

Mit Preboarding neue Mitarbeiter frühzeitig wirksam binden – So geht's

Nie waren frühe Bindungserfolge bei frisch gewonnenen Mitarbeitenden wichtiger als jetzt, wo HR-Profis so große Anstrengungen unternehmen müssen, um geeignete Talente zu finden.

Ein gelungenes Preboarding stellt genau diese frühe Bindung zuverlässig sicher. Im Folgenden finden Sie neben nützlichen Experten-Tipps eine Zusammenfassung der wichtigsten Erfolgsfaktoren!

Was ist Preboarding?

Das Preboarding setzt als erste Phase des Onboarding-Prozesses direkt nach der Vertragsunterschrift des gewonnenen Mitarbeitenden ein. Im Zeitraum bis zum 1. Arbeitstag wehrt ein erfolgreiches Preboarding die frühzeitige Kündigung des neuen Mitarbeiters durch wirksame Bindungs-Maßnahmen ab.

Das daran anschließende Onboarding stellt ab dem ersten Arbeitstag eine optimale Einarbeitung und Integration des neuen Beschäftigten sicher.

Wichtig zu beachten ist, dass im Zeitraum zwischen Vertragsunterschrift und 1. Arbeitstag (je nach Kündigungsfrist des Mitarbeitenden beim vorherigen Arbeitgeber unterschiedlich lang) vieles passieren kann, das den Start des neuen Angestellten verhindert.

WARUM IST EIN STARKES PREBOARDING WICHTIGER DENN JE?

- Geeignete Talente finden und binden wird erheblich durch Fachkräftemangel und demografischen Wandel beeinträchtigt.
- Veränderte Prioritäten und Erwartungen bei zunehmend bindungsscheuen Kandidaten erschweren die Suche und Bindung von Talenten zusätzlich.
- Immer mehr Unternehmen intensivieren ihre Preboarding-Maßnahmen, wodurch die eigenen Maßnahmen noch besser werden müssen, um im War for Talents gefragte Fach- und Führungskräfte an sich binden zu können.

WAS SIND WIRKSAME PREBOARDING-MASSNAHMEN?

Die besten Preboarding-Maßnahmen sind solche, die bei neuen Beschäftigten eine **Vorfreude** auf ihr neues Arbeitsumfeld auslösen. Maßnahmen, die zu einer frühen **emotionalen Bindung** führen, welche sie in der Zeit zwischen Vertragsunterschrift und erstem Arbeitstag gegen noch so geschickte Abwerbeversuche anderer Unternehmen **immun** machen. Hier ein paar Tipps:

- **Arbeitsvertrag zügig versenden** – mehr als 3 Tage sollten nach der mündlichen Zusage zwischen beiden Parteien und dem Versand des Vertrages nicht vergehen.
- **wohl dosiert in Kontakt bleiben** – nicht zu häufig, mindestens alle 4 Wochen kontaktieren
- **Kündigungsreaktion des vorherigen Arbeitgebers ansprechen**, um Gegenangebot frühzeitig mit guten Argumenten abzuwehren

Mit Preboarding neue Mitarbeiter frühzeitig wirksam binden – So geht's

WAS SIND WIRKSAME PREBOARDING-MASSNAHMEN?

- **gewinnende Willkommens-E-Mail versenden** – Datum & Uhrzeit 1. Arbeitstag ▪ Kontaktdaten des HR-Verantwortlichen ▪ Kontaktdaten der Team-Ansprechperson ▪ Team-Vorstellung ▪ Vorschau Terminplan weiteres Onboarding ▪ Übersicht technische Ausrüstung und Software ▪ Anmelde- u. Zugangsdaten ▪ Übersicht To-dos bis 1. Arbeitstag ▪ weitere Informationsquellen zu neuem Arbeitgeber ▪ Vorschau Einarbeitungsplan
- **tolles Willkommensgeschenk einbinden** – originelles, nützliches Geschenk mit persönlichem Gruß von zukünftiger Führungskraft / vom zukünftigen Team
- **Kontakt zu Preboarding Buddy herstellen**
- **sich jederzeit ansprechbar zeigen** – mit Rückmeldung jeweils passender Ansprechperson
- **mit Willkommens-Anruf durch Führungskraft überraschen**
- **Begrüßung durch zukünftige Team-Mitglieder initiieren**
- **Video-Gruß an neue Team-Mitglieder initiieren**
- **Feedback zu Preboarding einholen und in laufender Optimierung berücksichtigen**
- **nützliche Checklisten bereitstellen** – z. B. für Formulare & Zugänge
- **frühzeitige Teilnahme an relevanten Meetings und Events initiieren**

Was sind die Vorteile eines professionellen Preboardings?

- Bestätigung statt Unsicherheit: Ja, ich will für dieses Unternehmen arbeiten!
- steigert Identifikation mit neuem Arbeitgeber
- fördert Integration
- erzeugt nachhaltige Bindung
- steigert Motivation und Produktivität
- verhindert Dominoeffekte einer Frühfluktuation
- spart Verwaltungsaufwand und Kosten

Was ist bei Remote Preboarding und Preboarding mit KI zu beachten?

- KI-Lösungen bieten vor allem hinsichtlich Automatisierung und Personalisierung starke Entlastungen
- KI-Automatisierung unbedingt mit sehr guter Personalisierung verknüpfen, damit individuelle Ansprache nicht zu kurz kommt
- Für mehr Bindung und weniger Anonymisierung festlegen, an welchen neuralgischen Punkten in dem KI-gestützten Prozess jeweils der persönliche Kontakt zu einer kompetenten, emphatischen Ansprechperson entscheidend ist

Was ist im weiteren Onboarding-Prozess zu beachten?

Bindung ist nicht statisch, sondern dynamisch. Jeder weitere Eindruck, jede weitere Interaktion beeinflusst ihre Festigkeit. Die Qualität von Ansprache und serviceorientierter Begleitung, die neue Teammitglieder im Preboarding schätzen gelernt haben, muss sich auf gleich hohem Niveau im weiteren Prozess von Onboarding, Post-Boarding und darüber hinaus fortsetzen. Laufende Erfolgsmessungen (Umfragen & Quizze) helfen sehr als Qualitätssicherungs-Instrument.