



Onboarding mit klaren Zielen, nicht Blumenstrauß

60% der neu eingestellten Fach- und Führungskräfte sind nach zwei Jahre wieder weg. Das ist grandios unwirtschaftlich und es zeugt von zerstörten Hoffnungen und verfehlten Plänen. Ohne eine gute demaskierende Ursachenanalyse gibt es keine Lerneffekte, und es sind ggf. mehrfach absurd hohe Kosten und Effizienzverluste zu verkraften.

Dann kommen hier leicht 6-7stellige **Fehlerkosten** zusammen. Aber **auch der Abgang in der Probezeit** ist bei Fachkräftemangel leider immer noch häufig und grandios unwirtschaftlich. **Ein gutes Onboarding begründet performante und beiderseitig erfolgreiche Arbeitsverhältnisse.**

Onboarding: Bitte nur mit einem Phasenmodell und Kriterien

Es sind ja nicht *nur* die Erwartungen und Pläne im Unternehmen, die da scheitern. Auch die neuen Mitarbeiter suchen eher nicht etwas für wenige Monate sondern wollen langfristig profitieren. Ziele für Verweildauern liegen üblicherweise bei 3-6 Jahren. Je höher die Position angesiedelt, desto höher die angestrebte Dauer der Zusammenarbeit. Das ist auch logisch, weil man im Management die Gesamtlage erst nach einer längeren Zeit völlig durchschaut.

Ein Onboarding ist eine besondere Situation und erfordert besondere Sorgfalt, um die Einarbeitung, die soziale Stellung, den gegenseitigen Respekt und Wertschätzung in die richtigen Bahnen zu leiten.

Wir empfehlen messbare Erfolgskriterien und monatliche „gemeinsame Prüftermine“

1. **Termin nach 30 Tagen**

Die wichtigsten Gesichter und Ansprechpartner sind bekannt und es haben zumindest kurze Gespräche stattgefunden. Das Produkte und der Markt sind in den Grundzügen bekannt und der USP und die Aufgabe im Unternehmen kann klar beschrieben werden.

2. **Termin nach 60 Tagen**

Erste Aufgaben wurden eigenständig ausgeführt und es besteht eine Vorstellung darüber, wo die besonderen Herausforderungen in der Position liegen. Es wird angesprochen, wo Lernfelder liegen und wie diese angegangen werden. Die Ressourcen für das Up-skilling oder Änderungen werden kurzfristig bereitgestellt.

3. **Termin nach 90 Tagen**

Erste eigenständige Arbeitsergebnisse liegen vor und es gibt eine Beschreibung, was erlernt wurde und wo noch Lücken wahrgenommen werden. Dieser Review muss die Probezeit nicht beenden, aber Ergebnisse und eine Blick auf die Arbeitsweise der neuen Mitarbeiter kann eindeutig beurteilt werden. Bis hier sind die Vorgesetzten vornehmlich in der Pflicht und Verantwortung, neue Mitarbeiter erfolgreich zu machen. Im Vertrieb gab es erste Erfolge und zumindest neue Termine, im Service positive Rückmeldungen von Kunden etc.

Diese Termine sind für den Arbeitsvertrag **Meilensteine**. Sie werden gleich am Anfang terminiert und dürfen nicht verschoben werden. Alle in diesem Zusammenhang formulierten Erfolgskriterien werden schon im Vorfeld bewertet:

- was ist die Mindestanforderung,
- was wäre eine exzellente Leistung.

Kann dies nicht klar formuliert werden, (leider hören wir das häufiger) sollte die Einstellung überdacht und verschoben werden.

In einem 4. Termin im 4. oder 5. Monat sollten die Probezeit insgesamt gemeinsam diskutiert und ggf für beendet erklärt werden können.

60% Abwanderung sind 60% Fehlentscheidungen

Die DIN 33430 ist eine Norm für eine gute Personalauswahl. Damit lassen sich gravierende Fehler vermeiden, die zu dieser krassen Ineffizienz führen. Hier unsere Empfehlungen, um zu einem besseren Recruiting zu finden:

Veraltete Glaubenssätze im Bewerbungsprozess:

- Fachwissen ist wichtiger als Soft Skills – **FALSCH!**
- Gute Zusammenarbeit basiert auf Sympathie – **FALSCH!**
- Gute Bewerbungen sind ein Indiz für gute Mitarbeiter – **FALSCH!**
- Falsche Angaben im Lebenslauf sind Kavaliersdelikte – **FALSCH!**
- Tests schrecken gute Bewerber ab – **FALSCH!**
- Wir brauchen viele Bewerber um besser auszuwählen – **FALSCH!**

Die Lösung:

- **Stellen Sie die Value Proposition in den Vordergrund:** Job + Karriereentwicklung + Unternehmenskultur
- **Erstellen Sie ein Anforderungsprofil für jeden Job:**
- **Versetzen Sie sich in die Lage des Bewerbers:** Was sind seine Bedürfnisse und Erwartungen ihrer idealen Stelleninhaber?
- **Beginnen Sie das Onboarding schon mit der Stellenausschreibung:**
- **Betrachten Sie das Bewerbungsverfahren als Onboarding-Prozess:** „Selecting-In“ statt Selecting out. Einladen, nicht abschrecken.

my-Employee Personalberatung:

- Steigerung der Zusammenarbeit und Leistung in Unternehmen
- Beratung in der Umsetzung und Realisierung
- Fokus auf Verhalten und „weiche“ Faktoren
- Kunden: Mittelstandsunternehmen, die auf Leistung setzen

Vermeiden Sie Fehlentscheidungen und steigern Sie die Leistung Ihrer Mitarbeiter!