

Aus Preboarding wird PRIORITY BOARDING –



Ein guter Start ist Gold wert!

Onboarding beginnt schon lange vor dem ersten Arbeitstag. Eine Umfrage der Haufe Group unter mehr als 600 Personalverantwortlichen deutscher Firmen zeigte: Ein knappes Drittel der Unternehmen hatte damit zu kämpfen, dass Bewerber bereits zwischen Vertragsunterzeichnung und dem ersten Arbeitstag wieder absprangen. Laut einer Umfrage kündigen ca. 29% ihre Position in den ersten 90 Tagen, davon ca. 15 % vor dem Arbeitsbeginn.

FAZIT Ziele im Preboarding sind es, die emotionale Bindung zu stärken und Informationen zur Vorbereitung auf die neue Arbeitsaufgabe, des Unternehmens und der Regionalität zu geben.

WIE ZUKÜNFTIGE MITARBEITER MIT INNOVATIVEN MASSNAHMEN AN BORD GEHOLT WERDEN

In einem arbeitnehmerorientierten Rekrutierungsumfeld kann es sein, dass ein Kandidat seine Meinung „leichtfertiger“ ändert. Da die Zeit zwischen Unterschrift und Arbeitsbeginn teilweise bis zu sechs Monaten dauern kann, besteht immer die Möglichkeit, dass der Kandidat ein anderes attraktiveres Angebot erhält oder das Angebot dazu nutzt, bessere Bedingungen mit seinem derzeitigen Arbeitgeber auszuhandeln. Ein Arbeitsplatzwechsel ist immer anstrengend und wird meist als eine lebensverändernde Situation erlebt. Daher ist es zum einen möglich, dass sich ein Kandidat die Frage stellt, ob er alle Vorteile sorgfältig abgewogen hat und sich schließlich doch entscheidet, die Position nicht anzutreten. Zum anderen stellt ein Wechsel für den Kandidaten kein Problem dar, da er zu dem neuen Unternehmen noch keine Bindung aufgebaut hat.

Ein weiterer wesentlicher Grund ist die Unsicherheit des Kandidaten. Wie bei einem Kauf eines Produktes mit einer sehr langen Lieferzeit. Ggf. fragt man sich, war es wirklich notwendig, diesen Kauf zu tätigen oder habe ich wirklich den besten Preis verhandelt? Deshalb ist es in dieser „sensiblen Zeit“ äußerst wichtig, dem Kandidaten das Gefühl zu geben, die richtige Entscheidung getroffen zu haben.

Als Personalberatung, die auch oft mit langen Zeiten zwischen der Vertragsunterzeichnung und dem Arbeitsbeginn der Kandidaten zu rechnen hat, war es eine Herausforderung, sich dem Preboarding in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Klinik zu widmen. Natürlich ist es auch für uns, als Personalberatung wichtig, den von uns vermittelten Kandidaten über diese Zeit intensiv zu betreuen, um eine nachhaltige Besetzung zu gewährleisten. In Zusammenarbeit mit einer Pilotklinik haben wir ein innovatives Preboardingkonzept entwickelt, das doppelt wirkt, da sich die Klinik und die Personalberatung gemeinsam um den zukünftigen Kandidaten nach einem strukturierten Ablaufplan „kümmert“.