



Der (digitale) Onboarding-Prozess – Der Schlüssel zum dauerhaften Engagement

31.08.2022 | Impact-Werkstatt



Über mich

Noah Daniel

Human Relations & Co-Team-Lead Hubs

noah.daniel@applicaid.org

Kontakt

 applicaid.org

 info@applicaid.org

  @ApplicAidOrg

 @ApplicAid



Über mich

Dominik Boll

Team-Lead Public Relations

dominik.boll@applicaid.org

Kontakt

 applicaid.org

 info@applicaid.org

  @ApplicAidOrg

 @ApplicAid

Agenda

1. 4-Phasen-Modell der Mitgliedergewinnung
2. Ein paar Worte zum Recruiting
3. Das Onboarding
 - a. Die Metaebene
 - b. Einführung in die Gesamtorganisation
 - c. Gute Kommunikation
 - d. Einbindung in die Gesamtorganisation und Teams
4. Verantwortung und Zielsetzung durch Commitment Pledges
5. Synergien durch teamübergreifende Einblicke
6. Zusammenfassung
7. Fragen, Diskussion, Reflexion

Go to www.menti.com and use the code 5344 3568

Kennenlernen

Go to

www.menti.com

Enter the code

5344 3568



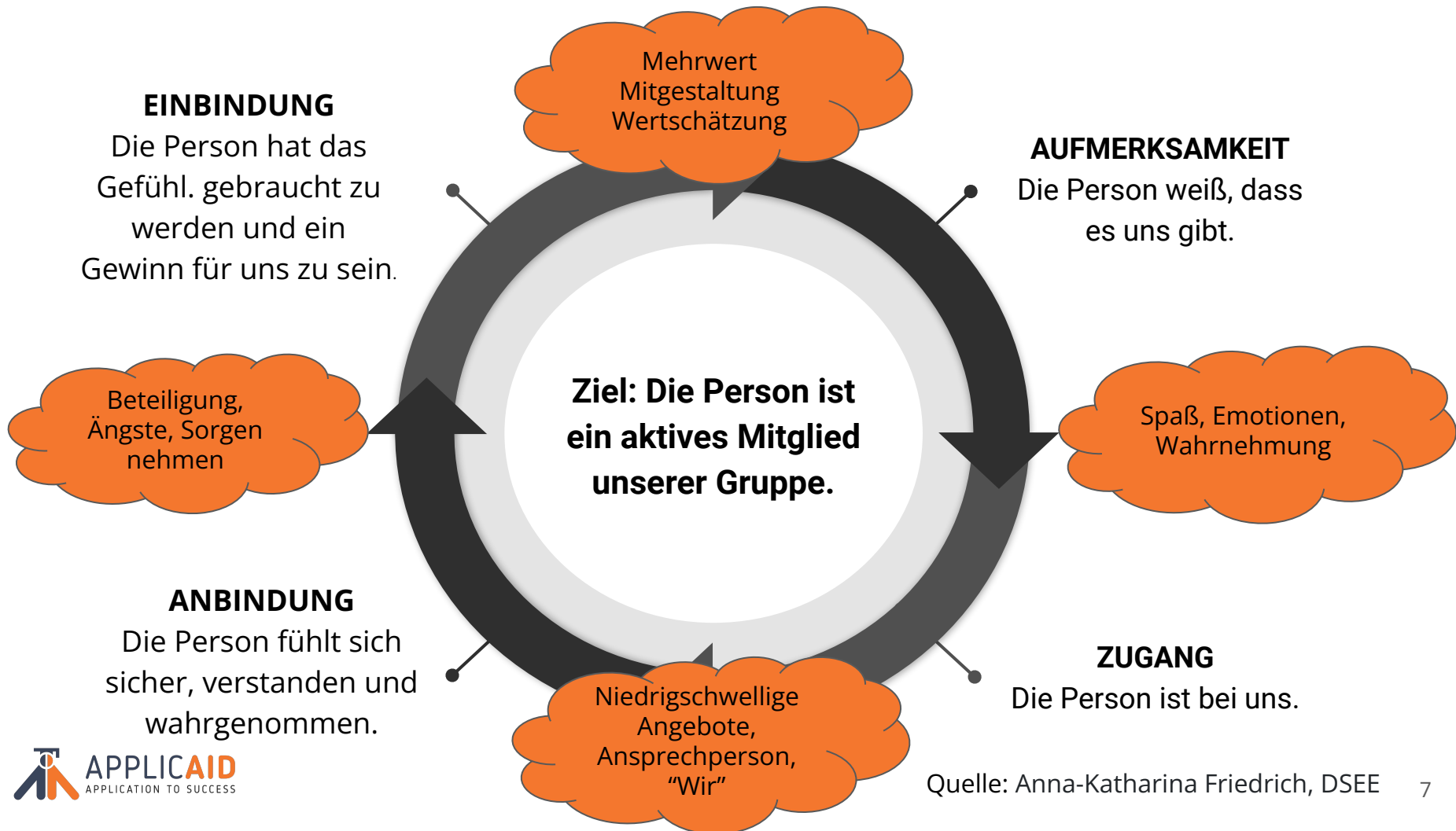
Or use QR code

4-Phasen-Modell der Mitgliedergewinnung

Mitgliedergewinnung ist kein Zeitpunkt, sondern ein **Prozess**.

Startpunkt: Wieso engagiere ich mich? Was ist meine Motivation? Was hat mich zu diesem Engagement gebracht und was hat mich dabeigehalten? Diese Fragen helfen, Mitglieder zu gewinnen und zu binden.

Verschiedene Bedürfnisse und Schritte an verschiedenen Punkten.
→ Struktur des Onboarding danach ausrichten!



First things first: Ein paar Worte zum Recruiting



Recruiting

- **Wie generiert man Aufmerksamkeit hierfür?**
 - Adressierung der Zielgruppe wichtig!
 - Nicht nur Aushang auf Website, sondern bspw.
 - Gruppen der Begabtenförderwerke
 - Foren, beispielsweise Stipnetz
 - Werbung auf Social Media

Recruiting

- **Wie wecken wir die Motivation, bei uns mitzumachen?**
 - Meilensteine, Auszeichnungen
 - Ziele
 - Relevanz
 - Gruppendynamik, soziale Aktivitäten
 - ggf. Weiterbildungsmöglichkeiten

Recruiting

- **Welche Infos brauchen die Bewerbenden von uns?**
 - Wofür steht ApplicAid?
 - Welche Bereiche gibt es, in denen ich mich engagieren kann?
 - Welche zeitliche Verfügbarkeit sollte ich pro Woche ungefähr aufbringen können?
 - Welche Vorkenntnisse oder Vorerfahrungen sind nützlich?
 - Warum sollte ich mich bei ApplicAid überhaupt engagieren?

Recruiting

- **Welche Infos brauchen wir von den Bewerbenden?**
 - Erfahrung in der “Stipendienlandschaft”
 - Motivation
 - Verfügbarkeit in Stunden pro Woche
 - Interessen an welchen Aufgaben/Teams?

Recruiting

- **kontinuierlich oder gesammelt für mehrere Personen?**
 - Gesammelt vorteilhaft bzgl. Skaleneffekten, verbindendes Element der neuen Mitglieder
 - Kontinuierlich vorteilhaft bzgl. geringerer Belastung, punktueller Bedarf nach neuen Mitgliedern, weniger disruptiv

Der erste Eindruck

- kein klassisches Interview, sondern angenehme Gesprächsatmosphäre
- Über Erwartungen und Organisation sprechen
 - Welche regelmäßigen Termine und Aufgaben gibt es?
(bei uns: Teamcall + monatlicher Gesamtcall + eigener Aufgabenbereich)
 - Wie ist die Arbeit sonst strukturiert?
 - Commitment Pledge anreißen (dazu gleich mehr)
- Fragen an den Bewerbenden
 - Motivation, Interessen, Ziele
 - Erwartungen, Wünsche für die Zusammenarbeit? Stärken?
- Weiteren Verlauf aufzeigen

“Onboarding to success”

Die ersten Schritte



Die Metaebene

- Was verstehen wir unter Onboarding allgemein? Wie weit geht der Prozess?
- Was verstehen wir unter einem erfolgreichen Onboarding?
- Wer übernimmt wann welche Schritte aus dem Team?
- In welcher Phase braucht das neue Mitglied welche Ressourcen von uns?
- Wie evaluieren wir das Onboarding?

Die richtige Balance

- Zwischen Über- und Unterforderung der Neuen
 - ggf. unterschiedliche Phasen bestimmen
 - bei uns, Phase 1: Kennenlernen im Team und Gesamtorganisation
 - Phase 2: Kennenlernen der anderen Teams und Arbeitsprozesse
 - Checkliste mit wichtigen Schritten erstellen (Transparenz), Fokus auf Wichtiges. Im Zweifel ist weniger mehr!
- Zwischen Heterogenität und Homogenität des Onboardings zwischen den Teams
 - Aufklärung über den Onboardingprozess
 - Checkliste für die Teams bezüglich wichtiger Informationen und Schritte
 - ggf. Buddysystem (Ansprechpersonen) innerhalb der Teams für Neue

Einführung in die Gesamtorganisation

- Überblick über die Gesamtorganisation (bigger picture)
 - Vorstand/Leitung
 - Organigramm
 - Die Personen hinter ApplicaAid
 - Motivationsgründe
 - gemeinsame Zielsetzung bzw. Meilensteine
- Fördert das Verständnis, beugt Orientierungslosigkeit vor



Vitamin K - Gute Kommunikation

- Elementar dafür, dass sich insbesondere neue Mitglieder in der Organisation zurechtfinden.
- Step 1: Eine sinnvolle Kommunikationsplattform (z.B. Slack, ...)
 - Überblick über alle Channels, an denen man Interesse hat
 - Gefühl, bei vielem dabei zu sein und Aktuelles mitzuverfolgen
 - Empowerment auch durch Fortschritte der anderen Teams
- Step 2: Wie kommunizieren wir?
 - "Overcommunication"
 - Gegenseitige Verlinkungen und Reaktionen
 - Wertschätzung

ApplicAid durchsuchen

ApplicAid ▾

Ungesehenes

- Threads
- Direktnachrichten
- Erwähnungen & Reaktionen
- Lesezeichen
- Slack Connect
- Mehr

PR-Team

- # general
- # pr_alle_teams
- # pr_partnerschaften
- # pr_presse
- # social-media
- # webpage
- Projects
- # beratung
- # **Ungelesene Erwähnungen**
- # mentoring
- general

general ▾ Unternehmensweite Ankündigungen und alle Angelegenheiten, die die Arbeit betreffen

1 gepinnt Intranet +

Am besten in fußläufiger Entfernung.

Freitag, 26. August ▾

Schreibt eure Ideen gerne in den Thread. Wir erstellen daraus einen kleinen Plan und geben euch danach ein Update :)

@Kerstin - wäre cool, wenn du Sin-Yin informieren könntest. Sie kann auch gerne ihren favorite Berlin Spot mit uns teilen.

4 Antworten Letzte Antwort vor 4 Tagen

Gestern ▾

Nici 16:55 Uhr

@Channel - Social Activityyyy 🤗

Am Mittwoch findet um 19 Uhr eine Social Activity, organisiert durch die Beratung, statt. Das gesamte Team ist dazu herzlichst eingeladen!!! Wir haben ein kleines Speed-Kennenlernen geplant, was uns zuletzt in der Beratung schon viel Freude bereitet hat. Die perfekte Gelegenheit um die tollen Menschen aus den verschiedensten Team in kurzen Zeitslots kennenzulernen 🙌

Den Zoom-Link findet ihr im Thread (@Annika 😊).

Wir hoffen, dass ihr zahlreich kommt und wir eine gute, interessante Zeit zusammen haben! 🥰

8 🤗 5 🙌

4 Antworten Letzte Antwort heute um 08:45 Uhr

B I S | 🔗 | ☰ ☷ ☶ | ↩️ 🗑️

Nachricht an #general

+ 📷 🎤 😊 @ Aa

Einbindung in die Gesamtorganisation

Regelmäßige Gesamtcalls und Socials:

- Organisation in ihrer Gesamtheit wahrnehmen
- Gegenseitige Wertschätzung und Teamspirit als Kitt
- Teamausflüge, Ausklang einer Sitzung in einer Bar, Schnupperabende

Für alle Tools sorgen:

- Zugänge zur Drive, Miroboards, etc.
- Eigene Mailadressen und Zugänge zu sonstigen Diensten o.ä.
- Bessere Integration und Verbundenheit in die/mit der Gesamtorganisation
- z.B. auch Schlüssel für den Vereinsraum etc.

Einbindung in die Teams

- Kleine Teams für gute Anbindung, schnelles Einfinden in Arbeitsprozesse und erhöhte Verantwortung
- Evtl. ersten Intro-Call mit Team-Lead zur Abfrage von Vorkenntnissen, Äußerung von Wünschen etc.
- "Ownership": den Menschen ihre eigenen Aufgaben und Zuständigkeiten geben, um die Motivation und das Erfolgserlebnis zu steigern
- Flache Hierarchien mit einer organisatorischen Leitung (Team-Lead)
- Kontinuierliche Calls/Treffen und To-Do's, um am Ball zu bleiben
- Miro oder andere Organisationstools
- Gemeinsame Zielsetzungen

Der Commitment Pledge

Commitment Pledge

Informelle und freiwillige Bindung für einen klaren Zeitraum.
Vorteile:

- Klarer Aufgabenzuschnitt und Zeithorizont
- Einbringung von eigenen Stärken und Ideen
- Individualisierung der Aufgaben und zeitlicher Kapazität
- Verantwortung und Motivation
- Protokollfunktion, Möglichkeit der Retrospektive

PLEDGE OF COMMITMENT

UNSERE VISION

Unsere Vision ist eine Gesellschaft, in der alle Menschen die gleichen Chancen haben, ihr Potenzial als Bildungserfolg zu realisieren, unabhängig vom Hintergrund.

UNSERE MISSION

Dazu unterstützen wir bundesweit talentierte junge Bildungsaufsteiger:innen auf ihrem Weg zu einem Stipendium und gestalten so den Zugang zu Stipendien gerechter.

VORWORT

ApplicAid wäre nicht die Organisation, die sie heute ist, ohne die Unterstützung von Menschen wie Dir. Menschen, die ihre Zeit und Talente engagiert dafür einsetzen, eine nachhaltig bessere Gesellschaft zu schaffen. Gemeinsam ermöglichen wir vielen Menschen aus bildungsbenachteiligten Gruppen ein Studium und verschaffen ihnen Zugang zu Angeboten und Netzwerken, um sich weit darüber hinaus verwirklichen und entwickeln zu können.

ICH, _____, VERSPRECHE...

- in den kommenden 6 Monaten (_____ - _____) im Schnitt ca. 5 Stunden pro Woche meinem Engagement bei ApplicAid widmen zu wollen und dies bei persönlichen und beruflichen Entscheidungen ausdrücklich zu berücksichtigen.
- Dabei plane ich insbesondere, für folgende Aufgaben verantwortlich zu sein:

APPLICAIID VERSPRICHT...

- persönliche und professionelle Bedürfnisse stets zu respektieren.
- die Weiterbildung und Fortentwicklung aller Mitarbeiter:innen aktiv zu fördern.
- persönliche Verantwortungsbereiche zu schaffen und zu respektieren.
- das geleistete Engagement und übernommene Verantwortungen schriftlich zu bezeugen und in Empfehlungsschreiben zu unterstreichen.

Ort, Datum, Unterschrift _____

Info: Mit Unterzeichnung des Commitment Pledges ist zugleich eine Aufnahme (für die angegebene Dauer) in den gemeinnützigen Verein ApplicAid e. V. verbunden.

Commitment Phase und Call

Der Commitment Call markiert etwa das Ende des offiziellen Onboardings.

1. Einführung
2. Fragenkatalog zur Reflexion
3. Entscheidung
4. Festlegung der Aufgabenbereiche

Vgl. Jahresgespräch: Zeit nehmen und Sicherheit vermitteln!

Hier geht es um Wertschätzung und Erwartungsmanagement.

Teamübergreifende Einblicke

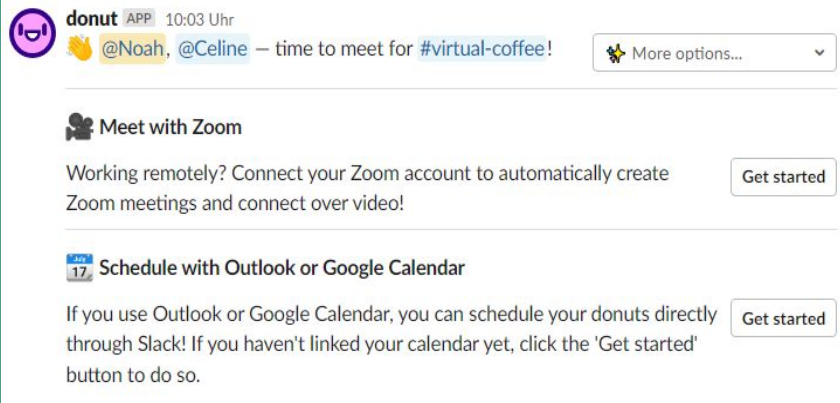


“Donut Calls” und
mehr...



Donut Calls

- Zufällige Zuweisung von jeweils zwei Personen für ein gemeinsames Gespräch
- Kontakt mit breitem Spektrum an erfahrenen und neuen Mitgliedern
- Austausch über die Arbeit der anderen Teams und Erfahrungen innerhalb der Gesamtorganisation
- Darüber hinaus generell besseres Kennenlernen der Personen hinter der Gesamtorganisation
> Verbesserung des team spirits



The screenshot shows a Slack message from the 'donut' app. The message header includes the app icon, the name 'donut', the word 'APP', the time '10:03 Uhr', and the content '@Noah, @Celine – time to meet for #virtual-coffee!'. To the right of the message is a 'More options...' dropdown menu. Below the message, there are two sections for integration:

- Meet with Zoom**: A section with a Zoom icon and the text 'Working remotely? Connect your Zoom account to automatically create Zoom meetings and connect over video!'. A 'Get started' button is located to the right.
- Schedule with Outlook or Google Calendar**: A section with a calendar icon and the text 'If you use Outlook or Google Calendar, you can schedule your donuts directly through Slack! If you haven't linked your calendar yet, click the 'Get started' button to do so.'. A 'Get started' button is located to the right.

Shadowing und Co. bei anderen Teams

- Einblicke in die Arbeit der anderen Teams,
> bei uns beispielsweise Teilnahme an einer Stipendienberatung, einem Mentoring oder einer Sitzung des Vorstands
- Gesamtorganisation besser verstehen
- Möglichkeiten der Kooperation ausloten
- Andere Arbeitsweisen kennenlernen

Nicht zu vergessen: Teambuilding und Spaß!





Zusammenfassung

- Onboarding von Anfang an mitdenken
- Orientierung in der Gesamtorganisation geben, Ziele und Visionen festigen
- Gesamtüberblick durch gute Kommunikation beibehalten
- für klare Zuständigkeiten und Verantwortung sorgen
- eine regelmäßige und angenehme Arbeitsatmosphäre kreieren
- Wertschätzung und Soziales nicht vergessen



Take Home Messages

1. Das Onboarding ist ein Prozess
2. Kommunikation ist key
3. Verantwortung zeigt Vertrauen
4. Teamspirit wirkt Wunder
5. Hinterfragen nicht vergessen

Fragen und Diskussion

Go to www.menti.com and use the code 2402 5382



Reflexion

Go to

www.menti.com

Enter the code

2402 5382



Or use QR code

Was war dein größtes Learning? Wie wirst du das Onboarding in deiner Organisation verbessern?

