



# Onboarding als Schlüssel zur Bindung: Die Rolle der Träger in der Personalentwicklung



# Gudrun Seuster

Kommunikation und Marketing  
Personalpflege/Personalerhalt

# Bitte denken Sie mal hin:



- Was waren die Gründe, warum Sie sich für Ihren Arbeitgeber\*in bzw. den Träger entschieden haben?
- Was bindet Sie heute?
- Weshalb würden Sie sich anderweitig umsehen – was würde Sie vergraulen?



# Onboarding für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

## Träger schafft strategische Grundlagen

- notwendige **Strukturen** festlegen
- **Ressourcen** bereit stellen
- **Organisationskultur** sichtbar machen



# Onboarding für Fachkräfte in Kindertageseinrichtungen

## Entwicklung eines standardisierten strukturierten Onboarding

Mehrstufiger Prozess der

- fachlichen
- sozialen
- kulturellen

Integration!



## Präsentieren Sie Ihre Marke

- Entwicklung einer Arbeitgebermarke
- Identifikation mit den Werten und der Kultur des Arbeitgebers
- Authentisch sein – gelebte Werte





## Präsentieren Sie Ihre Marke

- Entwicklung einer Arbeitgebermarke
- Identifikation mit den Werten und der Kultur des Arbeitgebers
- Authentisch sein – gelebte Werte
- strukturiertes und transparentes Onboarding
- Qualifizierende Fort- und Weiterbildungen im Sinne der Personalentwicklung
  
- Entwicklung von Karriereprogrammen
- Vergütungssysteme und -modelle
- soziale Leistungen des Unternehmens, wie die Zusatz- und Altersvorsorgeversicherungen
- Gesundheitsmanagement
- Entwicklung von Incentives
- Teamevents



# Leitfaden für alle Einrichtungen

- Preboarding
  - Kontakt vor der Vertragsunterzeichnung
  - Willkommensmappe mit Informationen
  - IT-Zugang
  - Team- und Elterninfo
  - Zuordnung eines Paten
  - Vorbereitete Umgebung



# Leitfaden für alle Einrichtungen

- Ankommen / Erste Tage
- Willkommensein
- Orientierung
- Einarbeitungsplan
- Regeln
- Pädagogische Konzeption
- Standards
- Abläufe
- Dokumentation
- Zuständigkeiten





# Leitfaden für alle Einrichtungen

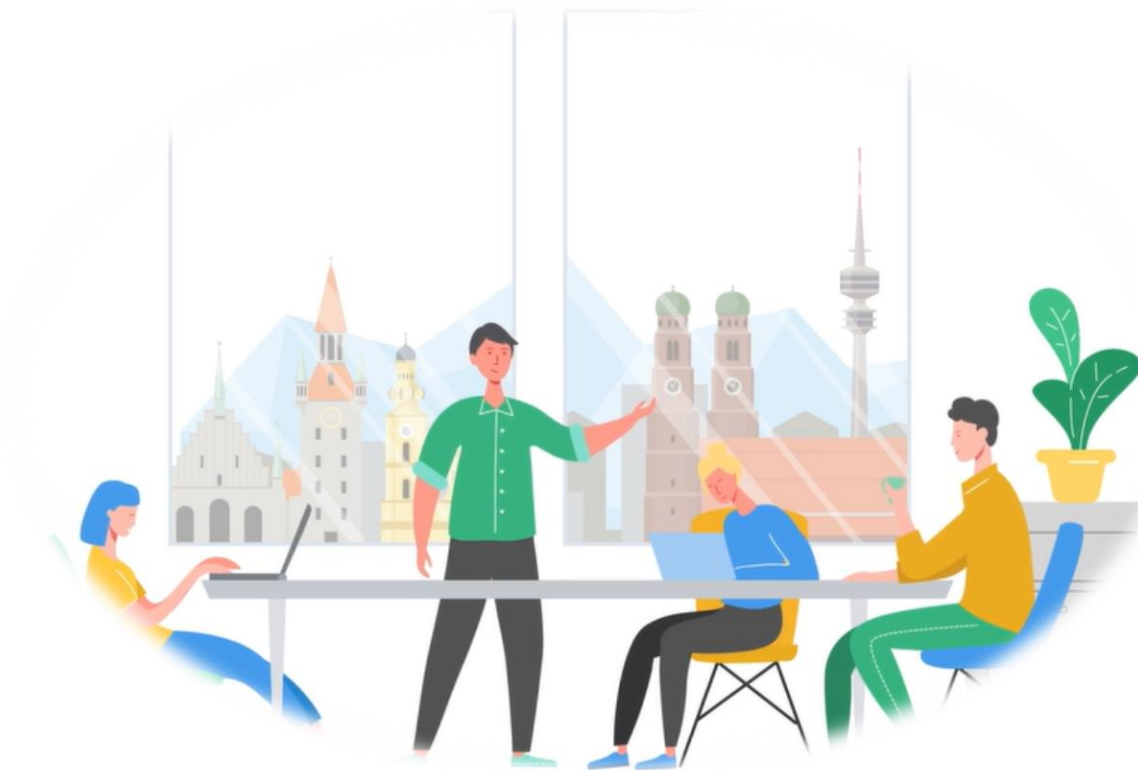
- Soziale und kulturelle Integration
  - regelmäßiger Austausch mit dem Paten/Patin
  - feste Ansprechpartner\*in
  - strukturierte Feedbackrunden
  - Teamintegration
  - Teamsitzungen
  - Konzeptionstage
  - Probezeitgespräch




# Ressourcen

- Ausreichend Zeit
- Materialien/Unterlagen mit Ihrer Marke
- Schulungen für Einrichtungsleitungen
- Etablierung eines Mentoringssystems mit Schulungen
- Schulungsreihe „Neu beim Träger“
- Willkommensveranstaltung

# Rolle der Führungskräfte



**Führungskräfte leben die Organisationskultur – „der Fisch riecht vom Kopf“**



Mitarbeitenden-  
Bindung

## Führungskraft ein zentraler Faktor

- Partizipativer Führungsstil
- Transparente Kommunikation
- Zielvereinbarungen und Feedback
- Positive Arbeitsatmosphäre schaffen
- Förderung von Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten



**Engagierte und motivierte Mitarbeiter\*innen**



# Werte und Kultur in



# Maßnahmen und Angebote entwickeln



# Bindungspartnerschaften

Emotionale Zugehörigkeit  
MA\*innen tragen mit Stolz  
und Begeisterung die  
Farben des Unternehmens  
Hohe Identifikation

Unternehmens-  
Bindung



Hohe Performance  
Nicht unbedingt eine  
Bindung zur Organisation

Aufgaben-  
Bindung



**Mitarbeitendenbindung**

Langer Verbleib wenn  
das Team zusammen  
bleibt.

Team-  
Bindung



Hohe Performance  
Langer Verbleib

Vorgesetzten-  
Bindung



# Maßnahmen und Angebote



# Maßnahmen zur Mitarbeitendenbindung zielgruppenspezifisch ausbauen



Benefits



# D-TICKET



# Netzwerk schaffen



# Mit Organisationskommunikation begeistern – identifikationsförderliche Kommunikation



# Machen Sie Ihre Mitarbeitenden zu Ihren Botschafter\*innen!





**„Onboarding als Schlüssel zur Bindung“**

**Danke für Ihre  
Aufmerksamkeit!**