



Willkommen an Bord: Onboarding ist in vielen Großunternehmen fester Bestandteil der Personalarbeit

Maßnahmen zur Integration neuer Mitarbeiter greifen oft schon vor Arbeitsantritt.

(ddp direct) Bad Nauheim, 19. Juni 2013 ? Die Ergebnisse einer aktuellen Umfrage unter den JobStairs Partnerunternehmen belegen: Großunternehmen setzen auf Onboarding. Als Hauptgründe nennen die befragten Personalverantwortlichen dabei eine Verkürzung der Einarbeitungszeit, das schnellere Erreichen von Produktivität sowie die Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls der neuen Mitarbeiter.

Bei einer Online-Umfrage unter den 57 JobStairs Partnerunternehmen im Juni 2013 gaben 92% der Personalverantwortlichen an, bereits Onboarding-Maßnahmen einzusetzen. Diese umfassen alle Aktivitäten, die die Integration neuer Mitarbeiter ins Unternehmen fördert. Mehr als zwei Drittel der Befragten bedienen sich dabei standardisierter Formen, während knapp jedes vierte Unternehmen (24%) die Aktivitäten individuell auf neue Kollegen zuschneidet.

Vielschichtige Maßnahmen zur Integration ins Unternehmen

Einführungsveranstaltungen oder Willkommenstage sind inzwischen bei fast allen (über 90%) JobStairs Partnerunternehmen Standard. Eine Welcome-Mappe ? entweder als Printversion oder in digitaler Form ? mit Informationen zum Unternehmen und den internen Arbeitsabläufen wird von knapp 82% eingesetzt. Bei drei Viertel (77,3%) der befragten Unternehmen stehen den neuen Mitarbeitern zudem persönliche Ansprechpartner wie Mentoren oder Paten zur Seite, die sie während der ersten Zeit begleiten. Auch Möglichkeiten zur Vor- und Weiterbildung werden im Rahmen des Onboarding-Prozesses bei knapp drei Viertel (73%) der Partnerunternehmen angeboten. Eine Unterstützung beim Wohnortwechsel ist fast ebenso weit verbreitet (68,8%). Einladungen zu Team-Events vor dem ersten Arbeitstag sind zwar seltener, werden aber immerhin von gut jedem fünften Unternehmen im Rahmen des Onboardings eingesetzt (22,7%).

Beginn von Onboarding-Aktivitäten schwankt von Unternehmen zu Unternehmen

Auch beim Beginn der Onboarding-Aktivitäten unterscheidet sich die Unternehmenspraxis: In den meisten Firmen beginnt der Onboarding-Prozess nach Unterzeichnung des Arbeitsvertrags (43,5%). Etwa ein Fünftel der befragten Unternehmen gibt dagegen an, den neuen Mitarbeiter bereits nach der mündlichen Vereinbarung einer zukünftigen Zusammenarbeit ?an Bord zu holen? (21,7%). Eine ebenso hohe Anzahl an Personalverantwortlichen ergreift Maßnahmen zur Mitarbeiterintegration ab dem ersten Arbeitstag. Bei 13% der Befragten ist eine entsprechende Onboarding-Aktivität bis zu vier Wochen vor dem ersten Arbeitstag üblich.

Dauer des Onboarding-Prozesses oft länger als ein halbes Jahr

Dies sorgt auch für Ungleichgewichte bei der gesamten Dauer des Onboarding-Prozesses: Bei knapp der Hälfte (41,7%) der JobStairs Partnerunternehmen durchlaufen die neuen Mitarbeiter den Onboarding-Prozess in einem Zeitraum von ein bis drei Monaten. Die andere Hälfte der Unternehmen nehmen sich dafür länger Zeit: 20,8% über drei bis sechs Monate und 29,2% sogar über sechs Monate.

Onboarding-Maßnahmen sollen für schnellere Einarbeitung und geringere Fluktuation sorgen

Die Gründe für die hohe Bedeutung der Onboarding- Aktivitäten sind dabei oftmals dieselben: Am häufigsten nannten die Personalverantwortlichen eine Stärkung des Zugehörigkeitsgefühls bei den neuen Mitarbeitern (88%) und das schnellere Erreichen einer produktiven Arbeitsweise (84%). Zugleich geben gut drei Viertel der Befragten die Verkürzung der Einarbeitungszeit als ein primäres Ziel an (76%). Doch auch eine Verringerung der Fluktuation und die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität ist für knapp zwei von drei Unternehmen ein Grund für den Einsatz von Onboarding-Maßnahmen (64%).

Basis der Ergebnisse bildet eine Online-Befragung unter den Personalverantwortlichen der 57 JobStairs Partnerunternehmen vom 17. Mai bis 10. Juni 2013. Abweichungen ergeben sich aus der optionalen Teilnahme an den einzelnen Frageclustern.

Shortlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://shortpr.com/s2ekfo>

Permanentlink zu dieser Pressemitteilung:

<http://www.themenportal.de/wirtschaft/willkommen-an-bord-onboarding-ist-in-vielen-grossunternehmen-fester-bestandteil-der-personalarbeit-80084>

Pressekontakt

DJM Communication GmbH

Herr Dennis Erben
Schanzenstr. B 20
40549 Düsseldorf

d.erben@djm-com.de

Firmenkontakt

DJM Communication GmbH

Herr Dennis Erben
Schanzenstr. B 20
40549 Düsseldorf

shortpr.com/s2ekfo

d.erben@djm-com.de

JobStairs ist ein Job-Portal, das auf maximale Effizienz für die Bewerber ausgerichtet ist. Aktuell haben sich 57 deutsche Großunternehmen vertraglich an JobStairs gebunden, und bieten ihre Top-Jobs auf www.jobstairs.de an. Weitere Unternehmen sollen hinzukommen. Die Jobangebote werden täglich aktualisiert, übersichtlich und klar angezeigt und leiten die Bewerber ohne Umwege auf die Bewerbungsformulare der Human-Resources-Websites der Unternehmen weiter. Verantwortlich für die technische und gestalterische Umsetzung des Konzepts von JobStairs und gleichzeitig Betreiber der Plattform ist milch & zucker THE MARKETING & SOFTWARE COMPANY AG, Bad Nauheim/Hamburg. Das Portal wurde 2003 in Zusammenarbeit mit Unternehmen und der DJM Consulting GmbH, Königstein im Taunus, entwickelt. Die Koordination der JobStairs Partnerunternehmen obliegt nach wie vor der DJM Consulting GmbH. Teilnehmende Unternehmen sind derzeit: Accenture, Allianz, ANDREAS STIHL AG & Co. KG, AUDI AG, AXA Konzern AG, BASF, Bayer AG, Benteler Gruppe, Bertelsmann AG, Bertrandt AG, BMW Group, Brose Gruppe, Commerzbank AG, Continental AG, Daimler AG, Deloitte, Deutsche Bahn AG, Deutsche Börse AG, Deutsche Lufthansa AG, Deutsche Post DHL, Deutsche Telekom AG, Dr. August Oetker Nahrungsmittel KG, E.ON AG, EADS, Ernst & Young GmbH, Evonik Industries, FERCHAU Engineering GmbH, Fraport AG, Fresenius Group, Freudenberg Gruppe, Hannover Rückversicherung AG, Henkel AG & Co. KGaA, HypoVereinsbank, KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Merck-Gruppe, Metro Group, Microsoft Deutschland GmbH, Munich Re (Gruppe), OBIGroup Holding GmbH, Peek & Cloppenburg KG Düsseldorf, PHOENIX CONTACT GmbH & Co. KG, Porsche AG, PwC, REWE Group, Robert Bosch GmbH, Roche Diagnostics GmbH, RWE AG, Salzgitter AG, SAP AG, SEW-EURODRIVE GmbH & Co. KG, Siemens AG, Stadtwerke München GmbH, ThyssenKrupp AG, Tognum-Gruppe, Vodafone Deutschland, Wacker Chemie AG, ZF Friedrichshafen AG.