

Systematische Personaleinführung hilft Kosten senken

25.01.2011, 16:16 | IT, New Media & Software

Pressemitteilung von: *BITE GmbH*



Vielen Unternehmen entstehen durch Recruiting und Einarbeitung neuer Mitarbeiter signifikante Kosten. Umso prekärer ist es dann, wenn die neuen Mitarbeiter im Verlauf des ersten Jahres schon wieder aus dem Unternehmen ausscheiden.

Um die Frühfluktuationsrate und die dadurch entstehenden Kosten in Unternehmen möglichst gering zu halten, wird dem Personaleinführungsprozess oder auch „Onboarding“ immer mehr Bedeutung bei gemessen. Mittels einer systematischen Personaleinführung soll verhindert werden, dass neue Mitarbeiter eingestellt und sich dann mehr oder weniger selbst überlassen werden, was letztlich zu Frustrationserscheinungen führen kann. Hierin liegt nämlich das größte Risiko, da Arbeitnehmer sich in der Regel bereits in den ersten Tagen beziehungsweise Wochen entscheiden, ob sie im Unternehmen bleiben, oder nicht.

Speziell in der Anfangsphase sollten Bedürfnisse und Erwartungen beider Seiten durch geplante und anschließend strukturiert umgesetzte Maßnahmen in Einklang gebracht werden. Im Hinblick auf diese Maßnahmen ist es erforderlich, die Phasen des Onboardingprozesses stets vor Augen zu halten. Von der psychologischen Seite beinhaltet der Onboardingprozess vier Phasen, welche wiederum parallel zur Lernkurve des neuen Mitarbeiters verlaufen. Zu den Phasen des Onboardingprozesses zählen

- Erwartungen,
- Begeisterung,
- Ernüchterung/ Realitätsschock sowie
- Integration/ Onboarding.

Analog hierzu verläuft die Lernkurve mit

- Unwissen,
- erstes Verständnis,
- Wahrnehmung des Komplexität des Unwissens sowie
- Erarbeitung/ Einarbeitung.

Die Zielsetzung der Personaleinführung beziehungsweise des Onboardings besteht darin, dem neuen Mitarbeiter neben einer systematischen Einarbeitung in die neue Arbeitsaufgabe, auch die soziale Integration in das Arbeitsumfeld zu sichern. Dies kann von Unternehmen zu Unternehmen unterschiedliche Ausprägungen aufweisen.

In den meisten Fällen jedoch erhält der neue Mitarbeiter vorab einen Ablaufplan, welcher ihm das Vorgehen und die Termine der nächsten Wochen verdeutlicht. Spätestens mit Erscheinen des neuen Mitarbeiters sollte dessen Arbeitsplatz inklusive Infrastruktur, wie beispielsweise ein PC, Ausweise, Kunden- sowie Teaminformationen etc., bereitgestellt sein. Zudem gilt es dem neuen Mitarbeiter einen detaillierten Einarbeitungsplan zukommen zu lassen. Inhalte des Einarbeitungsplans können die Reihenfolge der zu erledigenden Aufgaben, Zeitabschnitte für die Erledigung, Kriterien für die Beherrschung der Arbeitsaufgaben sowie zusätzlich angestrebte Qualifikationen und Fähigkeiten sein. Somit stellt der Einarbeitungsplan zugleich den ersten Bestandteil einer durchgängigen und zielgerichteten Personalentwicklung dar.

Von elementarer Bedeutung für die Einarbeitung sowie die (Weiter-) Entwicklung des neuen Mitarbeiters haben sich regelmäßige Feedbackgespräche mit dem Vorgesetzten erwiesen. Im Zuge dieser Feedbackgespräche soll für beide Seiten eine Entscheidung bezüglich des dauerhaften Verbleibs im Unternehmen getroffen sowie das bisherige Vorgehen beurteilt werden. Das heißt, welche Teile der Einarbeitung sind als Erfolg zu verbuchen, welche Inhalte sind noch ausstehend und welche Ziele können jetzt schon für den neuen Mitarbeiter definiert werden. Mit der regelmäßigen Durchführung dieser Feedbackgespräche wird der neue Mitarbeiter Schritt für Schritt in die unternehmensübliche Personalentwicklung überführt, welche in der unternehmerischen Praxis mittels jährlichen Mitarbeitergesprächen gemonitort wird.

Wie bei jedem Prozess im Unternehmen sollte die Effektivität des Einführungsprozesses beziehungsweise Onboardings ebenfalls genauestens überwacht werden. Hierzu können einerseits Indikatoren der Personalentwicklung oder auch andererseits Fluktuations- beziehungsweise Frühfluktuationsraten im Unternehmen beobachtet werden. Immer mehr Unternehmen greifen zu diesem Zweck auf die Unterstützung durch eine Softwarelösung zurück.

Der webbasierte Personalmanager von BITE bietet diese Unterstützung.

So können beispielsweise anhand der im Personalmanager generierten Kennzahlen Fluktuationsrate sowie vor allem Frühfluktuationsrate die Erfolge oder auch Misserfolge des Einführungsprozesses sogar bis auf Kostenstellenebene überwacht werden. Zudem liefert der komplett im Personalmanager abgebildete Prozess der Personalentwicklung wichtige und belastbare Indikatoren für die Effektivität des Personaleinführungsprozesses.

Portrait

Die Business IT Engineers (kurz: BITE) setzen sich aus erfahrenen Unternehmensberatern und innovativen Software-Spezialisten zusammen. Als Unternehmensberatung unterstützen die Business IT Engineers seit Jahren Unternehmen jeglicher Größenordnung und Branche.

Darüber hinaus entwickeln die Business IT Engineers kontinuierlich innovative Softwarelösungen auf Grundlage ihrer Beratungserfahrungen. Dabei entstehen mit den Softwareprodukten von BITE pragmatische Werkzeuge zur nachhaltigen Implementierung der verbesserten Prozesse und Abläufe im Unternehmen. Mit dem Personalmanager haben die Business IT Engineers eine vollständig webbasierte Personalmanagement Software entwickelt, welche sowohl durch Funktionsumfang, als auch durch Stabilität überzeugt.

Wir haben uns unsere Arbeit zu unserer Passion gemacht:

Business IT Engineers -

Speed up your Business!

News-ID: 504172 • Views: 154 (Stand: 02.10.2026)

Link zur Pressemitteilung:

<https://www.openpr.de/news/504172/Systematische-Personaleinfuehrung-hilft-Kosten-senken.html>