

Vom digitalen Erstkontakt zur langfristigen Mitarbeiterbindung

Interne Prozesse effizient gestalten

Digitales Recruiting: Erstkontakt zählt

Was funktioniert heute?

- Sichtbarkeit zählt - auf welchen Kanälen sind meine potenziellen Bewerber?
- Tools wie Google Ads, LinkedIn Campaigns oder Instagram Targeting zur gezielten Anzeige nutzen
- Datengetriebene Arbeit: A/B-Tests, Conversion-Tracking, Funnel-Optimierung



Digitale HR-Systeme zur Arbeitserleichterung

- Organisation des gesamten Recruitings in einem HR-Tool
- Einheitliches System mit klarer Aufgabenverteilung
- Nutzung von Multi-Channel Posting – kann vereinfacht direkt im HR-Tool eingestellt werden

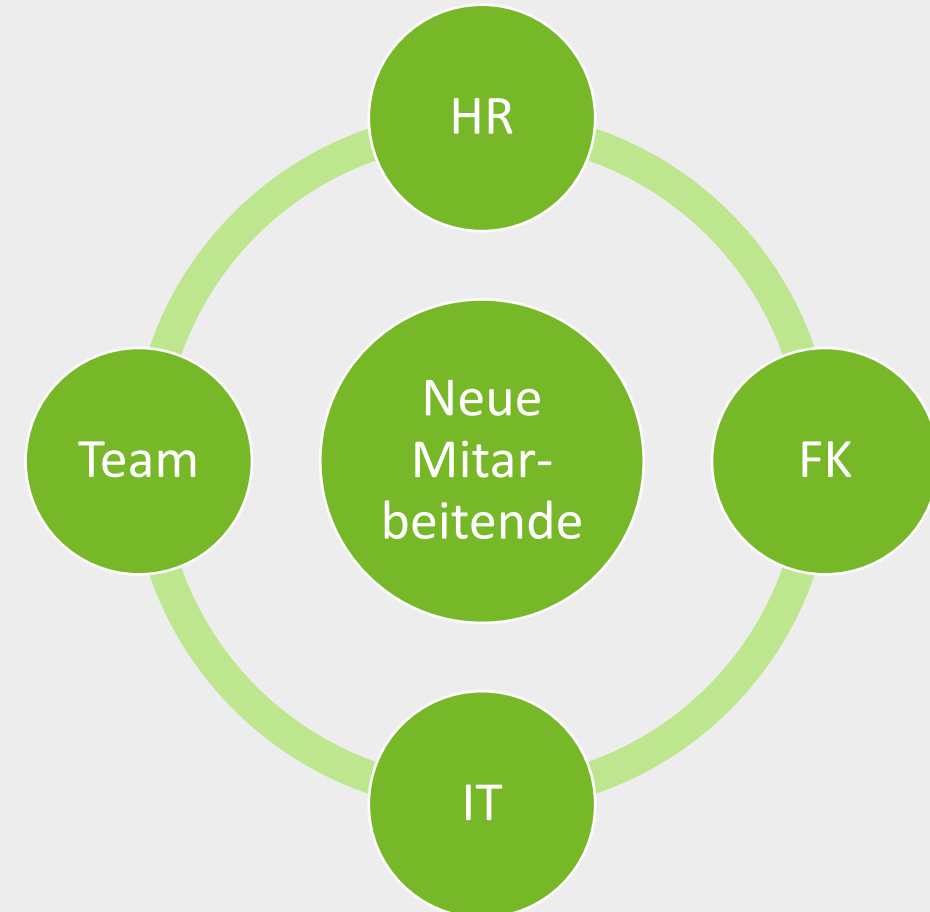


Digitales Onboarding: Schnell startklar



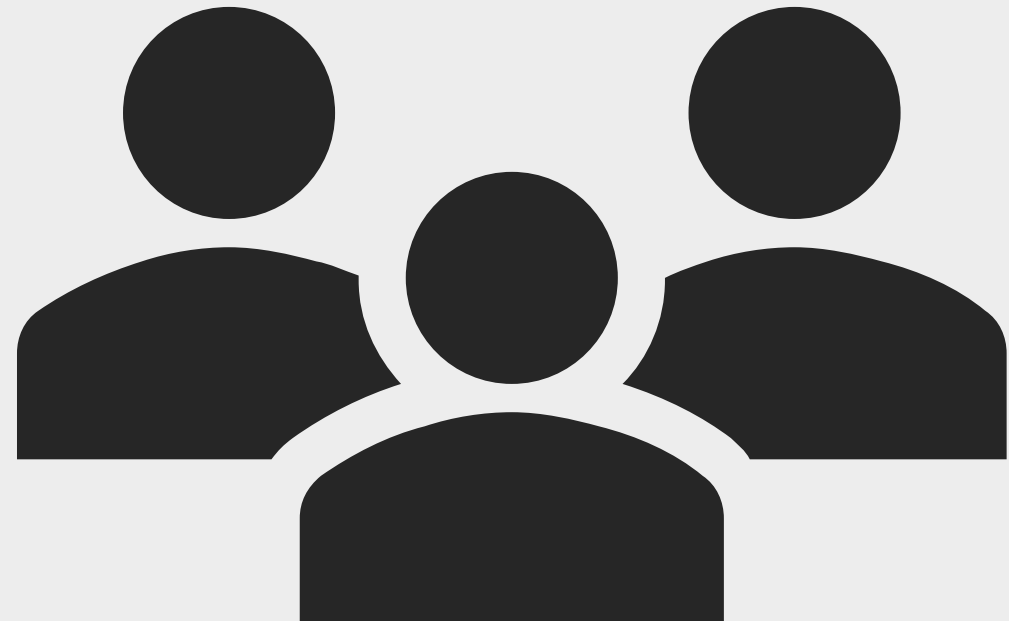
(Digitales) Onboarding als Erfolgsfaktor

- Onboarding beginnt bereits vor dem Start (Preboarding)
- Dringend notwendig: Einen klaren Einarbeitungsplan (Onboardingplan)
- Definition der Zuständigkeitsbereiche
- Einbau von Feedbackroutinen



Wieso ist ein gutes Onboarding so wichtig?

- Schnellere Integration des neuen Mitarbeiters
- Höheres Sicherheitsgefühl für beide Seiten
- Steigerung der Produktivität
- Reduzierung der Fehlerquellen



Entwicklung & Mitarbeiterbindung

Entwicklung & Weiterbildung als Motivationsbooster

- Lernen und Weiterentwicklung motiviert (s. *Selbstwirksamkeit* nach Bandura; *Self-Determination Theory* nach Deci & Ryan)
- Weiterbildungen überall möglich (Präsenz, digital, on-the-job)
- Beispiele erfolgreicher Weiterbildungsangebote kommunizieren
- Positives Feedback & Anerkennung durch Arbeitgeber



Zusammenspiel von Struktur und Weiterbildung

- Struktur als Orientierung und Sicherheit im Arbeitsalltag
- Lernkultur fördert Motivation und persönliche Entwicklung
- Stärkt gemeinsam Eigeninitiative und Zugehörigkeitsgefühl ab Tag 1
- Arbeitgebermarke durch gelebte Struktur & Lernangebote authentisch und attraktiv
- Langfristige Wirkung:
 - Höhere Mitarbeiterbindung
 - Positivere Unternehmenskultur
 - Geringere Fluktuation



Richtige Mitarbeiter im Unternehmen halten

Stimmungs- analysen

- Anonymisierte Umfragen
- Evaluation der Umfragen
- Echtzeit-Auswertung ermöglichen

Kontinuierliches Feedback

- Regelmäßige festgesetzte Feedbackrunden
- Feedback in beide Richtungen erlauben
- Echtzeit-Feedback ermöglichen

Personalisierte Weiterbildung

- Individuelle Lernpfade
- Microlearning & On-Demand-Angebote
- Gemeinsame Lernziele

Entwicklungs- pläne

- Klare Karrierepfade
- Regelmäßige Zielgespräche
- Mentoring-Programme



Fazit

- Ganzheitliche Prozesse denken: Vom ersten Klick auf die Anzeige bis zur Talentförderung
- Nutzung von Tools: Datensilos zwischen Recruiting, Onboarding, HR-Entwicklung können Prozesse verlangsamen und verschlechtern
- Schaffung einer digitalen Infrastruktur und kulturelle Offenheit - Technik ersetzt keine Führung, aber schafft Raum dafür