



Workshop zur Tagung Strategisches Personalrekruting: Boarding DRK.

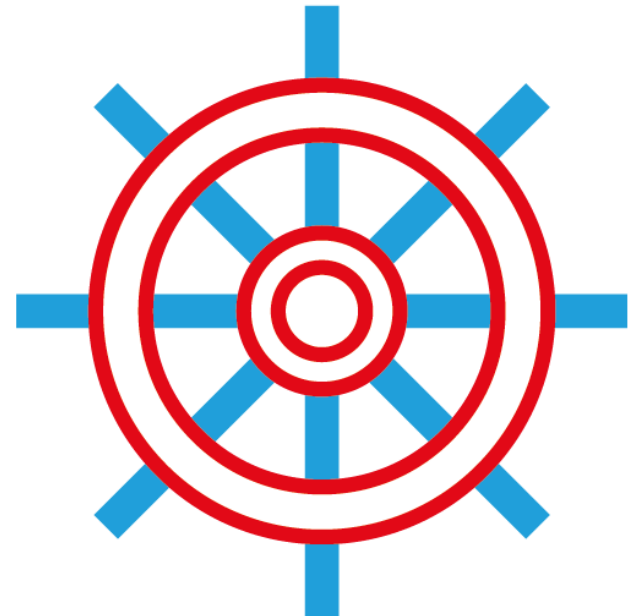
Welcome beim Roten Kreuz

Aufgabe

Schauen Sie sich Ihr Symbol an.

Was hat das Symbol mit Ihrer eigenen Rolle im Onboarding zu tun?

Notieren Sie auf Karten Ihre 3 wichtigsten Erkenntnisse.



Die Interviews: Mein Einstieg beim DRK.

„Es ist schon viel, so am Anfang. Alles zu durchblicken, wer ist für was zuständig, wie funktioniert was – das ist nicht ganz einfach.“

„Das DRK ist eher unübersichtlich, ich frage mich heute noch: wie funktionieren die Strukturen.“

„Die ersten Wochen war ich ausgelaugt, so viel an Input – auch wenn er wichtig war, hätte ich mehr Pausen gebraucht.“

„Fragen über Fragen – was ist das DRK? Für was steht es, wer gehört alles dazu, welche Themen sind bedeutsam?“

Die Interviews: Mein Einstieg beim DRK.

"Ich musste mich im Umgang mit Software-Programmen meist selbst durchwurschteln - hat zu viel Zeit gekostet."

"Es braucht mehr Klarheit bei der Einarbeitung, welche Aufgaben ich nun übernehmen soll."

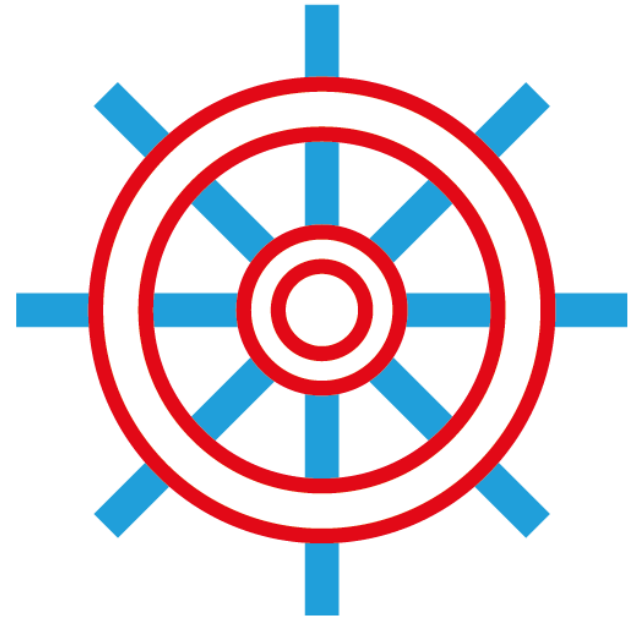
„Integration ins Team – das ist mir wichtig. Und das nicht nur fachlich, sondern auch emotional.“

Aufgabe

Nehmen Sie Ihr Symbol erneut zur Hand.

Mit Blick auf das Symbol fragen Sie sich:

Welche ersten 3 Schritte sind aus Ihrer Sicht für einen Onboarding-Prozess wichtig?





Boarding im DRK Rheinland-Pfalz

Boarding DRK: Unsere Devise.

Unser Anliegen war und ist es,
ein Boarding im DRK zu schaffen, das

- bedarfsorientiert
- praxisnah
- einfach handhabbar und
- flexibel weiterentwickelt werden kann.

Boarding DRK: Unsere Vorgehensweise.

Wir durften im Austausch mit nahezu neuen Mitarbeitenden (Interviews) und Kolleg*innen der Fachabteilungen (Personal, ITC) erkennen, dass

- Boarding unter organisatorischen, fachlichen und emotionalen Perspektiven zu betrachten ist und es dafür unterschiedliche bedarfsorientierte Angebote braucht
- Prozesse in den Fachbereichen zu beachten und zu verfeinern sind

Boarding DRK: Unsere Vorgehensweise.

Wir durften weiterhin erkennen, dass es im DRK

- offene, transparente Kommunikation
- respektvolles Miteinander
- freundliche Arbeitsatmosphäre
- begeisternder, motivierter Teamgeist
- vertrauensvolle wirksame Zusammenarbeit
- kompetente Leitung braucht

Boarding DRK: Unsere Vorgehensweise.

Und wir durften erkennen, dass es eine visionäre "Boarding-Story" braucht, die alle Mitarbeitenden emotional mitnimmt und begleitet.

Dabei leitet uns unser

"DRK-Kompass: 7 Grundsätze"

Menschlichkeit, Neutralität. Unabhängigkeit.

Unparteilichkeit. Freiwilligkeit. Einheit. Universalität.

Und ein gepackter **"Erste Hilfe-Rucksack"**, der jede und jeden in ihrem/seinem Boarding unterstützt.

Boarding DRK: Die Interviews.

Wir haben Mitarbeitende aus allen Bereichen, Frauen wie Männer, jünger wie älter, gefragt, auch aus unseren Pflege-Einrichtungen:

Was ist/wäre gut am Anfang deines DRK-Boardings gewesen?

Die Antworten zeigen unterschiedliche Perspektiven auf, die sich konzentrieren auf

- Lernen
- Fördern
- Integrieren

Unsere "Boarding-Story"

DRK: Deine Welt voller Möglichkeiten.

Diese DRK-Welt gilt es

- zu entdecken
- zu erleben
- mitzugestalten.

Leinen los für Deine DRK-Erlebnis-Welt ...

Unsere "Boarding-Story"

Alles beginnt mit einer Leine, die
anzieht ... hinzieht ... mitzieht ...
zu deinem Boarding auf ...



Boarding DRK: Das Segelschiff.



designed by i.hillmann

Boarding DRK: Das Segelschiff.

Ein Segelschiff, das
je nach „Wind“, ob sanft, lau, stürmisch

agil, projektbezogen, teamorientiert
schnell wirksam handeln kann,

vielfältige ehren- wie hauptamtliche Talente an Board hat,
die wertorientiert, verlässlich,
offen für innovative Ideen sind und

sich als lernendes, sinnstiftendes, vernetztes Team
in der DRK- Familie und mit anderen Partnern verstehen.

Boarding DRK.

**„Wir können den Wind nicht ändern,
aber die Segel anders setzen.“**

Aristoteles

Das Segelschiff.

Schiff

Das Schiff DRK begibt sich welt-, landesweit, regional auf die Reise, um Menschen je nach Notlage zu helfen.

Besatzung

Ohne ein Team kann ein Segelboot nicht durch die Untiefen der „Meere“ und „Winde“ fahren. Dabei kennt jede*r seine/ihre Aufgaben, um das gemeinsame Ziel kompetent, flexibel und agil zu erreichen.

Ruder/Steuer

Natürlich braucht es eine*n Verantwortliche*n am Ruder, die/der mit Weitblick, Kompetenz den klaren Kurs hält.

Das Segelschiff.

Segel

Die Segel setzt die Besatzung flexibel und schnell, um gut den „Winden“ (Herausforderungen) begegnen zu können.

Mast

Der Mast gibt beim Hissen der Segel die Stabilität.

Anker

Manchmal einfach Anker setzen, eine Pause einlegen, um in Ruhe Strategien, Ideen zu entwickeln, die zum Wohle der Menschen dienen.

Das Segelschiff.

Kompass

Bei all den „Winden“ hilft der (innere) Kompass – ausgerichtet auf die 7 Rotkreuzgrundsätze.

Seekarte

Als DRK können wir jedes Land bereisen, um zu helfen. Doch es braucht eine klare Richtung, Fokussierung, wo soll es hingehen.

Fernglas

Es braucht den weiten Blick, den Blick auf das „Ganze“, um zu verstehen, erkennen und handeln.

Das Segelschiff.

Seile

„Leinen los“ – auf zu neuen Ufern. „Leinen zu werfen“ kann auch heißen, vernetzt zu sein, in Verbindung zu bleiben und damit gemeinsam stark zu sein.

Rettungsweste

Jede*r braucht im Einsatz jemanden, der wie eine „Rettungsweste“ an seiner/ihrer Seite steht, zuhört, mal Trost spendet, stärkt, Fragen beantwortet.

Erste Hilfe-Rucksack

Jede*r braucht manchmal Unterstützung, die im Notfall hilfreich sind.

Das Segelschiff.

Leichtes Gepäck.

Ein Segelschiff lässt kaum Gepäck zu. Es braucht immer wieder die Fragen: was brauchen wir wirklich? Was brauchen die uns Anvertrauten? Was ist die Essenz?

Einsatz-Tagebuch

Wie haben wir das Ziel erreicht? Was ist gelungen, worin können wir uns verfeinern? Eine Dokumentation, die jedem*r zur Verfügung steht, hilft zu reflektieren.

Seemannsgarn

„Das ist Seemannsgarn.“ So manches „Dramatische“, „Aufgeregte“ kann damit manchmal ins rechte Licht gerückt werden, vielleicht sogar zum Schmunzeln führen.

Boarding DRK: Lernen. Fördern. Integrieren.

All das, was wir als DRK-Team
auf unserem Segelschiff brauchen,

ob für das Boarding oder später,

sind unterstützende Angebote,

die in einen **"Erste Hilfe-Rucksack"** gepackt sind
und jederzeit flexibel ein- und ausgepackt,
vielleicht ergänzt werden können.

Packen wir aus

Boarding DRK: Lernen. Fördern. Integrieren.



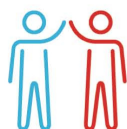
designed by i.hillmann

Boarding DRK: Was wir schon haben.



Key for me

Die neuen Mitarbeitenden erhalten am 1. Tag Eintritts-Chip ins Haus, technische Ausstattung, E-Mail-Account u.v.m. „Key für me“ ermöglicht, schnell aktiv mit der eigenen neuen Tätigkeiten zu beginnen.



Speeddating

Die neuen Mitarbeitenden erleben bei der Haus-Führung kurzes Speeddating mit den Kolleg*innen. Speeddating ermöglicht einen ersten freudlich-integrierenden Überblick über die Kollegenschaft.



Kompass

Der neue Mitarbeitende lernt den DRK-Kompass „7 Grundsätze“ in den Online-Modulen „Erlebnis DRK-Welt“ kennen und tauscht sich mit neuen Kolleg*innen dazu aus. Der DRK-Kompass gibt ihnen Orientierung und Richtung für ihre Arbeit.



DRK-Erlebniswelt

Die neuen Mitarbeitenden und Kolleg*innen erleben gemeinsam Team- und Betriebsmeetings/-events. Dazu gehören u.a. Mitarbeitenden-Foren, Betriebsversammlungen, Weihnachtsfeier oder Teilnahme an Rotkreuz-Aktivitäten wie „fiaccolata“, „Weltrotkreuztag“. „DRK für alle“ lässt in das Feeling, Branding der Rotkreuzbewegung eintauchen.



Good News

Die neuen Mitarbeitenden können sich regelmäßig auf www.drk-rlp.de und den LV-eigenen social media Kanälen informieren. Morgenreport, Online-Newsletter und Zeitschrift „aktiv im Dialog“ lassen (medial) wirksame Highlights des Jahres nachverfolgen.

„Good News“ unterstützen die eigene Wirksamkeit zu erkennen, informiert zu sein – auch in Krisenzeiten.



Health

Die neuen Mitarbeitenden sind herzlich zu den DRK-Gesundheitswochen, weiteren Challenges und Firmenlauf eingeladen. „Health“-Angebote ermöglichen die eigene Gesundheitsförderung und betonen den Auftrag des DRK „gesundheitliche Prävention für alle“.



Days for new ideas

Die neuen Mitarbeitenden nehmen an unterschiedliche Team-Meetings teil, die der Weiterentwicklung dienen. „Days for new ideas“ schaffen Raum, dass neue Mitarbeitende sich mit ihren Ideen einbringen und somit den Verband mitgestalten können.

Überblick. Kosten. Fluktuation

Fallbeispiel: Verwaltungskraft, Verdienst 1.650,00 € brutto,
Gehaltskosten inkl. Lohnkosten 2.100,00€ im Monat

Kostenart	Betrag
1. Kosten vor der Kündigung (Minderleistung durch Jobsuche und innere Kündigung [20% weniger Leistung] = 1.260,00 €; Minderleistung während der Kündigungsfrist [33% weniger Leistung] = 1.380,00 €; Schulungen der letzten drei Jahre [1.000 € pro Jahr, lineare Entwertung] = 2.000,00 €)	4.640,00 €
2. Austrittskosten/ Entlassungskosten (auszuzahlende Urlaubstage [20 Tage bei Teiler von 22] = 1.909,00 €; Entlassungsformalitäten = 220,00 €; Austrittsgespräch mit dem Personalleiter = 50,00 €)	2.179,00 €
3. Kosten durch unbesetzte Stelle/ Überbrückungskosten (Kosten zusätzlicher Arbeitsplatz = 500,00 €; Doppelbesetzung im überlappenden Monat = 1.600,00 €; Einarbeitung = 1.000,00 €; Überstunden der verbleibenden Mitarbeiter [20 Stunden zu einem Gehalt von 3.500 €] = 750,00 €)	3.850,00 €
4. Rekrutierungskosten (Inserat/Stelleanzeigen [1/8 Seite Tageszeitung, Doppelschaltung inkl. Online] = 3.500,00 €; Abstimmung mit Führungskraft [1,5 Stunden] = 100,00 €; Sichtung und Einladung der Bewerber [Annahme 3 Stunden] = 80,00 €; Vorstellungsgespräche inkl. Nacharbeit = 350,00 €; Einstellungsformalitäten [Annahme 1,5 Stunden] = 20,00 €)	4.050,00 €
5. Einarbeitungskosten neue/r Mitarbeiter/in (allgemeine Einführung = 160,00 €; Zeit für Einarbeitung [neuer Mitarbeiter hat ebenfalls Gehaltskosten von 2.100,00 €, schaut den ersten Monat die Hälfte der Zeit nur zu, um zu lernen] = 1.050,00 €; Minderleistung der einschulenden Mitarbeiter [30% weniger Leistung] = 630,00 €; Ausbildungskosten [Neueinschulung externe Kosten] = 2.100,00 €; erhöhte Fehlerquote und langsames Arbeitstempo [10% des Monatsgehalts als zusätzliche Kosten] = 210,00 €)	4.150,00 €
Endsumme	18.869,00 €

Überblick. "Boarding".

Phase 1

Pre-Boarding	On-Boarding	Re-Boarding	Off-Boarding
<p>Personalbedarfsplanung</p> <p>Recruiting (inkl. Social Recruiting) Ziel: Personal gewinnen</p> <p>Welcome Ziel: Erste Kontakte pflegen</p> <p>Prepare Ziel: Internes Vorbereiten auf die neuen Kolleg*innen</p>	<p>„for starters“ Ziel: Einführen in Tätigkeit. Kennenlernen der Kolleg*innen. Erleben: Erster Tag/Woche</p> <p>„for starters plus“ Ziel: Einführen in die Marke, Historie, Arbeitsschutz & Co Einarbeitung, inkl. Feedback Patenprogramm</p>	<p>Welcome back Ziel: begleiteter Wiedereinstieg, Anknüpfen an Tätigkeit und Kolleg*innenkreis</p> <p>Welcome back plus Ziel: ggf. Kenntnisse auffrischen, ergänzen durch Fort-/Weiterbildung, Reboarding-Patenprogramm</p>	<p>Good bye Ziel: Wissen/Erfahrungen für Unternehmen erhalten. Lessons learned für künftige Mitarbeitende/Teams (Exitgespräche) Weiterbeschäftigung im DRK ermöglichen Vernetzung</p> <p>Abschiedsritual</p>
<p>Erste Arbeitspakete</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Social Recruiting 2. Prozess neue Anschreiben/Formulare 3. Kommunikation ins Haus (Schnittstellen: Leitungsforum, BR, ITC, Personal etc.) 	<p>Erste Arbeitspakete</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prozess Technik/IT 2. Prozess Kommunikation (z.B. MA-Mappe) 3. Patenprogramm 4. Rolle Leitung, inkl. Feedbackgespräche 		

Überblick. Definitionen.

On-Boarding: Der gesamte Onboarding-Prozess beginnt mit der Vertragsunterzeichnung (**Pre-Boarding**) und endet frühestens nach der Probezeit.

Re-Boarding: Maßnahmen, die einem Mitarbeiter nach längerer Abwesenheit die Rückkehr in den Beruf erleichtern.

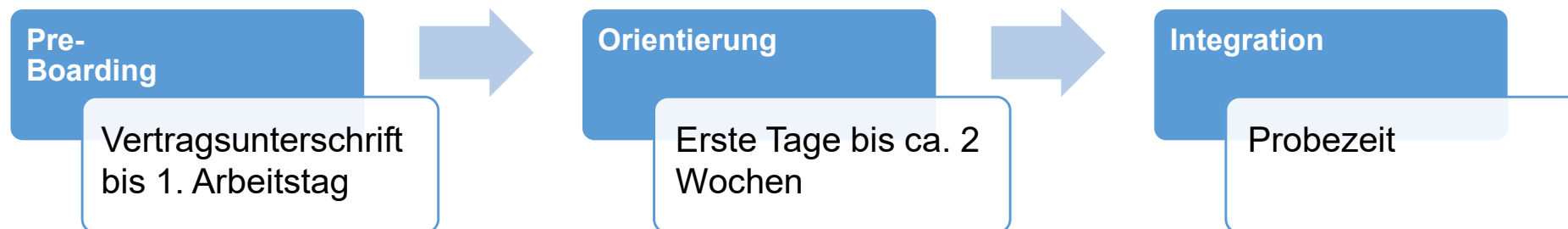
Off-Boarding: professionell organisierter Austritt eines Mitarbeitenden aus dem Unternehmen (organisatorisch und emotional).

Überblick. On-Boarding.

Das Onboarding vollzieht sich auf **drei Ebenen**:

- Die **organisatorische** Integration bezieht sich auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes.
- Die **fachliche** Integration bezieht sich auf das faktische Wissen im neuen Arbeitsbereich.
- Die **emotionale** Integration umfasst alle sozialen Kontakte und die wertorientierte Unternehmenskultur.

Überblick. On-Boarding.



Maßnahmen. Boardingprodukte.

Pre-Boarding

- Ansprechende Kommunikation (Anschreiben REXX, Karte, DRK-Infos etc.)
- Checklisten Führungskraft und Pate
- Einarbeitungsplan
- Erste Bindung ans Team (Telefonat/ Viko, Einladung Teammeeting/Betriebsfeier o.ä.)

Maßnahmen. Boardingprodukte.

Führungs- und Leitungskräfte

- Einführung ins Onboarding-Konzept mit allen Checklisten/ Einarbeitungsplan, Welcome-Paket, Paten-Programm
- Leitfaden, Checklisten, Bewertungsbogen zu Bewerbungsgespräche
- Leitfaden Feedbackgespräche

Maßnahmen. Boardingprodukte.

Welcome-Paket „Erste Hilfe-Rucksack“

- Mitarbeitenden-Mappe mit A-Z
- Willkommenskarte, Welcome-Mail
- Boarding-Geschenk
- Einarbeitungsplan
- DRK-Erlebnis-Welt. Module 1 bis 4 p.a.

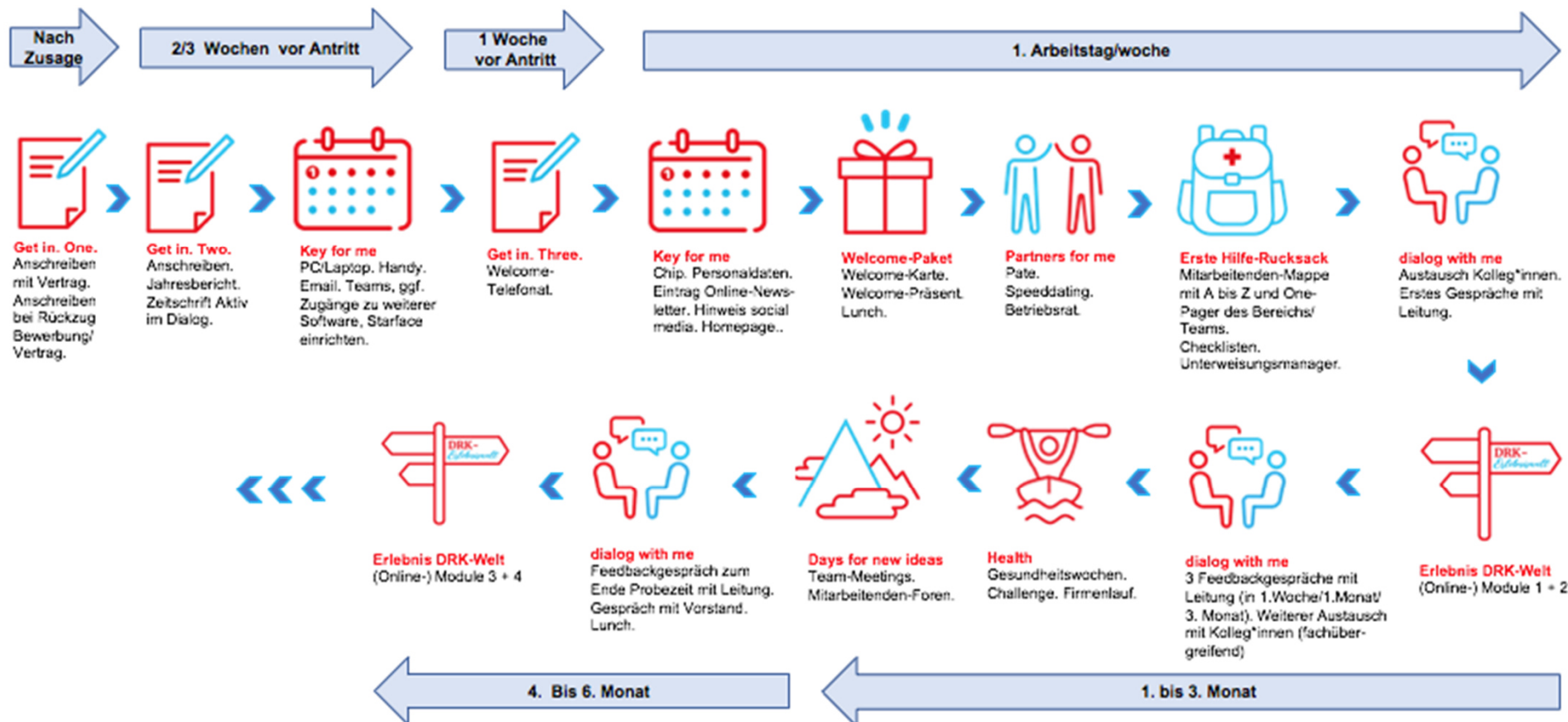


Maßnahmen. Boardingprodukte.

Paten-Programm

- Paten-Workshops
(Einführung ins Onboarding-Konzept. Gesprächsführung.
Achtsame Kommunikation. Resilienz)
- Checklisten/Einarbeitungsplan
- Paten-Netzwerk
- Onboarding-Lunch für neue Mitarbeitenden mit ihren Paten

Onboarding DRK: Schritte.

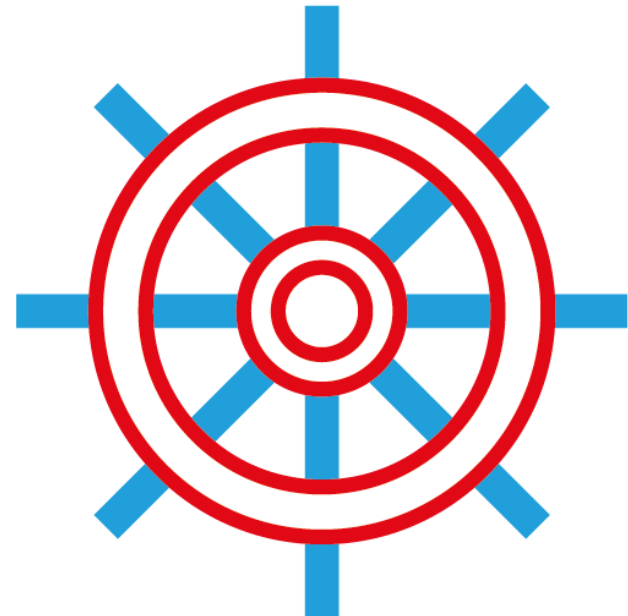


Aufgabe

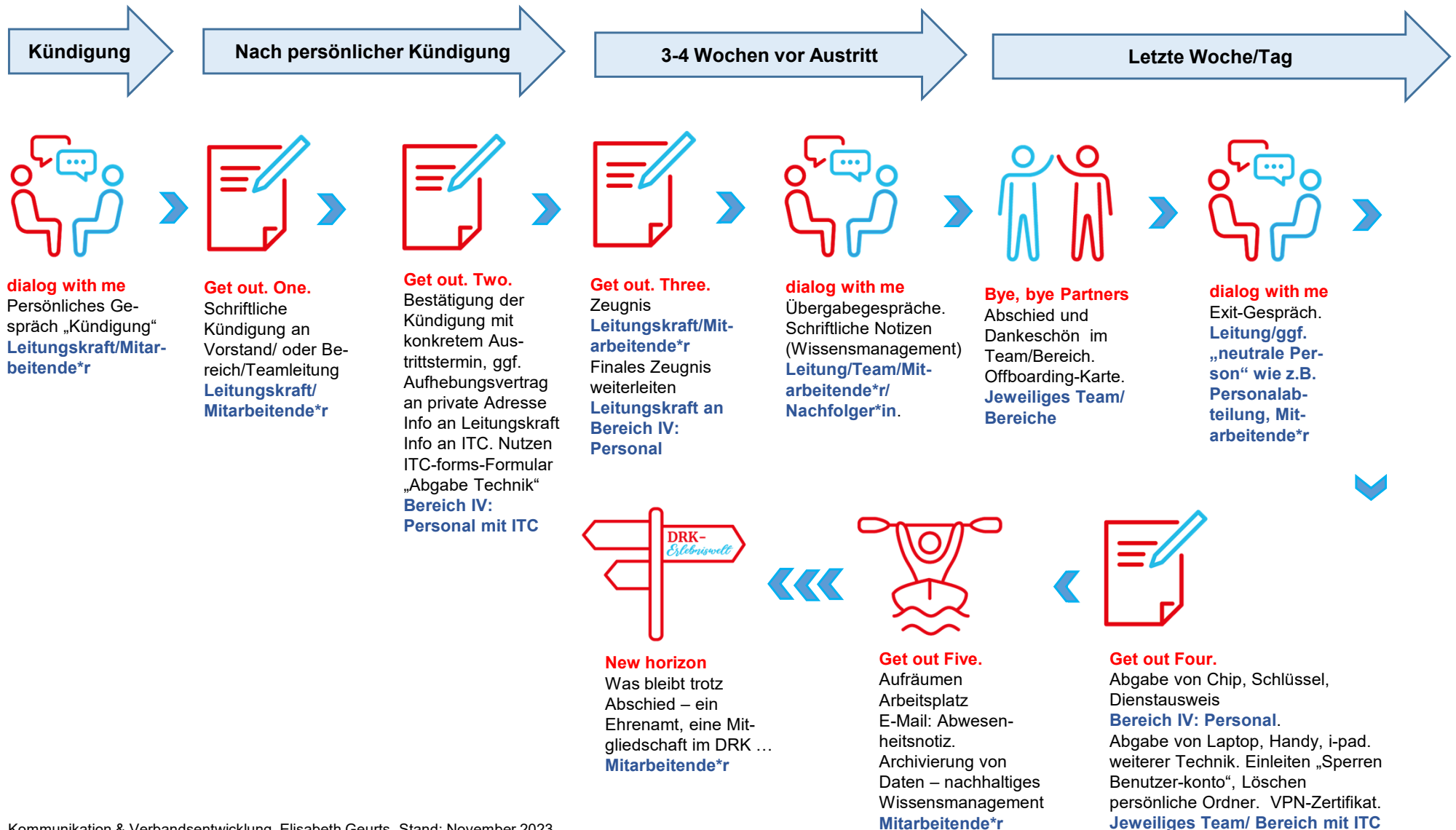
Was brauche ich, um in meinem Verband gut zu starten?

Was ist Ihr erster Schritt?

Bitte notieren Sie diesen Schritt.



Offboarding DRK: Schritte.



Boarding: Offboarding-Produkte.

Leitungs- und Führungskräfte

- Leitfaden Exitgespräch
- Auswertung Exitgespräch
- Auswertung Unternehmensausstieg
- Checkliste Exit
- Abschieds/Dankeskarte

Boarding: Offboarding-Produkte.

Leitungs- und Führungskräfte

- Leitfaden Exitgespräch
- Auswertung Exitgespräch und Unternehmensausstieg
- Checkliste Exit
- Abschieds/Dankeskarte
- Zeugnis (noch in Bearbeitung)



Boarding. Nachfragen.

Danke für Ihr Interesse.

Für Nachfragen einfach melden bei

Elisabeth Geurts

Stabsstelle Kommunikation & Verbandsentwicklung

T.: 06131-28281500. E.: e.geurts@lv-rlp.drk.de