

# **Workshop-Ergebnisse**

## **Student Lifecycle**

Gruppe 1 – Raum C 1.08 / 1.09

Attract & Recruit

**Zielgruppe!**  
 ↳ Weiterbildung  
 ↳ aktuelle Ausbis  
 ↳ in einem Top  
 ↳ in einem Team  
 ↳ Nacht d. Ausbis

**Erfolgseschichten**  
 Ausmeris

**Schulkooperationen**  
 Beratungsgesuche  
 für Studienabschreibe  
 an Unis/HfIs

**Exkursgespräche**  
 zusammen mit Studenten  
 führen -> Erfahrungen teilen

**Attraktivität Heilbronn**  
 (Studentenleben)

**TIC TOK**  
 DHBW-werk  
 Studierenden

**Engagement-System**  
 ↳ Skills-qualifikationen

**MA werben MA**  
 MA First-Step

**Stellenausschreibungen**  
 individuell gestalten  
 ↳ Tätigkeiten konkret nennen  
 ↳ Benefits / Führerschein

**Stipendium!!!**  
 Praxisstage / Schnuppertage als fester Bestandteil im Recruiting

**Medienpool / Heilbronn (DHBW)**  
 Attraktivität

**Spotify Werbung**

**Direktansprache**  
 über versch. Portale  
 z.B. DHBW Bewerberbörsen, Study smarter etc.

**MA werben MA**  
 MA First-Step

**Studien- & Sprachstunden (aene)**

**World Cafe**

**ATTRACT & RECRUIT**

## **Wichtige Aspekte:**

- **Engagement-Punkte von SAP wurde als sehr gute Idee für Unternehmen angesehen.**
- **DHBW bietet monatlich an, dass potentiell Studierende sich mit aktuellen DHBW Studierenden (online) unterhalten können.**
- **Active Recruiting auch für Dual Studierende, z. B. potentielle Bewerber über die DHBW-Bewerberbörse oder Study Smarter anschreiben.**
- **DHBW stellt Material bzgl. der Attraktivität der DHBW Heilbronn und der Stadt Heilbronn zur Verfügung.**
- **DHBW 'erzählt' Alumni-Erfolgsgeschichten.**
- **Unternehmen gehen Schulpartnerschaften ein.**
- **TikTok nutzen.**
- **Unternehmen involvieren ihre aktuellen DHBW Studierende in Bewerbungsgespräche.**

**Onboard**

als Vertragsunterschrift  
regelmäßig im Kontakt  
bleiben  
• MA-Regionalinfo / Regionis  
• Pulli  
• Sommerfest

App-gestützte  
Schulungen  
("Herrliche")  
zeitlich termintre  
Steps

App-gestützte  
Schulungen  
(Herrliche)  
zeitlich termintre  
Steps

App-gestützte  
Schulungen  
(Herrliche)  
zeitlich termintre  
Steps

App-gestützte  
Schulungen  
(Herrliche)  
zeitlich termintre  
Steps

App-gestützte  
Schulungen  
(Herrliche)  
zeitlich termintre  
Steps

Udacity  
Voransichtung  
(Tag o. Woche)

Mitarbeiter-APP  
ab Vertragsunterschrift

Mit dem  
Gesetzestextum

in. Lernstufen  
Bewertung/Guides

Netzwerk  
Auskunfts  
regener  
Studenten



regelmäßige Kontakt-  
aufnahme  
z.B. wie gehts dir  
freust du dich...?

Elternabend  
für die  
eingetauchten  
Praxis

Arbeitsplatz  
vorbereitet  
vollständig  
neue Technische Ausstattung  
bei gezielten  
Arbeitsplätzen

"Welcome-Paket"  
nach unterzeichnen  
Arbeitsvertrag  
(Vor Arbeitsbeginn)

Ravals Mentoring  
→ junge Wertschöpfen  
"Ökote" in neuen  
Techniken

Pre-Boarding  
Lebense  
z.B. für IS-Ökote

Patensystem  
mit anderen  
Mitarbeiter  
Studenten

Einladung zu  
Mitarbeiter-Events  
von Studierenden

Becker  
interne Plattform  
für  
Unternehmen  
so

Gemeinsame  
Events  
z.B. Honig-Schlender  
Ehrenladungen

Vor-Praktikum/  
Ferienjobs

Ausfl. z. Stadt  
Alle Ambis,  
Patent + Ausbilder

Einzelgespräch  
5-6 Monate  
als 1er-Reg.  
Trosttag vor Arbeitstag

Welcome-Day  
Geburtstag gratulieren  
Weihnachts-/Karnevalsgeschenke

## **Wichtige Aspekte:**

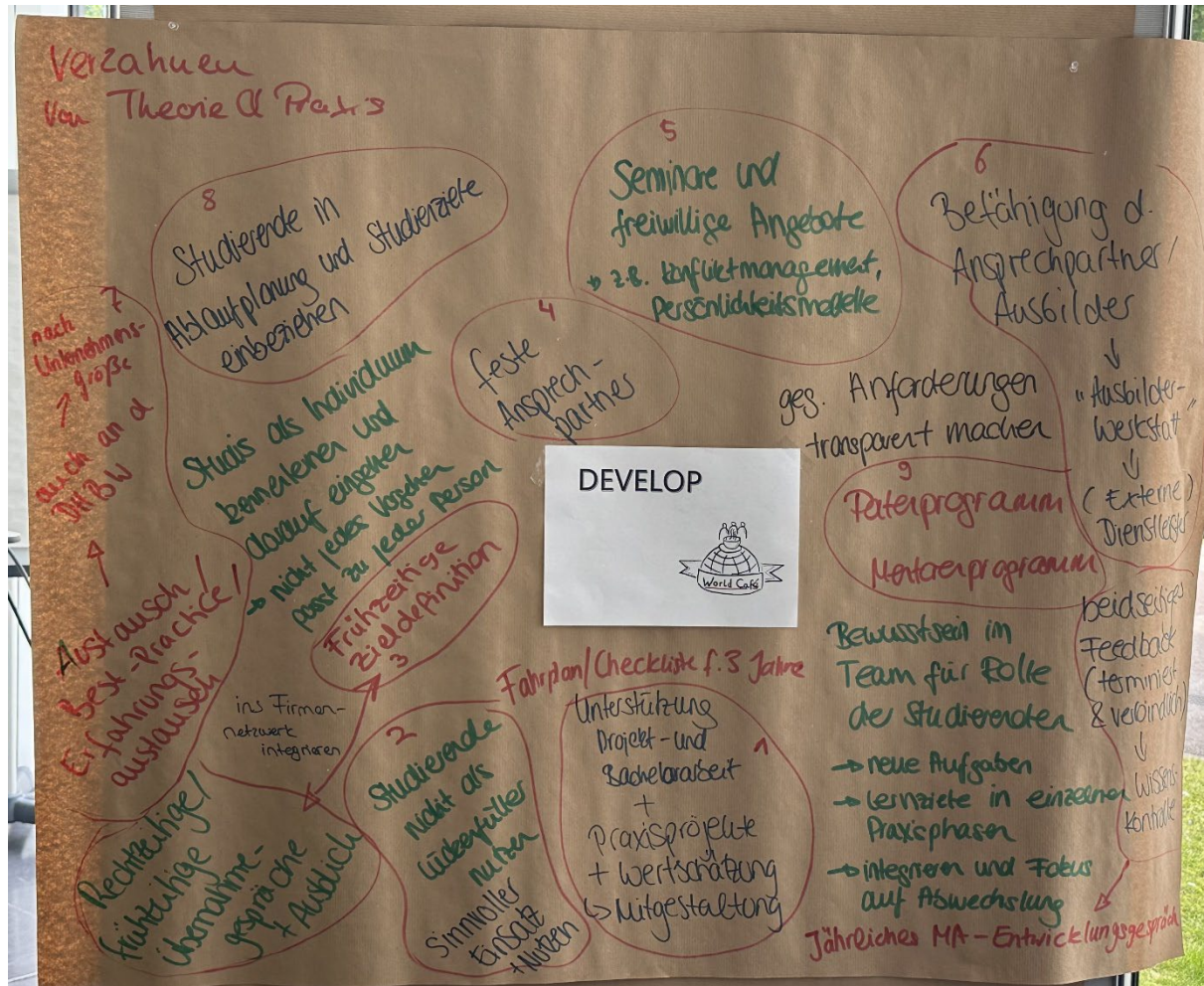
### **"Pre Onboarding Phase"**

- **Elternabend für die eingestellten Azubis**
- **Welcome Paket nach Unterzeichnung des Vertrags (vor Ausbildungsbeginn)**
- **Mitarbeiter App ab Vertragsunterzeichnung**
- **Ab Vertrag regelmäßig in Kontakt bleiben (MA- Personalinfo, MA Pulli, Sommerfest Einladung)**
- **Regelmäßig Kontaktaufnahme – „Wie geht es Dir?“, „freust Du Dich ...?“**
- **Einladung zu DHBW Events vor Studienstart**
- **Vorpraktikum, Ferienjob**
- **Probetag vor Arbeitsvertrag**
- **Webinare (z. b. für MS- Office)**

### **"Onboarding Phase"**

- **Patensystem mit anderen Auszubildenden/Studierenden**
- **„Meet and Greet“ mit der Geschäftsleitung**
- **App- getrackte Schulungen („Lernreise“) – zeitlich terminierte Steps**
- **Kick Off Veranstaltung (Ein Tag oder Woche)**
- **Gamifikation – Lernstandsboni bzw. – kleine Geschenke**
- **Networking – Austausch mit den weiteren Studierenden**
- **Ausflug zu Start – Alle Azubi/Studenten, Paten und Ausbilder**
- **Gemeinsame Events, z. B. Honig schleudern**
- **Arbeitsplatz vollständig vorbereitet bzw. technische Ausstattung bei shared offices**
- **Einarbeitungsplan ab dem 1. Tag bis Ende der Probezeit**
- **Welcome Day**
- **„Beekeeper“ – interne Plattform für Mitarbeiter des Unternehmens**
- **Aufmerksamkeiten zu Anlässen (Geburtstag, Weihnachten, bestandene Prüfungen, etc.)**

# Develop



## **Wichtige Aspekte:**

- **Unterstützung Projekt- und Bachelorarbeiten, Praxisprojekte und Wertschätzung --  
> Mitgestaltung**
- **Studierende nicht als Lückenfüller nutzen – sinnvoller Einsatz + Nutzen**
- **Frühzeitige Zieldefinition - rechtzeitige/frühzeitige Übernahmegespräche und  
Ausblick**
- **Feste Ansprechpartner**
- **Seminare und freiwillige Angebote z.B. Konfliktmanagement,  
Persönlichkeitsmodelle**
- **Befähigung der Ansprechpartner und Ausbilder - "Ausbilderwerkstatt" (externe  
Dienstleister)**
- **Beiderseitiges Feedback (terminiert & verbindlich) - Wissenskontrolle - jährliches  
MA-Entwicklungsgespräch**
- **Austausch/Best-Practice/Erfahrungsaustausch auch an der DHBW (nach  
Unternehmensgröße)**
- **Studierende in Ablaufplanung und Studienziele einbeziehen**
- **Patenprogramm/Mentorenprogramm**
- **Bewusstsein im Team für Rolle der Studierenden**
  - > neue Aufgaben
  - > Lernziele in einzelnen Praxisphasen
  - > integrieren und Fokus auf Abwechslung
- **Gegenseitige Anforderungen transparent machen**
- **Studierende als Individuum kennenlernen und darauf eingehen**
  - > nicht jedes Vorgehen passt zu jeder Person

**Retain**

- Bedürfnisnähe / Individualität
- Perspektive:
  - feste Karriereplanung
  - "Zukunftsgespräche" = Ausblick
  - Verbindlichkeit  
↳ 2-6 Monate vor Abschl.
- Kultur & FK (Führungskräfte) als Motivation
- Projekte:
  - BA in Zielabteilung
  - 5./6. Semester = Ziel
  - unterjähriges Feedback
- Theorie & Praxis nah verknüpfen

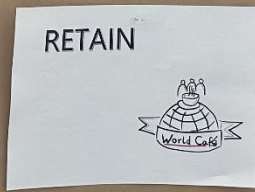
"Boomerangkarriere"

→ Kostenübernahme Master

Minimale Punkte im kooperativen Vertrag

(Wenig Arbeits-  
zeitnahme anbieten /  
darüber anbieten

Infolgedessen gibt es  
auf der einen Seite  
bei der Führung des  
Masters  
Schließens  
so da



geteilte Stellen (FK in Teilzeit)

High-Potential-  
Programm

Masterarbeit  
am Institut

Jobrotation  
& Weiterentwicklung  
nach dem Studium

regeln  
FK-  
Coaching

Interne Weiterbildung  
"Lebenslanges Lernen"

Karrierpfad aufzeigen

Transparenz  
gekennzeichnet

Verknüpfung  
unrealistischer  
Vorgaben  
von Realität  
im Studium

360° Feedback

Firmenstartzeit



## **Wichtige Aspekte:**

- **Retain beginnt bereits im 3. Studienjahr mit Übernahmegesprächen und verbindlichen Angeboten (Top-Leute sind sehr mobil und gefragt)**
- **Gespräche nicht nur durch Fachvorgesetzten, sondern immer mit HR (Interessen des Unternehmens vor Interessen des Vorgesetzten stellen)**
- **Aufzeigen variabler Karrierepfade für ein realistisches Zukunftsbild im Unternehmen und beständiger Abgleich der Entwicklung durch Feedbackkultur 360 Grad**
- **Develop endet nicht mit dem Studium, interne und externe Weiterbildungsangebote angepasst an die Entwicklung sind wichtig**
- **Duale Partner sind auf Anfragen zum Master nicht richtig vorbereitet, es fehlen Informationen und der Benefit ist unklar**
- **Gehaltsforderungen der Studierenden sind weit überzogen, wichtig sind Transparenz und realistische Anker beginnend down und nicht top (dann wird jedes Angebot als Verlust wahrgenommen)**

Attract & Recruit

Schulkooperation  
↳ Sponsoring  
↳ Teil der  
mit

Fluerverteilung  
in Schulpausen

Leads points

offensive

Eltern

Schülerzeitung  
bei Google

Social media  
Instagram,  
TikTok,  
Pinterest  
↳ Rampen  
Rolls  
↳ relevanten Content!

Beauftragte  
auf dem Platz  
↳ Zusammenkunft mit  
den anderen  
Hilfen

Geografie

ATTRACT & RECRUIT

World Café

FaceBook Eltern als Influencer

Zielgruppe Eltern über Respektieren

Studien in der  
Zielgruppe über Respektieren

Appreciation  
Sicherheit

ansprechende Stellenanzeige  
↳ zielgruppengerecht  
↳ Kombination mit Video

Schulpraktika/-jobs  
Anbieter suchen mit  
Publikums- & Eltern  
Überwindung der Jobs

Sport relative

Schnelligkeit  
↳ positiver Eindruck

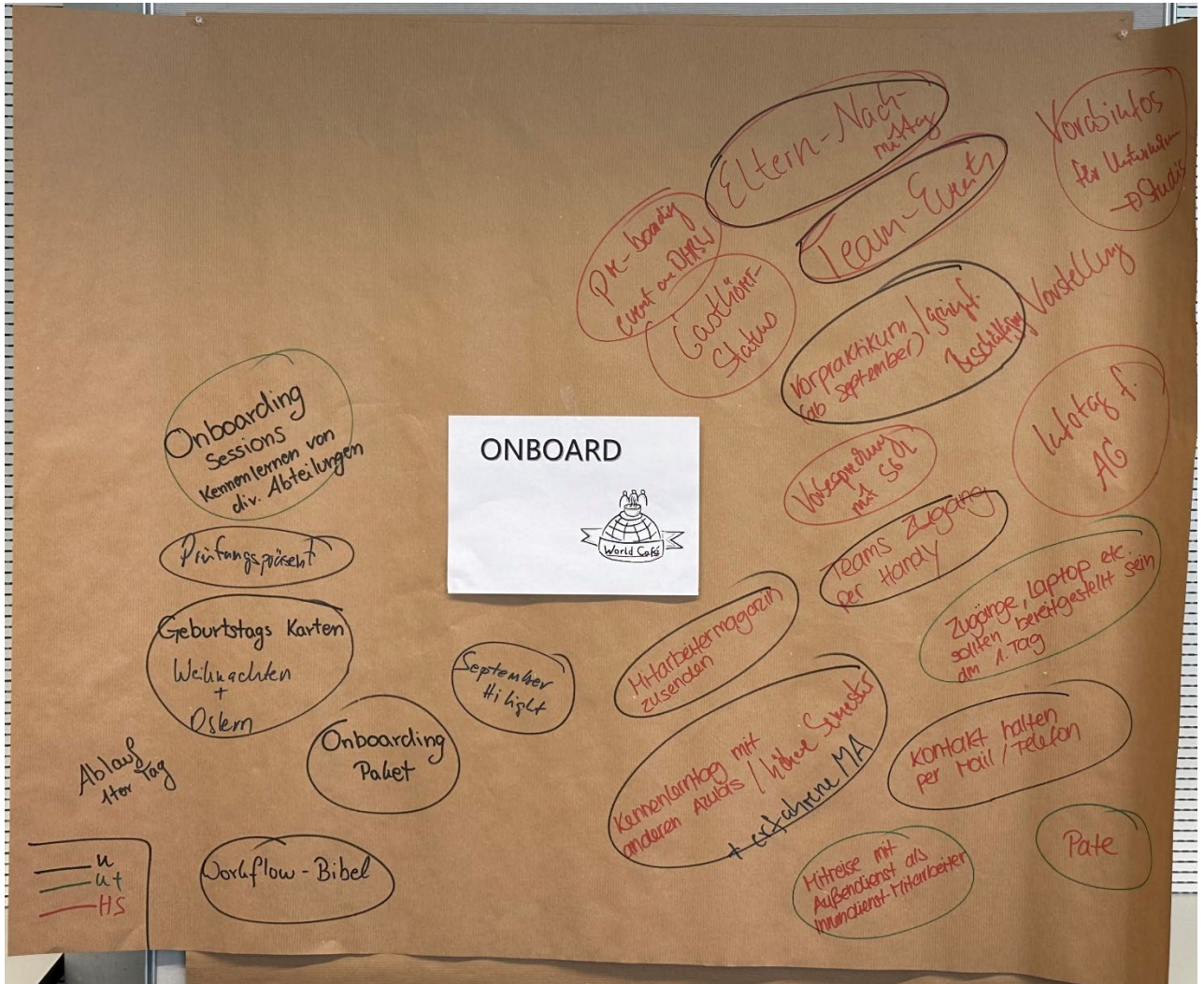
DIKW-Tag  
für Studierende

DIKW-Scouts  
↳ Interessierte  
über QR-Code  
in Unternehmen  
rekrutieren

## Wichtige Aspekte:

- Beim Recruiting von Azubis und dualen Studierenden die Eltern mit einbeziehen. Beispielsweise über Informationsveranstaltungen für Eltern der IHK oder über Posts auf Facebook
- Social Media:
  - Azubikanal auf Instagram oder TikTok von Azubis für potenzielle Azubis
  - Influencer für bestimmte Themengebiete nutzen. Beispielsweise YouTube Videos über Online Marketing mit dem Hinweis, dass man diese spannende Aufgabe bei einer Ausbildung im Unternehmen täglich machen kann und dabei auch noch Geld verdient. Das funktioniert auch bei anderen Themen
    - Tutorials zu Fleisch / Grillen --> Azubi Fleischer
    - Tutorials zu Photoshop --> Azubi Mediendesign
    - etc.
- Schulkooperationen
  - Flyer in Schulpausen verteilen
  - Sponsoring (auch Sponsoring von lokalen Sportvereinen)
  - Beteiligung am Tag der offenen Tür
- Ausbildungsmessen
  - Veranstaltung eigener Ausbildungsmessen, z. B. mit lokalen Kooperationspartnern (Ausbildungsmesse in Fachmarktzentrum / Shopping Center / Innenstadt --> Stadtmarketing)
  - Schülertag im Unternehmen
  - Teilnahme an etablierten Messen
- Zielgruppe über Studien- und Jobinhalte ansprechen, nicht nur über Titel des Studiengangs oder der Ausbildung, da diese für junge Menschen häufig nicht verständlich sind.
- Zielgruppengerechte Stellenausschreibung
  - Video statt Text
  - Touchpoints definieren (wo erreiche ich die Zielgruppe mit Videos)
  - Auf Sprache achten
- Schnelligkeit ist wichtig. Sofort auf Bewerbungen antworten. Interessierte nicht lange warten lassen. Positiven Eindruck hinterlassen.
- Schülerpraktika / Schülerjobs
  - Schüler kennenlernen
  - Schüler mit bestehenden Azubis oder Dualen Studierenden vernetzen (gemeinsames Mittagessen, gemeinsame Aufgaben)
- DHBW Imagefilm, der sich an die Zielgruppe richtet
- Azubis / Studierende werben Azubis / Studierende
- DHBW-Scouts nicht nur als Mittler für die DHBW sondern auch für Unternehmen, die noch offene Stellen anbieten.

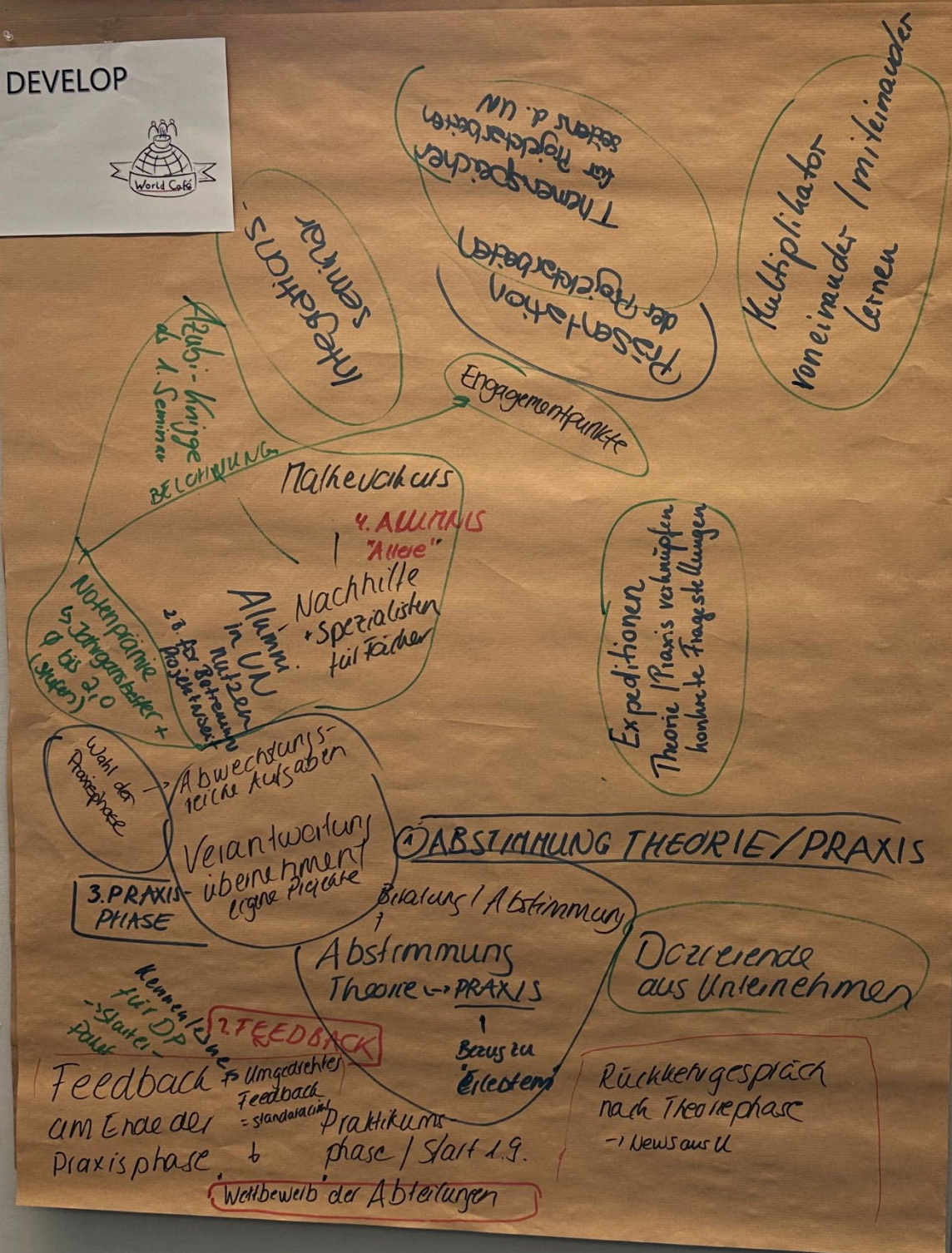
# Onboard



## **Wichtige Aspekte:**

- **Im Zeitraum zwischen Abschluss des Ausbildungsvertrags und dem Beginn des Studiums bzw. der ersten Praxisphase sollte unbedingt Kontakt zum künftigen Mitarbeiter gehalten werden.**
- **Dies kann persönlich erfolgen (z.B. über Einladung zu Firmen- oder Teamevents) oder auch indirekt (Zusendung der Mitarbeiterzeitung, Geburtskarte o.ä.)**
- **Das Instrument des Vorpraktikums hat sich in vielen Fällen als nützlich erwiesen.**
- **Das eigentliche Onboarding gut vorbereiten (Laptop, Schreibtisch etc. sollte am ersten Tag vorhanden sein). Ein Patenprogramm leistet i.d.R. gute Dienste. Auch gemeinsame Veranstaltungen für DH-Studenten und Auszubildende können das Ankommen erleichtern.**
- **Die Hochschule (v.a. in Person des SGL) sollte bereits im Vorfeld als Ansprechpartner für die künftigen Studierenden zur Verfügung stehen. Probevorlesungen bzw. an Vorlesungen als Gast teilnehmen kann die Hemmschwelle vor Studienbeginn senken.**

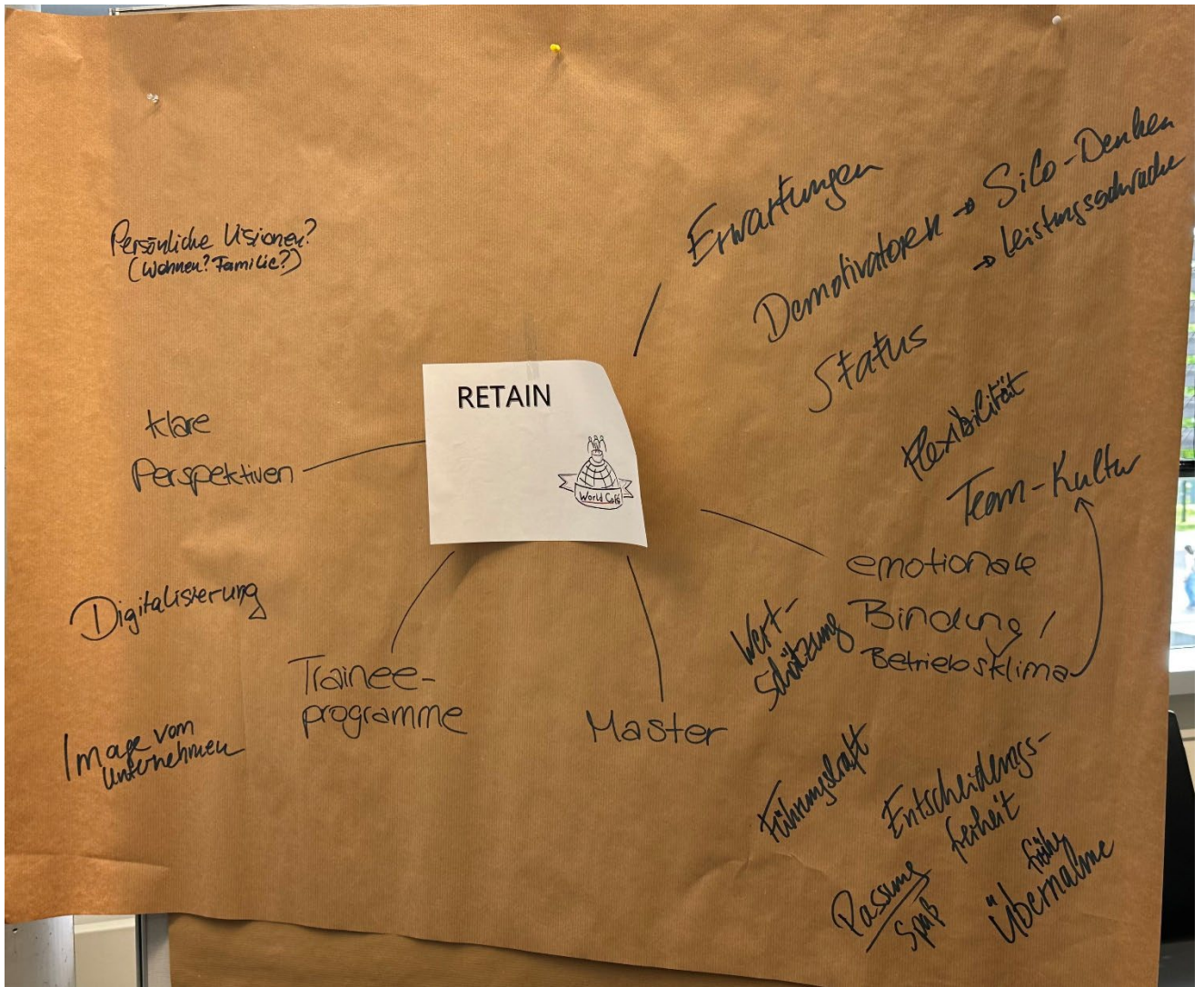
Develop



## **Wichtige Aspekte:**

- **Bedeutung der Feedbackgespräche nach Theorie- und Praxisphase**
- **Bewertung der Abteilungen durch Studierende und Auszubildende und Auszeichnung mit Gold/Silber/Bronze-Status**
- **Notenprämien**
- **Einbeziehung der Alumnis/höheren Semester**
- **Patenprogramme**
- **Nachhilfe/Spezialisten für Fächer**
- **Duale Partner in Theoriephasen integrieren**
- **Integrationsseminare**
- **Dozierende**
- **Vorträge**
- **Expeditionen zu den Unternehmen**
- **Transfer des Wissens aus der Theorie in die Praxisphase**
- **Kurzvorträge/Learning nuggets für andere Mitarbeiter**
- **Projektarbeiten: Themenspeicher/Beispielthemen zur Unterstützung der Themenfindung**

# Retain





## Wichtige Aspekte:

- **Erwartungsmanagement:** Die Mitarbeiterbindung beginnt eigentlich bei der Erstellung von Stellenbeschreibung und Stellenausschreibung. Der Arbeitgeber will sich möglichst attraktiv darstellen, aber wenn Erwartungen geweckt werden, die dann in der Realität nicht erfüllt werden, kommt es zur Enttäuschung des Mitarbeiters.
- **Passung/ Spaß:** Als Resultat eines guten Erwartungsmanagements kann man eine gute Passung des Mitarbeiters zur Stelle erreichen und damit eine hohe Zufriedenheit und Bindung.
- **Frühe Übernahme:** Bei Übergängen (z.B. zum Ende des dualen Studiums) frühzeitig Interesse an Verbleib des Mitarbeiters zeigen.
- **Persönliche Vision:** Abklärung, ob Lebenspläne des Mitarbeiters vereinbar sind mit längerer Bindung
- **Klare Perspektiven:** Karrierepfade und Entwicklungsmöglichkeiten aktiv kommunizieren und abstimmen. Beispiele: Traineeprogramme, Möglichkeit Unterstützung Master
- **Führungskraft:** Wichtige Rolle der direkten Vorgesetzten als häufigster Kontaktpunkt des Mitarbeiters. Wichtige Funktionen sind Zuteilung interessanter Aufgaben, Vermittlung von Anerkennung, Förderung von Teamgeist und Unternehmenswerten.
- **Betriebsklima/ Teamkultur:** Wichtig für Bindung ist neben Aufgaben und materieller Vergütung auch die Integration ins Team und Übereinstimmung bei Werten
- **Wertschätzung:** Etablierung von Lobkultur durch die Führungskräfte, nicht nur für Spitzenleistungen. Feedback wichtig als Bestätigung, insb. bei neuen Aufgaben.
- **Unternehmensimage:** Employer Branding besonders bei jüngeren Generationen relevant bei Recruiting und auch Bindung
- **Emotionale Bindung:** Stärkste Bindungsebene, die durch Betriebsklima, Teamkultur, Wertschätzung, Führungskraft und Übereinstimmung mit Unternehmenswerten gebildet wird.