

## PRESSE-INFORMATION

# Für Mazda beginnt die Wertschätzung bereits im Bewerbungsprozess

- Mehr Transparenz im Bewerber-Management und umfassende Informationen vor dem ersten Arbeitstag
- Einführung von Mitarbeiterpaten als Ansprechpartner erleichtern die Anfangsphase
- Mazda will sich als starke Arbeitgebermarke etablieren

Leverkusen, 24. April 2017: Um Mitarbeiter schnell, erfolgreich und langfristig in das Unternehmen einzugliedern, hat Mazda nun den Prozess zum Start im Unternehmen neu ausgerichtet. Der sogenannte Onboarding-Prozess, der mit dem ersten Kontakt zum Unternehmen beginnt und nach erfolgreicher Eingliederung des Mitarbeiters endet, gilt als wichtiger Faktor bei der Bindung der Mitarbeiter an ein Unternehmen. Transparenz und Wertschätzung bilden das Fundament der neuen Vorgehensweise.

Um einen nachhaltigen und positiven Eindruck zu hinterlassen, hat Mazda den Prozess im Umgang mit Bewerbern und neuen Mitarbeitern optimiert. An erster Stelle steht dabei auch weiterhin die transparente Kommunikation. Schon während des Auswahlverfahrens kennt der Kandidat den Ablauf des Auswahlprozesses und erhält nach Gesprächen ein persönliches Feedback - auch wenn die Entscheidung zugunsten eines anderen Bewerbers ausgefallen ist. Alle Unterlagen, die ein Mitarbeiter zum Start in seinen neuen Job benötigt, werden übersichtlich aufbereitet und rechtzeitig zur Verfügung gestellt. Neben einem Gruß aus der zukünftigen Abteilung in Form eines persönlichen Briefs mit Bild der neuen Kollegen erhält der angehende Mitarbeiter einen übersichtlichen Leitfaden mit allen wichtigen Informationen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, durch ein neues, sehr kurzweiliges und informatives E-learning interessante Einblicke über Mazda bereits vor dem ersten Arbeitstag zu erhalten.

Um die Orientierung in der neuen Firma zu erleichtern, hat Mazda Mitarbeiterpaten eingeführt. Der Pate, der bewusst in einer anderen Abteilung arbeitet, nimmt den neuen Mitarbeiter am ersten Arbeitstag in Empfang und steht dann als Ansprechpartner und Orientierungshilfe in allen Belangen, die nicht aufgabenspezifisch sind, zur Verfügung. Die Einarbeitung erfolgt dann nach einem Einarbeitungsplan und mit zahlreichen Trainings und Workshops rund um die Mazda Welt. Ein besonderes Geschenk erhält der Mitarbeiter nach der ersten Arbeitswoche: Einen Probefahrtgutschein mit einem Mazda Modell seiner Wahl.

„Eine positive Beziehung zwischen Mitarbeiter und Unternehmen ist für uns bei Mazda besonders wichtig. Ein gutes Arbeitsklima sowie ein wertschätzender Umgang miteinander sind für uns dabei selbstverständlich. Mit dem neuen Onboarding-Prozess soll schon vor dem offiziellen Start eines neuen Kollegen eine emotionale Bindung und Vertrauensbasis zwischen ihm und Mazda entstehen“, sagte Elena Bankstahl, Direktorin Personal und Allgemeine Verwaltung Mazda Motors Deutschland GmbH.

Die Überarbeitung des Onboarding-Prozesses ist für Mazda nur ein Baustein auf dem Weg zu einer starken Arbeitgebermarke. Dass Mazda hier auch in der Vergangenheit nicht untätig war, zeigt ein Blick in die Arbeitgeberbewertungsplattform Kununu: Mit 92 Prozent Weiterempfehlungsrate und den Auszeichnungen „Top Company“ und „Open Company“ präsentiert sich Mazda hier als attraktive Arbeitgebermarke. Mitarbeiter des Unternehmens betonen vor allem die zahlreichen Sozialleistungen und die gute Kommunikation innerhalb des Unternehmens.

Auskunft erteilt:  
Annika Heisler, Supervisor Produkt- und Unternehmenskommunikation  
+49.(0)2173.943.303 | [aheisler@mazda.de](mailto:aheisler@mazda.de)