



Alpha Executive Advisory

Frank M. Bruns
CEO • CRO • Beirat

Dhana Constanca Bruns
HR Business Partner • Sales & Marketing EMEA • Molex Deutschland GmbH

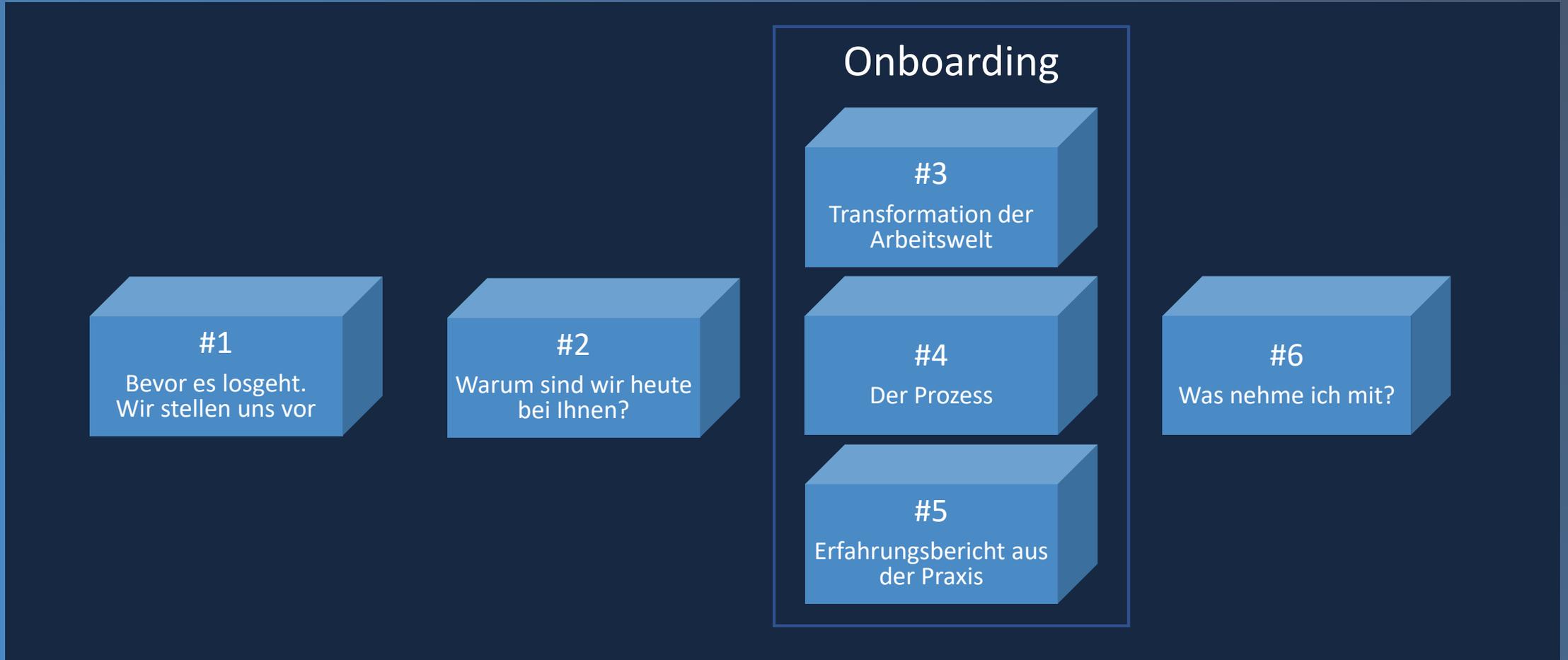
– Onboarding –

Damit „Welcome on Board“
nicht zur bitteren Enttäuschung wird

Hochschule Fulda 28.06.2022



Themenblöcke



1 Bevor es losgeht – Wir stellen uns vor

Frank M. Bruns

- Owner & Founder
Alpha Executive Advisory
- Beiratsvorsitzender
Alanod GmbH & Co. KG
- Industrial Advisor AUCTA UG (Start-up)
- Mehr als 20 Jahre CEO von globalen
Marktführern in der Prozess- und
Konsumgüterindustrie
- Dipl.-Ing. Maschinenbau und
Industrial Engineer

Dhana Constanca Bruns

- HR Business Partner Sales & Marketing EMEA
Molex Deutschland GmbH
- Vor 3 Jahren in das Berufsleben eingestiegen
- Master of Arts Ruprecht-Karls-Universität
Heidelberg
- Soziologische Personal- und
Organisationsentwicklung
- Zusatzqualifikationen
 - Zertifizierung systemische Beratung, Coaching
sowie OE/PE
 - LEGO® SERIOUS PLAY® Facilitator

1 Bevor es losgeht – Wir stellen uns vor

One Pager



CEO
CRO
Beirat

Frank M. Bruns

Kontakt

Stand Juni 2022



bruns@alpha-ea.de
www.alpha-executive-advisory.de



+ 49 (172) 723 5215



Technologiepark Heidelberg
TP InnovationCenter
Im Neuenheimer Feld 582
69120 Heidelberg

Sprachen



Werdegang/Technologien

- 20 Jahre CEO für globale Familienunternehmen und Unternehmenseinheiten börsennotierter Technologie- und Marktführer in der Prozess- und Konsumgüterindustrie
- B2B, B2C, Handel
Oberflächentechnologie
Kunststoffe, Fasern, Vliesstoffe
Composites, Folien, Stahl
Farben/Lacke
Automotive/Elektro/Bau
Hygiene/Medical, Möbelkanten
Dekorpapiere
- Industrieexperte, Beirat,
Operativer Advisor, Coach und
Mentor von IT-Start-ups

Schwerpunkte

- Internationale Restrukturierungen
- M & A, Buy & Build, Carve-outs,
Spin-offs, PMI, Internationalisierung
- Wachstumsorientierte Wert-
schöpfung, Serviceorientierung
und – strategie, Kundenintegration
- Change- & Culture-Management,
Vertriebs- und Marktstrategien
- Business Transformationen,
Digitalisierung und Industrie 4.0 im
Lean Management, Best Practice

Professionelle Qualifikationen

- Maschinenbau Diplom-Ingenieur
- Postgraduiertes Studium Industrial
Engineering mit Fokus BWL und
Management

Arbeitgeber und Beirats-Mandate



1 Bevor es losgeht – Wir stellen uns vor

Alpha Executive Advisory Leistungsprofil – Umsetzungskompetenz

Alpha Executive Advisory verfolgt **nicht** den Ansatz des klassischen Beraters.

Wir bieten Executive Advisory Dienstleistungen mit der langjährigen Erfahrung und der hohen Kompetenz in der erfolgreichen Umsetzung an.

Wir lösen strategische und operative Probleme im B2B, B2C und E-Commerce auch ad Interim als CEO, CRO/CTO, CSO, COO, CFO, Coach und/oder als operativer Beirat.

Schwerpunkt und Ziel

Wachstumsorientierte Wertschöpfung in mittelständischen Unternehmungen der Prozess- und Konsumgüter-Industrie sowie in Private-Equity-Gesellschaften und IT-Start-ups



1 Bevor es losgeht – Wir stellen uns vor

One Pager



HR
Business
Partner

Dhana Constanca Bruns

Kontakt

Stand Juni 2022



DhanaConstanca.Bruns@molex.com



+49 173 6579204



Molex Deutschland GmbH
Otto-Hahn-Strasse 1b
69190 Walldorf

Sprachen



Werdegang

- Studium Betriebswirtschaftslehre, Otto-Friedrich-Universität Bamberg
- Bachelor of Science Volkswirtschaftslehre, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
- Master of Arts Soziologie Schwerpunktstudium Personal- und Organisationsentwicklung, Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg
- Berufseinstieg bei John Deere GmbH & Co. KG, Mannheim - Abteilung: Talent Development EAME
- Seit 07/2019 bei Molex Deutschland GmbH

Schwerpunkte

- Human Resource Management
- Business Partnering und Arbeitsrecht
- Leadership Development
- Performance Management
- HR Transformation
- New Hire Orientation and Onboarding
- Coaching
- Duale Studenten Programme

Professionelle Zusatzqualifikationen

- Zertifizierung systemische Beratung, Coaching sowie OE/PE
- LEGO® SERIOUS PLAY® Facilitator

Arbeitgeber und Weiterbildung



2 Warum sind wir heute bei Ihnen?

- Starke Veränderung des Arbeitsmarktes in kurzer Zeit – Corona hat tiefe Spuren hinterlassen
- Fachkräftemangel in nahezu allen Industrien
- Die Babyboomer gehen in Rente und reißen Lücken
- Ethische Werte und persönliche Lebensmodelle verbinden sich zu einer Mischung
- Veränderte Anforderungen an neue Talente
- Enorme Herausforderungen für Unternehmen offene Positionen zu besetzen
- Passt die alte, hergebrachte Recruiting-Strategie noch?
- Welche Rolle spielt Employer Branding? – „War of Talents“

2 Warum sind wir heute bei Ihnen?

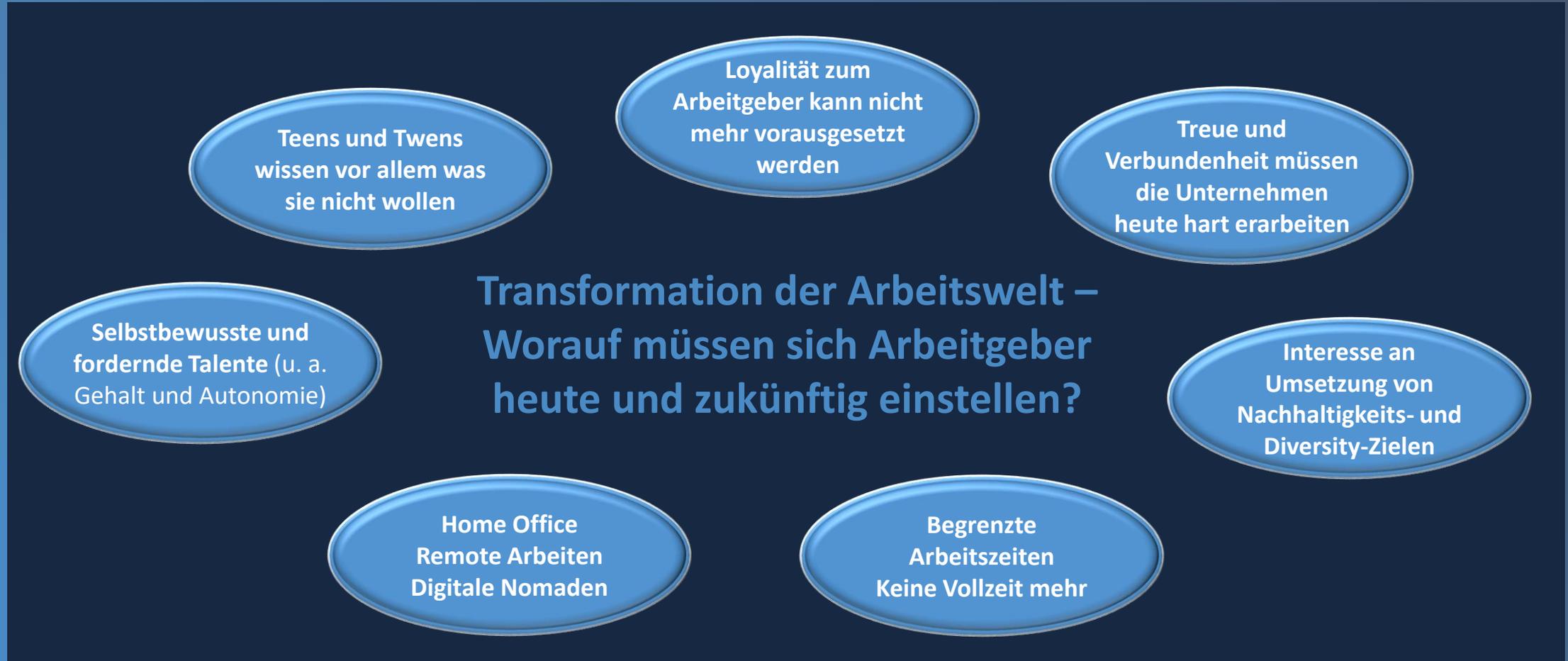
- Wo sollen / müssen sich Unternehmen engagieren, um Multitalenten (m, w, d) Einblicke in den Arbeitsalltag und Projekte zu geben
 - soziale Medien, Ausbildungsstätten, Uni etc.
 - Wettbewerbe ausschreiben
 - Prämien für Mitarbeiter ausloben, über deren Kontakte eine Stelle mit einem passenden Kandidaten besetzt werden kann
- Zu den neuen Herausforderungen zählt das Onboarding, die strukturierte Integration auf fachlicher, sozialer und kultureller Ebene neuer Mitarbeiter in Unternehmen

2 Warum sind wir heute bei Ihnen?

- Das alles unterstreicht, wie wichtig mehr denn je der Faktor Mensch für Unternehmen ist und wie groß die Nachfrage – besser Lücke – nach gut ausgebildeten Talenten und Profis ist
- Dieses gilt übrigens nicht nur für externes Recruiting, sondern auch für interne Weiterbildung. Talente gewinnen und bestehende Belegschaft befähigen
- Heute sprechen wir über Sie, über die Generation Z (1995 – 2010 geborene) – über Ansprüche und Erwartungen seitens Bewerber und Unternehmen und worauf Sie bei Ihrem Berufseinstieg achten sollten

3 Transformation der Arbeitswelt

Schlüsselement für Mitarbeiterbindung



3 Transformation der Arbeitswelt

Schlüsselement für Mitarbeiterbindung

„Neben dem reinen Job geht es um Vereinbarkeit mit dem Privatleben, um eine Kultur mit starkem Purpose, um Weiterentwicklungsmöglichkeiten und um das Gefühl echter Zugehörigkeit.“

Kommentar der Autorin in „Blick zurück nach vorn“
Welt am Sonntag Nr. 14, 03. April 2022, Seite 18

3 Transformation der Arbeitswelt

Schlüsselement für Mitarbeiterbindung

- ✓ Onboarding ist mehr als einfach nur Einarbeitung
- ✓ Ein guter Onboarding Prozess beflügelt Kandidaten vom ersten Tag an zu mehr Motivation und Engagement
- ✓ Kandidaten zu Mitarbeitenden machen
- ✓ Beurteilung des Wertversprechens des Arbeitgebers
- ✓ Onboarding hört nicht am ersten Arbeitstag auf
- ✓ Ein verallgemeinertes Pre- oder Onboarding ist sicherlich nicht zielführend
- ✓ Unterschiedliche Zielgruppen zeigen und haben dennoch gemeinsame Ansprüche und Anforderungen
- ✓ Je nach Berufserfahrung und Zielgruppe sollten die unterschiedlichen Ebenen des Onboarding-Prozesses angepasst, erweitert und/oder vertieft werden

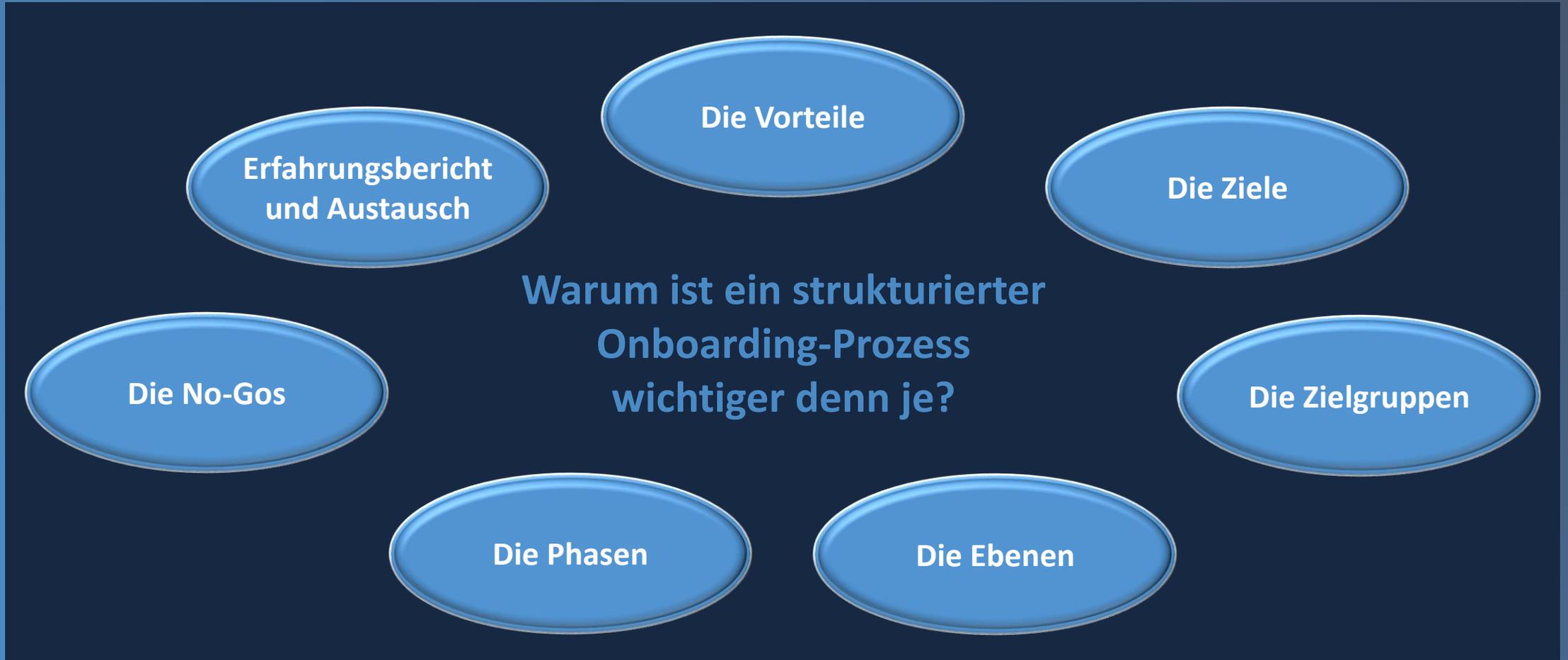
3 Transformation der Arbeitswelt

Schlüsselement für Mitarbeiterbindung

Eine von Haufe 2020 durchgeführte Onboarding Studie zeigt, dass ...

- bei 30 % der Unternehmen zwischen Vertragsunterschrift und dem ersten Arbeitstag bereits die ersten Kündigungen eingehen
 - 78 % der befragten Unternehmen während der Pandemiezeit keine zusätzlichen und angepassten Onboarding-Schritte eingeführt haben
 - 81 % glauben, dass die Anfangsfluktuation mit besserem Onboarding verringert werden kann
 - viele Unternehmen großen Handlungsbedarf im Onboarding in den kommenden 12 Monaten sehen
- ➔ Blick zurück nach vorn – große Herausforderungen und große Potenziale beim Onboarding

4 Onboarding – Der Prozess



4 Onboarding – Der Prozess

Die Vorteile

Onboarding – Richtig umgesetzt bietet der Onboarding-Prozess folgende Vorteile:

- Steigerung der Produktivität durch gute Einarbeitung
- Motivation durch Wertschätzung
- Verringerung von Fehlgriffen in der Anfangszeit
- Verringerung des Fachkräfteengpasses durch geeignete Maßnahmen
- Verringerung schmerzlicher Produktivitäts- und Know-How-Verluste (natürliche Fluktuation versus personeller Aderlass)
- Überzeugender Ersteindruck für Bewerber, Mitarbeiter und Unternehmen
- Trägt zum Employer Branding bei, kann also auch helfen weitere Talente anzuwerben und Kunden zu gewinnen

4 Onboarding – Der Prozess

Die Ziele

Ziele des Onboardings

- Der „Neue“ kennt seinen Verantwortungsbereich. Er ist in der Lage seiner Verantwortung gerecht zu werden
- Sinnvolle Integration in die zu verantwortenden Prozesse
- Schaffung der Rahmenbedingungen zur Erfüllung der Aufgaben

Ziele des Onboardings

- Schaffung der rechtlichen & organisatorischen Voraussetzungen damit der „Neue“ langfristig in der neuen Position agieren kann
- Integration als Ganzes in das Unternehmen und in das Team. Vermittlung und Verankerung der Unternehmenswerte und Leitlinien
- Wahrnehmung, dass der „Neue“ und das Unternehmen harmonieren

4 Onboarding – Der Prozess

Die Zielgruppen

Onboarding – Was ist einzelnen Zielgruppen wichtig?

Führungskräfte und Berufseinsteiger:

1. Organisatorisches Onboarding
2. Kulturelles Onboarding
3. Fachliches Onboarding
4. Soziales Onboarding

Auszubildende und Berufserfahrene:

1. Organisatorisches Onboarding
2. Fachliches Onboarding
3. Kulturelles Onboarding
4. Soziales Onboarding

Quelle: Internet, Artikel Onboarding 06.02.2020 aus Masterarbeit Frida Osbahr, FH Erfurt, unterstützt durch d.vinci

4 Onboarding – Der Prozess

Die Ebenen

Die 4 Ebenen des Onboardings für Führungskräfte und Berufseinsteiger

Inhalte der Ebenen

- | | | | |
|---|-------------------------------------|---|---|
| 1 | Organisatorisches Onboarding | → | Berücksichtigung aller organisatorischen Aspekte |
| 2 | Kulturelles Onboarding | → | Vermittlung der Unternehmenskultur, -werte, -grundsätze, Leitbilder, Vision |
| 3 | Fachliches Onboarding | → | Fachliche Integration, Vermittlung von Fachwissen, Ziele, Ansprechpartner |
| 4 | Soziales Onboarding | → | Soziale Integration, „Wir-Gefühl“, Kontakte |

4 Onboarding – Der Prozess

Die Phasen

Die 6 Phasen des Onboardings

1 Vor dem ersten Arbeitstag (Preboarding) nach Vertragsunterzeichnung bis zum 1. Arbeitstag



Informationen, Dokumente, Ansprechpartner, Arbeitsplatz einrichten, Paten benennen, Einarbeitungsplan, Wohnungssuche, etc.

2 Während der ersten Arbeitstages



Begrüßungsschreiben, Organigramm, Visitenkarten, Willkommenspaket, Teamgeist, Mittagessen, Formales, Betriebsrundgang, Vorstellung in den Bereichen etc.

3 In der ersten Arbeitswoche



Kollegen präsentieren Bereiche, Produkte, Prozesse, erste Aufgaben und Feedbackgespräch, Kultur und Werte etc.

4 Nach der ersten Arbeitswoche



Erste Ziele setzen, Urlaubsregelungen, Arbeitszeiten, Kontakte fördern, etc.

5 Nach vier bis acht Wochen



Eindrücke abfragen, regelmäßiges Feedback, Team-Events, Grundlagen festigen, etc.

6 Nach acht Wochen bis zur Beendigung der Probezeit



Weiterbildung anbieten, MA-Gespräche führen, Probezeit-Endgespräch führen, Lessons Learned aus Onboarding

4 Onboarding – Der Prozess

Die No-Gos

Onboarding – No-Gos – das sollte (muss) vermieden werden:

- Funkstille nach Vertragsunterzeichnung bis Arbeitsbeginn
 - Kein „Gastgeber-Verhalten“ am ersten Arbeitstag
 - Unvollständige bzw. keine Onboarding-Checkliste
 - Vorstellung der Kollegen und Kolleginnen im direkten Umfeld fehlt
 - Überladung mit Information am ersten Arbeitstag
 - Kein Einblick in das Gesamt-Unternehmen (bestenfalls durch Bereichsleitungen)
 - Überforderung mit Inhalten und Veranstaltungen in den ersten Arbeitstagen
- **Es gibt keine zweite Chance für den ersten Eindruck**

5 Onboarding – Der Prozess

Erfahrungsbericht
und Austausch

Bittere Enttäuschung



Motivation und Begeisterung



6 Onboarding – Take away

Onboarding – ist mehr als Einarbeitung:

- Wer dieser Tage einen Posten zu besetzen hat, steht spätestens bei den Anforderungen an geeignete Talente vor einer neuen Herausforderung
 - Unternehmen ändern ihre Recruiting-Strategien – Outside-The-Box-Denken
 - Employer Branding auf den beruflichen sozialen Netzwerken wie LinkedIn und Xing
 - Neuer Nachwuchs steht nicht unbegrenzt zur Verfügung
 - Wer dieser Tage einen Posten sucht, kann häufig frei wählen und auch fordern
 - Achten Sie dennoch auf die Aussagen und Versprechungen, damit Ihr erster oder Ihr neuer Job nicht zur bitteren Enttäuschung wird
 - Interviewen Sie Ihren zukünftigen Arbeitgeber, fragen Sie nach dem Onboarding-Prozess und lassen Sie sich die Onboarding-Checkliste zeigen
 - Seien Sie selbstbewusst, aber nicht arrogant. Überreizen Sie Ihre Position nicht und ...
- ➔ nutzen Sie Ihre Chancen, aber nutzen Sie sie nicht aus!**



Alpha Executive Advisory

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Verstehen und Umsetzen

Ihr Mehrwert ist auch der Mehrwert Ihres Kunden.
Alpha Executive Advisory unterscheidet sich vom Ansatz des klassischen Beratens.
Wir setzen um!