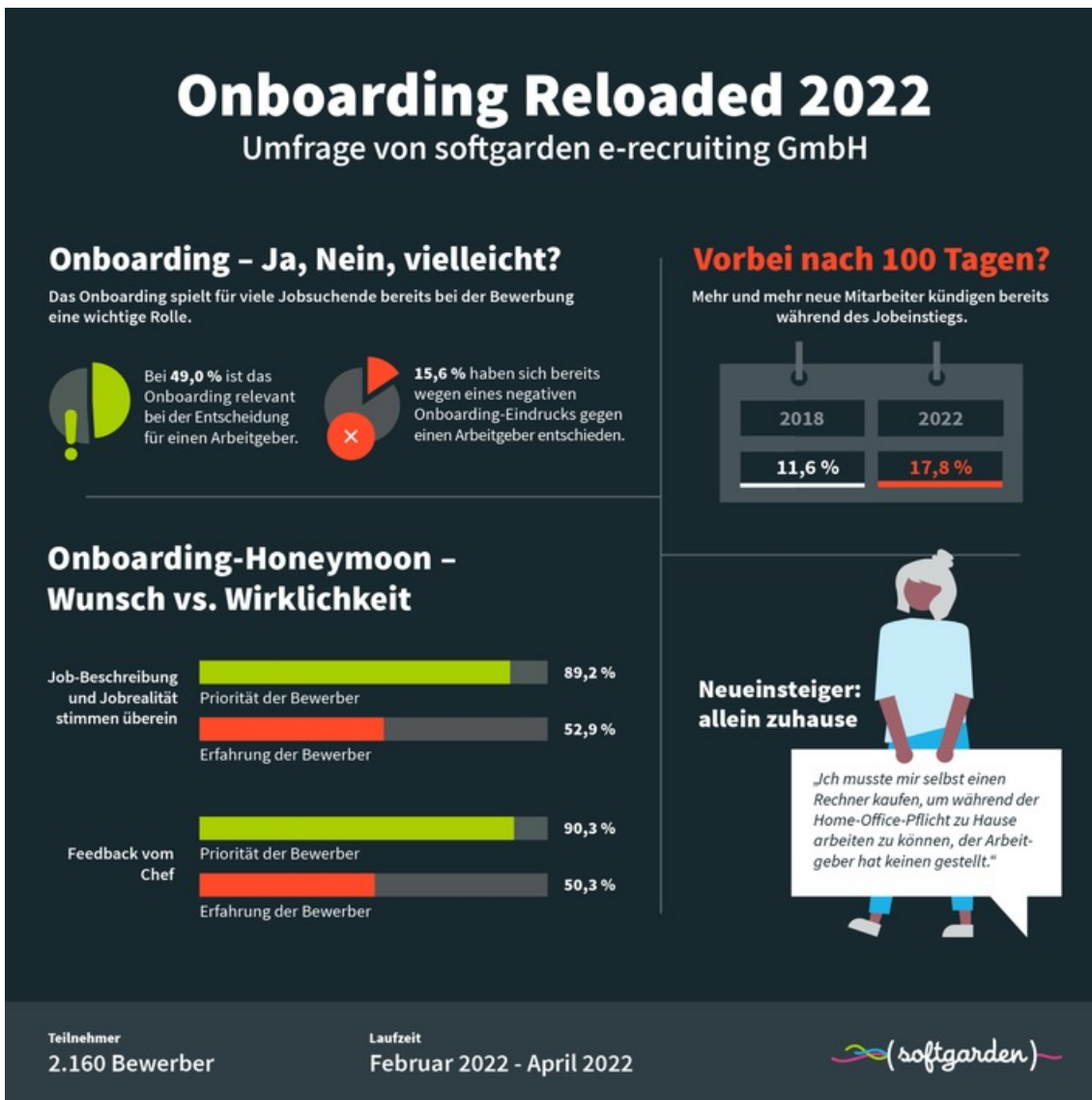


31.05.2022 - 11:00 Uhr

## Die ersten 100 Tage: Zitterpartie für Arbeitgeber



Berlin (ots) -

17,8 % der Bewerber haben schon einmal während der ersten 100 Tage den neuen Job gekündigt. Hauptgründe sind aktuell eine unzureichende Einarbeitung sowie Erwartungen aus der Bewerbungsphase, die in der Realität des neuen Jobs nicht erfüllt werden. Das zeigt eine aktuelle softgarden-Umfrage unter 2.160 Bewerbern. Der Anteil derjenigen, die schon nach 100 Tagen oder weniger ihren Arbeitgebern wieder den Rücken kehren, ist seit 2018 deutlich gestiegen. Damals betrug er 11,6 % - so das Ergebnis der damals veröffentlichten softgarden-Studie "Probezeit für Arbeitgeber".

### Kandidatenmarkt und Onboarding

Das Onboarding wird also zunehmend zu Zitterpartie für Arbeitgeber. Der Hintergrund: Immer mehr Arbeitnehmende haben heute die Wahl, die Bindung an die neuen Arbeitgeber sinkt. Wenn das Angebot an attraktiven Jobs und Arbeitgebern die Nachfrage dauerhaft und deutlich übersteigt, kommt das Onboarding zunehmend einer Bewährungsprobe und Verlängerung des Recruitings gleich: Nach dem Hiring ist vor dem Onboarding!

### Angebote für Neueinsteiger und Recruiting

Für knapp die Hälfte der Bewerber (49,0 %) spielt das Onboarding eine Rolle in der Entscheidung für oder gegen einen Arbeitgeber. 15,6 % haben sich schon einmal gegen einen Arbeitgeber entschieden, weil ihnen nicht klar war, wie das Onboarding funktionieren würde. In den meisten Stellenanzeigen glänzt das Thema durch Abwesenheit - oder wird so behandelt, dass sich Bewerbende kaum daran erinnern. Nur jede fünfte Stellenanzeige geht aktuell ausführlich aufs Onboarding ein.

### Realistische Vorausschau auf den Job? Fehlanzeige!

89,2 % der Bewerbenden finden es wichtig, dass die Beschreibung des Jobs in der Bewerbungsphase zu den Verhältnissen passt,

die sie in den ersten Wochen im neuen Unternehmen vorfinden. In der Praxis machen jedoch nur 52,9 % diese Erfahrung. Die Zahl ist seit 2018 relativ konstant geblieben. Das Jobmarketing ist also trotz intensiver Diskussionen in der HR-Community und der Forderung nach einer realistischen Vorausschau auf Job und Arbeitgeber in den vergangenen vier Jahren nicht authentischer geworden.

### **Vorgesetzte als Schwachpunkt im Onboarding**

Besonders hoch priorisieren die Bewerbenden Aspekte des Vorgesetztenverhaltens, wie die klare Formulierung von Erwartungen (92,3 %) oder Feedback (90,3 %). Hier klafft eine große Lücke zwischen Erwartungen und Realität. Nur knapp über die Hälfte (50,3 %) bekommt tatsächlich Feedback vom Chef während der ersten 100 Tage und nur 59,3 % werden die Erwartungen des Vorgesetzten klar.

### **Hohe Akzeptanz von virtuellem Onboarding**

41,9 % der Befragten mit Bürojobs haben schon Erfahrungen mit virtuellem Onboarding gemacht. Die meisten bewerten die Erfahrung positiv. 53,6 % finden, es funktioniert so gut wie herkömmliches Onboarding, und 16,5 % glauben sogar, dass es besser als das Onboarding in Präsenz funktioniert. "Es ist möglich, verschiedene Personen aus dem Unternehmen kennenzulernen, ohne Reisezwang. Dann erfolgt eine Arbeit viel besser, man kann schnell online Probleme lösen. Ein Meeting kann man auch für die spätere Analyse aufzeichnen", beschreibt ein Teilnehmer seine Erfahrungen mit digitalem Onboarding.

### **Mitarbeiter - allein zuhause**

Zahlreiche Berichte der Teilnehmer zeigen ein Bild von Jobeinstiegern, die in den ersten 100 Tagen sich selbst überlassen werden. "Ich musste mir selbst einen Rechner kaufen, um während der Home-Office-Pflicht zu Hause arbeiten zu können, der Arbeitgeber hat keinen gestellt", berichtet ein Teilnehmer. "Kein Arbeitsplatz, kein Büro, keine Stellenbeschreibung, kein Onboarding. Ich war mir selbst überlassen und musste mich selber organisieren. Selbst den Schreibtisch und den Bürostuhl durfte ich selber montieren", schreibt ein anderer.

### **War for Talent - in der Onboardingphase entschieden**

Einsteiger, die in den ersten 100 Tagen derart alleingelassen werden oder die im neuen Job etwas anderes vorfinden als versprochen, sind frustriert, springen ab oder werden erst verspätet für das Unternehmen produktiv. "Unternehmen investieren heute einen Großteil ihrer Ressourcen in die Gewinnung von neuen Mitarbeitern. Wer dann im Onboarding nicht überzeugt wird, erneuert Zeit und Kosten für das Recruiting der gleichen Stelle aufwenden", sagt Mathias Heese, Geschäftsführer von softgarden: "Dabei sind Mitarbeiter, die von ihren positiven Eindrücken im Onboarding berichten und damit potenziell auch Kandidaten aus ihrem Umfeld begeistern können, die beste Recruiting-Strategie."

Das Whitepaper zur Studie ist kostenlos auf der Website von softgarden abrufbar. Darin bietet softgarden weitere Ergebnisse und zahlreiche von Bewerbern formulierte Tipps für Arbeitgeber.

[www.softgarden.com/de/studie/onboarding-reloaded-2022/](http://www.softgarden.com/de/studie/onboarding-reloaded-2022/)

### **Über softgarden e-recruiting GmbH**

softgarden ist eine der führenden europäischen HR-Tech-Lösungen für innovatives Recruiting und gehört laut Fosway 9-Grid(TM) Recruiting Report 2022 zu den Core Leadern unter den europäischen Anbietern von Talent Acquisition Suites. Mehr als 1.500 Arbeitgeber sämtlicher Branchen und Größen gewinnen mithilfe der cloudbasierten Suite von softgarden die besten Kandidaten: Sie umfasst Bewerbermanagement (ATS) ebenso wie eine suchmaschinen-optimierte Karriereseite, automatisch generierte Arbeitgeberbewertungen und ein Tool für Mitarbeiterempfehlungen. Als Ergebnis verkürzen Arbeitgeber ihre Time-to-Hire um mehr als die Hälfte und erhöhen Qualität sowie Quantität der eingehenden Bewerbungen. So erreichen sie die notwendige Geschwindigkeit im Recruiting, um stark umworbene Talente in einem immer schwieriger werdenden Marktumfeld erfolgreich einzustellen. Dank der Akquisition von absence.io im Jahr 2021 bietet softgarden seinen über 3.600 Kunden auch Lösungen für interne HR-Prozesse. softgarden ist im DACH-Raum sowie in den europäischen Märkten Polen, Spanien und Frankreich aktiv.

[www.softgarden.com](http://www.softgarden.com)

Pressekontakt:

softgarden e-recruiting GmbH  
Communication Manager  
Carolin Jahn  
Tauentzienstraße 14  
10789 Berlin  
Telefon: 0151122306898  
E-Mail: carolin.jahn@softgarden.de  
[www.softgarden.com](http://www.softgarden.com)

Medieninhalte



Umfrage Onboarding Reloaded 2022 / Die ersten 100 Tage: Zitterpartie für Arbeitgeber / Weiterer Text über ots und [www.presseportal.de/nr/100361](http://www.presseportal.de/nr/100361) / Die Verwendung dieses Bildes ist für redaktionelle Zwecke honorarfrei. Veröffentlichung bitte unter Quellenangabe: "obs/softgarden" / Weiterer Text über ots und [www.presseportal.de/nr/100361](http://www.presseportal.de/nr/100361) / Die Verwendung dieses Bildes ist für redaktionelle Zwecke unter Beachtung ggf. genannter Nutzungsbedingungen honorarfrei. Veröffentlichung bitte mit Bildrechte-Hinweis.

Diese Meldung kann unter <https://www.presseportal.ch/de/pm/100055758/100889988> abgerufen werden.