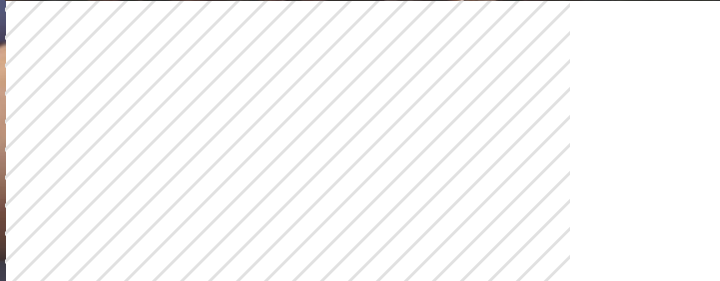




2. ONBOARDING UMFRAGE 2018

—
Umfrage zeigt anhaltenden
Handlungsbedarf



INHALT

Seite 3

1 Was ist Onboarding?

Seite 3

2 Onboarding-Umfrage 2018

Seite 4

3 Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick



MANAGEMENT SUMMARY

Handlungsbedarf beim Onboarding

Unsere 2. Onboarding-Umfrage 2018 zeigt: Das Thema brennt den HR-Verantwortlichen unter den Nägeln. Wie schon in der Umfrage 2017 ist die Fluktuation vor dem 1. Arbeitstag immer noch beachtlich. Ein Großteil der HR-Fachleute sieht gerade bei der Anfangsfluktuation große Verbesserungspotenziale. Zwar glauben fast alle, dass Onboarding die fachliche und soziale Integration verbessert und auch beim Recruiting und Employer Branding sehr nützlich ist. Dennoch fehlt es in der Praxis an den dafür nötigen Mitteln. Aber auch einfach umzusetzende Maßnahmen nutzen viele Unternehmen nicht, von digitaler Prozessunterstützung ganz zu schweigen. Unsere Umfrage zeigt: Hier gibt es eindeutig Handlungsbedarf!

1. WAS IST ONBOARDING?

Onboarding bedeutet das „An-Bord-Nehmen“ neuer Mitarbeiter und meint damit sowohl die allgemeine Einführung eines neuen Mitarbeiters, aber auch die fachliche Einarbeitung und vor allem die so wichtige soziale Integration. Onboarding beginnt optimalerweise direkt nach dem Vertragsabschluss. Je besser die Einführung, Einarbeitung und Integration vorbereitet wird und je früher die ersten Kontakte stattfinden, desto schneller wird sich der Mitarbeiter in seinem Arbeitsumfeld wohlfühlen und dann auch die erhofften Leistungen erbringen.

Personal unterschätzen oftmals, wie wichtig der erste Eindruck ist, den ein neuer Mitarbeiter von der ersten Aufnahme, dem reibungslosen administrativem Ablauf und der Unternehmens- und Willkommenskultur bekommt. Von einem gelungenen Start hängt es aber oft ab, wie engagiert und motiviert sich ein neuer Mitarbeiter in den nächsten Wochen und Monaten einarbeiten und ins Team integrieren wird. Nur so kann er damit auch zu einer höheren Wertschöpfung beitragen und den Unternehmenserfolg steigern. Und gerade in Zeiten des Fachkräftemangels sollte Unternehmen schon aus ökonomischen Gründen daran gelegen sein, dass sie mühsam rekrutierte Mitarbeiter nicht gleich wieder verlieren. Denn jede Personalsuche kostet Zeit und vor allem Geld. Daher sollten Unternehmen den gesamten Einarbeitungsprozess – also ihr Onboarding – genau überprüfen und ggf. optimieren.

2. ONBOARDING-UMFRAGE 2018

Das Ziel der Umfrage 2018

Die Haufe Group wollte in dieser 2. Onboarding-Umfrage 2018 herausfinden,

- ✓ ob und wie Unternehmen Onboarding umsetzen,
- ✓ welche Onboarding-Maßnahmen sie nutzen,
- ✓ und wo es erste Erfolge oder noch Schwachstellen gibt.

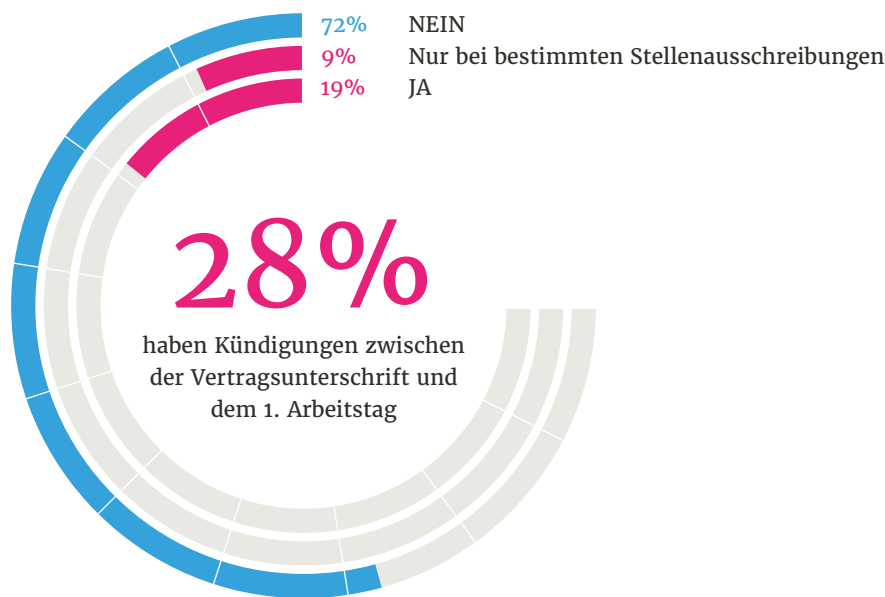
Die Rahmendaten der Studie 2018

Unsere Fragen haben 354 HR-Verantwortliche zwischen Juli und September 2018 beantwortet. 49% der Teilnehmer zählen zum klassischen Mittelstand (51 – 500 Mitarbeiter) und 32% arbeiten in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern. Lediglich 19% kommen aus kleineren Unternehmen bis 50 Mitarbeiter.

3. DIE WICHTIGSTEN ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK

Fluktuation vor dem 1. Arbeitstag

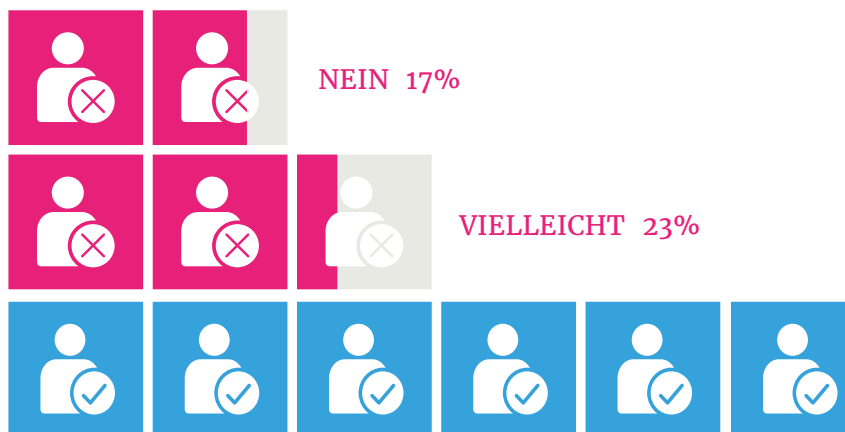
Ist die Personalsuche mit der Vertragsunterschrift erfolgreich abgeschlossen, dauert es meist noch mehrere Wochen oder gar Monate, bis der neue Mitarbeiter seine Stelle auch wirklich antritt. Hier lauert aber schon die erste Falle:



Wie schon in der Umfrage 2017 zeigt sich auch 2018, dass bei mehr als einem Viertel (28%) der befragten Unternehmen neu eingestellte Mitarbeiter schon vor dem ersten Arbeitstag wieder abspringen und das gerade eingegangene Arbeitsverhältnis kündigen. Es genügt also nicht, den neuen Bewerber mit Blumen am Empfang zu erwarten – denn da erscheint er schon gar nicht mehr.

Anfangsfluktuation lässt sich durch Onboarding verringern

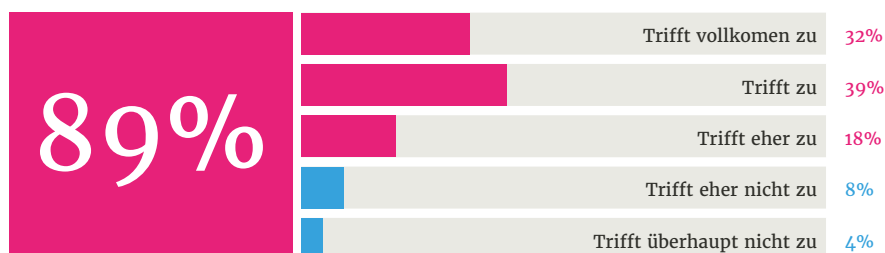
Gerade bei der sog. Anfangsfluktuation, d.h. der Kündigungen innerhalb des ersten Jahres, sehen die meisten HR-Verantwortlichen Handlungsbedarf. 60% der Befragten glauben, dass die Fluktuation im ersten Jahr durch Onboarding-Maßnahmen verringert werden kann.



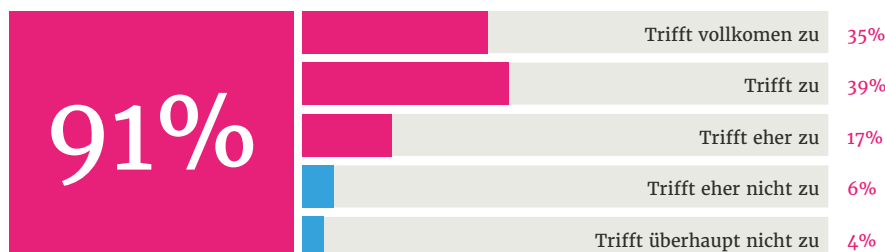
60% glauben, dass die Anfangsfluktuation mit besserem Onboarding verringert werden könnte

Nützliches Onboarding

Wie auch 2017 sehen im Jahr 2018 die meisten Unternehmen den Nutzen des Onboardings: Fast alle Umfrageteilnehmer glauben, dass durch ihre Maßnahmen die fachliche (89%) und soziale Integration (91%) eines neuen Mitarbeiters verbessert und beschleunigt werden kann.



glauben, dass durch ihre Onboarding-Maßnahmen die fachliche Integration verbessert/beschleunigt werden konnte (trifft vollkommen zu/trifft zu/trifft eher zu)



glauben, dass durch ihre Onboarding-Maßnahmen die soziale Integration verbessert/beschleunigt werden konnte (trifft vollkommen zu/trifft zu/trifft eher zu)

Durch Onboarding-Maßnahmen sehen die HR-Verantwortlichen auch sehr positive Effekte für ein besseres Recruiting neuer Mitarbeiter (71%) und ein stärkeres Employer Branding (77%).

Durch Onboarding-Maßnahmen konnte bei...



Trotzdem weiterhin kaum Budget für Onboarding

Verwunderlich ist, dass 2018 noch weniger Unternehmen als 2017 (86%) ein eigenes Budget für Onboarding-Maßnahmen haben. Stolze 90% erledigen die Aufgaben auch weiterhin ohne dafür ein Budget zur Verfügung zu stellen. Es bleibt die Frage, wie die Unternehmen ihren Zeit- und Kostenaufwand dafür verbuchen.

90%

haben kein Budget für ihren Onboarding-Prozess



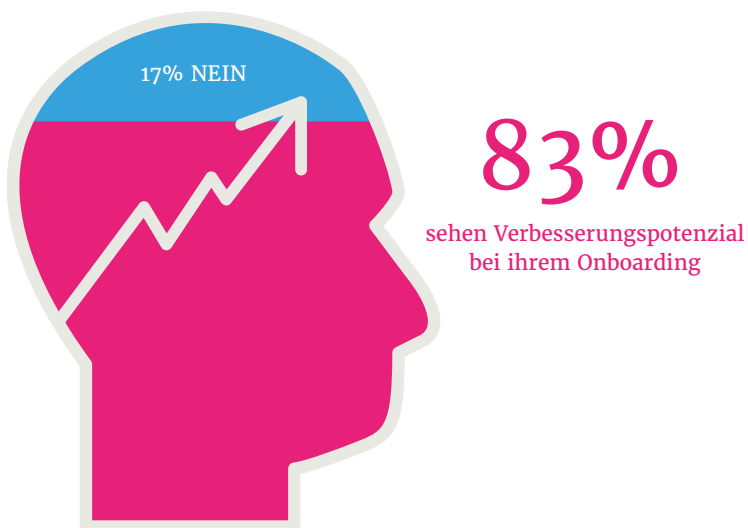
Onboarding bisher fast nur analog

Interessanterweise schrumpfte in der Umfrage 2018 auch die Zahl der Unternehmen, die eine Software zur Unterstützung ihres Onboarding-Prozesses einsetzen. 2017 nutzten immerhin 12% dafür eine Software, in der Umfrage 2018 gaben nur 6% an, dass sie eine Onboarding-Software einsetzen. Ganze 94% erledigen die ganze Arbeit also analog und ohne weitere Prozessunterstützung.



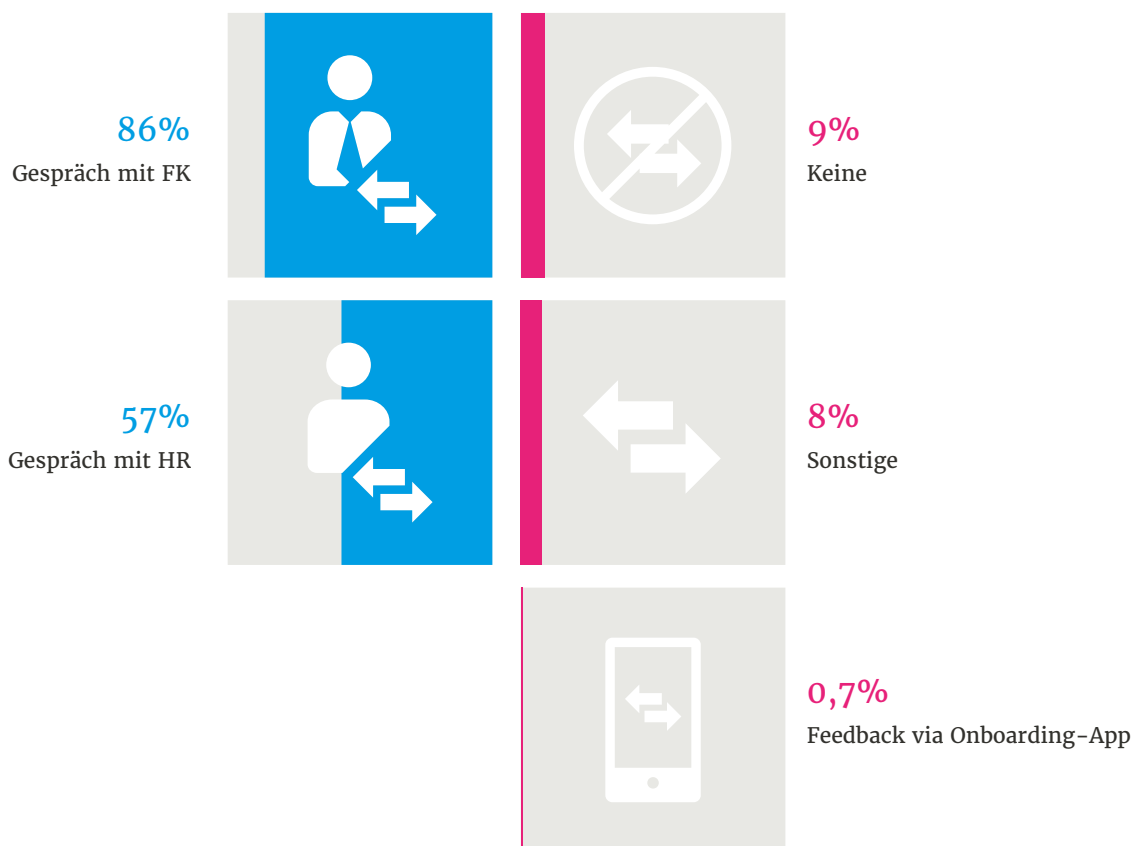
Hohes Verbesserungspotenzial

Wie auch 2017 sehen daher immer noch 83% der befragten HR-Verantwortlichen noch ein hohes Verbesserungspotenzial bei ihrem derzeitigen Onboarding-Prozess. Nur 17% glauben, dass sie alles richtig machen.

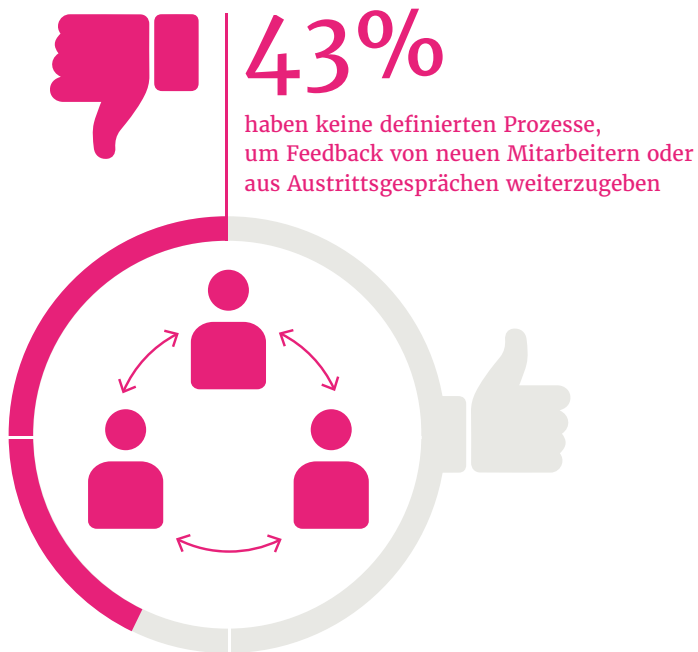


Zwar bieten viele Unternehmen den neuen Mitarbeitern bisher schon Feedback-Möglichkeiten, z.B. im Gespräch mit der Führungskraft (86%) oder mit HR (57%). Auf digitalem Weg wird allerdings bislang kaum Feedback eingeholt (0,7%).

Welche Feedback-Möglichkeiten bieten Sie dem neuen Mitarbeiter während der Onboarding-Phase?

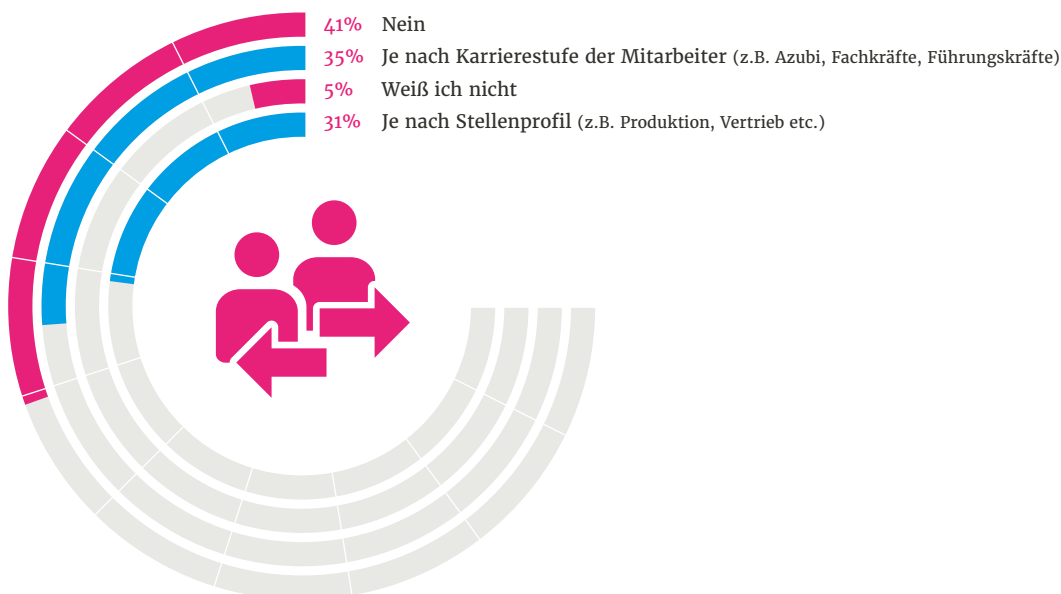


Und bei 43% gibt es keine definierten Prozesse, um Feedback von neuen Mitarbeitern oder aus Austrittsgesprächen weiterzugeben, um die eigenen Onboarding-Prozesse zu optimieren. Auch hier könnten klar definierte Feedback-Prozesse helfen, das eigene Onboarding zu verbessern.



Bislang nutzen nur wenige der Befragten unterschiedliche Onboarding-Prozesse und -Aktivitäten, z.B. nach Karrierestufe (35%) oder nach Stellenprofil (31%). Auch hier gibt es Potenzial: Je differenzierter die Onboarding-Prozesse in der Praxis gestaltet werden, desto erfolgreicher sind sie in der Regel auch.

Haben Sie unterschiedliche Onboarding-Prozesse und Onboarding-Aktivitäten?

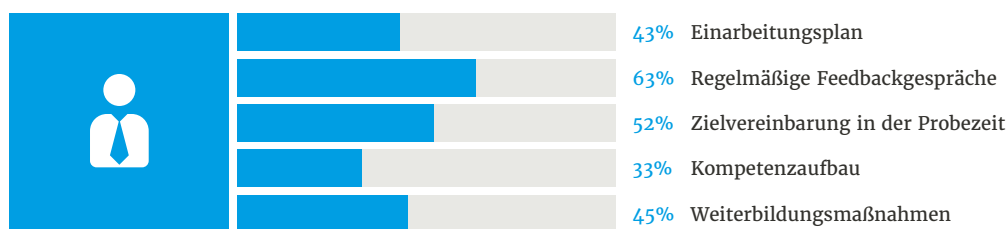


HR: Mehr Kontakte und Unterstützung als 2017

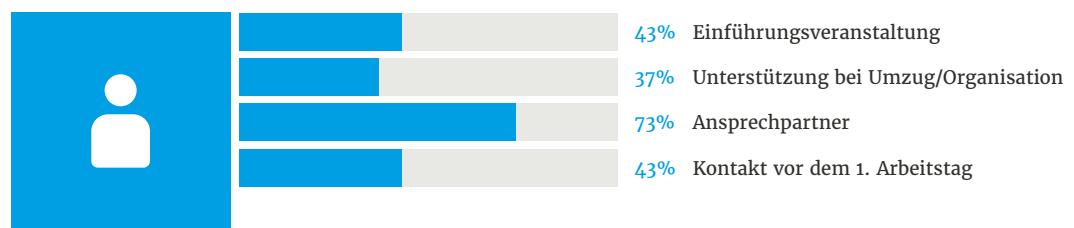
Bei der Umfrage 2017 nutzten die befragten HR-Verantwortlichen eher klassische Maßnahmen für das Onboarding, wie z.B. Einführungsveranstaltungen, Mitarbeiter-Events und Weiterbildungsmaßnahmen. Bei der aktuellen Umfrage 2018 setzt HR zunehmend auch auf persönliche Ansprechpartner (73%), regelmäßige Kontakte vor dem 1. Arbeitstag (43%) und Unterstützung bei Umzug und Organisation (37%).

Die Führungskräfte bleiben auch 2018 eher bei den bewährten fachlichen Einarbeitungsmaßnahmen wie Einarbeitungsplan (43%), Feedbackgesprächen (63%) und Zielvereinbarungen (52%).

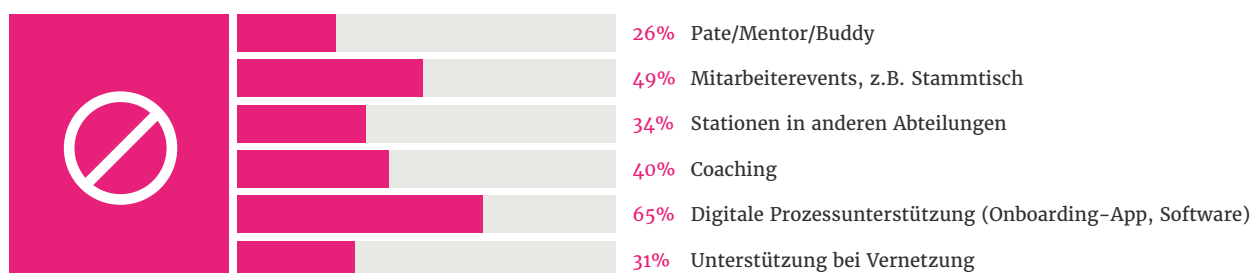
Onboarding-Maßnahmen, die durch Führungskraft erfolgen



Onboarding-Maßnahmen, die durch HR erfolgen



Wenig genutzte Onboarding-Maßnahmen



Leider legen sowohl Führungskräfte als auch HR-Mitarbeiter noch immer zu wenig Aufmerksamkeit auf die soziale Integration. Bei 26% bekommt der neue Mitarbeiter keinen Paten als sozialen „Kümmerer“ an die Seite gestellt und Mitarbeitererevents wie z.B. Stammtische sind bei 49% unbekannt. 31% der Umfrageteilnehmer unterstützen die Vernetzung der neuen Mitarbeiter nicht aktiv, setzen nicht auf Coaching (40%) und gewähren auch keine Einblicke in andere Abteilungen (34%). Noch düsterer sieht es bei der digitalen Prozessunterstützung durch Onboarding-Apps oder Software aus: 65% nutzen diese digitalen Möglichkeiten in der heutigen vernetzten Zeit überhaupt nicht.

Fazit der Umfrage 2018

Wie schon bei der ersten Onboarding-Umfrage im Jahr 2017 gibt es auch im Jahr 2018 noch viel ungenutztes Potenzial und konkreten Handlungsbedarf. Das Thema brennt den HR-Verantwortlichen unter den Nägeln, denn weiterhin springen fast 30% der mühevoll rekrutierten neuen Mitarbeiter schon vor dem 1. Arbeitstag wieder ab. Über 80% der HR-Fachleute sehen daher Verbesserungspotenziale. Zwar glauben knapp 90%, dass Onboarding hilfreich und wichtig ist und auch sehr positive Effekte für ihr Recruiting (71%) und Employer Branding hat (77%), dennoch haben 90% kein Budget dafür oder setzen auf Software-Unterstützung (94%). Aber auch einfache Maßnahmen wie z.B. ein Pate (26%), Mitarbeiterstammtische (49%) oder Hilfe beim Umzug (37%) nutzen viele Unternehmen nicht. Wie schon in der Umfrage 2017 werden überhaupt nur wenige, eher „klassische“ Onboarding-Maßnahmen eingesetzt. Der Onboarding-Prozess kann in fast allen Unternehmen ausgebaut und professionalisiert – und damit deutlich verbessert werden. Unsere Umfrage zeigt: Hier gibt es eindeutig Handlungsbedarf!

HAUFE MY ONBOARDING

Wir sind davon überzeugt, dass es die Menschen sind, die nachhaltigen Erfolg und Wettbewerbsfähigkeit ermöglichen. Wir helfen Ihnen deshalb dabei, Ihre neuen Talente schneller einzuarbeiten und langfristig zu binden. Denn: je besser die Einarbeitung verläuft, desto zufriedener und engagierter sind Ihre neuen Mitarbeiter. Sie sind dadurch schneller produktiv und tragen somit schon frühzeitig zu Ihrem Unternehmenserfolg bei.

Mithilfe unserer Onboarding-Software begeistern Sie Ihre neuen Talente. Sie sorgen für maßgeschneiderte Informationen und ein individuell auf den Mitarbeiter zugeschnittenes Onboarding-Programm. Haufe myOnboarding ist der perfekte Start in Ihr Unternehmen: individuell, persönlich und auf Ihre Bedürfnisse abgestimmt.

JETZT INFORMIEREN



www.myonboarding.de