

Abstract:

Optimierung des Onboarding-Prozesses am Beispiel der WR-Kundendienst GmbH & Co. KG

Der Arbeitsvertrag ist unterzeichnet, doch wie geht es jetzt konkret für den neuen Mitarbeiter weiter? Dieser Frage stellen sich nach wie vor zu wenige Personaler. So ergab beispielsweise eine Umfrage mit 2761 Bewerbern, dass jeder zehnte seinem neuen Arbeitgeber innerhalb der ersten 100 Tage wieder kündigte. Hauptsächlich nahmen sich die Unternehmen schlicht zu wenig Zeit für ihren neuen Mitarbeiter oder gingen ohne wirkliches Einarbeitungskonzept vor. Angesichts des noch immer grassierenden Fachkräftemangels in bestimmten Branchen und Regionen, ist dieser lässige Umgang mit neu gewonnenen Arbeitnehmern verwunderlich. Kündigt der neue Mitarbeiter noch in der Probezeit, beginnt oftmals ein langwieriger und vor allem kostenintensiver Bewerberprozess von vorne. Zudem zeigt sich auch, dass eine mangelnde Einarbeitung oft auch der Grund dafür ist, dass Mitarbeiter das Unternehmen wieder verlassen, wenn sich ihnen eine passende Gelegenheit bietet.

Das Ziel dieser Betriebswirlarbeit ist es zu bestimmen, inwieweit der Onboarding-Prozess und damit das „An-Bord-Nehmen“ neuer Mitarbeiter der Firma WR-Kundendienst GmbH & Co. KG verbessert werden kann. Dazu wird folgende Forschungsfrage gestellt: Inwieweit tragen verschiedene Maßnahmen und Instrumente dazu bei, den Integrationsprozess neuer Mitarbeiter zu verbessern? Dies wird anhand einer Mitarbeiterbefragung und verschiedener Experteninterviews untersucht, um anschließend konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. Für die Firma WR-Kundendienst GmbH & Co. KG soll damit ein Weg gefunden werden, neue Mitarbeiter stärker an ihr Unternehmen zu binden und den bisherigen Einarbeitungsprozess strukturierter und effektiver zu gestalten. Auf lange Sicht soll so ein einheitliches Niveau für alle künftigen Mitarbeiter geschaffen werden.