

Employee Life Cycle

MitarbeiterInnen begleiten,
entwickeln & binden



Your People & Culture Company



Inhalt

- **Business Beat** S. 01
- **Was ist der Employee Life Cycle?** S. 02
- **Die Phasen des Employee Life Cycles** S. 03
 - Phase 1: Recruiting** S. 03
 - Phase 2: Onboarding** S. 05
 - Phase 3: Entwicklung** S. 05
 - Phase 4: Bindung** S. 06
 - Phase 5: Exit** S. 07
- **Best Practice & Takeaways** S. 08

Business Beat

Wir liefern die entscheidenden Fakten für erfolgreiches **Recruiting**, hohes **Involvement** und eine einzigartige **Kultur**.



Business Beat ist deine **Software für eine starke und zukunftsfähige Unternehmenskultur**. Begleite deine MitarbeiterInnen bei ihrer Reise durch das Unternehmen und ermittle mit **regelmäßigen Puls-Befragungen** alle relevanten Informationen für eine Employee Experience zum Begeistern.

www.business-beat.com

Was ist der Employee Life Cycle?

Der Employee Life Cycle modelliert die Karrierelaufbahn deiner MitarbeiterInnen in fünf Phasen: Beginnend beim Recruiting, über das Onboarding und die Entwicklung bis hin zur Bindung und dem Exit. Warum ist es für HR-Verantwortliche so wichtig, die einzelnen Phasen im Detail zu kennen? Zum einen verändern sich die Erwartungen deiner MitarbeiterInnen an das Unternehmen während ihrer Laufbahn. Zum anderen kannst du als ArbeitgeberIn in jeder Phase gezielte HR-Maßnahmen setzen, um deine MitarbeiterInnen zu motivieren, zu fördern und langfristig an das Unternehmen zu binden.

Durch die gezielte Begleitung von MitarbeiterInnen und eine ganzheitliche Personalentwicklung schaffst du eine zukunftsfähige Employee Experience und das veranschaulicht dieser Lebenszyklus einfach und verständlich.



Die Phasen des Employee Life Cycles

Lass uns in den nächsten Seiten gemeinsam in die Phasen des Life Cycles einsteigen. Bei einer erfolgreichen Umsetzung ist der Mehrwert für dich groß. Wir konnten bei der Betreuung unserer Kundinnen und Kunden u.a. feststellen, dass die Mitarbeiterfluktuation nachweislich gesenkt werden konnte (s. Best Practice Erfolge & Takeaways, S. 08).

01 - Recruiting

Der Kampf um die besten Talente stellt Unternehmen vor neue Herausforderungen. Um dich von der Konkurrenz abzuheben und qualifizierte Fachkräfte an Bord zu holen, muss sich dein Unternehmen attraktiv positionieren. Dabei rückt deine Unternehmenskultur und Employer Brand immer stärker ins Scheinwerferlicht. MitarbeiterInnen von heute suchen in ihrem Job nach dem Purpose, also der Sinnhaftigkeit ihres Tun und Handelns. Darüber hinaus werden flache Hierarchien, flexible Arbeitsmodelle und ein positiver Teamspirit vorausgesetzt. Es ist also wichtig, dass sich sowohl der Purpose als auch die Flexibilität und Offenheit in deiner Employer Brand widerspiegeln. Aber Achtung: Deine Unternehmenskultur muss sich wahrheitsgetreu und authentisch positionieren. Ansonsten werden die Erwartungen von neuen MitarbeiterInnen nicht erfüllt und sie steigen schon während des Onboarding-Prozesses wieder aus (s. Onboarding, S. 05).

Mit Hilfe von gezielten Puls-Befragungen deckst du die Herausforderungen deines Teams auf, leitest auf Basis deiner Daten richtige HR-Maßnahmen ein und gestaltest so eine attraktive Unternehmenskultur, die genau auf die Bedürfnisse deine MitarbeiterInnen abgestimmt ist.

Und das Beste: Zufriedene MitarbeiterInnen arbeiten nicht nur produktiver und motivierter, sie werden auch zu MarkenbotschafterInnen deines Unternehmens und bewerben freie Stellen im Bekanntenkreis.

Eine gezielte Puls-Befragung für die Recruiting-Phase könnte so aussehen:

- Wie würdest du deinen Arbeitsstil beschreiben?
- Was war für dich in deiner bisherigen Berufserfahrung frustrierend? Wie hast du reagiert?
- Mit welchem Management-Stil hast du Herausforderungen in der Zusammenarbeit und warum?

Anhand der Ergebnisse dieser Fragen kannst du ermitteln, ob die Erwartungen des neuen Teammitglieds von deinem Unternehmen erfüllt oder nicht erfüllt werden können. Zudem lässt sich der Fit zwischen ArbeitnehmerIn und ArbeitgeberIn besser bestimmen.



02 - Onboarding

Mehr als die Hälfte aller MitarbeiterInnen kündigen ihren Job bereits während des ersten Jahres ihrer Anstellung. Viele dieser Kündigungen ließen sich durch ein strukturiertes Onboarding-Programm und einen offenen Austausch vermeiden.

In der Onboarding Phase kommt es also vor allem darauf an, deine neu gewonnenen MitarbeiterInnen auf fachlicher sowie sozialer Ebene gut zu integrieren. Ein effektives Onboarding steigert das Engagement, die Produktivität und die Bindung.

Um in der entscheidenden Anfangsphase unerfüllte Erwartungen aufzudecken und frühzeitige Lösungen zu implementieren, empfehlen wir nicht nur offene Mitarbeitergespräche, sondern auch anonyme Befragungen, um die Probleme des Onboarding-Prozesses ganzheitlich aufzudecken.

Eine gezielte Puls-Befragung für die Onboarding-Phase könnte so aussehen:

- Hast du das Gefühl, bei Fragen oder Problemen andere Kollegen um Hilfe bitten zu können?
- Hattest du das Gefühl, jederzeit Fragen stellen zu können, wenn etwas unklar war?
- Wie beurteilst du die Unterstützung deines Vorgesetzten?

03 - Entwicklung

Die Persönlichkeiten und Stärken deiner MitarbeiterInnen sind genauso vielfältig und individuell wie ihre Entwicklungspotentiale. Deshalb ist es wichtig, zugeschnittene Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten anzubieten, damit die Potentiale jedes Einzelnen voll ausgeschöpft werden können. Und nicht nur das: Die meisten MitarbeiterInnen nehmen eine individuelle Förderung dankend an. Für viele ist das ein richtiger Motivationstreiber! Und genau an dieser Stelle kommt das 360-Grad-Feedback ins Spiel. Mit Hilfe der Ergebnisse kannst du die Kernkompetenzen gezielt ermitteln und für jede Person maßgeschneiderte Weiterbildungsprogramme ausarbeiten. Das besondere am 360-Grad-Feedback ist die Gegenüberstellung von Selbst- und Fremdwahrnehmung und die Beurteilung einer Person aus dem gesamten unternehmerischen Umfeld. Damit werden blinde Flecken konsequent aufgedeckt.

Eine gezielte 360-Grad-Befragung könnte so aussehen:

- Bietet die Organisation einen klaren Weg für Wachstum und Entwicklung?
- Hast du das Gefühl, dass du bei dieser Organisation gute Karrierechancen hast?
- Hast du Zugang zu Lehrmitteln um deine Arbeit gut zu machen?

Übrigens: Mit der HR-Software von Business Beat kannst einfache und schnelle 360-Grad-Feedbacks mit beliebig vielen TeilnehmerInnen erstellen.



04 - Bindung

Deine MitarbeiterInnen sind nun integriert und du konntest ihre Kompetenzen und Potentiale durch systematische Weiterbildungen weiter entfalten. Oft ist der Job zur Routine geworden und sie sind zu einem effizienten und produktiven Teammitglied herangereift. Und genau jetzt möchtest du deine Fachkraft nicht verlieren, sondern weiter an das Unternehmen binden.

In der vierten Phase des Life Cycles suchen Angestellte oft nach Aufstiegsmöglichkeiten. Wenn es keine Aussicht auf einen höheren oder besser bezahlten Posten gibt, dann lässt die Kündigung nicht mehr lange auf sich warten. Oder vielleicht haben sich die Interessen weiter ausgeweitet und verändert? In dem Fall werden neue Herausforderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten gesucht. Manchmal gibt es aber auch Störfaktoren (z.B. ein kaltes Arbeitsklima), welche MitarbeiterInnen zur Kündigung bewegen.

In dieser Phase lautet dein Ziel:

- Herausforderungen aufdecken, bevor sie zu Problemen werden.
- Bedürfnisse ermitteln und erfüllen, bevor deine MitarbeiterInnen auf Jobsuche gehen.

Eine gezielte Puls-Befragung für die Bindungs-Phase könnte so aussehen:

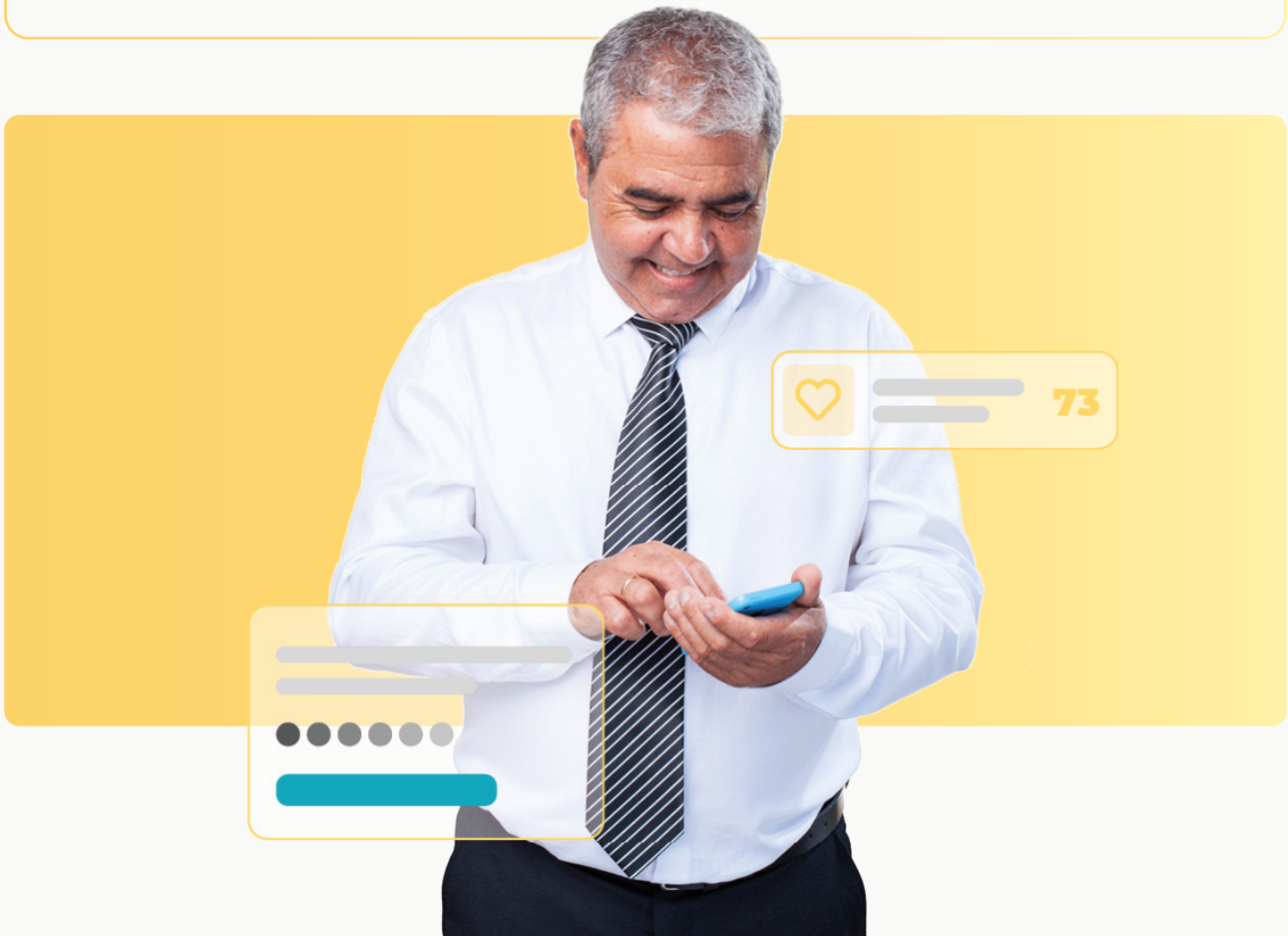
- Kommuniziert das Management klar die strategischen Ziele des Unternehmens?
- Fühlst du dich für deine Arbeit geschätzt?
- Mit den Anforderungen in der Arbeit komme ich bestens zurecht!

04 - Exit

Auch bei der besten HR-Strategie, können sich MitarbeiterInnen, z.B. aufgrund persönlicher Veränderungen, dazu entscheiden, das Unternehmen zu verlassen. Die Trennung von einem Unternehmen sollte genauso professionell und konstruktiv gestaltet werden, wie der vorangegangene Prozess. Hierzu eignet sich neben dem Mitarbeitergespräch auch eine Austrittsbefragung, um ehrliches Feedback und somit Aufschlüsse über die Optimierungspotenziale in der Personalarbeit und Unternehmenskultur zu erhalten. Hier ist jedoch beim Thema Anonymität Vorsicht geboten, denn erst ab einer gewissen Anzahl an Kündigungen, können die Ergebnisse der Austrittsbefragung einer Einzelperson nicht mehr zugeordnet werden. Unser People & Culture Expertenteam steht dir bei Fragen rund um das Thema Anonymität gerne mit Rat und Tat zur Seite.

Eine gezielte Puls-Befragung für die Exit-Phase könnte so aussehen:

- Was hätte anders sein müssen, um dich bei uns zu halten?
- Wie würdest du das Unternehmen in drei Worten beschreiben?
- Was sind deine Gründe, deinen aktuellen Job zu kündigen?



Best Practice & Takeaways

Die Aufgabe des HR-Managements ist es, die MitarbeiterInnen in allen Phasen des Employee Life Cycles zu unterstützen. Je besser die individuelle Förderung, desto besser die Leistung der Angestellten im Unternehmen. Innerhalb eines modernen HR-Managements hilft der Employee Lifecycle dabei,

- passende Maßnahmen für die Mitarbeiterbindung auszuwählen,
- mithilfe entsprechender Metriken die Wirksamkeit der Maßnahmen zu kontrollieren,
- authentisches Feedback der MitarbeiterInnen zu den Maßnahmen einzuholen und Optimierungspotenziale aufzudecken.

All das geht effizient und einfach mit der HR-Software von Business Beat. Wir verstehen uns als “Software With a Service“-Unternehmen, weil unser Team aus People & Culture Profis bei der Implementierung geeigneter HR-Maßnahmen beratend zur Seite steht.

Aus der intensiven Zusammenarbeit mit anderen Unternehmen auf Basis des Employee Life Cycles, konnten wir bereits einige Best Practice Erfolge erzielen. Zusammenfassend erhalten wir von unseren Kundinnen und Kunden vor allem das folgende Feedback:

Recruiting

- Gute Positionierung einer authentischen Employer Brand.
- Etablierung einer einzigartigen Unternehmenskultur, die sich authentisch vermarkten lässt.

Onboarding

- Der Onboarding-Prozess konnte qualitativ verbessert werden

Entwicklung

- Die Weiterbildungs- und Ausbildungsprogramme wurden gezielt weiterentwickelt und ausgebaut und auf MitarbeiterInnen und Führungskräfte zugeschnitten.
- Es ist in vielen Abteilungen eine offene Feedback-Kultur entstanden.

Bindung

- Die Mitarbeiterfluktuation konnte in einigen Betrieben langfristig verringert werden.
- Seit der Implementierung von regelmäßigen Puls-Befragungen haben sich die allgemeine Stimmung und das Arbeitsklima verbessert.

Exit

- Die Kündigungsgründe und Optimierungspotentiale von Unternehmen konnten durch Exit-Befragungen ermittelt werden.

Viele HR-Verantwortliche fühlen sich außerdem bei der Präsentation ihrer HR-Ergebnisse sicherer, weil sie mit Hilfe der Software ihre Maßnahmen mit Zahlen und Fakten untermauern können.

Diese Erfolge sind nicht von heute auf morgen eingetreten, aber durch eine klare Zielformulierung, regelmäßige Befragungen und passende Maßnahmen.

In einem ersten Kennenlern-Termin ermitteln wir das Hauptproblem in deinem Unternehmen und gehen dieses gezielt an. Wir steigen nicht in alle Phasen gleichzeitig ein, sondern lösen ein Problem nach dem anderen. Teile uns gerne mit, vor welcher HR-Herausforderung du gerade stehst und wir schauen nach einer individuellen Lösung für dich. Lass und gemeinsam durchstarten!

www.business-beat.com

Your People & Culture Company



Wir liefern die entscheidenden Fakten für erfolgreiches
Recruiting, hohes **Involvement** und eine einzigartige **Kultur**.

Telefon: +43 512 387064

E-Mail: info@business-beat.com

Website: www.business-beat.com

