

Onboarding neuer Mitarbeiter: Erfolgreiche Strategien für die Online- und Offline-Praxis

15.03.2021

Christoph Athanas

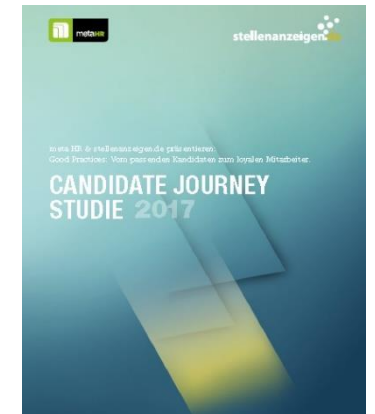
meta HR Unternehmensberatung GmbH

Christoph Athanas



 @CAthanas

- Gesellschafter-Geschäftsführer
meta HR Unternehmensberatung GmbH
- Diplom Sozialwissenschaftler
- Ehemals Organisationsentwickler im Konzern
- HR-Blogger seit 2009 >> blog.metaHR.de
- Mit-Initiator der HR BarCamps (seit 2012)
- Moderator / Producer „HR Total“
HR-Infotainment-Magazin auf YouTube
- Co-Autor versch. HR-/Recruiting-Studien
- Arbeitsschwerpunkte:
 - Recruiting-Optimierung
 - Arbeitgeberattraktivität
 - HR & Digital
 - Co-Entwickler „Cultural Fit Evaluator“



cultural fit
evaluator

Human Resources Infotainment-Magazin – alle 2 Wochen auf dem Kanal von Stellenanzeigen.de



HR Total: Female Career und Diversity. News und Talk mit...



HR Total: Quereinsteiger rekrutieren. News und...



HR Total: Remote we work oder Homeoffice vs. Hybrid...




HR Total: Die Zukunft gehört HR. Clubhouse-Hype und H...

Link: <https://www.youtube.com/playlist?list=PLpmigDfOWgt48NPHH4FN9EOBwxo9mtiFi>

meta HR bietet Unternehmensberatung für den Personalbereich. Seit 2008 unterstützen wir Unternehmen bei der Verbesserung ihrer Recruiting-Leistungsfähigkeit und bei der Steigerung ihrer Arbeitgeberattraktivität.

Portfolio

- **Recruiting-Optimierung**
Entwicklung von (digitalen) Recruiting-Strategien, Verbesserung der Candidate Experience, Cultural Fit, Trainings für Recruiter und Hiring Manager
- **Steigerung der Arbeitgeberattraktivität**
Unternehmenskulturdiagnose, Ermittlung von Arbeitgeber-Attraktivitätsfaktoren, Maßnahmenplanung und Umsetzungsbegleitung
- **Produktlösung: Cultural Fit Evaluator** 

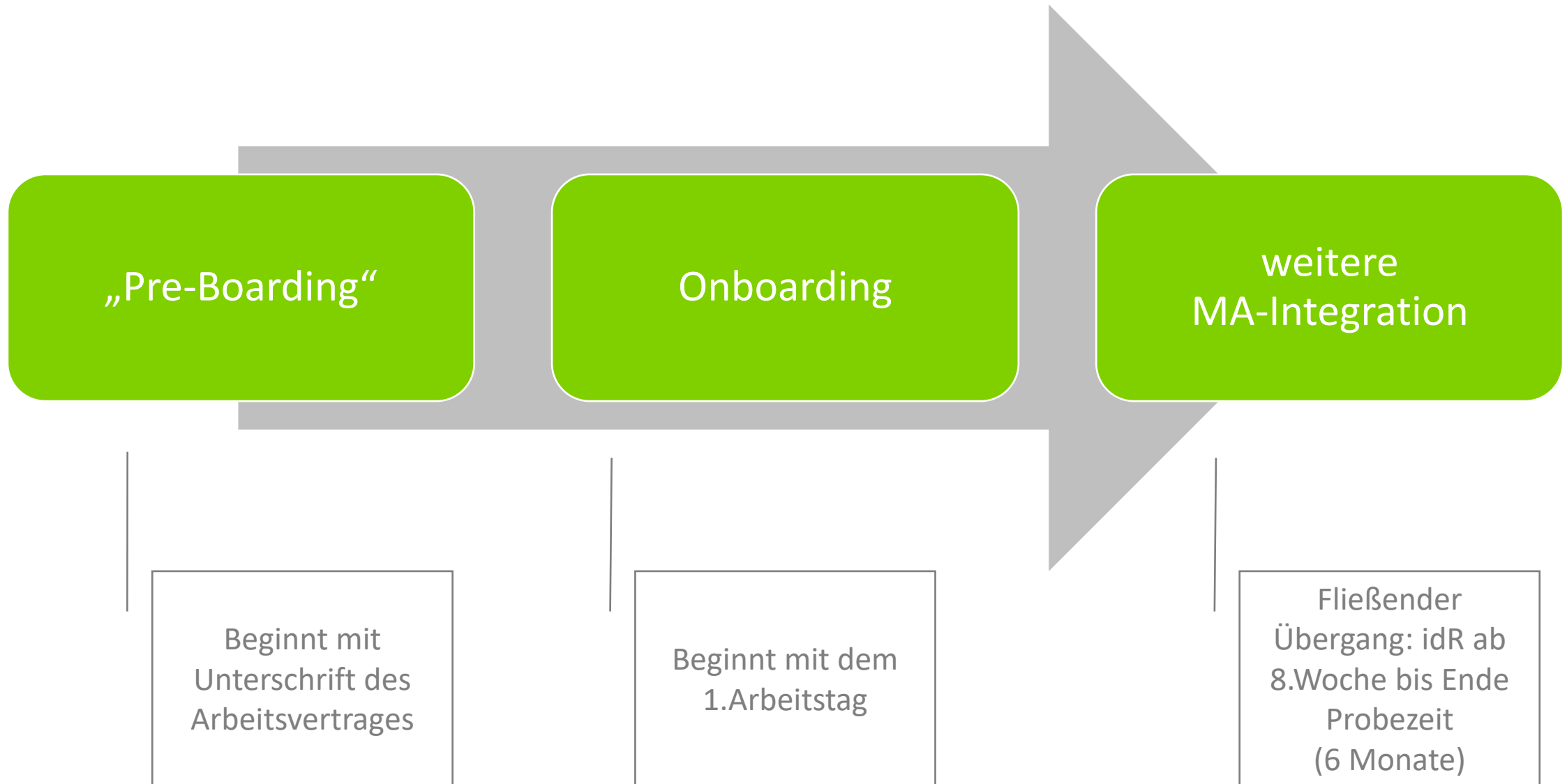


Onboarding

Ziele von Onboarding

- Mitarbeiter zeitnah arbeitsfähig und produktiv machen
- Soziale Bindungen leichter herstellen
- Kultur und Teamspirit vermitteln
- Missverständnisse vermeiden und Erwartungen passend nachsteuern
- Als Arbeitgeber einen guten Eindruck machen = Bindung stärken

Onboarding im zeitlichen Überblick



Steuerung über „Experience“

Experience: Das Erleben des Arbeitgebers durch Kandidaten und Mitarbeiter

Klarheit



Wertschätzung

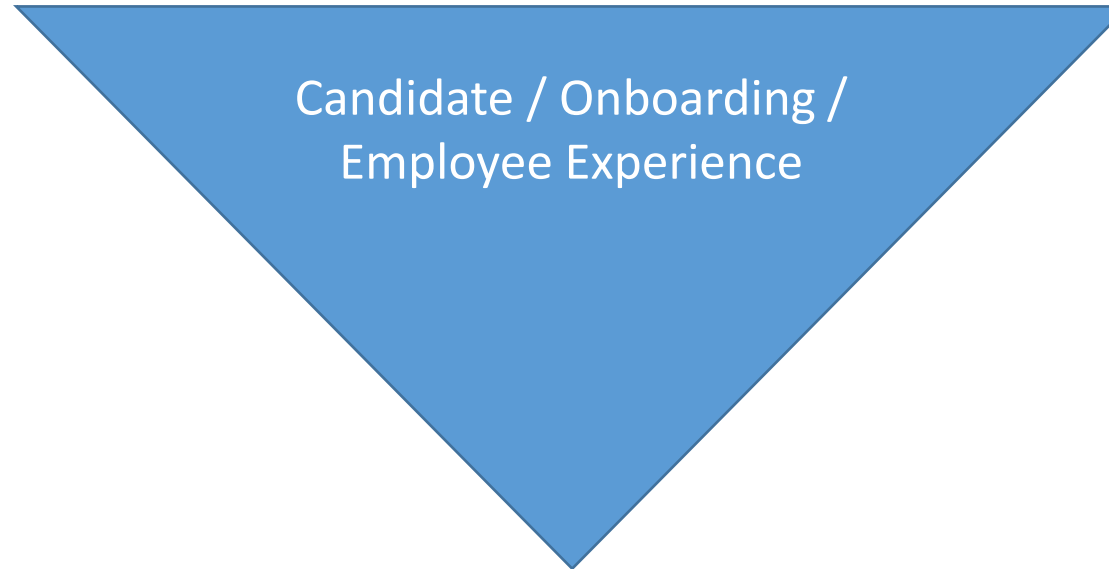


Ergebnisorientierung



Zwischen den Experience-Dimensionen wird Balance benötigt

Klarheit



Wertschätzung



Ergebnisorientierung



Welche Aspekte können im Onboarding die jeweilige Dimension bedienen?

Klarheit

Bsp.:

- Definition der Ziele und Verantwortlichkeiten
- Ansprechpartner sind benannt

Candidate / Onboarding /
Employee Experience

Wertschätzung

Bsp.:

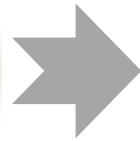
- Persönliche Begrüßung durch das Team
- Pate / Patin

Ergebnisorientierung

Bsp.:

- Gute Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Konkrete Tipps für die erste Woche (FAQs)

Kandidatenerfahrungen wirken...



**Negative Candidate Experience
schädigt die Arbeitgebermarke,
vermindert Mitarbeiterbindung.**



**Positive Candidate Experience
stärkt die Arbeitgebermarke,
erhöht die Mitarbeiterbindung.**

Auswirkungen Candidate Experience

Nach einer positiven Bewerbungserfahrung würden sich **84%** erneut bei dem betreffenden Unternehmen bewerben!

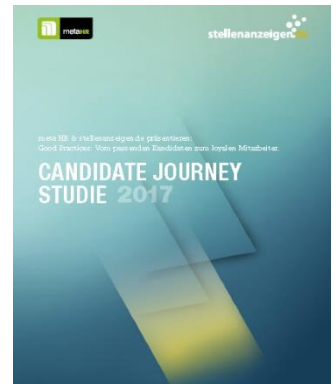


Nur **13%** würden sich nach einer negativen Candidate Experience erneut beim jenem Arbeitgeber bewerben!


Arbeitgeber verlassen: Gründe für Frühfluktuation

Top 5 Wechselgründen bei Frühfluktuation (Wechsel nach max. 12 Monaten Zugehörigkeit)

1. Unzufriedenheit mit den Verdienstmöglichkeiten (42,9%)
- 2. Aufgaben, die nicht den Erwartungen entsprechen (42,5%)**
- 3. unpassende Zusammenarbeit mit der direkten Führungskraft (41,8 %)**
4. Fehlende Karrieremöglichkeiten (41,5 %)
- 5. mangelnde Identifikation mit der Unternehmenskultur (26,9 %)**



„Einarbeitung“ ist ein wichtiges Thema der Mitarbeitererfahrungen



Google

kununu gute unterstützung bei der einarbeitung

Alle Bilder News Shopping Videos Mehr Einstellungen Suchfilter

Ungefähr 199.000 Ergebnisse (0,43 Sekunden)

[https://www.kununu.com > devk > bewertung](https://www.kununu.com/devk/bewertung)

DEVK als Arbeitgeber: ... faires Arbeitsumfeld - fairer ... - Kununu

21.07.2020 — ... fairer Versicherer ! Sehr **gute Unterstützung** und **Einarbeitung** ! ... gibt für mich nicht zu bemängeln ... zuverlässige und **gute Unterstützung** ...

[https://www.kununu.com > itenos > bewertung](https://www.kununu.com/itenos/bewertung)

ITENOS als Arbeitgeber: Gute Einarbeitung und viel ... - Kununu

19.06.2019 — **Gute Einarbeitung** und viel **Unterstützung** ... **Gut** am Arbeitgeber finde ich. Direkter ... Viele Kollegen sind lange dabei und kennen sich **gut**.

[https://www.kununu.com > gbg-forschungs2 > bewertung](https://www.kununu.com/gbg-forschungs2/bewertung)

GBG Forschungs als Arbeitgeber: Tolle Unterstützung bei der ...

09.02.2021 — Tolle **Unterstützung bei der Einarbeitung** von Anfang an! ... sehr **gutes** Image: Brustkrebsforschung ist ein wichtiger Teil im Gesundheitswesen ...

[https://www.kununu.com > wisag > bewertung](https://www.kununu.com/wisag/bewertung)

WISAG als Arbeitgeber: keine Einarbeitung, kein ... - Kununu

11.01.2020 — keine **Einarbeitung**, kein **Einarbeitungsplan** vorhanden und keine **Unterstützung** von Vorgesetzten ... Ein paar Kollegen waren top. Wenige die Intrigant und hinterhältig gewesen sind, es aber immer sehr **gut** vertuscht haben.

[https://www.kununu.com > heidi-zerbe > bewertung](https://www.kununu.com/heidi-zerbe/bewertung)

heidi zerbe als Arbeitgeber: Ich bin sehr zufrieden ... - Kununu

24.07.2020 — Ich bin sehr zufrieden mit der Arbeit, den Kollegen und meiner Chefin. Ich lerne viel, sehr **gute Einarbeitung**, Zukunft.

Orientierung bieten (digital)

Kultur transportieren und matchen unter Remote-Bedingungen.

~~Jobmessen~~



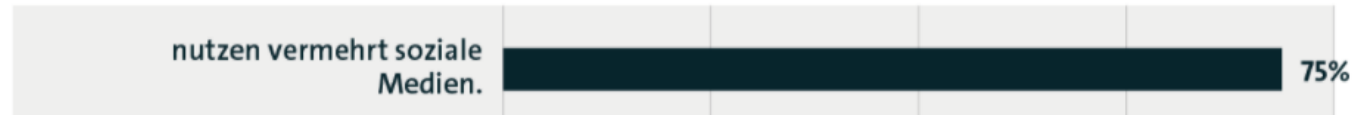
~~Karriere-Events~~

~~Point-of-Sale~~

~~Persönliche
Interviews in den
Geschäftsräumen~~

Kultur transportieren und matchen unter Remote-Bedingungen (2).

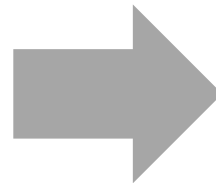
Drei Viertel nutzen soziale Medien seit Corona intensiver



bitkom

Wichtiger werden:

- Webauftritt
- Webmeeting
- Soziale Medien
- Video-Content



Hier kann und muss Kultur vermittelt werden und Matching stattfinden!

Orientierung: Vor der Bewerbung und für „Pre-Boarding“



Technische/-r Fahrzeugwart/-in

Pensum 80 - 100 %

Was Ihre Aufgabe besonders reizvoll macht

Wie man Ihren Job mit einem Satz beschreiben könnte? Volle Fahrt voraus im Dienste Zürichs. Wir bewegen Zürich und daran haben Sie einen wesentlichen Anteil. Sie führen selbständig Dienst- und Manöverfahrten mit sämtlichen Kursfahrzeugen durch. Eine nicht ganz alltägliche Tätigkeit – zwar ohne Fahrgäste, dennoch tragen Sie damit auf der Strecke viel Verantwortung. Deswegen machen wir uns die Auswahl auch nicht ganz einfach: Im Bewerbungsprozess führen wir zwei fahreignungsdiagnostische Tests sowie einen vertrauensärztlichen Untersuch durch, um Ihre Fähigkeiten für das Pilotieren von Trams zu überprüfen.

Neben den Manöverfahrten sorgen Sie zudem für das Wohl aller Tramtypen – inklusive Oldtimern – indem Sie

So ticken Sie

- Bereitschaft zur orts- und zeitflexiblen Arbeit.
- Eigenverantwortliche und gewissenhafte Arbeitsweise.
- Sie sind Teamplayer und unterstützen Kolleginnen und Kollegen.

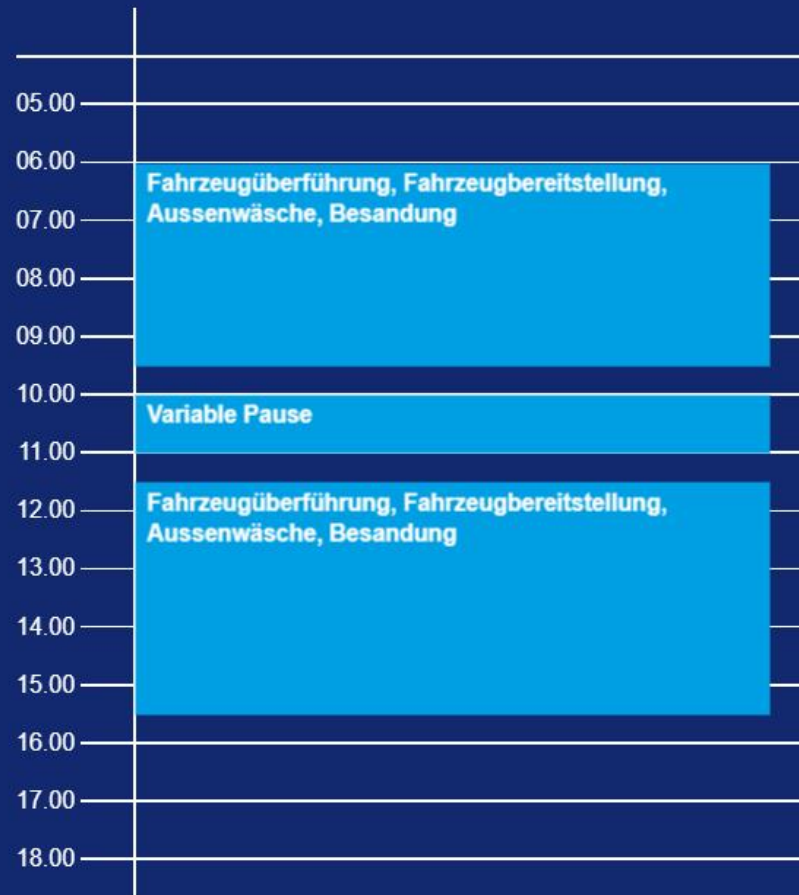
Ihr Erfahrungsschatz

- Abgeschlossene Berufslehre als Fachmann/Fachfrau Betriebsunterhalt.
- Führerausweis Kat. B für Personenwagen.
- Absolvierung der fahreignungsdiagnostischen Untersuchung.

VBZ: Stellenanzeigen mit hohem Orientierungswert

Ihr Arbeitsplatz

So könnte Ihr Tag aussehen



Erzählen wer und wie man ist. Auch jenseits des Fachlichen...

Beispiel: CINTELLIC (Business Beratung, ca. 70 MA)



CINTELLIC Beraterleben: Unsere Ratschläge für das...

CINTELLIC inside: Wer in die Beratung und insbesondere...

CINTELLIC Beraterleben: Was wir mit unserer Arbeit...

Die Menschen bei CINTELLIC: Was uns aus de...

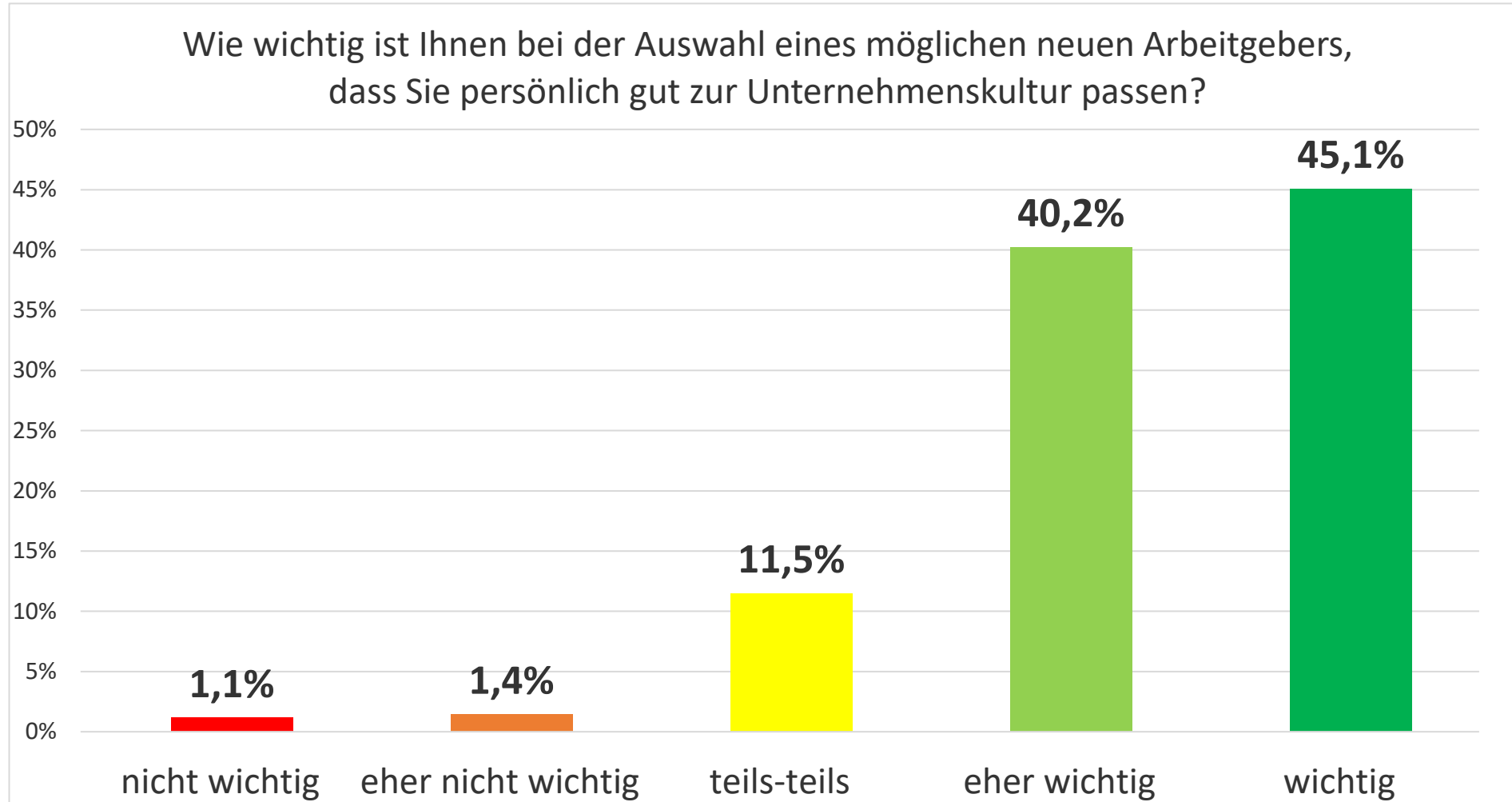


CINTELLIC inside: Warum Data-Analysten coole Leute...

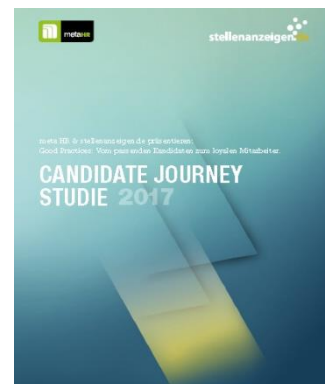
CINTELLIC inside: Rahmenbedingungen und...

Die Menschen bei CINTELLIC: Wer wir sind, w...

Kandidaten wünschen sich zur Kultur zu passen

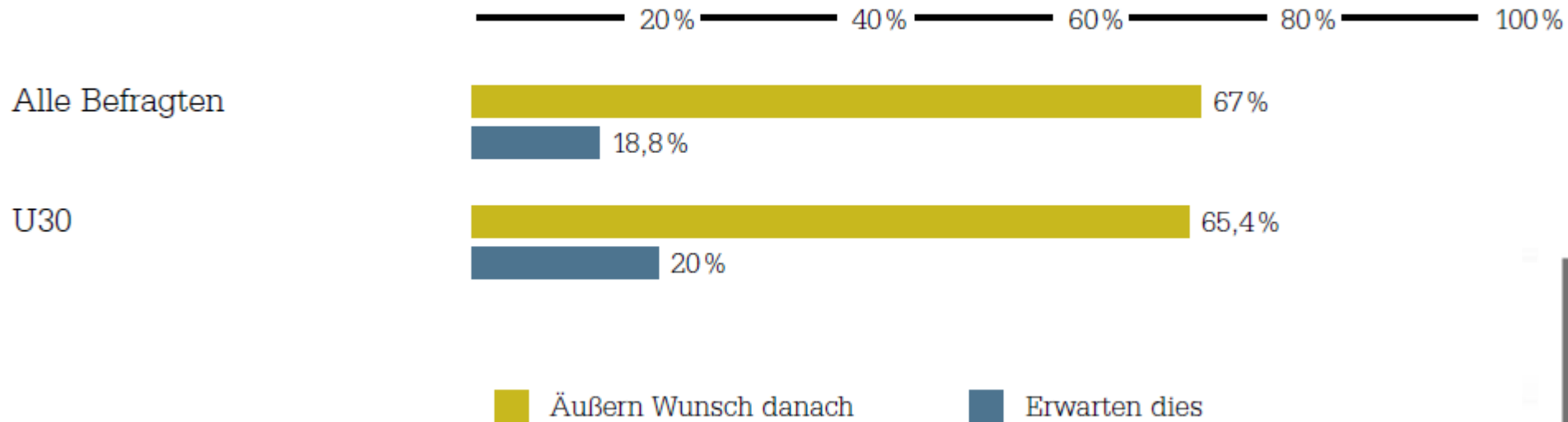


Candidate Journey Studie 2017, meta HR/ Stellenanzeigen.de; N = 773



Beliebt: „Meet-the-Team“

Wunsch nach dem Kennenlernen des künftigen Teams im Rahmen des Vorstellungsgesprächs.

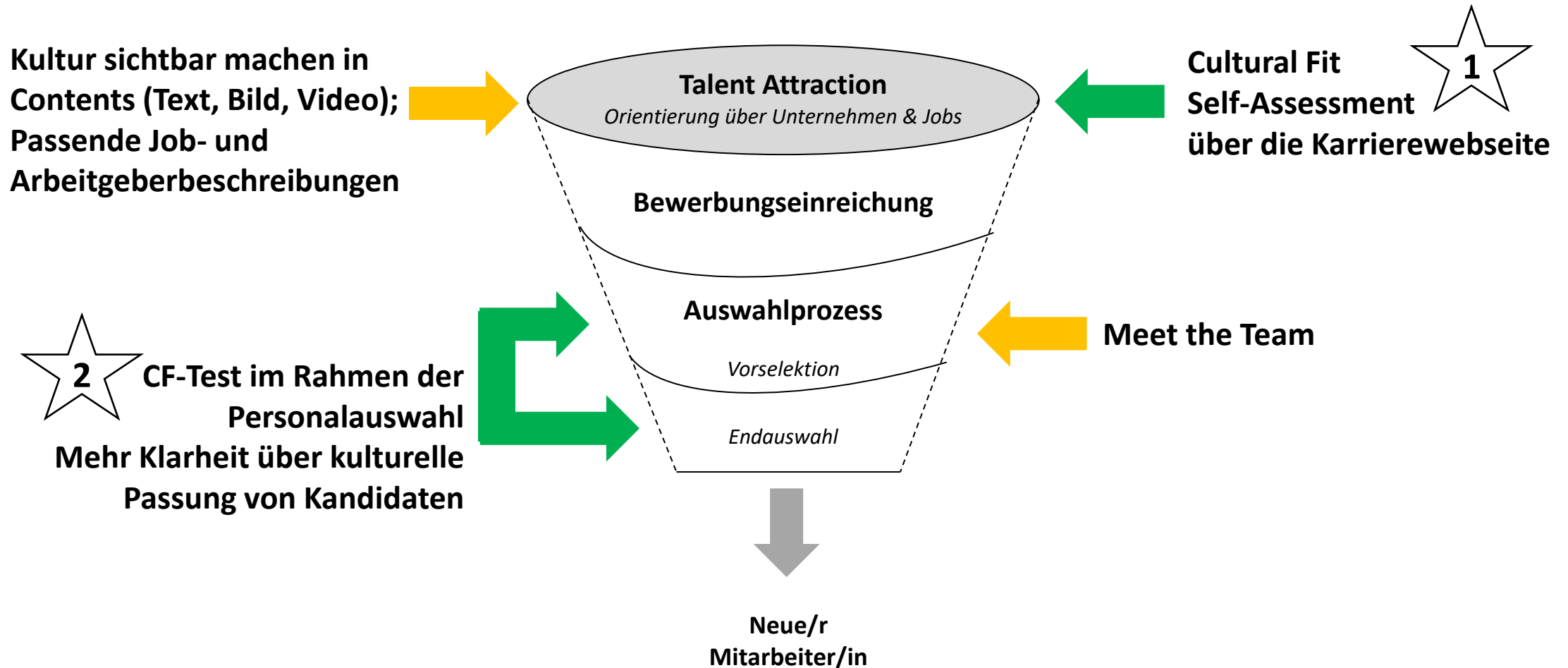


Meet-the-Team im Jobinterview.



Quelle: Candidate Journey Studie 2017, meta HR & Stellenanzeigen.de

Orientierung: Cultural Fit Matching in **informeller** und **formalisierter** Form





Wie gut passen Sie zur WBS GRUPPE?



MACHEN SIE JETZT UNSEREN „CULTURAL FIT“ TEST.

Wäre es nicht schön, schon im Vorfeld zu wissen, ob Sie mit Ihrem künftigen Unternehmen harmonieren? Machen Sie den Test zum „Cultural Fit“ und finden Sie es heraus.

Quelle: <https://www.wbs-gruppe.de/karriere/test-cultural-fit/>



WIE GUT PASSEN SIE ZUR WBS GRUPPE?

[ZUM „CULTURAL FIT“ TEST](#)

„Pre-Boarding“

Erleben von Pre-Onboarding Aktivitäten



Ich wurde an Aktivitäten meines Arbeitgebers schon vor meinem ersten Arbeitstag beteiligt

Vom Arbeitgeber wurden aktiv Informationen zur Firma / zum Job bereitgestellt.

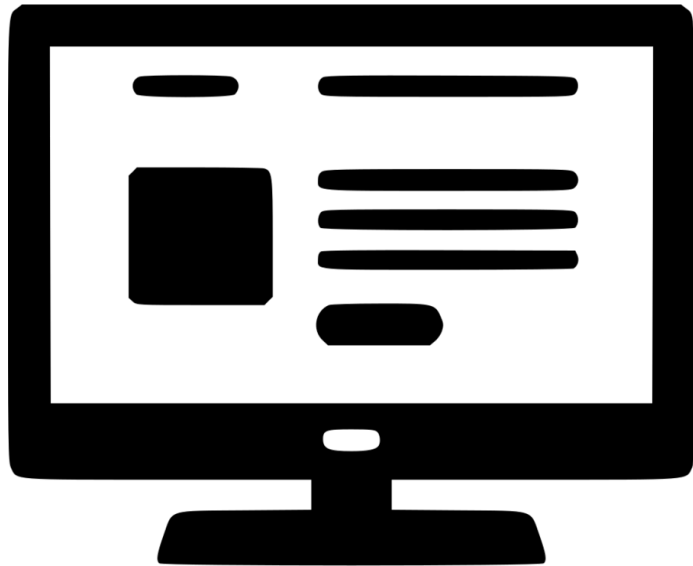
Es wurde Hilfe bei der Organisation privater Bedürfnisse (Wohnung, Kindergartenplatz etc.) angeboten.

Ansprechpartner aus Personal-/ Fachabteilung standen für Fragen zur Verfügung.

Der Arbeitsvertrag hat zeitgerecht vorgelegen.

■ Ja ■ Nein, aber wäre mir wichtig gewesen ■ Nein (und für mich egal) ■ k.A. / weiß nicht mehr

Onboarding



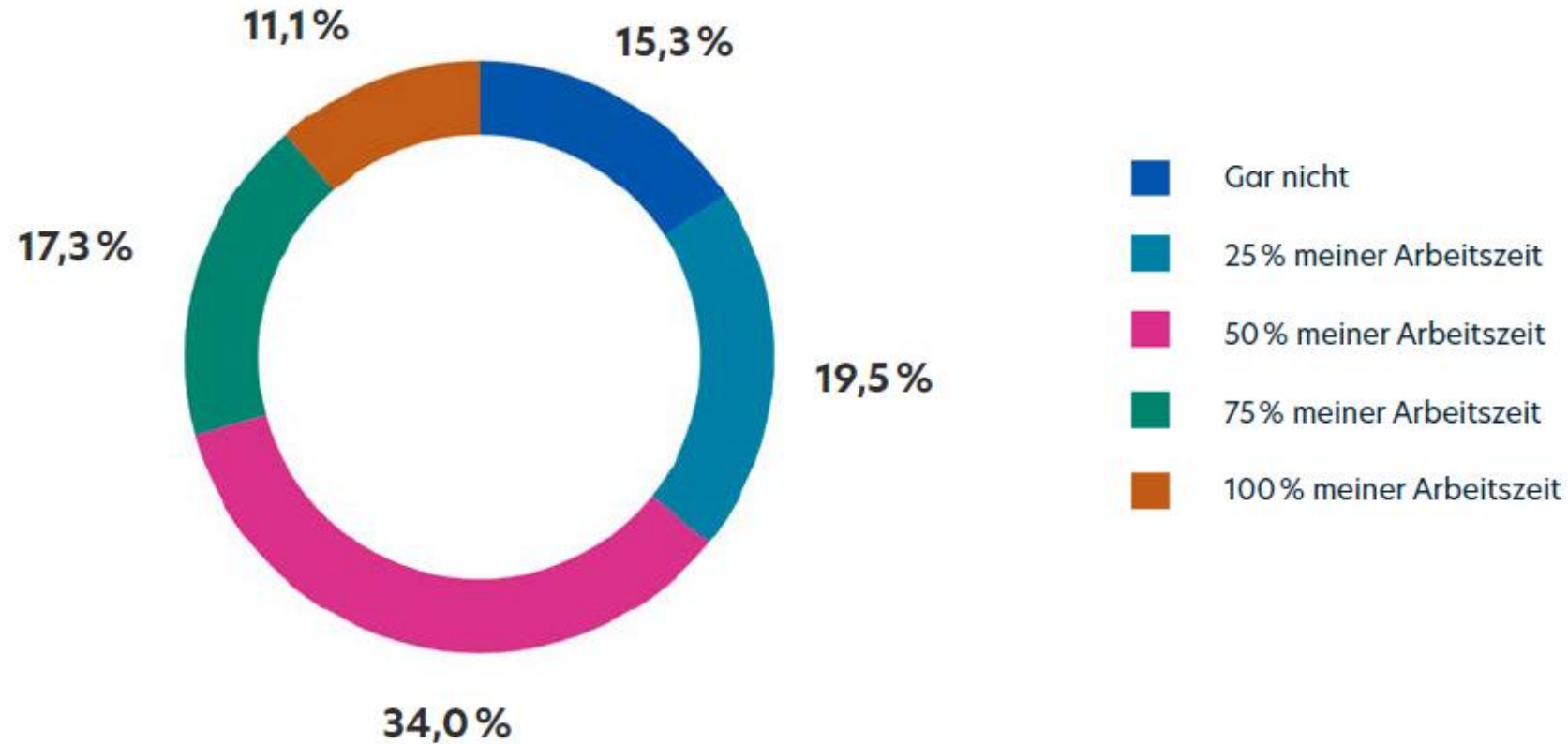
Immer mehr Onboarding-Elemente werden inzwischen virtuell erledigt. Das scheint praktisch...

Wie wünschenswert ist ein vollständig digitaler Onboardingprozess?

a) für Arbeitgeber

b) für die Neueingestellten

Homeoffice, ja aber...



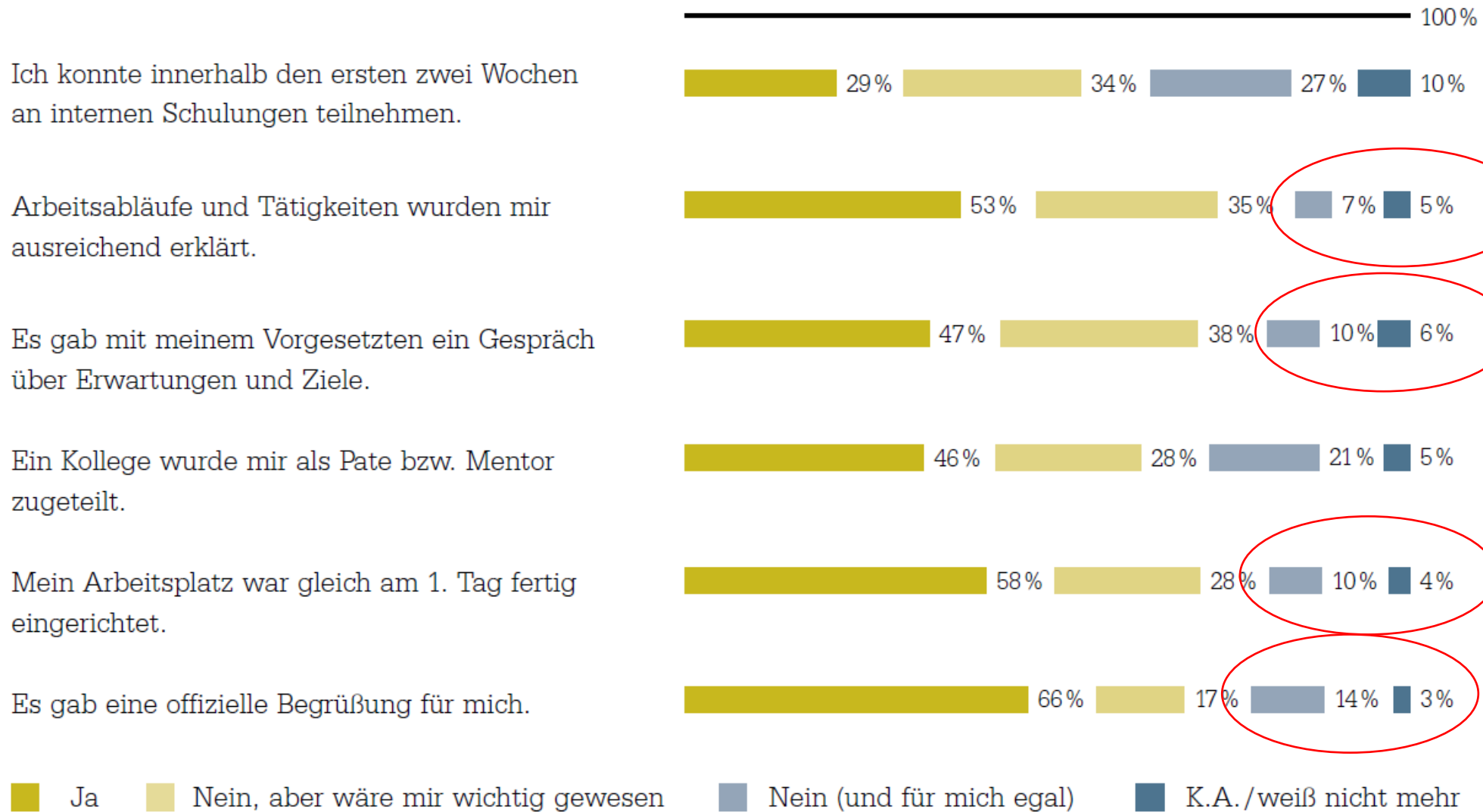
Fragestellung: Q27 - Wie oft würden Sie gern im Homeoffice bzw. mobil arbeiten, wenn Sie entscheiden können?

N = 5.974

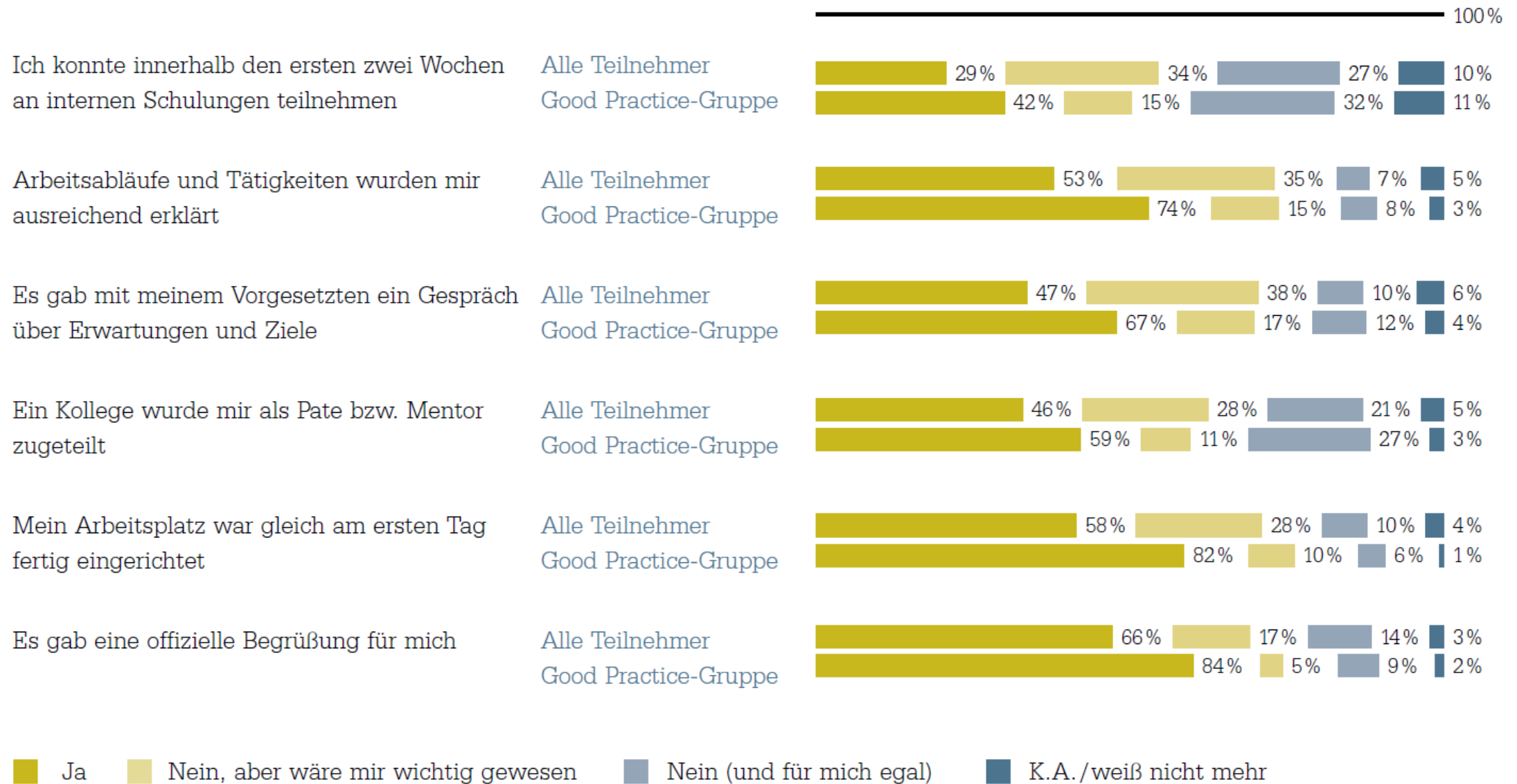
Onboarding Maßnahmen

- Wir bieten neuen Mitarbeitern innerhalb der ersten beiden Wochen die Teilnahme an Schulungen an
- Abläufe und Tätigkeiten werden anhand eines Einarbeitungsplans erklärt
- Die fachliche Führungskraft führt mit den neuen MA ein Gespräch über Erwartungen und Zielsetzung
- Ein Kollege/ eine Kollegin wird als Pate oder Mentor für den neuen MA
- Der Arbeitsplatz des neuen MA ist ab Tag 1 komplett eingerichtet und startklar
- Es gibt eine offizielle Begrüßung für jeden neuen MA

Onboarding: Erleben von Neueingestellten Mitarbeiter/innen



Onboarding: Vergleich Good-Practice vs. alle Unternehmen



Erweitertes Onboarding / Mitarbeiterintegration im Vergleich



■ Ja ■ Nein, aber wäre mir wichtig gewesen ■ Nein (und für mich egal) ■ K.A./weiß nicht mehr

Herausforderungen: Onboarding richtig abstimmen

- Standardisierung im Prozess vs. Individualisierungen für die einzelnen neuen Mitarbeiter/innen
- Ausreichende Informationen vs. Reizüberflutung
- Tempo und Anspruch: Fordern vs. Überfordern
- Virtuell und effizient vs. persönlich und nahbar

Erfolge messen

Regelmäßige Feedbacks von New Hires einholen (bspw. nach ersten 4 Wo. / nach Ende Probezeit):

- Drücken Wertschätzung gegen über den Mitarbeitern aus
- Decken „blinde Flecken“ auf und können helfen Maßnahmen zu verbessern
- Machen Prozessqualität sichtbar
- Ggf. auch MA einladen kununu-Feedbacks abzugeben

4,5 



Empfohlen

2,8 



Nicht empfohlen

Fazit: Erfolgsfaktoren Onboarding

Onboarding Erfolgsfaktoren

1. Struktur und Konzept: Überlassen Sie Onboarding nicht dem Zufall
2. Definieren Sie feste Schritte und Verantwortliche
3. Mit „Pre-Boarding“ beginnen, noch vor dem 1.Arbeitstag Bindung aufbauen
4. Technische Unterstützung: Collaborations-Tools nutzen, Intranet, Social Groups,
5. Je virtueller, desto persönlicher
6. Arbeiten Sie nach dem Paten/ Mentoren-Prinzip
7. Messen Sie Erfolge – befragen Sie Ihre neueingestellten Mitarbeiter (z.B. nach Bestehen Probezeit)



Kontakt



Ansprechpartner:

Christoph Athanas

Geschäftsführer & Senior Berater

meta HR Unternehmensberatung GmbH

Tel: +49 (0) 30 3980 2900

Mobil: +49 (0) 179 522 9546

eMail: c.athanas@metaHR.de

Web: www.metaHR.de

Twitter: <http://twitter.com/metaHR>

Blog: <http://blog.metaHR.de>

Infos zum Cultural Fit Evaluator:

<http://www.metaHR.de/cultural-fit-evaluator/>

