

docebo®

Mitarbeiter- Onboarding:

Wie Sie die Leistung und das Engagement
Ihres wichtigsten Assets verbessern





Einführung

Das Onboarding ist keine banale Aufgabe wie das Abwaschen: Es ist eine außergewöhnliche Gelegenheit wie das Aufräumen Ihres Kleiderschranks. Anstatt wertvollen Platz für Sneaker zu schaffen, können Sie beim Onboarding einen erstaunlichen ersten Eindruck hinterlassen, der lange anhält.

Hervorragendes Onboarding kann die **Bindung neuer Mitarbeiter um 50 %** und die **Produktivität um 62 % steigern**.

Ist es die Mühe wert? Mit einem Wort: ja. Hervorragendes Onboarding kann die [Bindung neuer Mitarbeiter um 50 % und die Produktivität um 62 % steigern](#). Onboarding macht Menschen zufriedener, engagierter, loyaler und produktiver.

In diesem E-Book erfahren Sie, wie Sie ein strukturiertes Onboarding-Programm erstellen, das Sie von der Masse abhebt. Wir helfen Ihnen, die Schlüsselkomponenten des Onboardings zu identifizieren und zeigen Ihnen, wie Sie sie in Ihre Unternehmenskultur integrieren, um einen starken, nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen.

Aber Onboarding geschieht nicht isoliert (das wäre traurig). Es ist auch Teil der größeren Weiterbildungs- und Entwicklungserfahrung der Mitarbeiter. Daher werden wir auch untersuchen, wie Sie eine Kultur des kontinuierlichen Lernens schaffen – und die damit verbundenen Vorteile nutzen können.

Das Onboarding-Potential

Hervorragendes Onboarding ist nicht einfach, aber Daten über seine Auswirkungen deuten darauf hin, dass das Ergebnis die Mühe wert ist. Nehmen Sie die Mitarbeiterbindung als Beispiel: Gutes Onboarding bedeutet, dass ein neuer Mitarbeiter eine [Chance von fast 70 % hat, mehr als drei Jahre im Unternehmen zu bleiben](#).

Für einen Vertriebsmitarbeiter bedeutet dies eine fast [50-prozentige Verbesserung](#) gegenüber der durchschnittlichen Betriebszugehörigkeit von 1,8 Jahren. Mit Blick auf die Rentabilität kann ein gutes Onboarding [die Zeit bis zum Erreichen der Arbeitsproduktivität um bis zu 70 % verkürzen](#). Für viele Rollen bedeutet dies direkt einen höheren Umsatz (stellen Sie sich vor, Sie würden von jedem neuen Mitglied Ihres Vertriebsteams ein ganzes zusätzliches Viertel an Vertriebsaktivitäten erhalten).



Unternehmen investieren ein Vermögen, um die besten Talente zu gewinnen – **und verschwenden diese Investition dann, indem sie den Onboarding-Test nicht bestehen.**

Mitarbeiter, die ein hocheffektives Onboarding erhalten, bleiben nicht nur länger und produzieren mehr: Sie sind auch zufriedener. Sie fühlen sich mit [18-mal höherer Wahrscheinlichkeit](#) ihrem Unternehmen verpflichtet und 89 % von ihnen fühlen sich stark in ihre Unternehmenskultur integriert, was die Arbeitsmoral und Zusammenarbeit steigert.

Dies sind erhebliche Vorteile, die einen großen Einfluss auf das Endergebnis eines Unternehmens haben können. Durch Investitionen in das Onboarding können Unternehmen die mit Fluktuation und Produktivitätsverlusten verbundenen Kosten senken und gleichzeitig eine engagiertere und einsatzfreudige Belegschaft schaffen.

Dies sind erstaunliche Ergebnisse. Und das Beste? **Sie sind erreichbar.** Für großartiges Onboarding braucht es keine mysteriösen Kenntnisse und keine geheime Formel, die nur Google und Costco kennen. Hier das Wesentliche dazu:

- Sorgen Sie dafür, dass sich neue Mitarbeiter willkommen, informiert und unterstützt fühlen.
- Stellen Sie sicher, dass sie wissen, was von ihnen erwartet wird, und über die Tools und Ressourcen verfügen, um dies zu erreichen.
- Helfen Sie ihnen, sich zu integrieren und Teil eines Teams zu werden.
- Stellen Sie sicher, dass Ihre Manager geschult und befähigt sind, Ihren Onboarding-Plan ordnungsgemäß umzusetzen.

Das war's schon. Einfach! Aber „einfach“ ist natürlich nicht gleich „einfach“. Vielleicht sind deshalb [laut Gallup](#) nur 12 % der Mitarbeiter der Meinung, dass ihr Unternehmen beim Onboarding gute Arbeit leistet. Zwölf Prozent!

Nur **12 % der Mitarbeiter** geben an, dass ihre Organisation beim Onboarding hervorragende Arbeit leistet.



Weniger als ein Drittel **fühlt sich** nach Abschluss des Onboardings bereit in ihrer Rolle hervorragende Leistung zu erbringen.

Ebenso fühlt sich weniger als ein Drittel der Neueinstellungen nach Abschluss des Onboardings vollständig darauf vorbereitet, in ihrer Rolle hervorragende Leistungen zu erbringen.

Das ist die Situation, in der wir uns befinden: Unternehmen investieren ein Vermögen, um die besten Talente zu gewinnen – und dann verschwenden sie diese Investition, indem sie den Onboarding-Test nicht bestehen.

Die meisten Unternehmen erreichen keine Onboarding-Exzellenz, was eine Chance darstellt: Für die Unternehmen, die dies tun, kann ein gutes Onboarding ein echtes Unterscheidungsmerkmal sein. Lassen Sie uns herausfinden, wie Sie zu ihnen gehören können.



Wie man ein Onboarding-Marktführer wird: Strategien und Best Practices

Das durchschnittliche Onboarding-Programm dauert [90 Tage](#), wobei die meisten wichtigen Aktivitäten in den ersten Wochen stattfinden. Das ist zu kurz.

Denken Sie darüber nach: Kennen Sie jemanden, der nach drei Monaten in einem neuen Unternehmen ein etablierter, gut eingestellter Experte war?

Laut einer Studie von Gallup dauert es in der Regel etwa [12 Monate](#), bis Mitarbeiter ihr volles Leistungspotenzial erreichen. Wenn Sie möchten, dass sie schneller produktiver werden, benötigen sie zusätzliches Onboarding.



Hier sind einige bewährte Verfahren, die Sie befolgen sollten:

Erstellen und teilen Sie einen strukturierten Onboarding- und Schulungsplan. Kein Improvisieren. Das bedeutet, einen klaren Plan für die ersten Tage, Wochen und Monate im Job für neue Mitarbeiter festzulegen. Und verstecken Sie diesen Prozess nicht in einem Intranet-Labyrinth – teilen Sie ihn mit neuen Mitarbeitern, um ihnen ein klares Bild davon zu geben, was sie erwartet und was von ihnen erwartet wird. Der Beginn eines neuen Jobs ist bereits eine Zeit der Unsicherheit, daher wird jede Verringerung der Unklarheit geschätzt.

Geben Sie zumindest klare und messbare Ziele für die ersten 30, 60 und 90 Tage neuer Mitarbeiter an. Neu eingestellte Mitarbeiter wollen etwas beitragen, und das gibt ihnen eine einfache Möglichkeit, sich als wertvolle Mitglieder des Teams zu fühlen.

Wenn Ihr Plan Schulung und Weiterbildung vorsieht, denken Sie daran, die Erfahrung neuer Mitarbeiter zu berücksichtigen. Es kann zwar drei Tage verpflichtende Compliance-Schulung stattfinden, aber es ist wahrscheinlich nicht ratsam, alles in die erste Woche des Onboardings zu stecken. Finden Sie stattdessen ein Gleichgewicht zwischen den trockenen Inhalten und dem Aufbau eines Verständnisses für die Rolle, dem Erlernen der Kultur und Werte des Unternehmens, der Einführung in neue Tools – und helfen Sie den neuen Mitarbeitern natürlich dabei, sich in ihr neues Team zu integrieren.



Bitten Sie Ihr Team **Willkommensnachrichten zu senden** oder Sie es mit einer Umfrage zum Kennenlernen. Eine starke Kommunikation und **„Pre-Boarding“-Aktivitäten** tragen zu einem gelungenen Start bei.

Sorgen Sie für gemeinschaftliche Aktivitäten und erleichtern Sie es neuen Mitarbeitern sich mit Ihren Leuten und Ihrer Unternehmenskultur vertraut zu machen.

Fördern Sie positive Beziehungen zwischen neuen Mitarbeitern und ihren Kollegen. Mentoren oder Partner eignen sich gut dafür, und es ist eine bewährte Vorgehensweise für Manager, bei der Einführung neuer Mitarbeiter in das breitere Team eine Vorreiterrolle einzunehmen. Bei wiederkehrenden Veranstaltungen (wie wöchentlichen Stand-ups) sollten Manager den Neueinstellungen in den ersten paar Fällen auch besondere Aufmerksamkeit widmen.

Sammeln Sie Feedback und führen Sie regelmäßige Manager-Check-ins durch.

Wenn Sie neuen Mitarbeitern beibringen, dass sie auf sich alleine angewiesen sind, werden sie nie aufsteigen. Um dies zu vermeiden, sollten sich Manager regelmäßig bei neuen Mitarbeitern melden, damit sie sich gehört fühlen und das bekommen, was sie brauchen. Sie sollten auch Feedback zum Onboarding-Prozess durch Tools wie Umfragen oder offene Gespräche sammeln. Denn egal, wie detailliert Ihr Onboarding-Plan auch sein mag, er kann immer besser werden.

Konzentrieren Sie sich auf die Schulung und Befähigung von Führungskräften. Die Chancen stehen gut, dass es viele großartige Führungskräfte in Ihrem Unternehmen gibt, die nicht besonders gut darin sind, neue Mitarbeiter einzuarbeiten, insbesondere nicht virtuell. Oft erinnert sich ein etablierter Manager einfach nicht daran, wie es ist, neu in einem Team zu sein. Manchmal können neue Mitarbeiter vom Radar eines Managers verschwinden, da sie bestehende Teammitglieder und laufende Arbeiten priorisieren. Aber die Vorteile liegen auf der Hand: Wenn Manager in den Onboarding-Prozess einbezogen werden, bewerten neue Mitarbeiter die Erfahrung mit mehr [als 3-mal so hoher Wahrscheinlichkeit](#) als „hervorragend“.

Ein erfolgreiches Onboarding-Programm (und L&E-Programm im Allgemeinen) hilft Managern, ihren Teams zu helfen. Stellen Sie sicher, dass Manager einen detaillierten Plan haben, dem sie folgen können, sowie eigene Schulungsmöglichkeiten, um ihre eigenen Qualifikationslücken zu schließen. Hervorragendes Onboarding kommt nicht von ungefähr. Selbst wenn Ihr Programm hervorragend ist, müssen Ihre Manager befähigt werden, es umzusetzen.

Planen Sie das „Upboarding“ ein, d. h. das Onboarding bestehender Mitarbeiter, das erforderlich ist, wenn sie Teams oder Rollen wechseln. Dies zu überspringen, kann katastrophal sein: Es gibt nichts Schlimmeres, als einen außergewöhnlichen Leistungsträger an einen neuen Arbeitsplatz zu versetzen, an dem er nicht auf Erfolg programmiert ist. Sie verlieren nicht nur seine überdurchschnittliche Produktivität, Sie riskieren auch, dass einer Ihrer wertvollsten Mitarbeiter abwandert. Und kontinuierliches Lernen dient nicht nur der internen Beförderung. Da [19 % der Fähigkeiten](#) alle drei Jahre veraltet sind, ist eine Lernkultur des „kontinuierlichen Lernens“ wichtiger denn je.

Erheben Sie Daten und verwenden Sie sie, um sich kontinuierlich zu verbessern.

Um die Auswirkungen Ihrer Onboarding- und Schulungsprogramme zu bewerten, können Sie Einarbeitungszeit, Produktwissen, Leistung und Produktivität und vieles mehr messen. Und vernachlässigen Sie menschliches Feedback nicht. Tools wie [Docebo Learning Impact](#) sammeln und analysieren diese qualitativen Daten, damit Sie die Auswirkungen Ihres L&E-Plans messen können – einschließlich einzelner Module Ihres Onboarding-Programms.



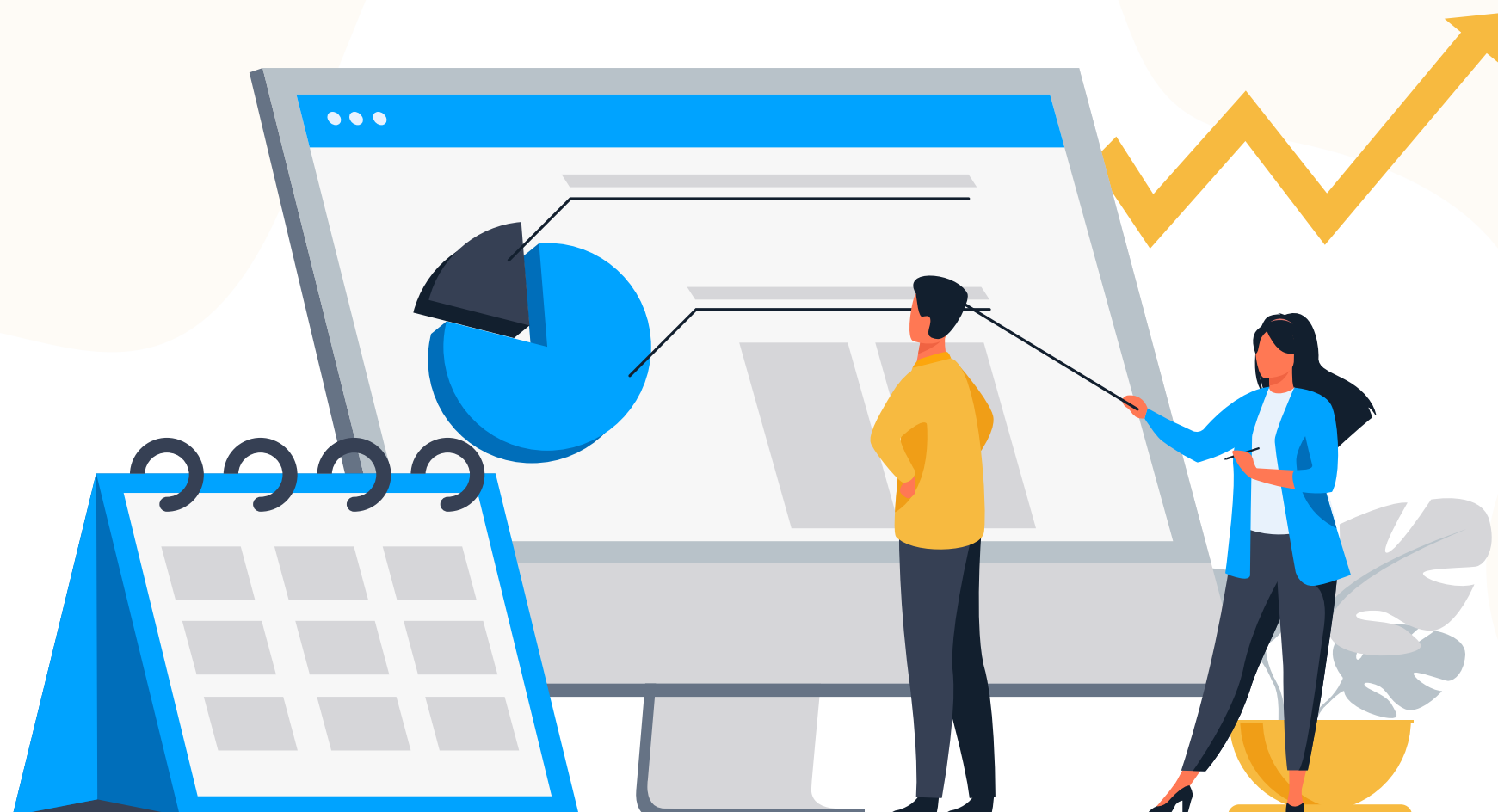
Wenn Sie neuen Mitarbeitern beibringen, dass **sie auf sich alleine angewiesen sind**, werden sie nie aufsteigen.

Trends und Innovationen

Die durchschnittliche Onboarding-Erfahrung ist unzureichend, aber Unternehmen fangen an und beginnen, sie zu verbessern. Dabei suchen sie nach kreativen Wegen, um das traditionelle Onboarding-Muster zu ändern. Hier werden wir kurz auf drei dieser Störungen eingehen: Der Aufstieg des virtuellen Onboardings, soziales Lernen und Gamification im Onboarding- und L&E-Prozess sowie das Upboarding-Konzept.

Der Aufstieg des virtuellen Onboardings:

Wenn Sie im Frühjahr 2021 einen neuen Job begonnen haben: unser Beileid. Wahrscheinlich haben Sie einen übereilten, virtuellen Ad-hoc-Onboarding-Prozess erlebt. Aber jetzt, da Remote- und Hybridarbeit normalisiert sind, können Unternehmen durchatmen und ein absichtliches virtuelles Onboarding-Erlebnis schaffen. Auf diese Weise können sie Mitarbeiter von überall aus einbinden, neue Talentpools erschließen und Zeit und Geld sparen. Kein Wunder, dass das virtuelle Onboarding immer beliebter wird.



Um das virtuelle Onboarding erfolgreich zu gestalten, sollten Unternehmen sicherstellen, dass neue Mitarbeiter Zugang zu Ressourcen und Unterstützung haben, die ihnen helfen, sich in ihren neuen Rollen zurechtzufinden und Beziehungen zu ihren Kollegen aufzubauen. In einer virtuellen Umgebung gibt es natürlich weniger Dynamik und Interaktionen laufen nicht so organisch ab, wie sie es in einer persönlichen Umgebung tun. Es ist die Aufgabe Ihres Onboarding-Programms (und Ihres Managers), diese Interaktionen zu erleichtern.

Denken Sie daran, dass Sie Ihr Onboarding-Programm (insbesondere virtuell) eher unterentwickeln als überentwickeln. Versuchen Sie also, einen detaillierten Plan zu erstellen, der Besprechungen mit dem breiteren Team, konkrete Meilensteine und Ergebnisse sowie genügend Lernressourcen enthält, um die Zeit des neuen Mitarbeiters zu füllen. In einer virtuellen Umgebung ist es für einen neuen Mitarbeiter viel einfacher, seine verpflichtende Schulung abzuschließen und dann nicht zu wissen, was als Nächstes zu tun ist oder wofür er verantwortlich ist. Es gibt nichts Schlimmeres.

Soziales Lernen und Gamification:

Unternehmen nutzen zunehmend Gamification, um ihre Onboarding-Erfahrung zu verbessern (Wortspiel beabsichtigt). Denken Sie daran: Neue Mitarbeiter möchten so schnell wie möglich einen Beitrag leisten, und spielerische Elemente wie Punkte, Abzeichen und Bestenlisten können dazu beitragen, ein Gefühl von Fortschritt und Erfolg zu schaffen. Das ist wahrscheinlich der Grund, warum „Schulungssoftware“ die [erste Wahl](#) ist, wenn Sie Mitarbeiter fragen, wo sie mehr spielähnliche Elemente sehen möchten.



83 % der Mitarbeiter, die Schulungen mit Gamification erhalten, fühlen sich motiviert, während **61 % der Mitarbeiter,** die keine Schulungen mit Gamification erhalten, angeben, dass sie [langweilig oder unproduktiv](#) sind.

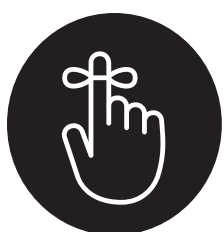
Und wenn Sie an einer gamifizierten Onboarding-Strategie arbeiten, machen Sie kein Geheimnis daraus. Gamification kann ein Instrument zur Verbesserung Ihrer Arbeitgebermarke sein: 78 % der Mitarbeiter sagen, dass ein gamifizierter Rekrutierungs- und Onboarding-Prozess sie eher dazu bringen würde, für ein Unternehmen zu arbeiten.

Gamification ist nicht nur etwas für neue Mitarbeiter. Machen Sie es zu einem Teamsport, indem Sie Teammitglieder anerkennen, die dazu beitragen, dass sich neue Mitarbeiter willkommen fühlen, oder die sich alle Mühe geben, Mentoring und Unterstützung zu bieten.

Das Upboarding-Konzept:

Das Upboarding kann neue technische Schulungen, Kompetenzentwicklung, Mentorenprogramme und Möglichkeiten zur Entwicklung von Führungskräften für bestehende Mitarbeiter umfassen. Laut einer von Docebo in Auftrag gegebenen Studie [würden 62 % der Arbeitnehmer einen Jobwechsel in Erwägung ziehen, wenn ihr Arbeitgeber keine Lernmöglichkeiten anbieten würde](#). Aber wohin würden sie wechseln? Sie würden sich überwiegend (80 %) dafür entscheiden, für einen Arbeitgeber zu arbeiten, der kontinuierliche Weiterbildung und Entwicklung priorisiert.

Also ja, Onboarding ist absolut entscheidend, aber es ist immer noch nur ein Teil eines robusten L&E-Programms.



Neue Mitarbeiter möchten **so schnell wie möglich einen Beitrag leisten**, und Gamification kann dazu beitragen, ein Gefühl von Fortschritt und Erfolg zu schaffen.

Warum ist ein LMS von entscheidender Bedeutung?

Der Versuch, ein erstklassiges Onboarding-Programm ohne ein Lernmanagementsystem (LMS) aufzubauen, ist wie der Versuch, ohne Flugzeug zu fliegen: Sie werden sehr hart arbeiten, aber wahrscheinlich nicht vom Boden abheben.

Grundsätzlich hilft ein LMS dabei, Ihre Onboarding-Ressourcen an einem zentralen Ort zu speichern, bereitzustellen und zu verfolgen. Aber wer gibt sich mit „grundsätzlich“ zufrieden? Für ein wirklich effektives Onboarding benötigen Sie ein LMS, das Personalisierung, Anpassung, interaktive und ansprechende Inhalte, mobile Zugänglichkeit, Zusammenarbeit und soziales Lernen sowie Berichtsfunktionen bietet.

Klingt kompliziert, muss es aber nicht sein. Im Kern geht es bei all diesen Features und Funktionen darum, neuen Mitarbeitern Inhalte auf organisierte Weise bereitzustellen und authentische Verbindungen aufzubauen. Alles andere sind Effizienz und Daten.



Wie kann ein LMS beim Onboarding helfen?

- Zentralisierung und Versionskontrolle
- Nachverfolgung, Berichterstellung und Analyse
- Verbesserte Skalierbarkeit und Effizienz
- Schulung und Befähigung von Führungskräften
- Personalisierte Lernpfade basierend auf Stellenbeschreibung oder Abteilung
- Adaptives Lernen basierend auf der Leistung der Mitarbeiter
- Lizenzierte Inhalte
- Gamification-Elemente (Quiz, Abzeichen, Ranglisten usw.)
- Funktionen für soziales Lernen und Zusammenarbeit (Peer-Mentoring, Fragen an Experten, Foren und Gemeinschaften usw.)
- Mobile Apps für das Lernen unterwegs
- Onboarding im Arbeitsablauf und bei Bedarf
- Integration in vorhandene Systeme
- ... und vieles mehr

Ein großartiges LMS kann den [Inhalt](#) freischalten, den neue Mitarbeiter benötigen. Es [kann sie mit ihrem Team verbinden](#) und in [den Arbeitsablauf](#) integrieren. Aber das wirklich Wunderbarste ist: Ein hervorragendes LMS kann Ihnen die [Daten liefern, die Sie benötigen](#), um Klarheit aus Komplexität zu schaffen (und sogar [Ihr Geschäft wachsen zu lassen](#)). 55 % der Unternehmen [messen die Effektivität ihrer Onboarding-Programme überhaupt nicht](#), daher kann Ihnen ein datengesteuerter Ansatz dabei helfen, sich von anderen abzuheben.

Und denken Sie daran: Kontinuierliche Verbesserung ist nicht nur etwas für Menschen. Ein LMS liefert Daten und Analysen rund um den Erfolg Ihrer Onboarding-Programme und hebt hervor, was am wirkungsvollsten ist und was Raum für Wachstum hat. So können Sie beispielsweise herausfinden, welche einzelnen Kurse den größten Einfluss auf Einarbeitungszeit und Retention haben oder welche Benutzer die ansprechendsten Inhalte generieren. Ein LMS kann Ihnen sogar dabei helfen, jedem Benutzer personalisiertes Lernen zu bieten, sodass er eine auf ihn angepasste Erfahrung erhält – und das bereits vom ersten Tag an.

Aber Moment mal! Bisher haben wir die Vorteile für Ihr Unternehmen und neue Mitarbeiter angesprochen. Aber auch Ihr L&E-Team und Ihre Lernadministratoren werden es Ihnen danken. Eine solide Onboarding-Strategie (und ein führendes LMS) wird ihnen das Leben erleichtern, ihre Arbeitsabläufe vereinfachen, die alltäglichen Teile ihrer Arbeit automatisieren und Zeit für die wirklich wichtigen Aufgaben gewinnen.

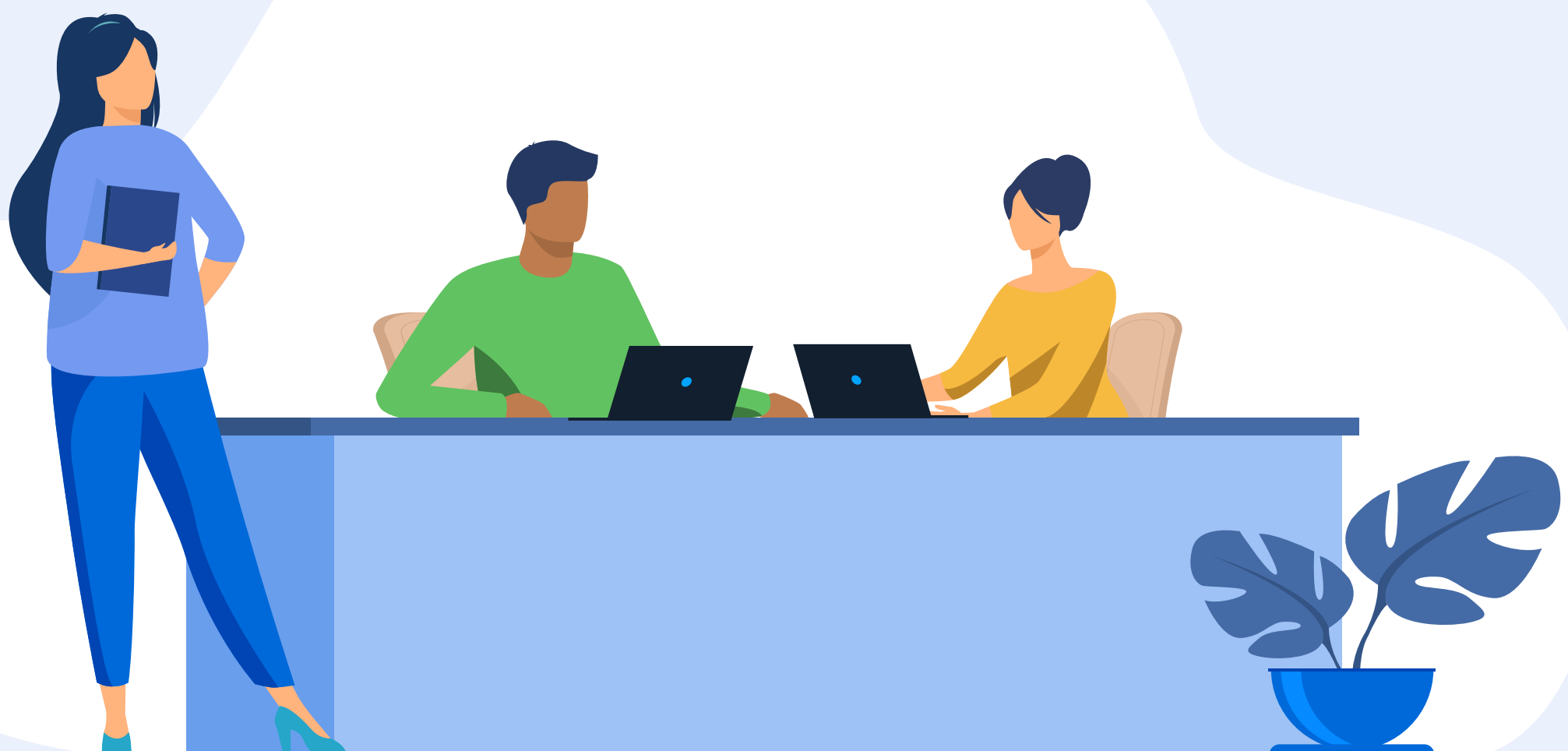


55 % der Unternehmen
messen die Effektivität ihrer
Onboarding-Programme nicht.

Fazit und Zusammenfassung

Ein effektives Mitarbeiter-Onboarding ist entscheidend – nicht nur für den Erfolg neuer Mitarbeiter, sondern auch des Teams und des Unternehmens als Ganzes. Es reduziert die Einarbeitungszeit für neue Mitarbeiter erheblich und verbessert ihre Arbeitszufriedenheit, Produktivität und durchschnittliche Betriebszugehörigkeit erheblich. Sie erhalten produktivere, engagiertere Menschen, die länger bleiben.

Dennoch versäumen es viele Unternehmen, eine Onboarding-Erfahrung zu bieten, die den Bedürfnissen ihrer Mitarbeiter entspricht. Es gibt viele Erklärungen, aber nur wenige Ausreden. Die Grundlagen eines hervorragenden Onboardings sind nicht kompliziert. Sie erfordern nur die richtigen Lösungen zusammen mit einer konsistenten Ausführung. Da die Kluft zwischen mittelmäßigem und hervorragendem Onboarding immer größer wird, wird es zu einem echten Unterscheidungsmerkmal für die Unternehmensleistung und den Kampf um die Gewinnung und Bindung von Talenten.



Die meisten Unternehmen würden von diesen Schritten profitieren:

- Erstellen und teilen Sie einen strukturierten Onboarding- und Schulungsplan.
- Nutzen Sie soziale Elemente, um neuen Mitarbeitern zu helfen, sich mit Ihren Mitarbeitern und Ihrer Unternehmenskultur auseinanderzusetzen.
- Sammeln Sie Feedback und führen Sie regelmäßige Manager-Check-ins durch.
- Entwickeln Sie einen Plan für das Upboarding bestehender Mitarbeiter, um ihre Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten.
- Nutzen und meistern Sie Innovationen wie virtuelles Onboarding, Gamification und Upboarding.
- Sammeln und analysieren Sie Daten, um Ihren Plan kontinuierlich zu verbessern.
- Nutzen Sie eine fortschrittliche Lernlösung, um das Onboarding zu zentralisieren, zu automatisieren und zu personalisieren.

Wenn Sie es schaffen, die in diesem E-Book beschriebenen Schritte zu befolgen, können Sie damit rechnen, für jedes Unternehmen in jeder Branche im oder nahe dem obersten Zehntel des Onboardings zu sein. Es ist eine großartige Gelegenheit, das Potenzial des wichtigsten Kapitals Ihres Unternehmens freizusetzen: seine Mitarbeiter.

**Möchten Sie ein führendes Onboarding-Unternehmen sein?
Arbeiten Sie mit dem führenden Lernanbieter zusammen.**

Erfahren Sie mehr auf [Docebo.com](https://docebo.com)

Holen Sie sich eine Demo