



VOM STARTHELFER ZUM TREUEN BEGLEITER

Die Hoffmann Group setzt auf frühzeitige emotionale Bindung ihrer Onboardees mit HAUFE MY ONBOARDING

Auf einen Blick

AUSGANGSSITUATION:

- Zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag liegt oft viel Zeit und wenig Kommunikation.
- Direkt ab Unterschrift emotionale Bindung ans Unternehmen aufbauen durch passende Infohäppchen.
- Digitalisierung des bestehenden Onboarding-Prozesses.

LÖSUNG:

- Haufe myOnboarding

ERGEBNIS:

- Die App von Haufe myOnboarding macht Informationen jederzeit und an jedem Ort der Welt verfügbar.
- Sie unterstützt den Onboarding-Prozess besonders in der Preboarding-Phase und macht das Onboarding für die neuen Mitarbeiter nachhaltiger und erlebbarer.
- Elementarer Baustein im Bereich Digital HR und somit passende Ergänzung zum umfassenden Präsenz-Onboarding.

„WIR BEFÄHIGEN MENSCHEN, IHR BESTES ZU LEISTEN“

Schon im Slogan der Hoffmann Group wird deutlich, dass den Mitarbeitern eine besondere Bedeutung zukommt. So ist es nicht verwunderlich, dass eine vertrauensvolle Zusammenarbeit, bei der aufmerksam zugehört und wertschätzend kommuniziert wird, den einmaligen Hoffmann-Spirit und den Teamgeist unter den Kollegen ausmacht. Diese besondere Haltung gepaart mit tiefverwurzelter Tradition ist spürbar. Vom ersten Arbeitstag an fühlt man sich als Teil einer großen Familie und einer bemerkenswerten Kultur.

Doch wie ist es Hoffmann gelungen, neue Mitarbeiter mit dieser einzigartigen Kultur und Tradition so vertraut zu machen, dass sie sich bereits nach wenigen Tagen integriert fühlen? Die Hoffmann Group ist ein stark wachsendes Unternehmen, dessen Mitarbeiterzahl seit dem Jahr 2015 signifikant angestiegen ist. Hoffmann hat früh erkannt, dass das klassische Onboarding nicht mehr ausreichend ist. Die

„Mit der Onboarding-Software von Haufe haben wir die Lösung für eine erfolgreiche Symbiose des bestehenden Programms und der neuen digitalen Welt gefunden.“

Christoph Schwarzbart

neuen Mitarbeiter sollten direkt mit dem Start bei der Hoffmann Group die Kultur, die Tradition und das Unternehmen so schnell wie möglich genau kennenlernen.

ONBOARDING BEGINNT MIT DER VERTRAGSUNTERSCHRIFT

Dafür wurde ein Konzept aus mehreren Komponenten entwickelt, das ein sehr nachhaltiges Onboarding und eine sehr schnelle Integration neuer Mitarbeiter ermöglicht. Dieses Programm ist dabei zu 100% auf die Bedürfnisse der Hoffmann Group zugeschnitten worden. Es beginnt mit der Vertragsunterschrift und endet mit dem Probezeit-Ende nach sechs Monaten. Der Anspruch ist

INFOBOX HAUFE MYONBOARDING

OrangePRE: Regelmäßige Info-Häppchen per App ab Vertragsunterzeichnung

OrangeSTART: 1. Arbeitstag mit Begrüßung, Standortführung, Arbeitsplatzvorstellung, Führungskraft/Pate/Team

OrangeON Tieferes Kennenlernen der Hoffmann Kultur, Unternehmensstruktur, Zahlen, Daten, mit **OrangeHOUR:** Fakten etc. mit anschließendem Abendevent mit Personen aus der Führungsebene

OrangeTOUR: Besichtigung der Logistikstandorte

OrangeLEAD: alle neuen Führungskräfte treffen sich zu einem gemeinsamen Führungs-Workshop

OrangeNETWORK: meet&eat-Plattform zum Netzwerken

Thementage: vierteljährlich für den interdisziplinären Wissenstransfer

Anstatt das unternehmenseigene Intranet zu durchforsten, werden dem Mitarbeiter alle wichtigen Informationen schon vor dem ersten Arbeitstag in der App zur Verfügung gestellt. Der neue Mitarbeiter kann so außerhalb der Arbeitszeit (z.B. auf dem Weg zur Arbeit) Artikel und Informationen konsumieren. Damit kommt er schneller in die produktive Arbeit.

KOLLEGEN ALS REDAKTEURE FÜR DIE APP-ARTIKEL GEWINNEN

Für den Start wurden ca. vierzig Artikel sowie einige Quiz- und FAQ-Beiträge verfasst. Bei der Erstellung der Artikel hat sich das eigens dafür gebildete Redaktionsteam aus den unterschiedlichsten Abteilungen vom bestehenden Onboarding-Programm und dessen Inhalten inspirieren lassen. Viele Artikel bestehen aus Teilen der Vorträge, die während der ersten vier Onboarding-Tage gehalten werden. Diese Artikel dienen nun

entweder als kurze Vorabinformation für den neuen Mitarbeiter, um später während des orangeSTART oder dem orangeON mehr zu diesem Thema zu erfahren, oder der Artikel ersetzt einen Themenpunkt auf der Agenda gänzlich. So kann die Zeit während der ersten beiden Arbeitstage für Themen verwendet werden, die mehr zeitliche Ressourcen benötigen und für die bisher nicht so viel Zeit zur Verfügung stand.

EIN INTEGRIERTES AUFGABEN-MANAGEMENT ERSETZT EXCEL-LISTEN

Einen weiteren großen Vorteil bietet Haufe myOnboarding mit dem integrierten Aufgabenmanagement, das vollständig als Ersatz für den Einarbeitungsplan verwendet wird. Wo bisher mit Excel mühsam versucht wurde den Plan „up-to-date“ zu halten, hilft die digitale Lösung eine moderne Einarbeitung spürbar und erlebbar zu machen. Mit jedem Fachbereich wurden die

Komponenten der Einarbeitung festgelegt und zentral in Haufe myOnboarding eingepflegt. Mit Hilfe der Zuordnungsfunktion werden nun automatisch den neuen Mitarbeitern die Aufgaben für eine erfolgreiche Einarbeitung regelmäßig zugesendet. Individuelle Aufgaben können jederzeit von der Führungskraft hinzugefügt und kontrolliert werden.

DIGITALE LÖSUNG BIETET MESSBARKEIT

„Für uns liegt der große Vorteil dieser digitalen Lösung in der Messbarkeit des Erfolgs. Mit wenigen Klicks können wir auswerten wie der Mitarbeiter das Onboarding wahrgenommen hat und ob er sämtliche Aufgaben des Einarbeitungsplans erfüllt hat. Das war bisher nur auf dem manuellen Weg und mit erheblichem Aufwand möglich.“



„Persönlich sehe ich Haufe myOnboarding als eine Art Brückenbauer zwischen der klassischen persönlichen Beziehungsebene und der neuen digitalen Welt. Die Onboarding-Lösung von Haufe ist ein wichtiges und sehr hilfreiches Tool, um Mitarbeitern einen perfekten Start in der neuen Firma zu ermöglichen.“

Christoph Schwarzbart

LESSONS LEARNED BEI DER IMPLEMENTIERUNG VON HAUFE MY ONBOARDING

- Proaktives und gesteuertes Stakeholder-Management wichtig.
- Große Akzeptanz durch HR und Non-HR, da die Software durch ihre Funktionalität und dem Leitgedanken dahinter überzeugt hat.
- Kein reines HR-Projekt: Zum Projektstart meldeten sich direkt 15 hochmotivierte Redakteure aus den verschiedensten Fachbereichen, um an Artikeln mitzuarbeiten.
- Tolle Impulse durch ersten Projektworkshop mit unserem Implementierungspartner: anhand vorgefertigter Themenkarten erhielten wir kreative Ideen für die Artikel.
- Trotz hoher Motivation im Redaktionsteam, realistische Ziele zu stecken, was bis zum Roll-out der Software erreicht werden kann. Dabei gilt: Wichtige Artikel vor nice to have Informationen.
- Verantwortlichkeiten und Prozesse vor Roll-out klären.

- Perspektivisch können die Präsenzveranstaltungen weiter verkürzt werden.
- Erste Zeitersparnisse im Onboarding-Prozess sichtbar.
- Bisher positives Feedback der Onboardees.

FAZIT VON KATHARINA GÜNTHER (TEAMLEAD TRAINING & LEARNING, HR DEVELOPMENT)

„Wir suchten nach einer digitalen Lösung, die es uns ermöglicht, unsere neuen Mitarbeiter vorab kontinuierlich mit bedarfsgerechten Informationen auf die Hoffmann-Welt einzustimmen. Unser Ziel ist es dabei, sie dort abzuholen wo sie stehen und frühzeitig einerseits Wissen über die Hoffmann-Kultur und andererseits eine emotionale Bindung zum Unternehmen aufzubauen. Was aus unserer Sicht der Königsweg für eine frühzeitige Bindung des Mitarbeiters an die Hoffmann Group darstellt. Haufe myOnboarding bietet uns genau die passende digitale Ergänzung zu unserem hervorragenden und umfassenden Präsenz-Onboarding.“



DER ANWENDER

Die Hoffmann Group mit ihren rund 3.700 Mitarbeitern in über 50 Ländern ist Europas Marktführer im Vertrieb von Qualitätswerkzeugen. Das Unternehmen ist ein Familienunternehmen mit über 100-jähriger Tradition. Seit der Gründung im Jahre 1919 durch Josef Hoffmann haben die Mitarbeiter im Unternehmen einen besonderen Stellenwert.

Unternehmen:
Hoffmann SE

Branche:
Vertrieb von Qualitätswerkzeugen

Standort:
verschiedene in rund 50 Ländern

Mitarbeiter:
ca. 3.700

www.hoffmann-group.com

IHR KONTAKT ZU UNS



www.myonboarding.de