



ONBOARDING

BEST-PRACTICE BEISPIEL & CHECKLISTE



business
beat

| Your People & Culture Company

INHALT

Als People & Culture Company unterstützt Business Beat Unternehmen dabei, MitarbeiterInnen zu binden, Fluktuation zu senken und Potentiale zu fördern. Das Team aus HR-Profis und Arbeitspsychologen beschäftigt sich täglich mit den Herausforderungen von Unternehmen. Darauf aufbauend entwickelt Business Beat Strategien, um die Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern und langfristig eine attraktive Unternehmenskultur zu formen.

Mit einem Best-Practice Beispiel und einer praktischen Checkliste zeigen wir dir, wie du mit regelmäßigen Puls-Befragungen einen optimalen Onboarding-Prozess etablierst. So kannst du zielgerichtet und einfach Optimierungspotenzial erkennen, Stolpersteine aus dem Weg räumen und somit deine Mitarbeitenden erfolgreich an das Unternehmen binden.

#1 Onboarding	S.2
#2 Best-Practice Beispiel	S.3
#3 Schritt-für-Schritt Anleitung Onboarding-Befragung	S.4
#4 Onboarding Checkliste	S.6

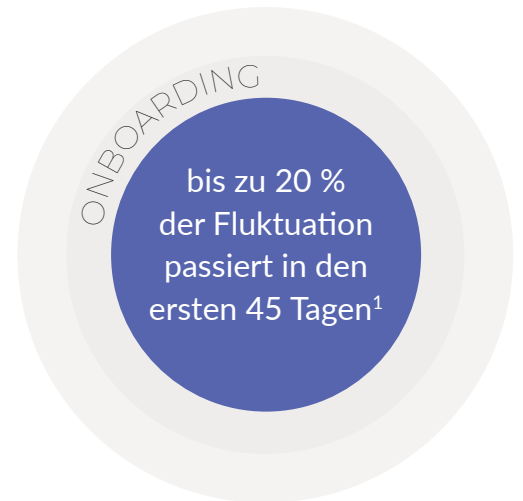
Diese TOP-Arbeitgeber arbeiten mit Business Beat



#1 ONBOARDING

Schlechte Einarbeitung = Schnelle Kündigung

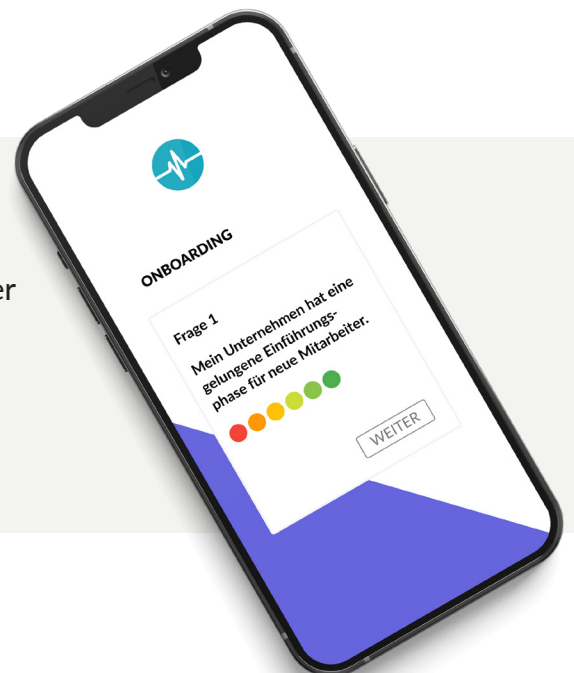
Eine gelungene Onboarding-Phase für neue MitarbeiterInnen sollte ein absolutes Must-Have in jedem Unternehmen sein. Doch die Realität sieht leider ganz anders aus: Nur 12% der MitarbeiterInnen sind der Meinung, dass ihr Unternehmen in der Einarbeitungsphase gute Arbeit leistet. Und ein Großteil der Unternehmen sieht den wichtigen Onboarding-Prozess bereits nach sieben Tagen als beendet an. In so kurzer Zeit kann ein neues Teammitglied weder fachlich eingearbeitet, noch vollständig ins Team integriert werden - ganz zu schweigen vom Verständnis der neuen Unternehmenswerte und der Kultur.



Im darauffolgenden Best-Practice Beispiel möchten wir deshalb zeigen, wie man mithilfe einer Onboarding-Prozess die Fluktuation während dieser Phase senken kann.

Onboarding-Befragungen

Mit gezielten, anonymen Befragungen während der Einarbeitungszeit, kannst du das Feedback neuer MitarbeiterInnen nutzen, um deinen Onboarding-Prozess zu optimieren.



¹ Michelle Smith, Vice president of Marketing for O.C. Tanner

#2 BEST-PRACTICE BEISPIEL

ONBOARDING

AUSGANGSSITUATION

Ein Kunde stand vor der Herausforderung, fast 40 % seiner neuen MitarbeiterInnen in den ersten sechs Monaten zu verlieren. Dies führte nicht nur zu einem erhöhten Recruiting-Druck, sondern auch zu Unruhe innerhalb der Teams. Das Unternehmen wollte herausfinden, warum die Fluktuation vor allem in der Phase des Onboardings so hoch war und entschied sich dazu, Puls-Befragungen als Werkzeug dafür einzusetzen.

UMSETZUNG

Die Puls-Befragungen wurden strategisch in den Onboarding-Prozess integriert, mit Befragungen nach einer Woche, vier Wochen und drei Monaten. Dabei standen Themen wie das Stimmungsbarometer, der Abgleich von Erwartungen mit der erlebten, betrieblichen Realität sowie die Begleitung im Onboarding-Prozess im Fokus. Die Entwicklung der Erwartungserfüllung über den gesamten Onboarding-Prozess wurde ebenfalls detailliert analysiert.

RESULTATE

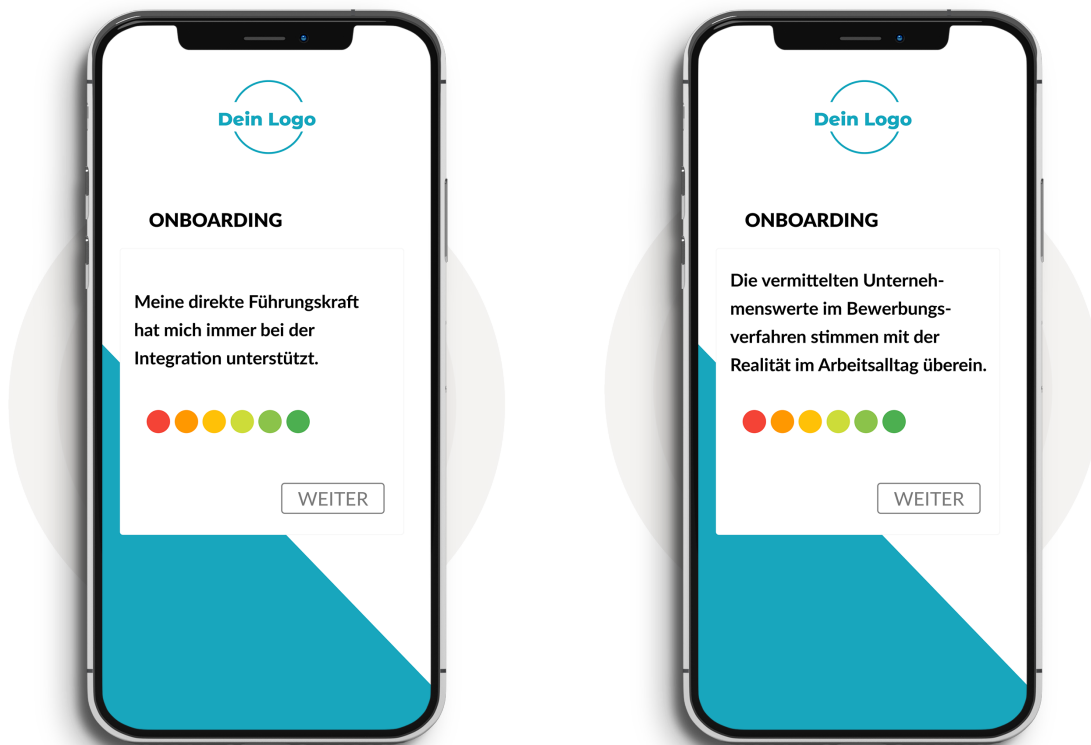
Die Puls-Befragungen offenbarten, dass der im Recruiting vermittelte Arbeitsalltag nicht immer mit der Realität des Onboarding-Prozesses und der Unternehmenskultur übereinstimmten. Darauf basierend wurden Maßnahmen abgeleitet, um die neuen Mitarbeitenden so gut wie möglich bei ihrem Start ins Unternehmen zu begleiten.

Gleichzeitig wurde die Betreuung über die ganze Onboarding-Phase intensiviert, unter anderem durch ein Mentorenprogramm. Nach den dreimonatigen Onboarding-Befragungen gehen die Mitarbeitenden in die regulären Puls-Befragungszyklen über, um so weiterhin die Mitarbeiterzufriedenheit tracken zu können.



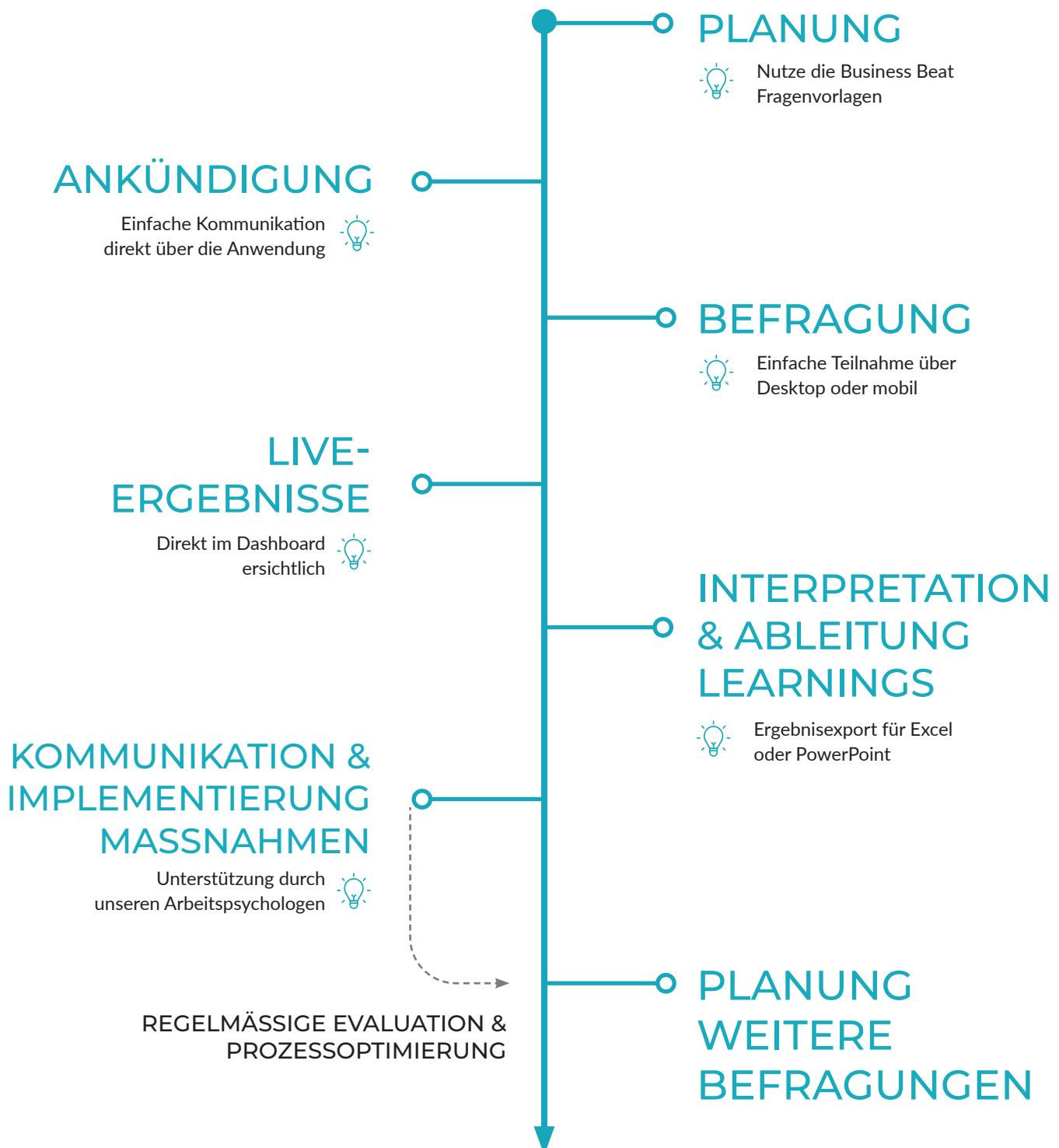
DIE MASSNAHMEN

- ✓ Einführung Mentorenprogramm
- ✓ Verbesserung der internen Kommunikation
- ✓ Optimierter Bewerbungsprozess
- ✓ Fortlaufende Befragung
- ✓ Adaptierung der im Recruitingprozess vermittelten Werte



Beispielbefragung zum Thema Onboarding

#3 SCHRITT-FÜR-SCHRITT- ANLEITUNG PULS-BEFRAUUNG



#4 ONBOARDING CHECKLISTE

Eine strukturierte und datenbasierte Onboarding-Phase ist essenziell, um Stolpersteine und Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und die neuen Mitarbeitenden optimal in das Team zu integrieren. Zudem vermitteln regelmäßige Puls-Befragungen in dieser wichtigen Anfangsphase Partizipation und Wertschätzung. Diese Faktoren legen einen wichtigen Grundstein für eine erfolgreiche Mitarbeiterbindung.



AUFGABE

ZEIT BIS

Vor dem ersten Tag

- Einrichtung des Arbeitsplatzes
- Begrüßungs-E-Mail mit Informationen zum ersten Tag
- Onboarding-Materialien und Zugangsdaten bereitstellen

Erster Tag

- Begrüßung und Rundgang
- Einführung in die Unternehmenskultur und -werte
- Vorstellung des Onboarding-Plans

Erste Woche

- Tägliches kurzes Feedbackgespräch
- Einführung in die Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- Kennenlernen des Teams und der Abteilungen
- Erste Puls-Befragung betreffend erster Erfahrungen

AUFGABE

ZEIT BIS

Erstes Monat

- Überprüfung des Fortschritts und Klärung von Fragen
- Identifizierung von Optimierungspotenzialen mithilfe von Puls-Befragungen



Erstes Quartal

- Detaillierte Überprüfung der Zielerreichung
- Abgleich Employer Branding vs. Employee Experience durch zielgerichtete Puls-Befragung



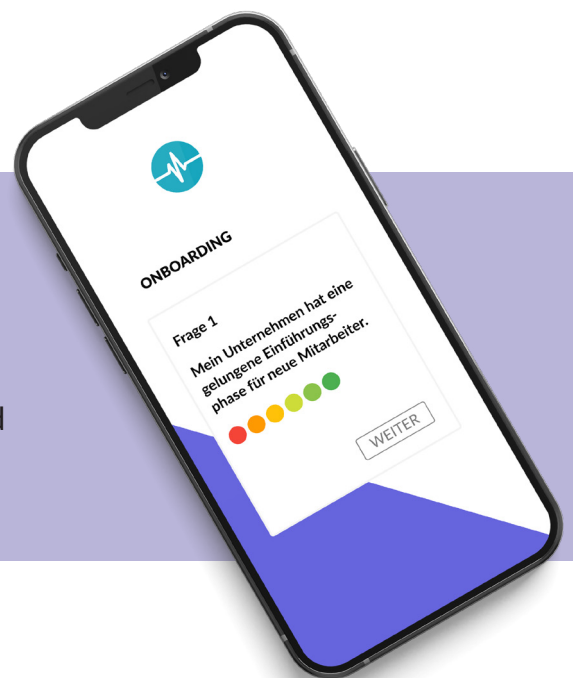
Kontinuierliches Stimmungsbarometer

- Regelmäßige Puls-Befragungen zur Zufriedenheit
- Feedback zu Onboarding-Erfahrungen sammeln
- Anpassungen basierend auf dem Feedback vornehmen



BUSINESS BEAT

Mit Business Beat stellst du deinen neuen MitarbeiterInnen zielgerichtete Fragen, um in der entscheidenden Anfangsphase unerfüllte Erwartungen aufzudecken und frühzeitig Lösungen zu implementieren.



BIST DU BEREIT DURCHZUSTARTEN?

Wähle ein Datum aus

Mo	Di	Mi	Do	Fr	Sa	So
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29			



**Buch dir online einen
kostenlosen Termin für einen
unverbindlichen Austausch.**

Telefon: +43 512 387 064

oder +49 69 808 837 25

E-Mail: info@business-beat.com

business-beat.com/termin/

