

BUSINESS WHITEPAPER

PRE-/ONBOARDING

**STRATEGIEN IN EINER ÄRA
DER FRÜHFLUKTUATION**

NEUE WEGE FÜR EFFEKTIVE MITARBEITERBINDUNG



ZAHL DER STUNDE

Schockierend, aber wahr: Jeder 6. Arbeitnehmer in Deutschland hat bereits innerlich gekündigt (Quelle: Gallup). Jährlich rechnet der Gallup's Engagement Index mit der Personalarbeit deutscher Unternehmen ab.

Dabei stellt man sich natürlich die Frage: Warum kündigen Mitarbeiter in so großer Zahl? Denn jede Kündigung lässt die Fluktuationsrate steigen und das wiederum kostet richtig viel Geld.

EFFEKTIVE MITARBEITERBINDUNG

In der heutigen schnelllebigen Arbeitswelt wird das Phänomen des "Ghostings" - das plötzliche Verschwinden von Bewerbern oder neuen Mitarbeitern ohne Vorwarnung - und die zunehmende Frühfluktuation zu einer wachsenden Herausforderung für Unternehmen. In bestimmten Berufsgruppen wird das zu einem immer größer werdenden Problem. Denn vor allem große Unternehmen mit einer guten Employer-Brand leiden hier an einem spannenden Effekt (z.B. bei Azubis & Lehrlingen). "Den Job bei dem großen Unternehmen hab ich in der Tasche. Na gut, der Arbeitsantritt ist erst in ein paar Monaten - Zeit genug um jetzt die wirklich coolen Jobs klar zu machen", ist oft eine gefühlte Mentalität, die wir von den Verantwortlichen hören. In diesem Beitrag zeigen wir, wie effektives Pre- und Onboarding dabei helfen kann, diese Trends zu bekämpfen und eine stärkere Bindung zwischen dem Unternehmen und seinen Mitarbeiter zu schaffen.

ALARMSTUFE ROT

Verlässt ein neuer Mitarbeiter das Unternehmen sehr schnell wieder, kann es dafür unterschiedliche Gründe geben. Für die Frühfluktuation als Sonderfall der Fluktuation gibt es darüber hinaus weitere Ursachen, die direkt mit dem Einstellungsprozess und der Integration ins neue Unternehmen - also mit dem Onboardingprozess - zusammenhängen. Die häufigsten Ursachen für Frühfluktuation sind, dass die Erwartungen des Mitarbeiters an das neue Unternehmen nicht erfüllt werden, dass Unter- oder Überforderung herrschen oder dass die Integration ins Team nicht funktioniert hat. Die Gründe für eine frühe Beendigung des neuen Arbeitsverhältnisses sind somit häufig nicht fachlich, sondern zwischenmenschlich begründet, da sie beispielsweise auf fehlender Rückkopplung und Missverständnissen beruhen. Eine Möglichkeit, die Frühfluktuation zu beeinflussen, stellt die gezielte Durchführung von Onboarding-Maßnahmen dar, um dem neuen Mitarbeiter den Eintritt ins Unternehmen zu erleichtern.

MIT DER "RECRUTATION-TREPPE" ZUM ERFOLG

Man verknüpfe Recruiting und Education und erhalte RECRUTATION. In Zeiten wie diesen ist es entscheidend, neue Mitarbeiter effektiv zu integrieren. Die Recrutation-Treppe bietet ein strukturiertes Modell, um diesen Prozess zu optimieren und neue Talente nicht nur zu gewinnen, sondern sie auch langfristig an das Unternehmen zu binden., entwickeln und fördern. Mit diesem Weg kann man der Fluktuation entgegenwirken und die Mitarbeiterbindung enorm erhöhen. Denn um Bewerber anzuziehen und nachhaltig an das Unternehmen zu binden ist eine systematische Kommunikation im Recrutation-Prozess notwendig. Kurz gesagt: Recrutation schafft digitale Kennenlern-Inhalte und Plattformen, die hochinteraktiv auf die aktuellen Herausforderungen eingehen.



DIE STUFEN IM DETAIL ERKLÄRT

Auf jeder Stufe der Recruitment-Treppe gibt es für Unternehmen die ein oder anderen Stolpersteine zu bewältigen. Im Folgenden werfen wir einen Blick darauf, worauf konkret auf den einzelnen Stufen zu achten ist.

01 ORIENTIERUNG

Beginnen wir gleich einmal mit den kulturellen und sprachlichen Barrieren: Für global tätige Unternehmen ist es oft eine komplexe Aufgabe, dafür zu sorgen, dass die Onboarding-Inhalte kultursensibel und in mehreren Sprachen verfügbar sind. Auch die Konsistenz und Aktualität der Onboarding-Inhalte über verschiedene Abteilungen hinweg zu gewährleisten und sie regelmäßig zu aktualisieren, um auch aktuelle Praktiken zu berücksichtigen, kann eine Herausforderung sein.

02 RECRUITING

Wenn neue Talente mit zu vielen Informationen auf einmal bombardiert werden, kann das überwältigend und kontraproduktiv sein. Ebenso können möglicherweise Schwierigkeiten mit der Navigation auf der eLearning-Plattform, dem Zugriff auf die Materialien oder mit technischen Problemen auftreten, was den Lernprozess behindern kann.

03 PREBOARDING

Schwierigkeiten bei der Integration der eLearning-Plattform in bestehende HR-Systeme oder Datenbanken können zu administrativen Herausforderungen und Datendiskrepanzen führen. Wenn es an interaktiven Elementen fehlt in Onboarding-Inhalten, kann das vor allem zu Desinteresse und einer passiven Lernerfahrung führen.



04 ONBOARDING

Es kann eine Herausforderung sein, das Engagement und die Motivation der Lernenden während des gesamten Onboarding-Prozesses aufrechtzuerhalten, insbesondere in einer entfernten oder virtuellen Umgebung. So kann es in solchen Umgebungen oft schwierig sein, die soziale Integration zu fördern und ein Gemeinschaftsgefühl unter den neue Mitarbeitern aufzubauen.

05 DEVELOPMENT

One-size-fits-all-Ansätze können nicht auf die spezifischen Bedürfnisse und Hintergründe der einzelnen Lernenden eingehen, was zu einem weniger effektiven Onboarding-Erlebnis führt. Auch Schwierigkeiten bei der Verfolgung des Fortschritts und der Bewertung der Effektivität des Onboarding-Prozesses können zu Lücken im Lern- und Entwicklungsprozess führen. Die Sicherstellung, dass eLearning-Inhalte für alle Mitarbeiter zugänglich sind, auch für Menschen mit Behinderungen/Einschränkungen, ist ein wichtiger, aber oft übersehener Aspekt.

06 CAREER PLANNING

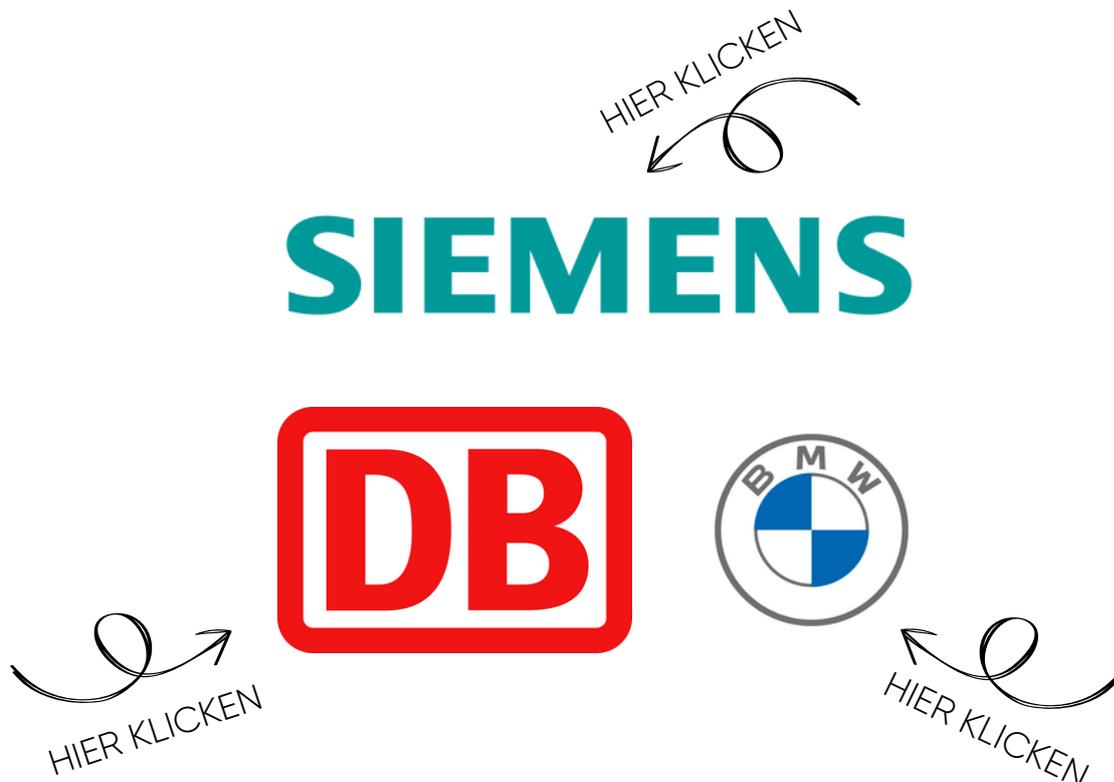
Für die Mitarbeiter kann es schwierig sein, neben ihren anderen Aufgaben Zeit für eLearning zu finden, vor allem, wenn der Onboarding-Inhalt langwierig oder dicht ist. Auch das Fehlen eines klaren Mechanismus für Feedback und wechselseitige Kommunikation kann es den Lernenden erschweren, Bedenken zu äußern oder Fragen zu stellen.

Über alle Stufen hinweg ist auch die Sicherstellung, dass das gesamte Onboarding-Material mit den einschlägigen Gesetzen und Branchenvorschriften übereinstimmt oft eine komplexe und kontinuierliche Aufgabe.



GELUNGENE BEISPIELE FÜR ONBOARDING & WEITERENTWICKLUNG

Digitaler Content der auf die individuellen Bedürfnisse eingeht kann bei einer Reihe an zwischenmenschlichen Herausforderungen und Soft Skills extrem helfen potentielle und neue Mitarbeiter wirklich gut in das Team zu integrieren. Wir zeigen dir drei Best Practices: Dank Siemens Österreich, Deutsche Bahn und BMW konnten wir unter Beweis stellen wie effektiv die Herangehensweise mittels der Recruitment Treppe sein kann. Auch weitere preisgekrönte Beispiele (PORSCHÉ AG, etc.) zeigen, dass man sich diesen Herausforderungen stellen kann.



Du möchtest Einblicke in diese 3 Projekte erhalten? Dann klick ganz einfach auf das jeweilige Logo und du gelangst auf die gewünschte Projektseite.

Solltest du dir exklusivere Einblicke wünschen, dann vereinbare dir einen unverbindlichen Online-Termin mit unsere Fachexperten und gerne wird hier auch über deinen Use Case gesprochen.



UNVERBINDLICHEN TERMIN VEREINBAREN
EINFACH HIER KLICKEN & ONLINE TERMIN VEREINBAREN



RUF UNS AN
+43 (1) 78 66 318



SCHREIB UNS
office@create.at