

Herzlich Willkommen

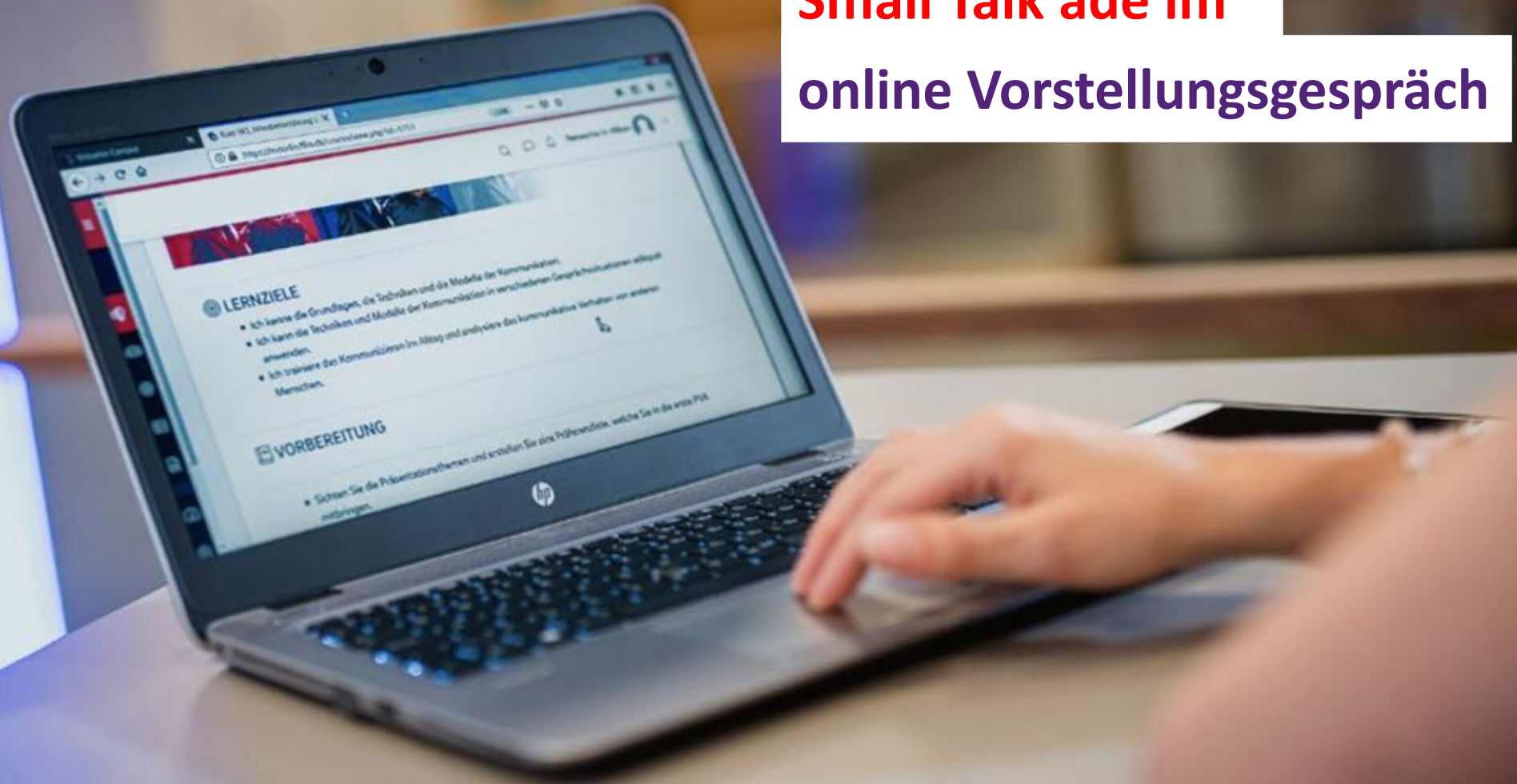
FFHS-Business Breakfast:

Online Rekrutierung und Onboarding – Ein Zukunftsmodell?!



- 08:10 Begrüssung durch Christian Koch
- 08:15 Small Talk adé im online Vorstellungsgespräch (Hannah Instenberg)
- 08:35 Ich kam, sah - und blieb zuhause: das Onboarding im Homeoffice (Yves-Alain Studer)
- 08:55 Darf ich vorstellen: Unser neuer HR-Assistent Blue, er ist ein richtiges Arbeitstier und kennt keine Abwesenheiten - der Einsatz von RPA im Onboardingprozess. (Anne-Lena Krolkiewicz)
- 09:15 Diskussion mit den Teilnehmenden und den Speakern
- 10:00 Ende des Business Breakfast

Small Talk adé im online Vorstellungsgespräch



INHALT

- Die FFHS als Arbeitgeberin
- Situation Rekrutierung & Onboarding vor Corona
- Situation Rekrutierung & Onboarding während Corona
- Vorteile und Nachteile von Online Vorstellungsgesprächen aus Sicht der bewerbenden Person und aus Sicht FFHS
- Situation Rekrutierung & Onboarding heute
- Ein Zukunftsmodell!?

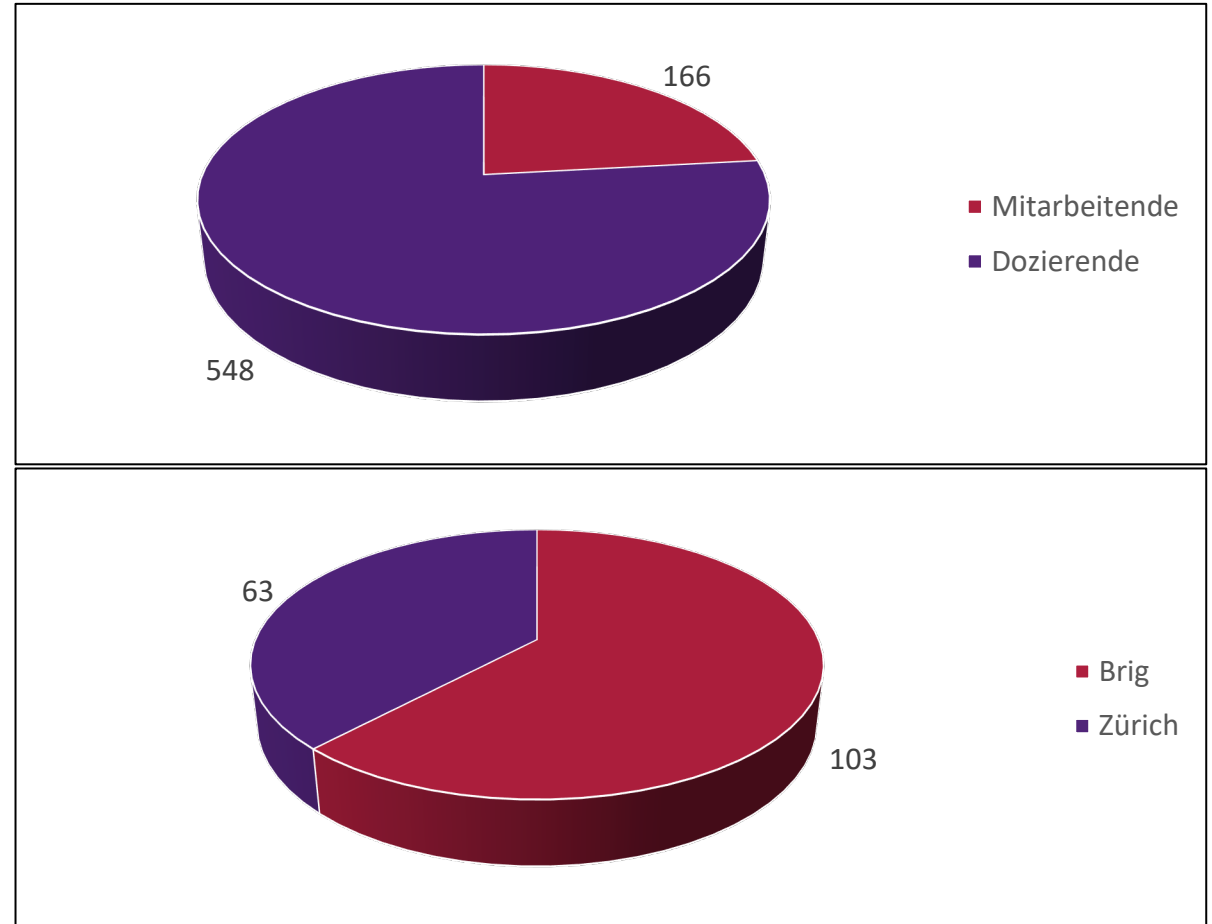
DIE FFHS ALS ARBEITGEBERIN

Mitarbeitendenstruktur

- 166 Mitarbeitende in Festanstellung Lehre (Aus-/Weiterbildung), Forschung, Dienstleistung
- 548 nebenberufliche Dozierende

Regionale Verteilung

- Campus Brig und Zürich
- Studienorte: Bern, Basel, St. Gallen



SITUATION VOR COVID

Anzahl Mitarbeitende (Stand 14.03.2020) = 104 Mitarbeitende

Vorstellungsgespräche

- Vor Ort (VS / ZH)
- Ausnahmen im ersten Gespräch, wenn die Anfahrt unzumutbar ist
- Keine Ausnahmen im zweiten Gespräch

Onboarding

- Vor Ort (VS / ZH) mit detailliertem Einführungsprogramm
- Physische Meetings mit Team, HR, IT, ggf. weitere Personen
- Moodle-Kurs zur Unterstützung der Einführung
- Systemschulungen (online / vor Ort)

EINFÜHRUNG NEUE MA

Tag 1			
08:30 – 09:00	Begrüssung durch Departementsleitung und Kurzpräsentation der Vision und Strategie der FFHS	Ansprechperson / Beteiligte Personen	Angabe, wo man sich trifft.
09:00 – 10:00	Welcome Departement E-Didaktik (Kaffee und Gipfli) Vorstellung Team: Wer macht was?		
10:00 – 10:30	IT-Einführung / Einrichten PC		
10:30 – 12:00	Allgemeine HR-Informationen		
12.00 – 13.00	Lunchbreak		
13:30 – 15:00	Erste fachliche Einführung und Lösung erster Aufgaben		
15:00 – 16:00	Systemschulung XY		
Ab ca. 16:00	Selbstständige Bearbeitung des Moodle-Kurses für neue MA		

MOODLE- KURS FÜR NEUE MA

Einführung für Mitarbeitende

0% FERTIG

☰ KURSÜBERSICHT ✉ NACHRICHTEN DER MODULLEITUNG 💬 MODULFORUM 👤 PERSONEN ONLINE

⌵ ALLE AUFKLAPPEN

- > Übersicht
- > 1 Administrative Aufgaben (100')
- > 2 Die FFHS kennenlernen (ca. 60')
- > 3 Informatikdienste (ca. 20')
- > 4 Einführung CAS Campus (ca. 15')
- > 5 Wissens-Check (30')
- > 6 Einführung abschliessen (15')

SITUATION WÄHREND COVID

- Vom 14.3. bis 30.06.20 wurden mehr als 70 Online-Vorstellungsgespräche durchgeführt.
- Vom 1.4. bis Ende 2021 haben knapp 30 neue Mitarbeitende gestartet.

Vorstellungsgespräche

- Erstes Gespräch online
- Zweites Gespräch online
 - Während Lockdown
 - Ausländische Bewerber/innen
 - Auf Wunsch
- Zweites Gespräch vor Ort
(sofern es die Gesamtsituation zulies)

Onboarding

- Je nach Lockdown und Homeoffice-Empfehlung
- Auf Wunsch und wenn sinnvoll im Homeoffice
- Sofern möglich und sinnvoll vor Ort

VORSTELLUNGSGESPRÄCH

SICHT: BEWERBER/IN

Vorteile

1. Zeitersparnis (Anfahrt) (57%)
2. Flexibilität durch Ortsungebundenheit (24%)
3. Nutzung von Notizen (7%)
4. Weniger Stress (Anfahrt, gewohnte Umgebung) (6%)
5. Informellere Atmosphäre (4%)

Nachteile

1. Technische Probleme (48%)
2. Unternehmenskultur (15%)
3. Störungen (14%)
4. Konzentrationsprobleme (8%)
5. Mehr Stress (5%)
6. Geeigneter Platz (4%)

Quelle: Repräsentative Umfrage von 550 Personen aus Europa durch Clickmeeting, 17.12.2021

VORSTELLUNGSGESPRÄCH

SICHT: Unternehmen / FFHS

Vorteile

1. Einfachere Terminfindung
2. Verkürzung des Gesamtprozesses
3. Kennenlernen von mehr Bewerber/innen
4. Zeitersparnis
5. Flexibilität
6. Koordination mit weiteren Teilnehmenden einfacher

Nachteile

1. Smalltalk fällt weg
2. Mimik und Gestik ist nicht gleichwertig
3. Softskills nicht so gut überprüfbar
4. Technische Probleme

EINFÜHRUNG NEUE MA

Tag 1		
08:30 – 09:00	IT-Einführung / Einrichten PC	Zum Start, aber mehr Zeit
09:00 – 09:30	Begrüssung durch Departementsleitung und Kurzpräsentation der Vision und Strategie der FFHS	Gleich, aber online
10:00 – 11:00	Welcome Departement E-Didaktik (Kaffee und Gipfli) Vorstellung Team: Wer macht was?	Gleich, aber online
11:00 – 13:30	Allgemeine HR-Informationen und selbständige Bearbeitung des Moodle-Kurses für neue MA	Allgemeine Infos kürzer, dafür mehr online
12.00 – 13.00	Lunchbreak	Leider nicht gemeinsam
13:30 – 15:00	Erste fachliche Einführung und Lösung erster Aufgaben	Gleich, aber online
15:00 – 16:00	Systemschulung XY	Gleich, aber online
Ab ca. 16:00	Finalisierung des Moodle-Kurses für neue MA (selbstständige Bearbeitung)	Gleich, aber online

Inkl. Links für Team-Meetings zum Einloggen

SITUATION: HEUTE

Heute zählt die FFHS 166 Mitarbeitende.

Vorstellungsgespräche

- Erstes Gespräch je nach Situation (online oder vor Ort):
 - Je nach Anzahl Einladungen
 - Je nach Wohnort
 - Je nach Geschwindigkeit
- Zweites Gespräch nach Möglichkeit vor Ort

Onboarding

- Vor Ort (VS / ZH) mit detailliertem Einführungsprogramm
- Physische Meetings mit Team, HR, IT, ggf. weitere Personen
- Moodle-Kurs zur Unterstützung der Einführung
- Systemschulungen (online / vor Ort)

ONLINE REKRUTIERUNG & ONBOARDING EIN ZUKUNFTSMODELL?!

Definitiv, JA!



... aber mit Einschränkungen.

Gerne beantworte ich nach den Referaten Ihre Fragen und freue mich auf die Diskussion.

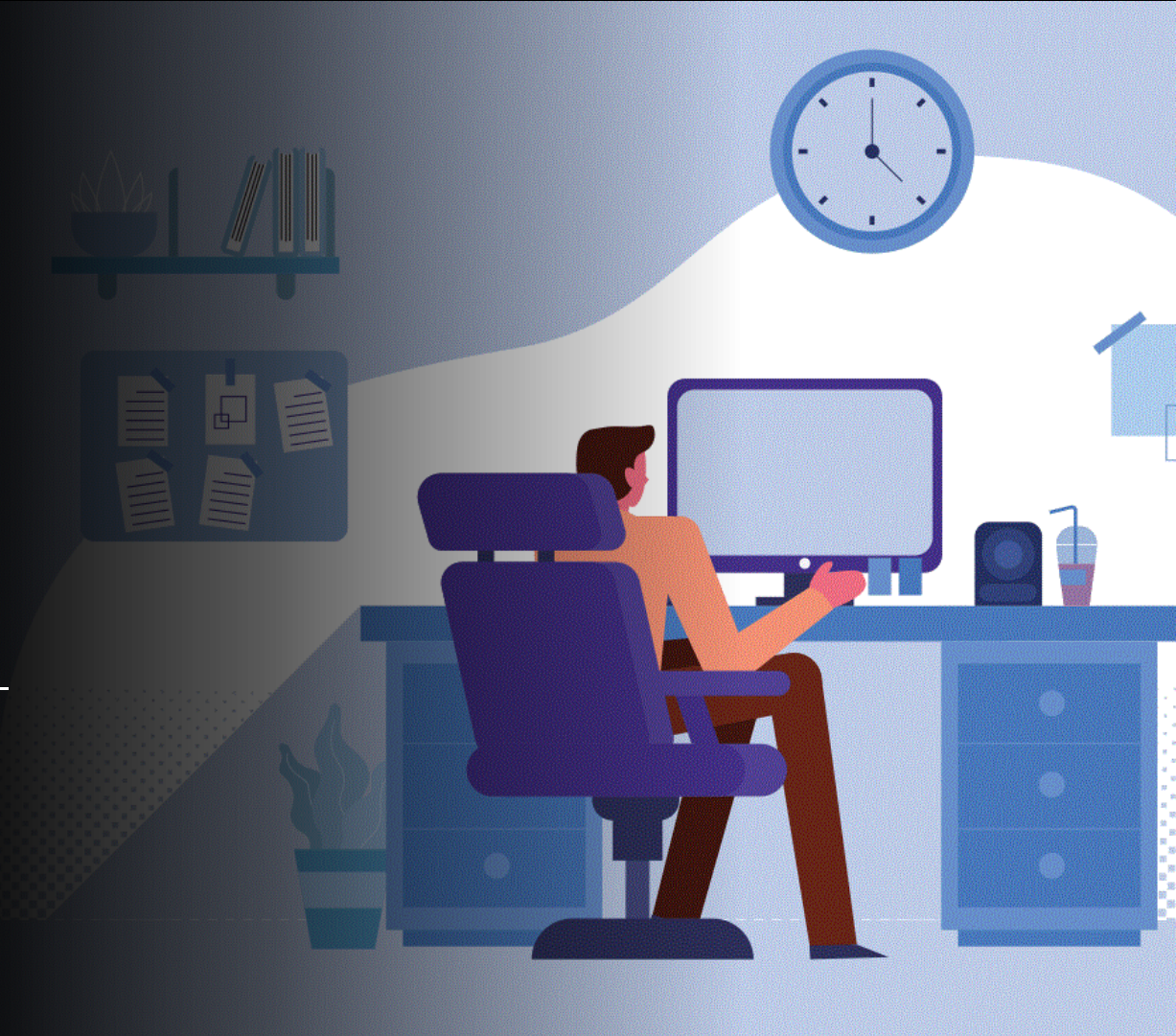


FFHS

**Fernfachhochschule
Schweiz**

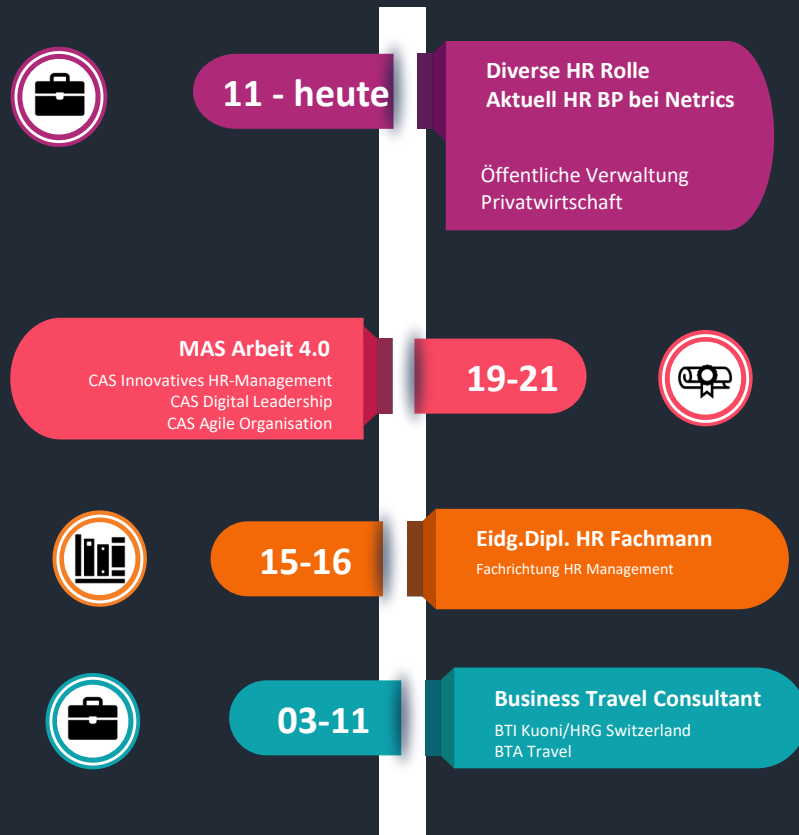
Mitglied der SUPSI

Onboarding von neuen Mitarbeitenden im Homeoffice



Yves-Alain Studer

Eidg. Dipl. HR Fachmann / MAS Arbeit 4.0



Yves-Alain Studer

HR-Business Partner | Arbeit 4.0 | Employer Branding | Digitale Transformation | Organisation...



Die Forschungsfragen

Wie kann/soll ein Unternehmen den Onboarding-Prozess im Homeoffice für neue Mitarbeitende erfolgreich gestalten?



Wie können Vorgesetzte und das HR-Management neue Mitarbeitende dazu befähigen, im Homeoffice selbstständig zu arbeiten?



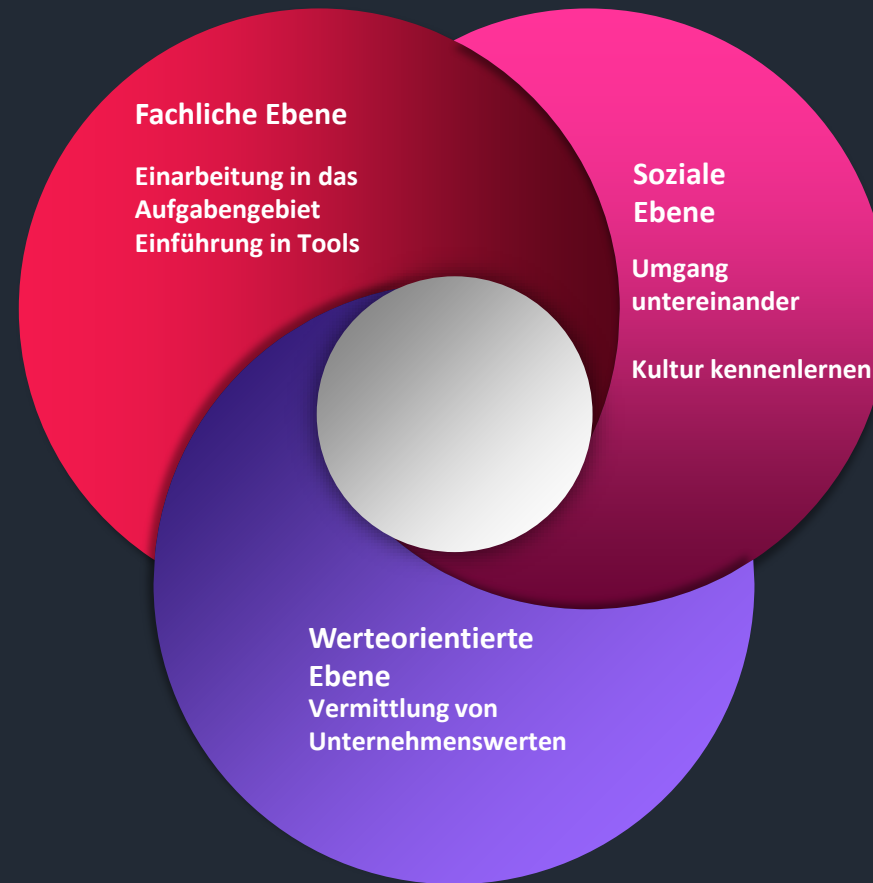
Was können das HR-Management und Vorgesetzte dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeitende auch bei der Arbeit im Homeoffice mit dem Unternehmen identifizieren können?



Was können Vorgesetzte dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeitende trotz der Arbeit im Homeoffice in das Team integriert fühlen?

Zeitraum der Arbeit: Februar – August 2021
KMU (bis 249 MA)
Qualitative Forschung – 8 Experten Interviews

Drei Ebene der Integration



Arbeitsrecht im Homeoffice

Your Title



Weisungsrecht des Arbeitgebers

Art. 321d Abs. 1 OR

Zeiterfassungspflicht

Art. 46 ArG / Art. 73 ArGV 1

Versicherungsschutz

Unfall, Krankheit

Gesundheitliche Aspekte



Wohlfühlfaktoren

Ergonomie

**Abgrenzung
Arbeit und Privat**

**Führung /
Selbstorganisation**

Kulturschock: Normen und Werte entsprechen nicht der Vorstellung

6

Informationsfluss ist nicht gewährleistet

1

Hohe Arbeitsüberlastung

5

Überraschungen im Onboarding

Feedback Kultur

2

Effektiver Arbeitsinhalt weicht von der Vorstellung der Rollenbeschreibung ab

4

Erwartungen zwischen Mitarbeiter und Vorgesetzten

3

Handlungsempfehlungen

Gestaltung

Der Prozess bleibt nach wie vor gleich. Die Schritte werden auf die virtuelle Umgebung angepasst.

Selbständigkeit

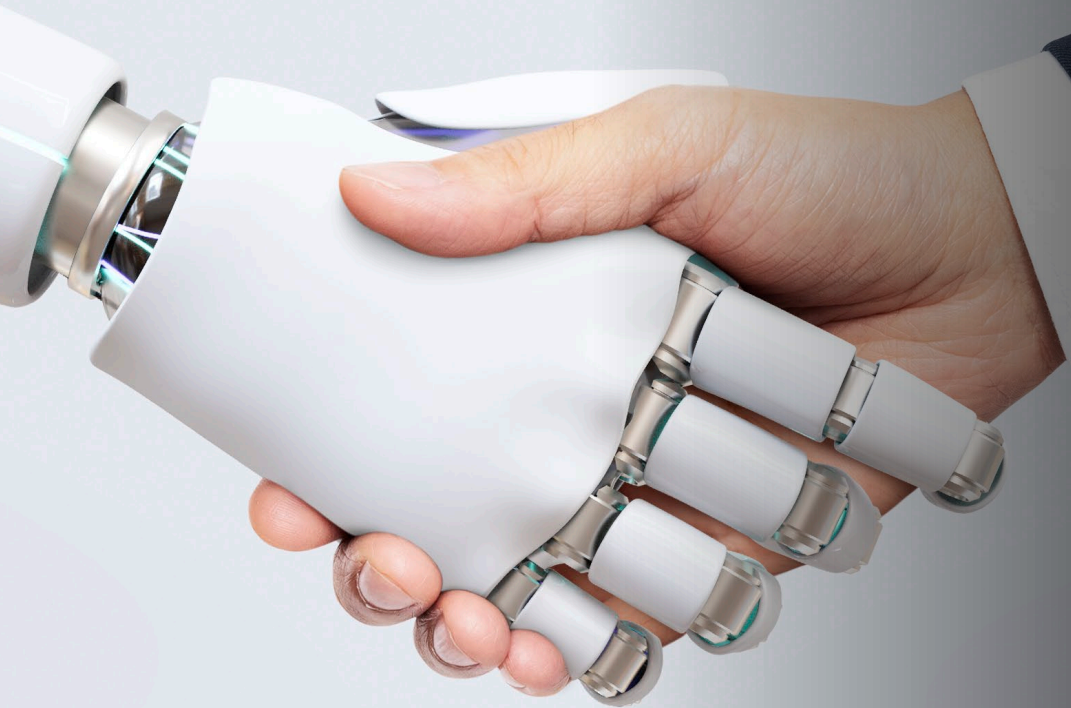
- Rekrutierung
- Gotte/Götti
- Anleitungen/Wiki's
- Feedback

Identifikation

- Werte sollen auch virtuell vorgelebt werden
- Weiterentwicklung der Werte auf virtueller Ebene

Integration

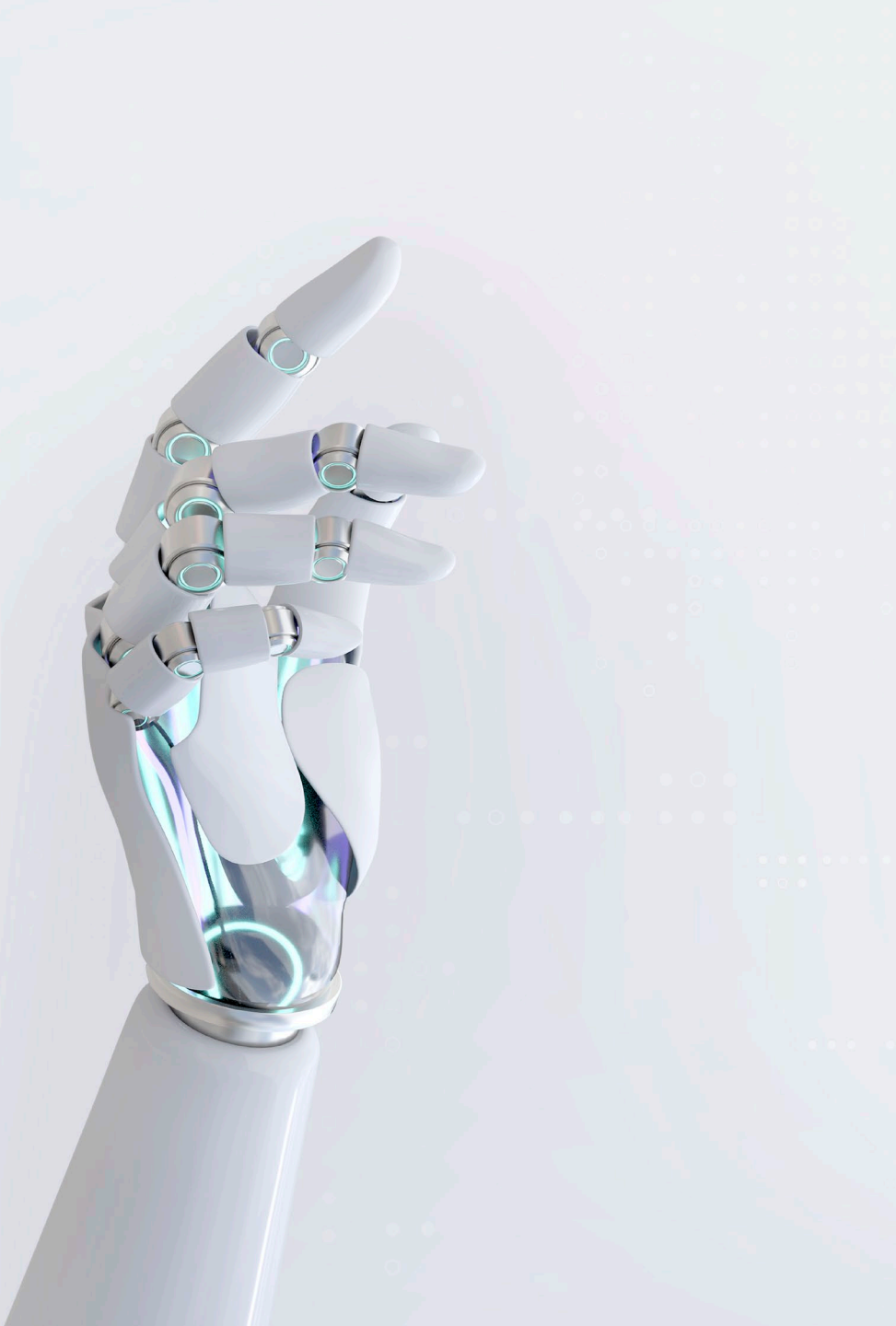
- Virtuelle Events
- Virtuelle Kaffeepausen
- Hybriden Kontext
- Team-Regel erarbeiten



Darf ich vorstellen:
Unser neuer HR-
Assistent Blue, er ist
ein richtiges
Arbeitstier und kennt
keine Abwesenheiten

Der Einsatz von RPA im
Onboardingprozess

Anne-Lena Krolkiewicz
23. Juni 2022



Inhalt

Wer ist Blue?

RPA vs traditionelle Automatisierungslösungen

Motivatoren/Ziele

Vorteile

Nachteile

Prozesse

Voraussetzungen

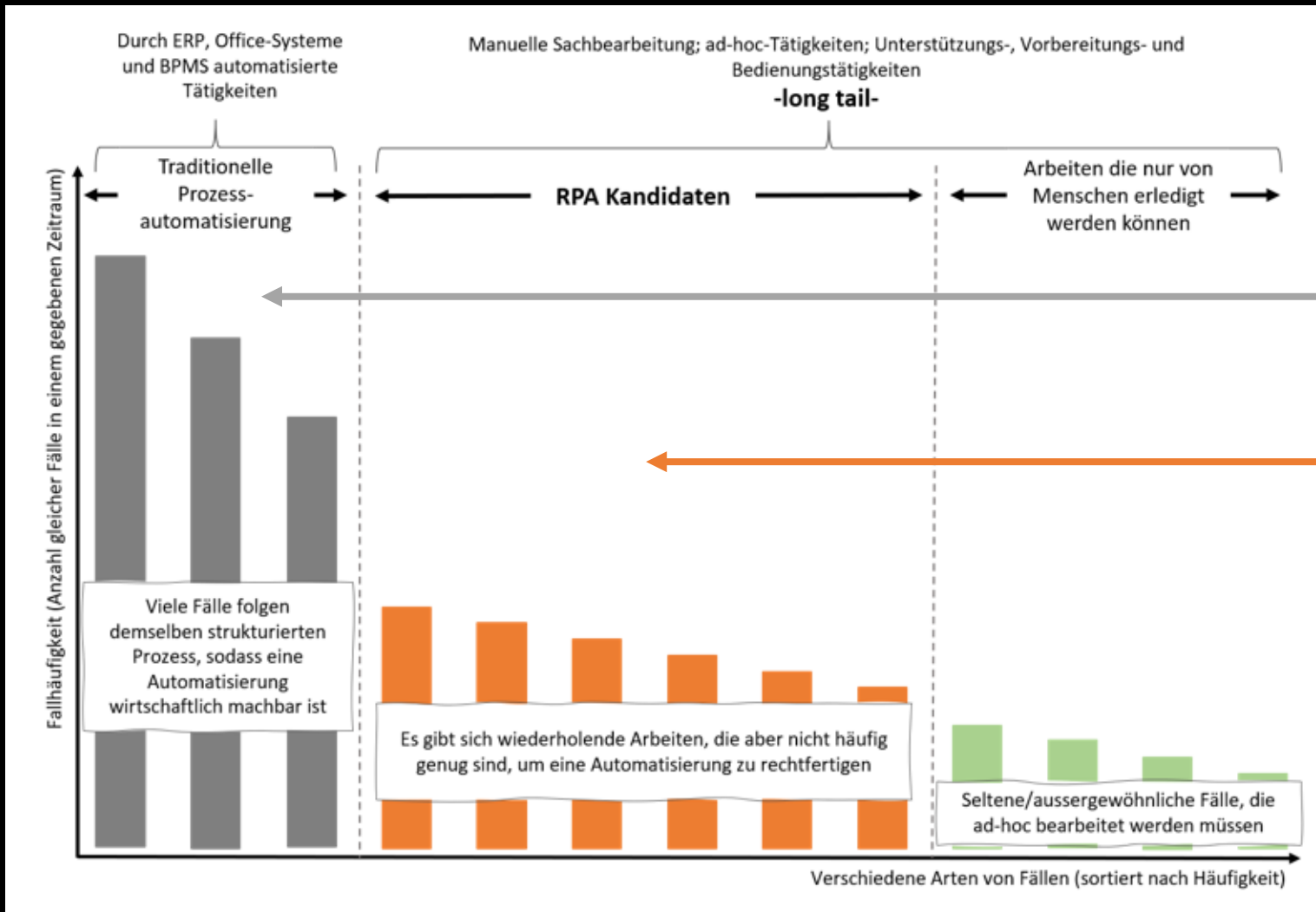
Blues Zukunft



Wer ist Blue?

- ein **Software-Roboter** der auf der **Benutzeroberfläche** mit **eigenem Login** arbeitet und den **Menschen imitiert**
- Trigger sind z.B. Email, bestimmte Uhrzeit, manueller Start
- Er kann:
 - Strukturierte Daten aus Dokumenten verarbeiten
 - Masken ausfüllen
 - Datenbanken lesen und bearbeiten
 - zwischen verschiedenen Applikationen interagieren
 - ...

RPA vs. traditionelle Automatisierungslösungen



IT-gesteuert

Von Geschäftsbereich gesteuert

„RPA takes the robot
out of the human“

Leslie Willcocks (o. J.)

Motivatoren/Ziele

- Effizienzsteigerung
- Kostensenkung
- Zeit für Wertschöpfende
Tätigkeiten
 - Employer Branding
 - Identifikation neuer Talente



„RPA takes the robot
out of the human“

Leslie Willcocks (o. J.)

Vorteile

- Arbeitet 24h 365 Tage im Jahr
- Keine aufwändige Programmierung
- Non-Invasiv
- Skalierbar
- Geringere Kosten
- Weniger Fehler
- Motivierte & entlastete Mitarbeiter

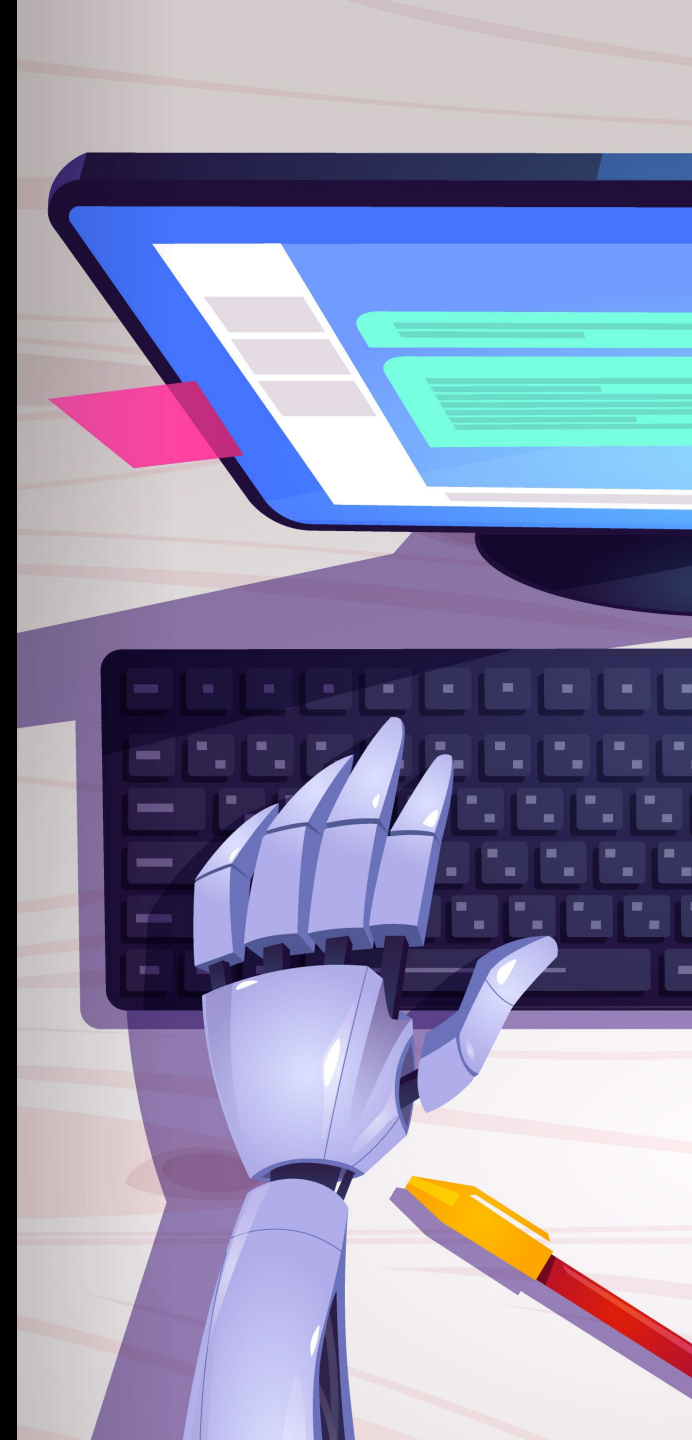


„RPA takes the robot
out of the human“

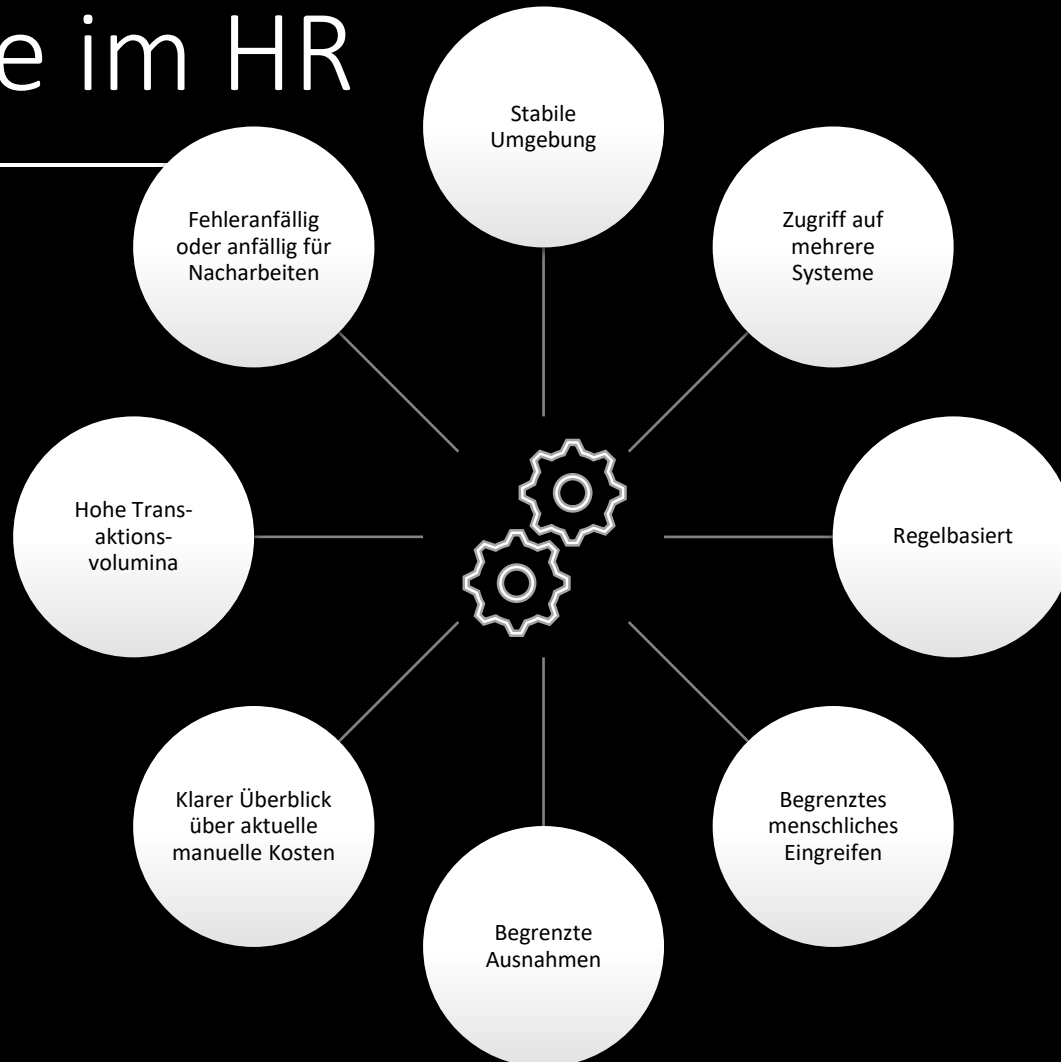
Leslie Willcocks (o. J.)

Nachteile

- Wartungsaufwand
- Verzögerung besserer Lösungen
bzw. Systemerneuerung
- Möglicherweise zusätzliche Kosten
bei Skalierung



Prozesseigenschaften und Prozesse im HR

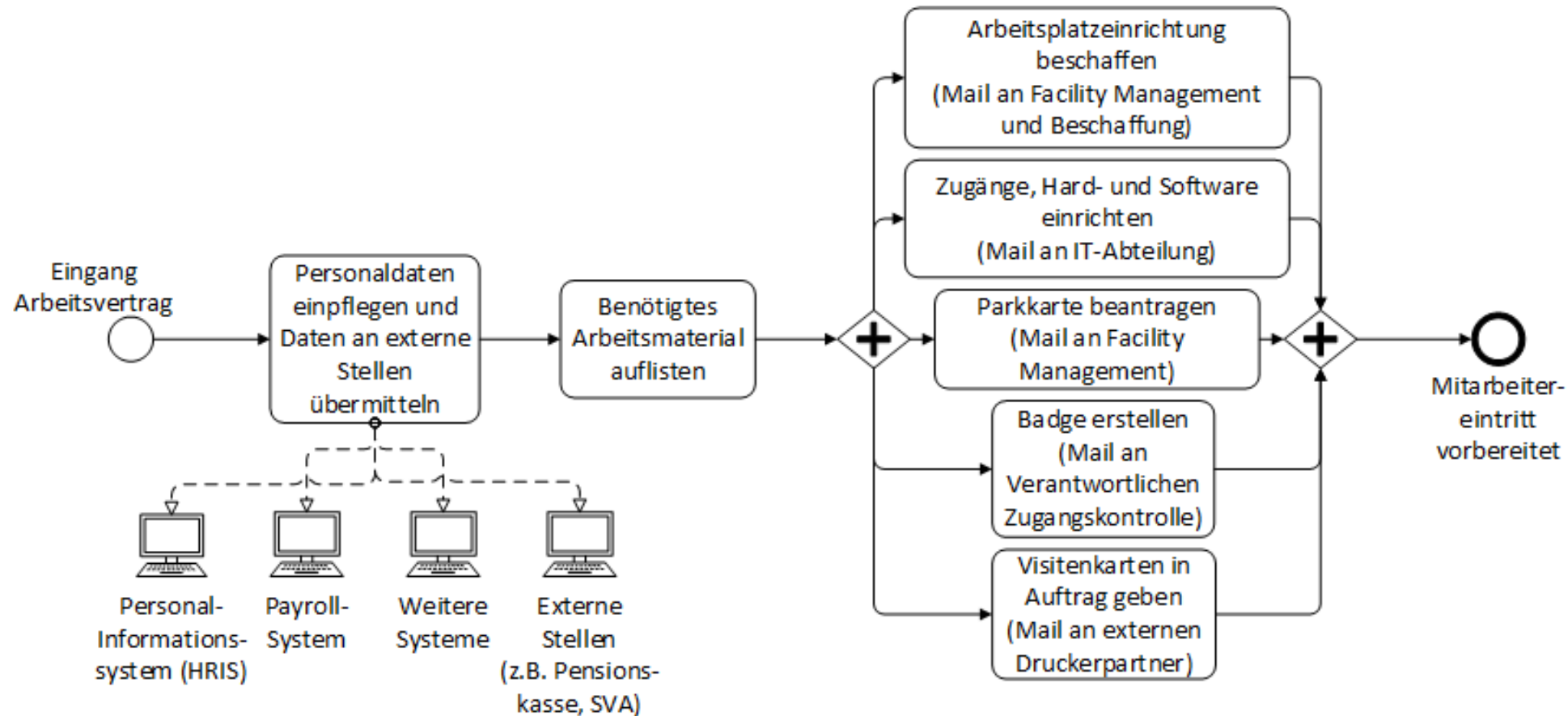


- Onboarding
- Stammdatenmanagement
- Reporting
- Payroll
- ...

> 50% der HR-Prozesse gelten als geeignet

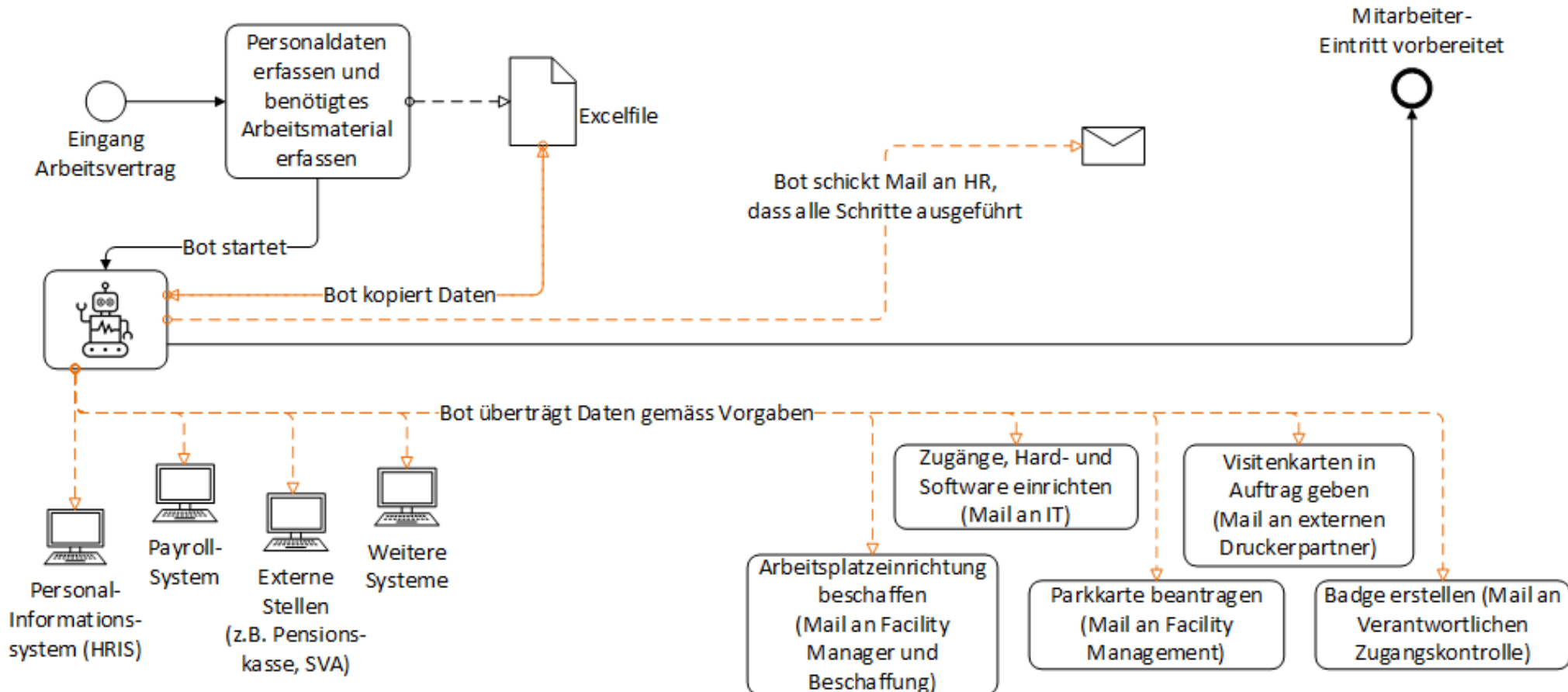
Beispielprozess Onboarding

Onboardingprozess ohne RPA



Beispielprozess Onboarding

Onboardingprozess mit RPA



Voraussetzungen

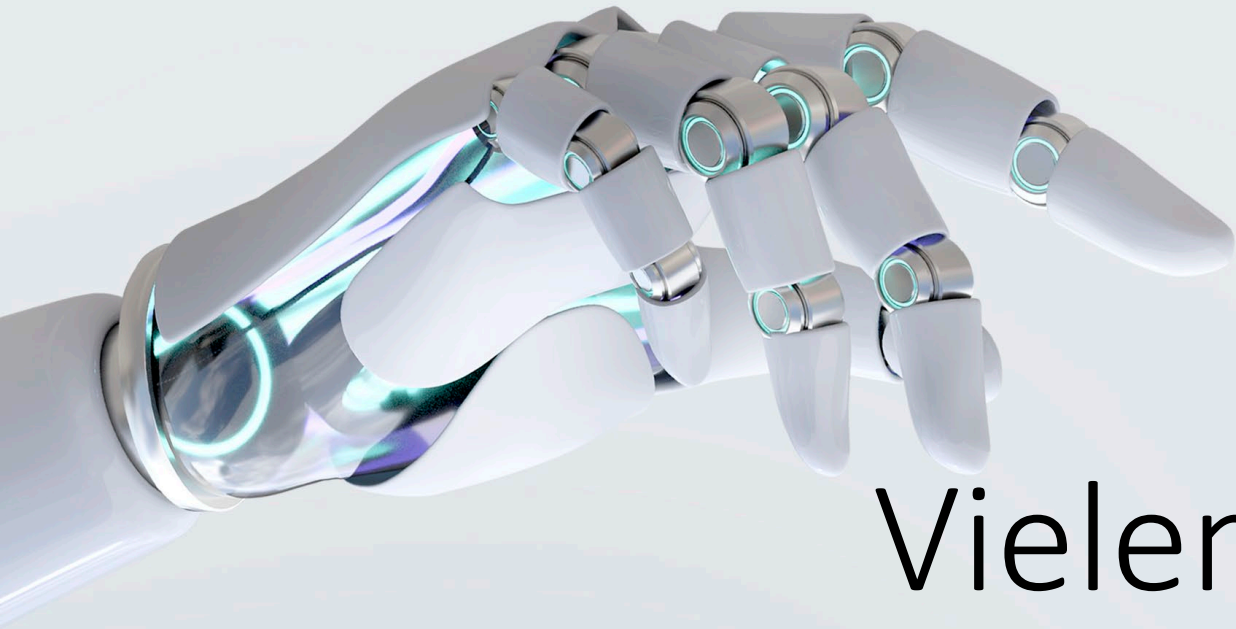
- Wille zur Veränderung
- Unterstützung IT
- Prozessüberarbeitung
- Strategie-Fit



Blues Zukunft

- Bisher kaum Erkenntnisse
 - Einsatz im HR noch gering
 - Cloud-Lösungen nehmen zu
 - RPA Weiterentwicklung aber auch





Vielen Dank!

anne_krolikiewicz@gmx.net



Diskussionsrunde

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung.

Weiterführende Informationen und die passenden Bildungsangebote erhalten Sie gerne unter:

MAS Arbeit 4.0

CAS Digital Leadership

CAS Culture and Employer Branding

CAS Agile Organisation

CAS Innovative Human Resource Management

CAS Corporate Inclusion



Fachbereichsleiterin Arbeit 4.0,
Studiengangsleiterin MAS Arbeit 4.0, Human
Resource Management