



ONBOARDING FÜR BLUE & WHITE COLLARS

UND DANN NOCH EMPLOYERBRANDISIERT?

MEINE 5 LEARNINGS AUS DER PRAXIS FÜR LANGFRISTIGE BINDUNG & MOTIVATION



ANDRITZ GROUP

Speaker



Christoph Münch

Head of HR Business Partner

☎ +49 151 40221481

✉ Christoph.Muench@andritz.com



Laura Popp

HR Business Partner &
Teamlead HR Marketing & Social Media

☎ +49 151 40224316

✉ Laura.Popp@andritz.com

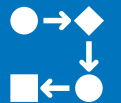
AGENDA



Vorstellung ANDRITZ



Hindernisse aus HR-Perspektive



Unser Onboarding-Prozess



Impact auf die Employer Brand



01

ANDRITZ SCHULER ALS UNTERNEHMEN

ANDRITZ GROUP



ANDRITZ Schuler gehört zur ANDRITZ Gruppe, einem Konzern für Maschinen- und Anlagebau

- Gegründet **1852** in Graz, Österreich
- Hauptsitz in Graz, Österreich
- 27.900 Mitarbeitende weltweit





Pulp & Paper



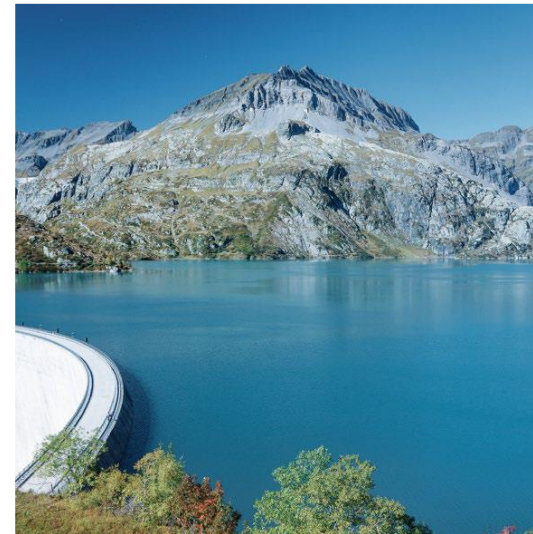
Pulp: **#1**
Paper: **#3**



Metals (incl. ANDRITZ Schuler)



Metal forming: **#1**
Metal processing: **#1-2**



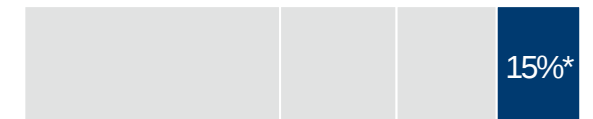
Hydropower



#1-2



Environment & Energy



#1-3

ANDRITZ SCHULER

Im Überblick

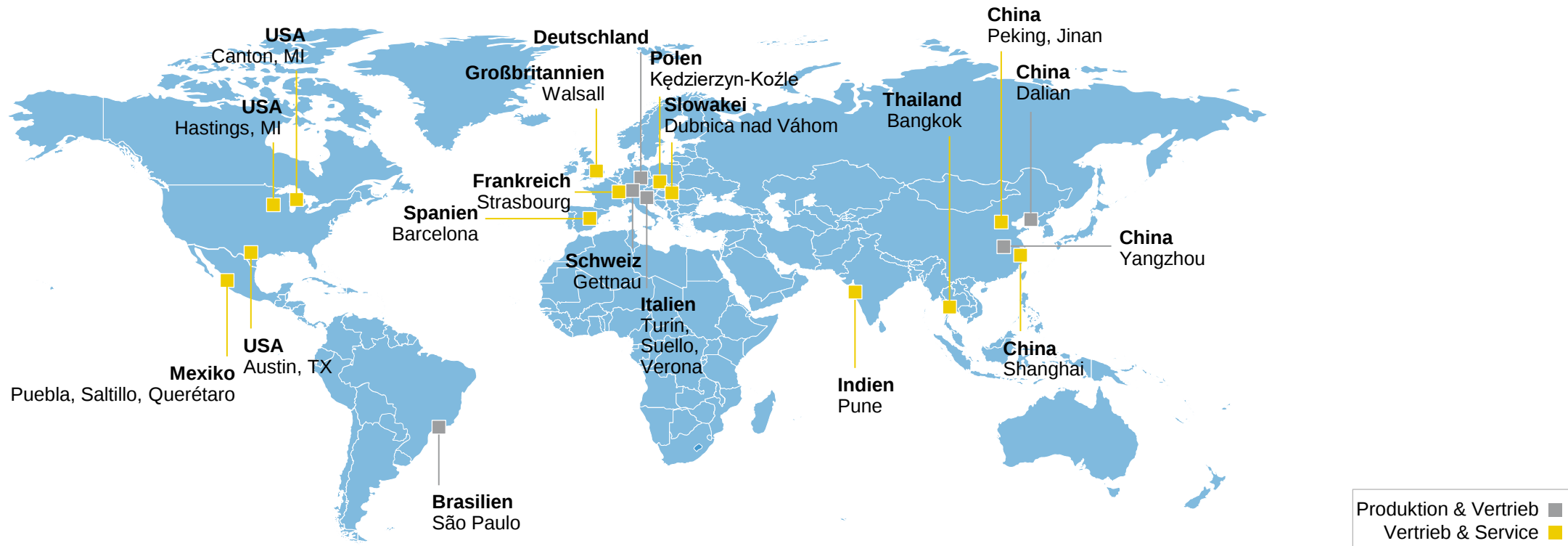


- Gegründet **1839** in Göppingen
- **Produkte:** Pressen, Automations- und Software-Lösungen, Werkzeuge, Prozess-Know-how und Service für die gesamte metallverarbeitende Industrie
- **Wichtigste Kundenbranchen:** Automobilindustrie und deren Zulieferer, Schmiede-, Hausgeräte- und Elektroindustrie, Münzprägen
- Mit rund **5.000 Mitarbeitern** in über **40 Ländern** vertreten



ANDRITZ SCHULER

Unsere Standorte weltweit



#1ANDRITZWAY

Kern- kompetenzen (für alle Mitarbeitenden)

Kunden-
orientierung



Verantwortungs-
bewusstsein



Gemeinsames
Engagement



Offenheit



Führungs- kompetenzen (nur für Führungskräfte)

Mit gutem
Beispiel
vorangehen



Business
vorantreiben



Das Team
stärken



Achtsamer Umgang
mit Teammitgliedern





02

HINDERNISSE AUS HR-PERSPEKTIVE

HINDERNISSE AUS HR-PERSPEKTIVE

Personalbeschaffung schwierig aufgrund von...

Personen mit Reisebereitschaft sind schwer zu finden

Maschinenbau erscheint der jungen Generation als unattraktiv





HINDERNISSE AUS HR-PERSPEKTIVE

Personalbeschaffung schwierig aufgrund von...

Identität statt Image!

1. Tradition vs. Wandel:
 - Alte, etablierte Branche
 - Klare Regeln, Prozesse und Hierarchien
 - Gleichzeitig Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit gefordert
2. Selbstverständnis der Branche:
 - Robust, technisch versiert und bodenständig
 - Gleichzeitig Flexibilität, Kreativität und Agilität gefragt
3. Kulturelle Unterschiede:
 - Junge Generation hat modernes Selbstbild
 - Maschinenbau eher konservativ



Identität statt Image!

1. Tradition vs. Wandel:
 - Alte, etablierte Branche
 - Klare Regeln, Prozesse und Hierarchien
 - Gleichzeitig Digitalisierung, Automatisierung und Nachhaltigkeit gefordert
2. Selbstverständnis der Branche:
 - Robust, technisch versiert und bodenständig
 - Gleichzeitig Flexibilität, Kreativität und Agilität gefragt
3. Kulturelle Unterschiede:
 - Junge Generation hat modernes Selbstbild
 - Maschinenbau eher konservativ

➔ Nachwuchsproblem



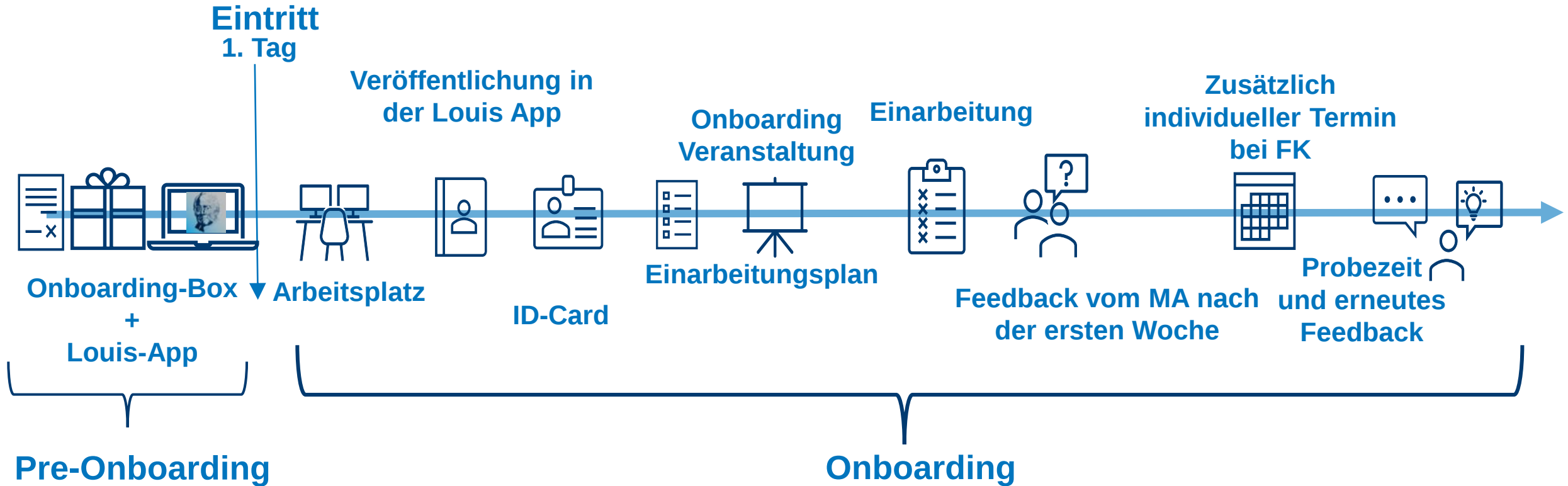
03

UNSER ONBOARDING- PROZESS

UNSER ONBOARDING-PROZESS

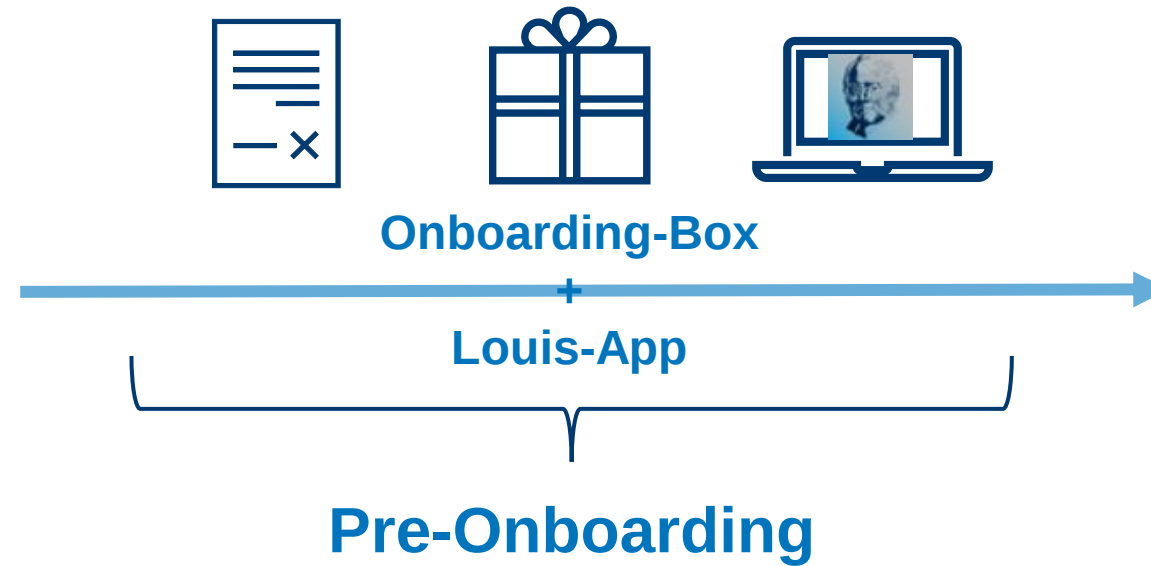


Best Practices



UNSER ONBOARDING-PROZESS

Best Practices





UNSER ONBOARDING-PROZESS

Onboarding-Box

Ein kleines Willkommensgeschenk für unsere neuen Mitarbeitenden bestehend aus...

	Nervennahrung	SCHULER
	Schuler Tasse	
	Broschüren	
	Kreativitäts-Würfel	

	Nervennahrung	ANDRITZ
	ANDRITZ Flasche	
	Tupperdose	
	Vitaminshot	

UNSER ONBOARDING-PROZESS

Onboarding-Box



Nervennahrung



Schuler Tasse



Broschüren



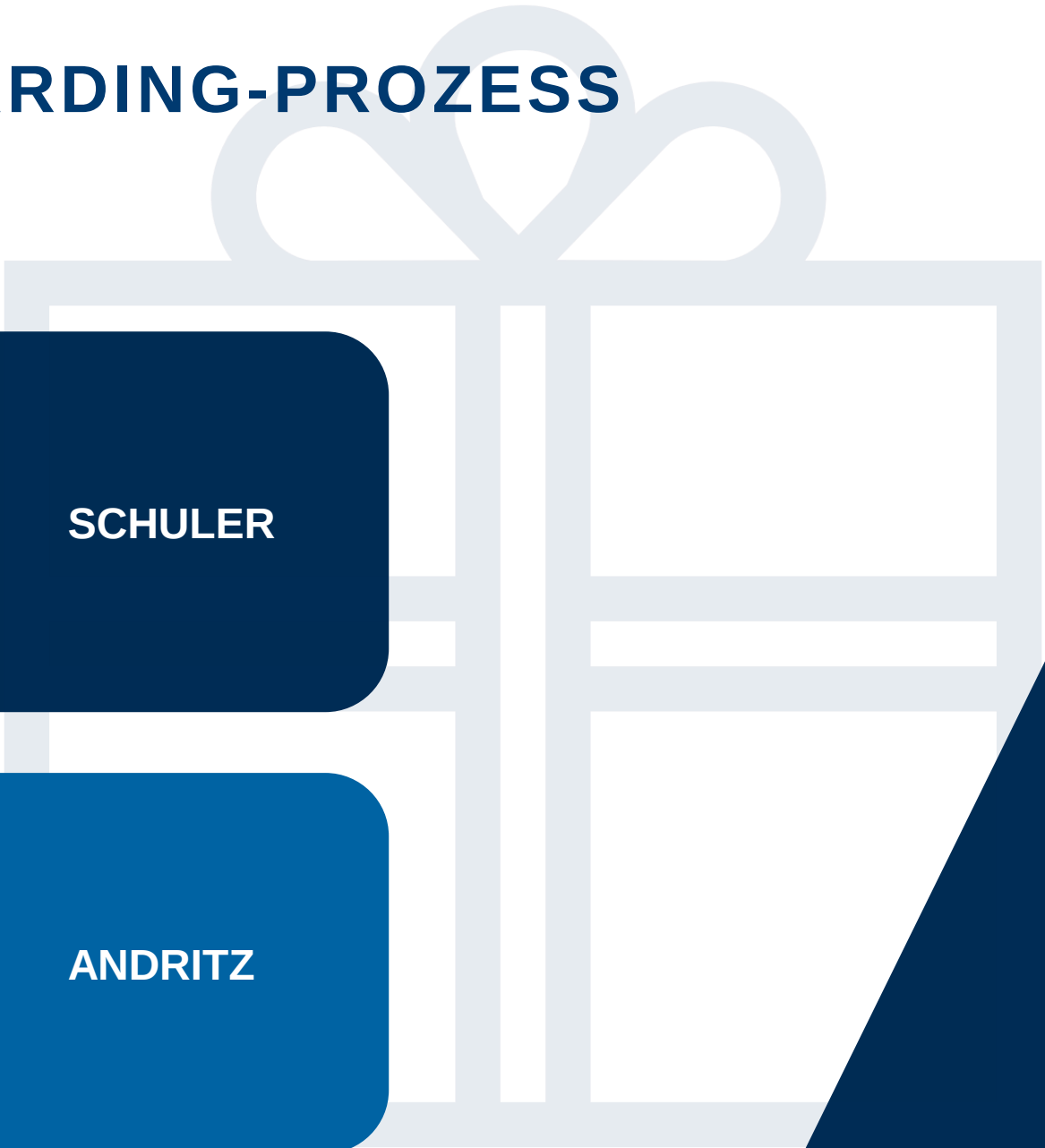
Kreativitäts-Würfel

SCHULER



UNSER ONBOARDING-PROZESS

Onboarding-Box



	Nervennahrung	SCHULER
	Schuler Tasse	
	Broschüren	
	Kreativitäts-Würfel	

	Nervennahrung	ANDRITZ
	ANDRITZ Flasche	
	Tupperdose	
	Vitaminshot	

UNSER ONBOARDING-PROZESS

Onboarding-Box



Nervennahrung



ANDRITZ Flasche



Tupperdose



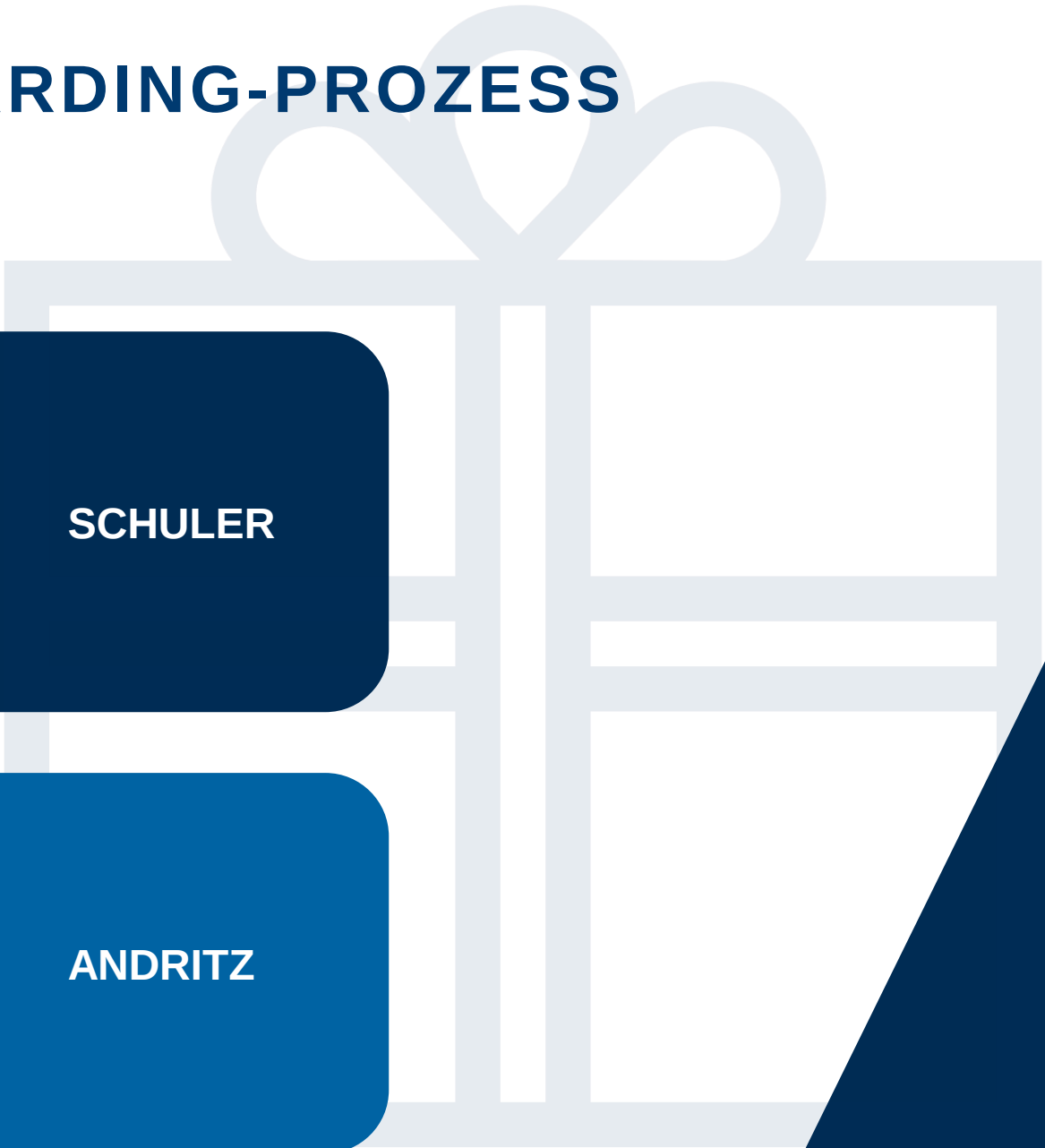
Vitaminshot

ANDRITZ



UNSER ONBOARDING-PROZESS

Onboarding-Box



	Nervennahrung	SCHULER
	Schuler Tasse	
	Broschüren	
	Kreativitäts-Würfel	

	Nervennahrung	ANDRITZ
	ANDRITZ Flasche	
	Tupperdose	
	Vitaminshot	

ONBOARDING VERANSTALTUNG



- Monatliche Hybride Veranstaltungen
 - Für alle Neueintritte und Mitarbeitende mit langer Abwesenheit
- separates Onboarding für Studierende

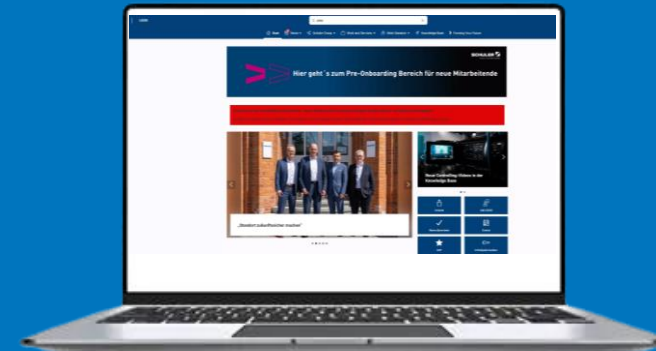
Highlights:



Broschüre: Neue Mitarbeitende erhalten vor ihrem Arbeitsantritt erste hilfreiche Informationen zu ANDRITZ SCHULER und unserer Arbeitswelt



!NEU! Louis-App: Neue Mitarbeitende erhalten vor ihrem Arbeitsantritt Zugang zu unsere Louis-App und können sich bereits über verschiedene Themen informieren



LOUIS APP



LOUIS ist eine App für alle Mitarbeitenden bei Schuler, die wissen wollen, was im Unternehmen vor sich geht. Jederzeit und unabhängig von Einsatzort, Funktion oder Endgerät.

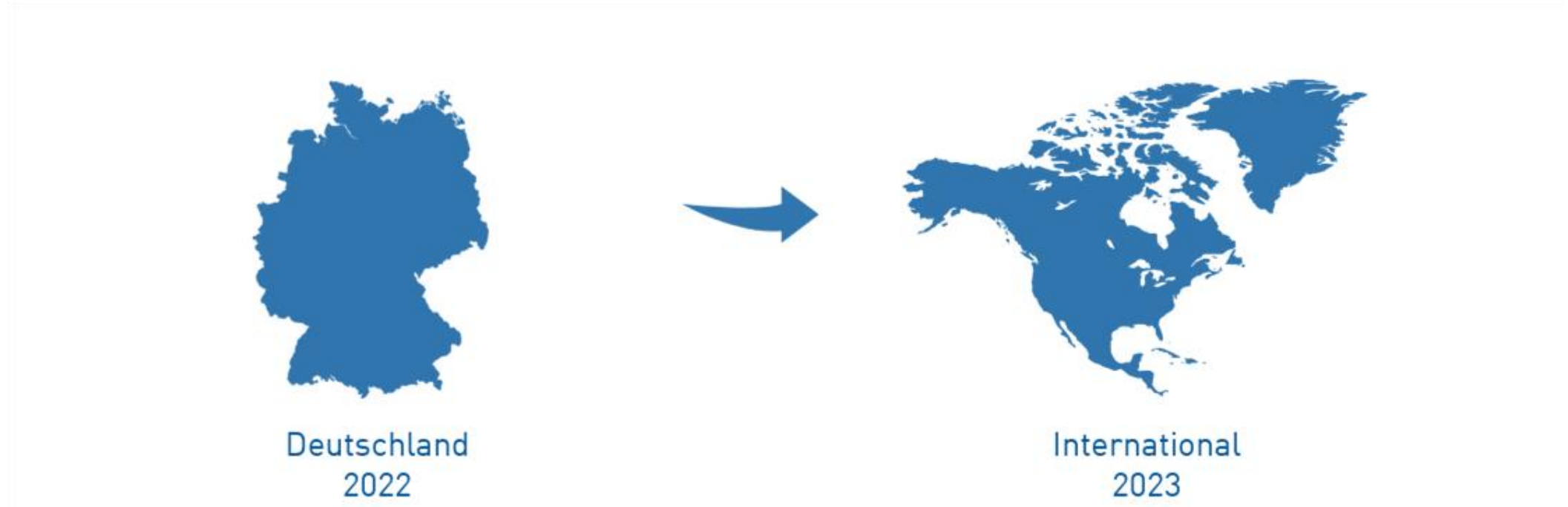
Die App bietet

- ... verschiedene Newskanäle
- ... Informationen für einzelne Standorte
- ... ein schwarzes Brett
- ... eine Chatfunktion
- ... Vorstellung der neuen Mitarbeitenden

und vieles mehr.



EINFÜHRUNG DER LOUIS APP



WARUM EINE MITARBEITENDEN-APP?



Kommunikation über viele Kanäle – doch Mitarbeitende ohne Firmen-E-Mail bleiben oft außen vor

Eine flexible App, die sowohl auf Desktop als auch mobil funktioniert und den Zugang mit privater E-Mail ermöglicht



MEHRWERT FÜR UNSERE MITARBEITENDEN



Aktuelle Informationen über
das eigene Unternehmen –
unabhängig von Standort und
Endgerät

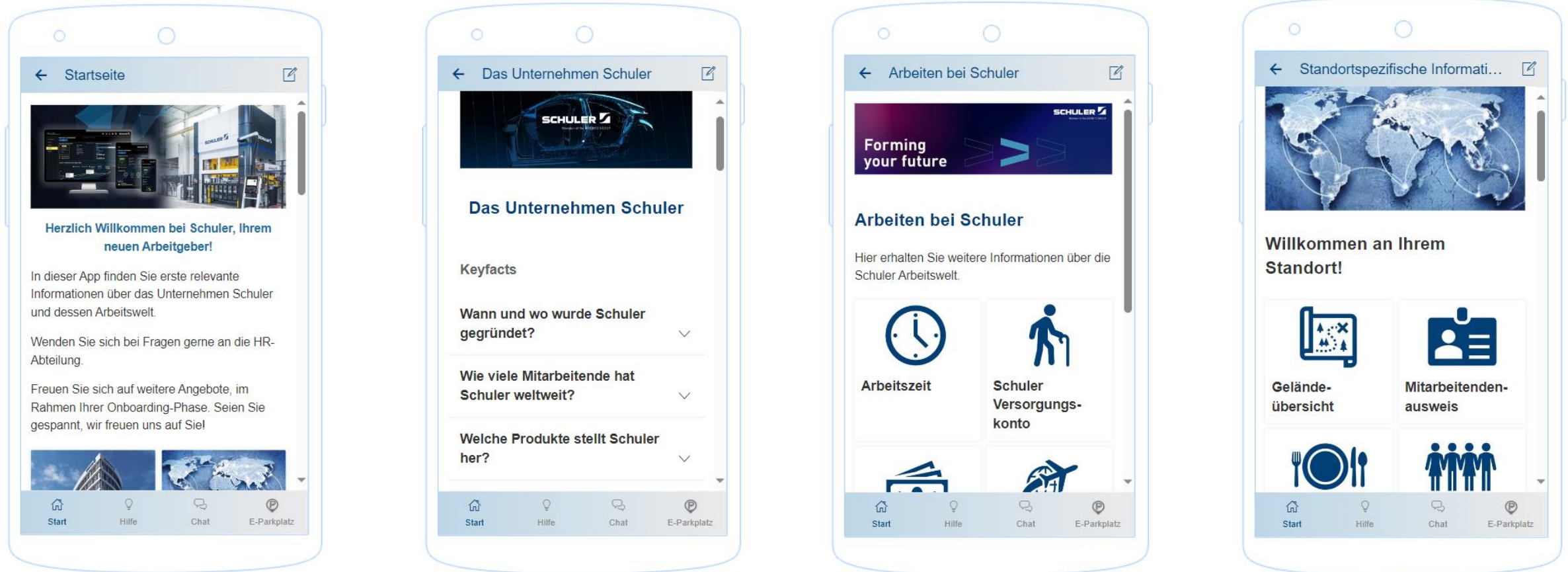


Einfacher Zugang zu
wichtigen Services wie HR-
Formularen, Reisekosten-
abrechnungen, Benefits
sowie Eventanmeldungen



Medienmix aus Text, Bild
und Video

LOUIS IM PRE-ONBOARDING-PROZESS



NUTZEN DES PRE-ONBOARDING



Pre-Onboarding, also die Vorbereitung und Einführung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch vor ihrem offiziellen Start im Unternehmen, kann eine äußerst positive Auswirkung auf den gesamten Onboarding-Prozess haben



Zugehörigkeitsgefühl
und Vorfreude stärken



Reduktion von
Unsicherheit und
Reizüberflutung am
ersten Tag



Bessere Vorbereitung
für den Einstieg



Frühzeitige Bindung an
das Unternehmen

VORTEILE VON DIGITALEN UND PERSÖNLICHEN PRE-ONBOARDING-MAßNAHMEN



Digitale Pre-Onboarding-Maßnahmen:

- Flexibilität und Zugänglichkeit
- Konsistente und skalierbare Kommunikation
- Möglichkeit zur frühen Wissensvermittlung



Persönliche Pre-Onboarding-Maßnahmen:

- Persönlicher Kontakt schafft Vertrauen
- Stärkung der emotionalen Bindung zum Unternehmen
- Möglichkeit, Fragen individuell zu beantworten



Kombination beider Maßnahmen

- Nutzen von Stärken beider Ansätze
- Digital: Informationen und Schulungen
- Persönlich: Beziehungen und Unternehmenskultur



04

IMPACT AUF DIE EMPLOYER BRAND

IMPACT AUF DIE EMPLOYER BRAND

Onboarding ist Kulturarbeit





Employer Branding

- Ein starkes Preboarding signalisiert eine unterstützende Unternehmenskultur
- Erhöht die Attraktivität für potenzielle Bewerbende

Positive Darstellung nach außen

- Zufriedene neue Mitarbeitende teilen ihre positiven Erfahrungen
- Gute Preboarding-Prozesse zeigen Professionalität und Fürsorge



Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität

- Ein positives Onboarding-Erlebnis spricht sich herum
- Zufriedene Mitarbeitende empfehlen das Unternehmen weiter

Reduktion der Einarbeitungszeit

- Schnellere Integration neuer Mitarbeitender verringert die Belastung für das Recruiting-Team



ONBOARDING UND RECRUITING

**Verbesserung der
Arbeitgeberattraktivität**

**Reduktion der
Einarbeitungszeit**

**Stärkung der
Arbeitgebermarke**

- Ein gut strukturierter Onboarding-Prozess zeigt Professionalität und Fürsorge
- Positive Erfahrungen werden in Bewertungsportalen und sozialen Medien geteilt

**Langfristige
Mitarbeiterbindung**

- Ein positives Onboarding fördert die Loyalität und das Engagement der Mitarbeitenden
- Langfristige Mitarbeitende tragen zur Stabilität und zum guten Ruf des Unternehmens bei

STAY IN TOUCH



Laura Popp

HR Business Partner &
Teamlead HR Marketing & Social Media

☎ +49 151 40224316

✉ Laura.Popp@andritz.com





**DANKE FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**

LEGAL DISCLAIMER



© ANDRITZ AG 2024

This presentation contains valuable, proprietary property belonging to ANDRITZ AG or its affiliates (“the ANDRITZ GROUP”), and no licenses or other intellectual property rights are granted herein, nor shall the contents of this presentation form part of any sales contracts which may be concluded between the ANDRITZ GROUP companies and purchasers of any equipment and/or systems referenced herein. Please be aware that the ANDRITZ GROUP actively and aggressively enforces its intellectual property rights to the fullest extent of applicable law. Any information contained herein (other than publicly available information) shall not be disclosed or reproduced, in whole or in part, electronically or in hard copy, to third parties. No information contained herein shall be used in any way either commercially or for any purpose other than internal viewing, reading, or evaluation of its contents by recipient and the ANDRITZ GROUP disclaims all liability arising from recipient’s use or reliance upon such information. Title in and to all intellectual property rights embodied in this presentation, and all information contained therein, is and shall remain with the ANDRITZ GROUP. None of the information contained herein shall be construed as legal, tax, or investment advice, and private counsel, accountants, or other professional advisers should be consulted and relied upon for any such advice.

All copyrightable text and graphics, the selection, arrangement, and presentation of all materials, and the overall design of this presentation are © ANDRITZ GROUP 2024. All rights reserved. No part of this information or materials may be reproduced, retransmitted, displayed, distributed, or modified without the prior written approval of Owner. All trademarks and other names, logos, and icons identifying Owner’s goods and services are proprietary marks belonging to the ANDRITZ GROUP. If recipient is in doubt whether permission is needed for any type of use of the contents of this presentation, please contact the ANDRITZ GROUP at welcome@andritz.com.