MODULBESCHREIBUNG

Onboarding neuer Mitarbeiter: vier Etappen, die den Unterschied machen

Adaptives Modul | ~20 min

Jeder dritte neue Mitarbeiter verlässt seine Stelle in den ersten 90 Tagen, dabei verbessert ein strukturiertes Onboarding die Mitarbeiterbindung um 82 % (Brandon Hall Group). Über den HR-Prozess hinaus zeigt dieses Modul, was Führungskraft und Team selbst übernehmen: vier klar abgesteckte Etappen (vor dem ersten Tag, erster Tag, erster Monat, Bilanzgespräch nach 90 Tagen) und die Buddy-Rolle für einen Kollegen auf Augenhöhe.

LERNZIELE

01 Die Ankunft vor dem ersten Tag vorbereiten: Ausstattung bereitstellen, das Team informieren, die erste Woche planen.

02 Den ersten Tag zum Erfolg machen: mit einem persönlichen Empfang, der Vorstellung im Team und einem ersten Gespräch mit der Führungskraft.

03 Den ersten Monat strukturieren: jede Woche ein Einzelgespräch führen, Erwartungen klar aussprechen (auf Distanz erst recht) und einen Buddy im Team benennen.

04 Das Bilanzgespräch nach 90 Tagen mit drei Fragen führen und das Team für die Aufnahme des Neuen in die Verantwortung nehmen.

ZIELGRUPPE

Führungskräfte, die ihren nächsten Neuzugang gut integrieren wollen, und Kollegen, die dazu ihren Teil beitragen möchten.

- **Voraussetzungen:** keine

ABLAUF DES MODULS

Im Selbststudium, mit Übungen, die sich an die Lernenden anpassen.

1 **Selbsteinschätzung**: zu 9 Dimensionen, um die eigene Praxis einzuschätzen und gezielt zu üben.

2 **Expertenvideo**: von 10 Minuten, mit 3 Pausen zum Nachdenken.

3 **Praxissituationen**: 2 erste Situationen, ausgewählt nach der Selbsteinschätzung, dann 16 weitere zur freien Wahl. Zu jeder Antwort eine Rückmeldung zur Wirkung und eine Anregung, um weiterzukommen.

4 **Vorsatz mit Termin**: ein konkreter Schritt zum Ausprobieren, selbst formuliert oder aus den Vorschlägen gewählt.

5 **Merkblatt zum Herunterladen**: Kernpunkte, Fragen, Vorsatz, persönliche Notizen und Checklisten.

BEWERTUNG UND ABSCHLUSS

Bestehensgrenze: 80 %

In die Punktzahl fließen die Antworten auf die Praxissituationen, der formulierte Vorsatz und gegebenenfalls ergänzende Lernaktivitäten ein. Zum Bestehen sind ein Vorsatz und eine Punktzahl von mindestens 80 % erforderlich.

METHODEN & MODELLE

- „Buddy"-Programm für die Einarbeitung – Microsoft.
- Hybrides Onboarding und die Schlüsselrolle der Führungskraft – Microsoft WorkLab.
- Strukturiertes Onboarding: +82 % Mitarbeiterbindung, +70 % Produktivität – Brandon Hall Group.
- Einarbeitung in vier Etappen und Bilanzgespräch nach 90 Tagen – Afthonios-Rahmen.

QUELLEN & REFERENZEN

- Brandon Hall Group – ein strukturiertes Onboarding verbessert die Mitarbeiterbindung um 82 % und die Produktivität um 70 %
- Microsoft (Viva Insights) – der Kontakt mit einem Buddy steigert das Gefühl, produktiv zu sein, von 56 % (1 Treffen) auf 97 % (mehr als 8 Treffen)
- Jobvite (2018) – fast 30 % der Befragten haben schon einmal eine Stelle in den ersten 90 Tagen wieder verlassen
- Microsoft WorkLab – wenn sich die Führungskraft aktiv an der Einarbeitung beteiligt, äußert sich der Neue mit 3,5-mal so hoher Wahrscheinlichkeit zufrieden

Ein Modul von Afthonios.com.

Inhalt geprüft am 21.11.2026