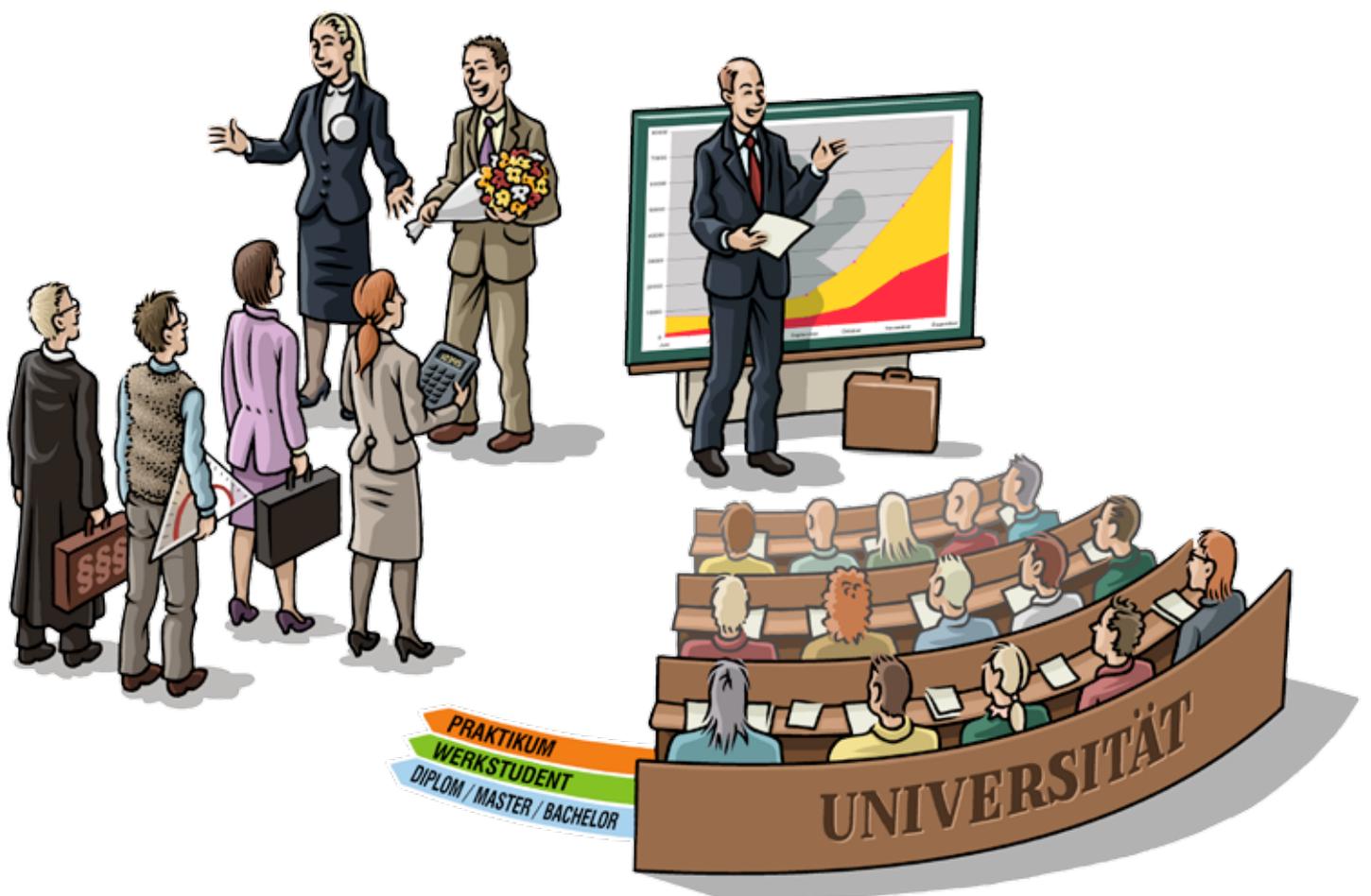


RECRUITING

ONBOARDING



WER DEN HAFEN NICHT KENNT, IN DEN ER SEGELN WILL,

FÜR DEN IST KEIN WIND EIN GÜNSTIGER.

Fachkräftemangel, globale Märkte und hohe Arbeitnehmermobilität machen Mitarbeiter zu einer immer wertvolleren Ressource und zum kritischen Faktor für nachhaltigen Unternehmenserfolg.

Arbeitgeber sind gefordert, viel Zeit, Geld und Innovationskraft zu investieren, um für aktuelle und potenzielle Mitarbeiter attraktiv zu bleiben.

Komplexe Employer-Branding-Strategien sollen Bewerbungsanreize schaffen, doch die facettenreichen Angebote von Gesundheitsmanagement über Gehalt und Zusatzleistungen bis zu Work-Life-Balance sind für Bewerber schwierig zu vergleichen und stiften oft Verwirrung, statt Identifikation zu schaffen.

Dialogbilder und -filme bieten Unternehmen die Möglichkeit, sich im Personalmarketing und im Onboarding neuer Mitarbeiter von der Konkurrenz abzuheben und Arbeitgeberattraktivität, Privilegien und Pflichten auf strukturierte, spannende und effiziente Weise zu vermitteln. Gerade in zeitkritischen Situationen wie Bewerbungsgesprächen, Assessment-Centern und auf Messen, geben visuelle Darstellungen einen schnellen und umfassenden Überblick und verankern Ihr Unternehmen in der Bewerberwahrnehmung nachhaltig als Leuchtturm auf der rauen See des „War for Talent“.

Auf den folgenden Seiten finden sie zahlreiche Referenzbeispiele von Unternehmen, die Dialogbilder und -filme bereits erfolgreich in der Bewerberkommunikation und Einarbeitung einsetzen.





Die Arbeit in einem Großkonzern bietet vielseitige Chancen, Erfahrungen und Entwicklungsmöglichkeiten, die für Bewerber zwar attraktiv, aber nicht immer sofort zu verstehen sind. Das Onboard-

ding-Dialogbild vermittelt Zusammenhänge zwischen Aufgaben, Bereichen und Hierarchien und schlägt Brücken zu Unternehmenskultur, internationalen Niederlassungen und Personalentwick-

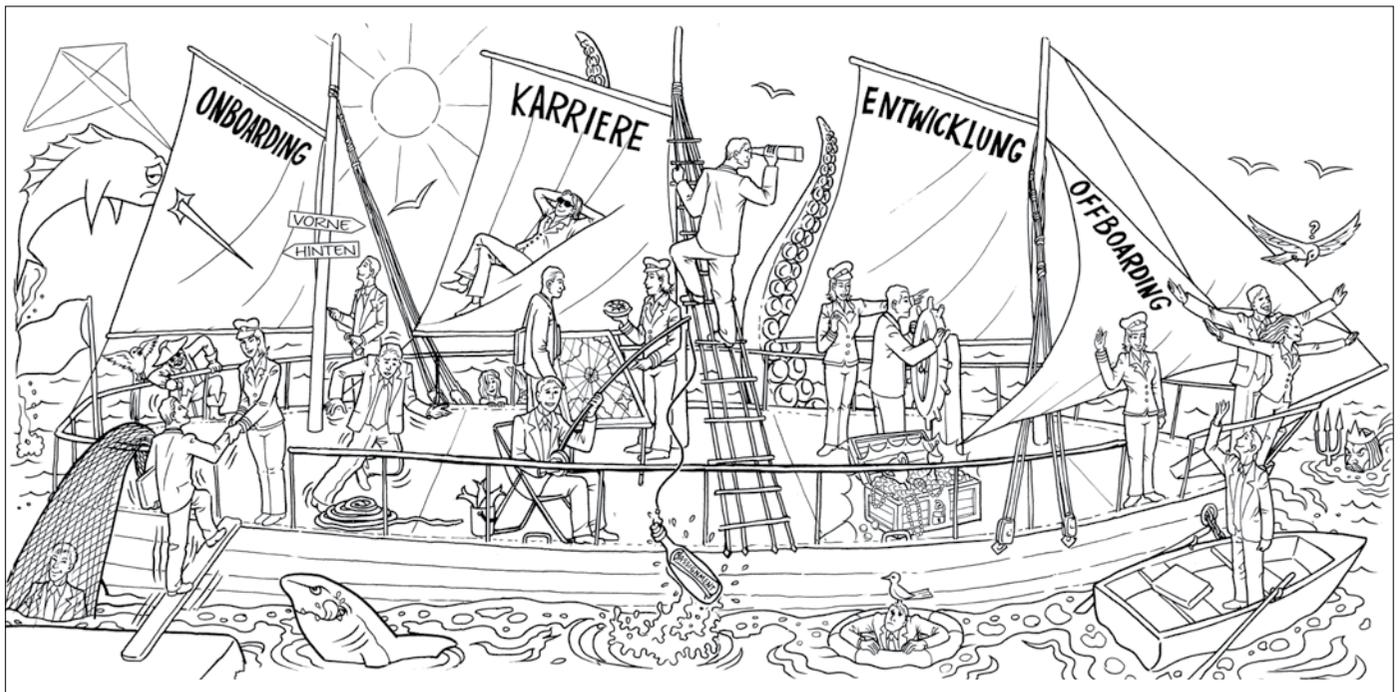
lungsprogrammen. Bewerber können sich so innerhalb von kürzester Zeit ein umfassendes Bild machen.



Eine Karriere steht unter dem Motto „Lebenslanges Lernen“. Die Mitarbeiter können sich kontinuierlich weiterbilden und -qualifizieren, zum Beispiel zum Steuerberater.

Bürokratie kann eine große Belastung für Unternehmen bedeuten, welche Ressourcen bindet, die anderweitig sinnvoller eingesetzt werden könnten. Das Problem hat auch die britische Regierung erkannt und beauftragt, den Verwaltungsaufwand des britischen Steuer- und Abgabensystems zu ermitteln und einen Bürokratieabbau einzuleiten. Unser Symbol zeigt ein Labyrinth, durch das ein Steuer-Pfund rollt. Die Mitarbeiter „entzerren“ das Labyrinth, damit das Pfund schneller ans Ziel kommt.

Nach einigen Jahren kann der Mitarbeiter von der fachlichen in die Management-Ebene wechseln. Damit wandelt sich auch sein Aufgabenbereich. Er hilft beispielsweise seinen Mitarbeitern bei schwierigen Fragestellungen oder stellt die passenden Teams für Projekte und Aufgaben zusammen.



Nachhaltig erfolgreiches Personalmanagement erfordert ganzheitliche Ansätze: Ein international agierendes Beratungsunternehmen nutzt Dialogbilder, um den gesamten Mitarbeiterlebenszyklus aus

HR-Sicht transparent und nachvollziehbar zu machen. Vom Onboarding, über Karriereplanung und Weiterbildung funktioniert das Zusammenspiel von Prozessen und Zuständigkeiten reibungslos und

hebt sich deutlich vom Vorgehen der Konkurrenz ab. Am Ende steht ein professionelles und vor allem konstruktives Offboarding, das eine erneute Zusammenarbeit nicht ausschließt.

Zur Kommunikation einer neuen Intranet-Plattform für die Projektvergabe an BeraterInnen einer internationalen Unternehmensberatung produzierten wir einen Dialogfilm. Der Film stellt das Vorgehen des Projektvergabeverfahrens durch interne Bewerbungen der MitarbeiterInnen dar und wird sowohl bei internen Veranstaltungen als auch extern, z. B. auf Recruiting-Messen, gezeigt.



Jetzt anschauen auf
www.dialogbild.de
unter Referenzen



Das Dialogbild „Drive Your Career“ wird bei Willkommens-Veranstaltungen für neue Mitarbeiter eingesetzt. Mit Hilfe

des Dialogbildes wird den neuen Mitarbeitern ihr Weg durch das Unternehmen erklärt. Verschiedene Karriere-Optionen

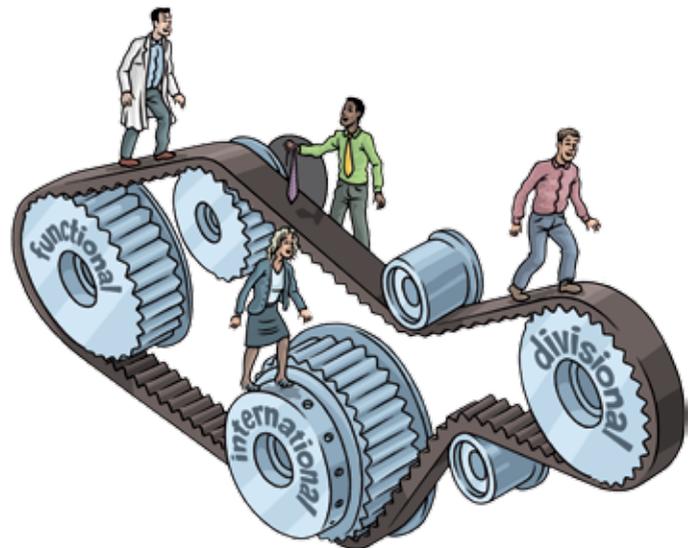
und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen zur Verfügung.



BIG SIX-Radar

Mit dem 360°-Feedback-Prozess „BIG SIX-Radar“ wird den Führungskräften alle drei Jahre – im Wechsel mit „Basics live“ – die Möglichkeit gegeben, zu verschiedenen Themen und von unterschiedlichen Perspektiven eine Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und zum eigenen Verhalten zu bekommen. Dabei geben Kollegen,

interne Kunden und Vorgesetzte dem Mitarbeiter Rückmeldung zu Contis Erfolgsfaktoren in der Personalentwicklung, genannt BIG SIX: Vision, Unternehmertum, Umsetzungsstärke, Aktion, Lernen, Interaktion. Zudem muss der Mitarbeiter selbst seine Fähigkeiten einschätzen.



Cross Moves-Talentinitiativen

Jobrotation für talentierte Mitarbeiter zur Entwicklung eines breiten und soliden Erfahrungshintergrunds für die spätere Übernahme von Führungsaufgaben auf verschiedenen Ebenen.



Matthias Metzger

Leiter Personal F&E/
Erstausrüstung Reifen,
Continental AG

„Wir setzen das Continental-Dialogbild mit Erfolg im Rahmen der Einführungsveranstaltungen für neue Mitarbeiter ein, die ca. 10x jährlich stattfinden (jeweils ca. 70 TN). Das Dialogbild bietet eine kreative und unkonventionelle Möglichkeit, schwer greifbare Personalthemen einfach und

verständlich darzustellen. Auch im internationalen Umfeld kommt das Dialogbild gut an. Kollegen aus Costa Rica haben die Methode ebenfalls bereits eingesetzt und gute Erfahrungen damit gemacht.“



Das Dialogbild „Employee Life Cycle“ kommt bei der wilo-Gruppe, dem weltweit führenden Hersteller von Pumpen und Pumpensystemen, zum Einsatz, wenn neue Mitarbeiter in das Unternehmen eintreten. Das Bild visualisiert auf einen Blick die einzelnen Schritte des Mitarbeiter-Lebenszyklus und verdeutlicht, welche Aufgaben die HR-Abteilung in diesem Prozess wahrnimmt: Ausgehend von der strategischen Planung werden Rollen-

profile erstellt, welche die Basis für die verschiedenen Vakanzen bilden. Die daraus abgeleiteten Stellenausschreibungen werden z.B. auf Online-Plattformen und in Zeitungen veröffentlicht. Im zweiten Schritt findet das Bewerbungsgespräch zwischen Kandidat und HR-Mitarbeiter statt. Nach erfolgreicher Einstellung wird daraufhin im Rahmen des Onboardings eine Willkommens-Veranstaltung organisiert, bei der alle neuen

Mitarbeiter offiziell begrüßt werden. Im Rahmen des Performance und Reward Managements werden Ziele mit den Mitarbeitern vereinbart und mögliche Karrierewege besprochen. Besondere Leistungen werden prämiert. Um Talente weiterzuentwickeln, durchlaufen sie ein individuelles Training in der wilo-Academy. Es folgt der nächste Karriereschritt innerhalb des Unternehmens oder der Mitarbeiter verlässt das Unternehmen.



Dr. Ralf Schmechta
Senior Vice President
Group HR
WILO SE

„Ein Bild sagt mehr als tausend Worte - und das auch über Landesgrenzen hinweg. Wir haben uns für ein Dialogbild entschieden, um unsere globale HR-Prozesslandkarte zu kommunizieren. Mithilfe unseres Employee Life Cycles zeigen

wir den Weg, beziehungsweise die Entwicklung eines wilo-Mitarbeiters in unserem Unternehmen. Unser Ziel dabei ist es, unsere HR-Services weltweit transparent und verständlich darzustellen.“



DIALOGBILD®