



Mitarbeiterbindung durch gutes Onboarding





Worum geht es heute?

Wie es Ihnen gelingt, die passenden Mitarbeitenden zu finden
und diese im Unternehmen zu halten.

Ihre Erkenntnisse aus dem Recruitingprozess leisten dazu einen wichtigen Beitrag.



- Wichtiges zur Bindung von Mitarbeitenden
- Bindung – Teil des Sozialisationsprozesses
- Einfluss des Arbeitsverhaltens
- Wissen aus dem Recruitingprozess im Onboarding nutzen



Die CNT-Gesellschaften

- Mit Sicherheit die richtige Personalentscheidung treffen – seit über 25 Jahren unterstützen wir Unternehmen dabei, die passenden Personen für die vorhandenen Aufgaben zu finden und zu entwickeln
- Wissenschaftlich fundierte HR-Testverfahren
- Wofür arbeiten wir:
damit Mensch und Aufgabe zueinander passen



Sigrid Turba

Geschäftsführende Gesellschafterin



Bindung – wichtig zu wissen

- Angeborenes Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit
 - Stabile Gruppenzugehörigkeit fördert positive Entwicklung
 - Bindung ist keine Einbahnstraße, obwohl es oft einen stärkeren Part gibt
 - Einen konstruktiven Beitrag leisten zu können, reduziert die Abhängigkeit vom Wohlwollen
- Gute Bindung ist die Grundlagen für Sicherheit und Entwicklung





Bindung – vier Faktoren der Mitarbeiterbindung

Emotionale Bindung

(Identifikation / Beziehungen)



Normative Bindung

(Verpflichtungsgefühl)

Habituelle Bindung

(Gewohnheiten)

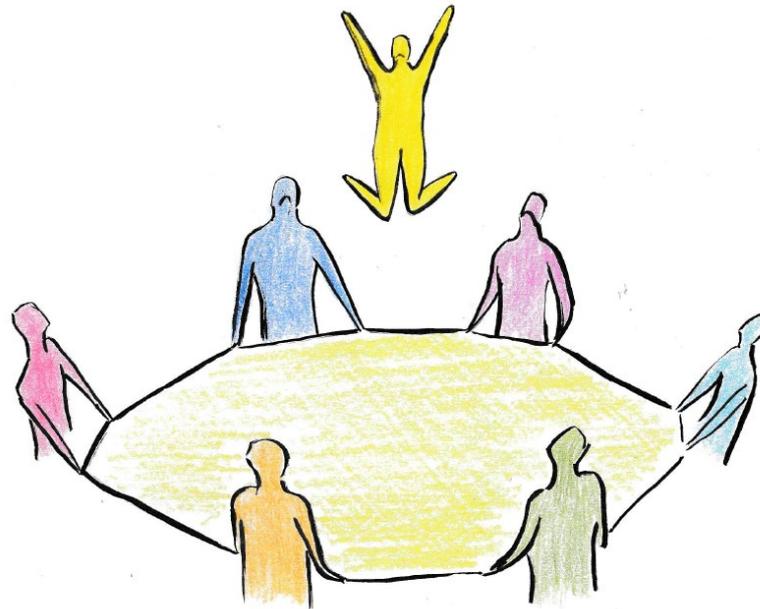
Rationale Bindung

(Wirtschaftliche Faktoren)

Wie relevant der einzelne Faktor für die Bindung ist, hängt vom Individuum ab.



Bindung - als Grundlage



Sichere Bindung führt zu motivierten, engagierten und committed Mitarbeitenden und einer geringen Fluktuation.



Bindung – Teil des Sozialisationsprozesses

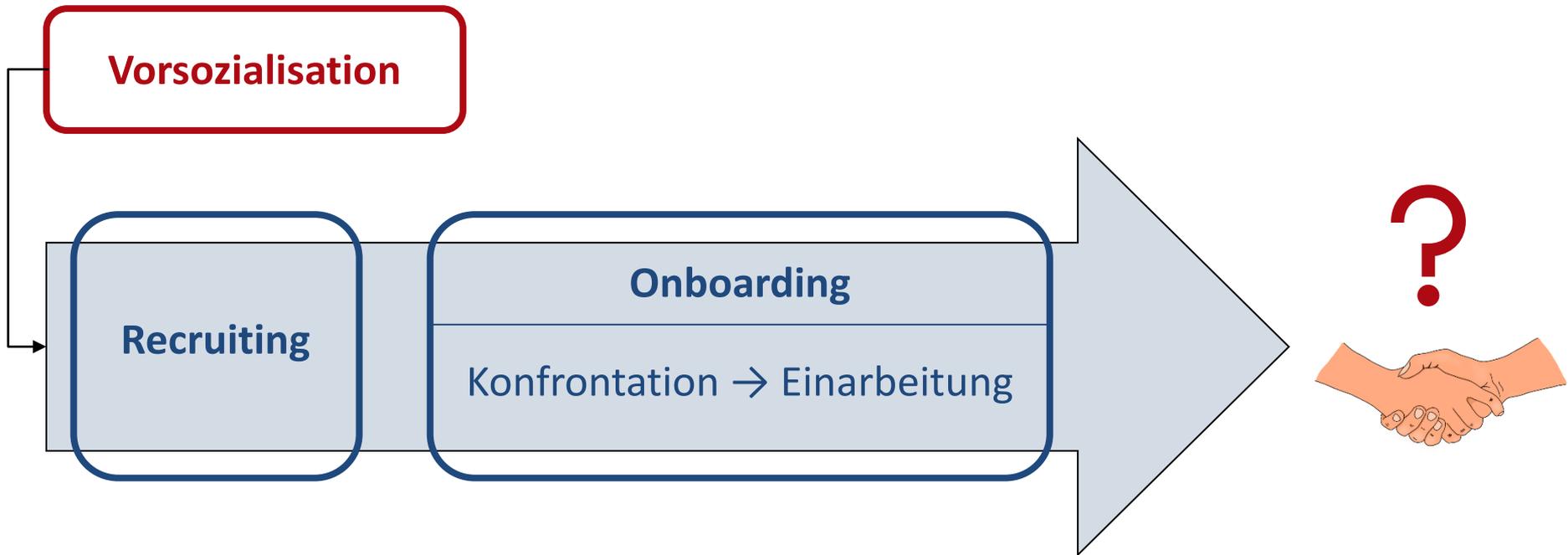


- Anpassung in ein Sozialsystem, bezogen auf Wertmaßstäbe / Normen, Kenntnisse, Fertigkeiten und Verhaltensmuster
- Sozialisationsprozesse finden mehrfach im Leben statt
- Sozialisationsprozess ins Unternehmen
= Recruiting und Onboarding



Bindung – Teil des Sozialisationsprozesses

Phasen des Prozesses





Bindung – Teil des Sozialisationsprozesses

Phasen des Prozesses

Vorsozialisation

Recruiting

Ihre Herausforderungen

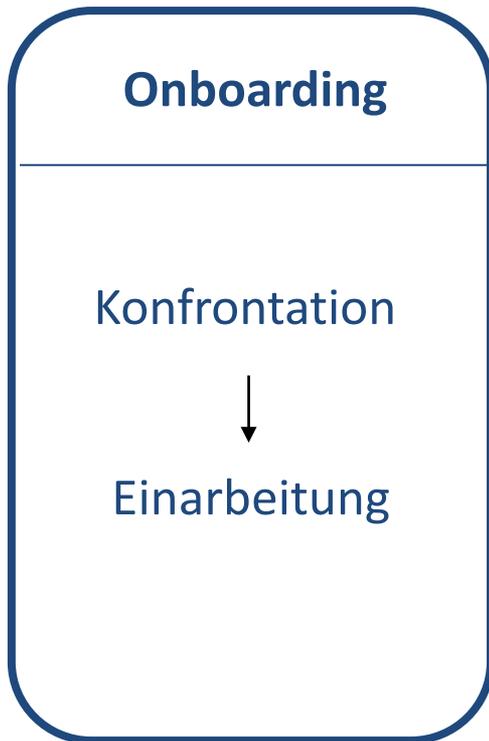
**Vorerfahrungen
Gelernte Verhaltensmuster**

**Zuverlässigkeit
Realistische Erwartungen**



Bindung – Teil des Sozialisationsprozesses

Phasen des Prozesses



Ihre Herausforderungen

**Anpassungsmotivation hoch
Struktur benötigt**

**erlernen Denk- und Verhaltensmuster
Feedback / Rollenklarheit - FK
angemessene Auslastung
eigener Beitrag**



Bindung – Einfluss des Arbeitsverhaltens

Im Recruiting:

➔ Differenzierte Erfassung des Arbeitsverhaltens

- ✓ Passende Person finden
- ✓ Person, mit den aussichtsreichsten Entwicklungsfeldern
- ✓ Hinweise für die Führungskraft

In Zeiten des Fachkräftemangels Fokus auf Upskilling und Reskilling



Bindung – so erfolgreich?





Das Arbeitsverhalten erfassen und wichtige Informationen für das Onboarding ableiten

CAPTain Test[®] ::
macht Arbeitsverhalten sichtbar



CAPTain Test[®] :: macht Arbeitsverhalten sichtbar

- Berufsbezogene Verhaltensmuster
- Verständlicher Bericht
- Differenziert
- Beschreibend
- Bewertung über tatsächlichen Anforderungen
- Wissenschaftlich fundiert





CAPTain Test® ::

CAPTain erfasst das Arbeitsverhalten auf bis zu 38 Dimensionen, mit denen Aussagen zu folgenden Bereichen getroffen werden:

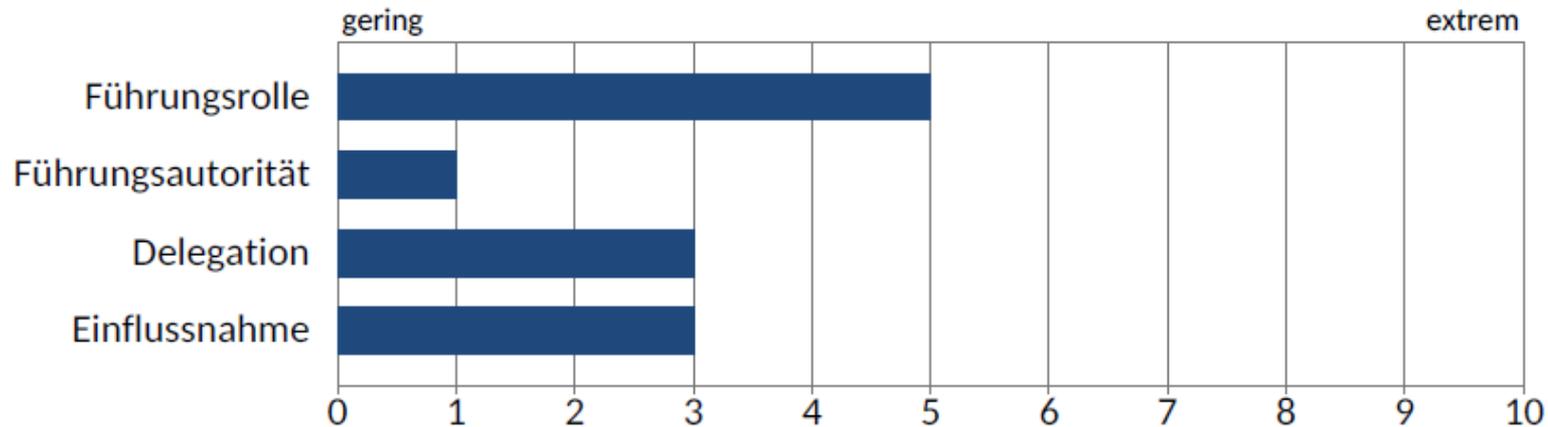
Führungsverhalten	Umgangstil und Zusammenarbeit	Einstellung zur Arbeit und Ambitionen
Eigenverantwortung und Selbstständigkeit	Zielorientierung und Entscheidungsfreude	Pragmatismus und Kreativität
Systematik und Genauigkeit	Aktivität	Selbstvertrauen

CAPTain unterscheidet dabei zwischen Verhalten und Selbstbild.



Auszug aus dem CAPTain Test®: Führungsverhalten

Position: Teamleitung Marketing



- Frau Muster agiert als Teammitglied und übernimmt kaum eine Führungsrolle.
- Sie möchte andere nicht dominieren und über deren Köpfe hinweg entscheiden. Stattdessen vertraut sie auf Eigenmotivation und Einsicht der anderen.
- Mit vielen inhaltlichen Aufgabenstellungen beschäftigt sie sich selbst. Nur selten überträgt sie Aufgaben an andere.
- Auf die konkrete Arbeitsweise anderer nimmt Frau Beispiel kaum mit Hinweisen und Ratschlägen Einfluss.



Auszug: Anforderungsprofil Führung

Entwicklungsbedarf und Potentiale

0 - 10 = CAPTain

0 - 10 = Selbsteinschätzung

Führungsprofil

Positiv

Negativ

Toleriert

Ausschluss

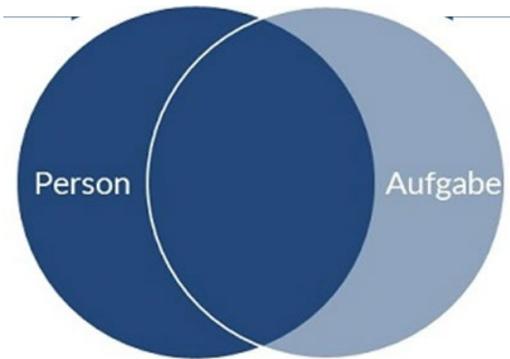
Führungsverhalten	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Führungsrolle agiert als Kollege/-in						5						nimmt eine Führungsrolle ein
Führungsautorität führt nicht		1										direktiv, bestimmend
Delegation delegiert und steuert nicht				3								delegiert und steuert
Einflussnahme wenig Einflussnahme				3						-		sehr viel Einflussnahme

Mögliche Entwicklungsmaßnahmen:

- Wissensvermittlung / Methodenkenntnisse über Seminare
- Rollenerwartungen klären
- Im Coaching zur Einstellung klären und Handlungsoptionen entwickeln
- Führungskraft als Vorbild und Sparringspartner



CAPTain Test® – Erkenntnisse

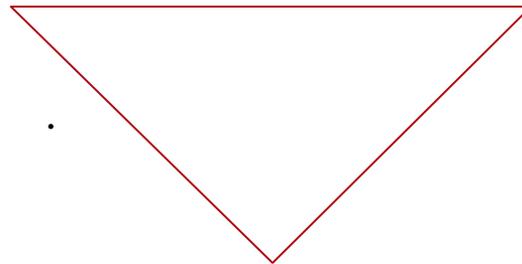


- ✓ Passung feststellen
- ✓ Konkrete Entwicklungsfelder identifizieren
- ✓ Zielgerichtete Maßnahmen ableiten
- ✓ Person mitnehmen
- ✓ Führungskraft gut vorbereiten

Neue Mitarbeitende erleben das als wertschätzend und hilfreich
→ stärkt die Bindung



Zusammenfassung





Bindung beginnt bereits im Recruiting



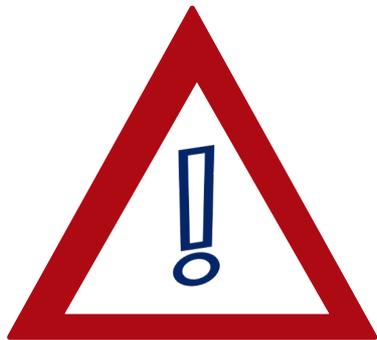
- Angeborenes Bedürfnis nach sozialer Zugehörigkeit
- Keine Einbahnstraße
- Eigenen Beitrag leisten können gibt Sicherheit

! Werden Sie sich darüber klar, was Ihr Unternehmen bei den **vier Bindungsfaktoren** jeweils anbieten kann & bleiben Sie **authentisch!**



Bindung beginnt bereits im Recruiting

Im Recruitingprozess beachten:



- ✓ Realistische Erwartungen
- ✓ Zuverlässigkeit in den Prozessen und Aussagen
- ✓ Passung von Arbeitsverhalten und Aufgaben
- ✓ Entwicklungsfelder identifizieren
- ✓ Gleich im Onboarding entwickeln
- ✓ Tipps und Hinweise für die Führungskraft



Wir wünschen Ihnen viel Erfolg!



+49 40 369 882-0



office@cnt-gesellschaften.com



<https://www.cnt-gesellschaften.com>



Sigrid Turba



CNT GmbH