu Beginn das große Ganze auf? Wie begeistert man sie für die gemeinsame Reise, auf die sie sich von ihrem ersten Arbeitstag an begeben? Und wie sorgt man dafür, dass sich all das auch langfristig einprägt? Die Antwort: Mit einem interaktiven Micro-Training.

Das Micro-Training bringt den Neuzugängen unter anderem die Unternehmenskultur und die Führungsprinzipien näher. Es erläutert den Mitarbeiter:innen komplexe Inhalte in kurzen Sequenzen. Micro-Learning ist eine neue Form der Wissensvermittlung, die Themen unkompliziert und auf sympathische Art und Weise im Arbeitsalltag vermitteln kann. Über Micro-Learning können die Mitarbeiter:innen über Produkte, Dienstleistungen oder andere wichtige Themen informiert werden. Mit diesem Training kann den neuen Kolleg:innen ein guter Start ermöglicht werden.
Das Onboarding ist zugleich eine Reise durch die Geschichte des Unternehmens: von der Vergangenheit über die Gegenwart bis hin in die Zukunft. Drei Kapitel bilden dabei den Rahmen: „Pioniergeist", „Werte und Grundsätze" und „Zukunftsperspektiven". Interaktionen innerhalb der Lerneinheiten dienen insbesondere der Abwechslung und Auflockerung. Besonders entscheidend für den Erfolg des Micro-Trainings ist der hohe Filmanteil, da Video wie kein anderes Medium emotionalisieren und Geschichten erzählen kann. Neben Erklärfilmen sind auch Interview-Sequenzen mit der Unternehmensleitung zu sehen, die das Micro-Training nahbar und persönlich machen.

INTEGRATIONS-SPEEDDATING

Quartalsweise findet das sogenannte Speeddating statt, zu dem die neuen Mitarbeiter:innen aus allen Standorten und Berufsgruppen nach ihrem Eintritt eingeladen werden. Der/die Geschäftsführer/in gibt in einem Impulsvortag vertiefende Einblicke in die Strategie und die Mission des Unternehmens. Das Teilhabenlassen an der Gesamtvision empfinden die Mitarbeiter:innen als besondere Wertschätzung, die für nachhaltige Bindung sorgt.

Das Setting ist so, dass die neuen Mitarbeiter:innen interdisziplinär (alle Berufsgruppen, alle Standorte) an vier Tischen sitzen. Zu jedem der Tische setzt sich ein/e Vertreter/in des Management-Teams. Nach 15 Minuten läutet ein Wecker und die Führungskräfte wechseln die Tische. Die Mitarbeiter:innen bleiben sitzen. Dieses innovative Format ermöglicht einen persönlichen, individuellen und intensiven Austausch zwischen Mitgliedern des Management-Teams und den Mitarbeiter:innen. Es passiert oft, dass sich die Führungskräfte nicht von den Tischen losreißen können, weil die Diskussion so fruchtbringend für alle ist.

SICHTBARES ZEICHEN ZUR OFFIZIELLEN UNTERNEHMENSEINGLIEDERUNG

Nach Beendigung des Probemonats findet ein ausführliches Feedbackgespräch mit dem/r Vorgesetzten statt. Im Zuge dessen erhält der/die Mitarbeiter/in ein hochwertiges Geschenk mit Unternehmens-Logo. So soll die „offizielle" Eingliederung in das Unternehmen sichtbar und im wahrsten Wortsinn „begreiflich" gemacht werden.

Great Place To Work®

Great Place to Work® Österreich

MAG. (FH) IRIS KUNRATH

T: + 43 1 798 59 28 – 0
M: +43 664 517 68 40
ikunrath@greatplacetowork.at

www.greatplacetowork.at
GPTW GmbH
Nibelungengasse 1-3/Top 50
1010 Wien, Österreich