Marktübersicht | Stand: Oktober 2026, Anbieterangaben geprüft am 29.10.2026

Sebastian Walker, Omnora

KI-Lösungen für das Onboarding im Vergleich

Kurz gesagt: Wir haben 16 Anbieter verglichen, die neue Mitarbeitende und Nachfolger schneller arbeitsfähig machen wollen. Sie lassen sich in vier Ansätze einteilen. Aufzeichnungen und Trainings liefern schnell, was sich zeigen oder nachlesen lässt. Gründe, Ausnahmen und Erfahrung kommen nur aus Gesprächen mit Fachleuten oder aus den Spuren, die Entscheidungen in Postfächern und Dokumenten hinterlassen. Welcher Ansatz passt, hängt davon ab, welches Wissen Ihren neuen Mitarbeitenden fehlt.

Warum Onboarding am Erfahrungswissen scheitert

42 % des jobbezogenen Wissens existieren nur in einzelnen Köpfen und sind nirgendwo dokumentiert (Panopto, Workplace Knowledge Report / McKinsey). Jedes Jahr gehen in Deutschland 1,3 Millionen Menschen in Rente, nur 800.000 kommen nach (IW Köln, 2026). Und 72 % der Unternehmen haben mindestens eine Person, deren Weggang den Betrieb deutlich beeinträchtigen würde (SHRM, 2023).

Kennen Sie das? Die neue Kollegin hat alle Handbücher gelesen und fragt trotzdem jeden Tag. Nicht nach Prozessen, sondern nach Ausnahmen und Gründen. Die stehen in kaum einem Handbuch.

Vier Ansätze für Onboarding-Wissen

Zwei Fragen trennen die Anbieter: Woher kommt das Wissen, und welches Wissen ist es?



Onboarding-Anbieter nach Wissensquelle und Wissensart · 4 Ansätze

Ansatz	Wissensquelle	Welches Wissen	Anbieter
Gespräch mit Expertinnen und Experten	Menschen	Gründe und Ausnahmen, auch was nie aufgeschrieben wurde	edubites, InfinityMemo, Tacivo, Clarive, Erfaro, Knowmanity, wingmaite, Sugarwork (dazu Omnora)
Vorhandene Daten auswerten	vorhandene Inhalte	Gründe und Ausnahmen, soweit sie digitale Spuren hinterlassen haben	BRAINBOX Re:vive, Superkind
Arbeit aufzeichnen	Menschen	Zeigbares, vor allem Abläufe am Bildschirm	MESHwerk, Guidde, Trupeer
Mit vorhandenem Material trainieren	vorhandene Inhalte	Zeigbares und Geübtes, setzt fertige Inhalte oder Szenarien voraus	work.mate, Second Nature, Zenarate

Acht der 16 Anbieter holen Erfahrungswissen im Gespräch, acht setzen auf vorhandene Daten, Aufzeichnungen oder vorhandenes Trainingsmaterial.

16 Anbieter im Vergleich

Sortiert nach Ansatz. Alle Angaben stammen von den Websites der Anbieter, Stand 29.10.2026. Kennzahlen geben wir als Angaben der Anbieter wieder, ungeprüft. Omnora ist selbst Anbieter und steht deshalb transparent mit in der Tabelle.

Anbieter	Ansatz	Ergebnis für das Onboarding	Markt	Datenhaltung laut Anbieter
Omnora Intelligence Management	KI-Interview mit Nachfragen, per Sprache	Unternehmensgedächtnis, Trainings als Video, mit Avatar oder als SCORM, Kontext für KI-Systeme	DACH, ab 500 Mitarbeitende	Hosting in Rechenzentren in Deutschland
edubites	KI-Interviews („Knowledge Sprints“)	Lerninhalte mit Video und KI-Presenter, eigene Lernplattform (LXP), Export per SCORM oder xAPI	DACH, Konzerne	AWS in Frankfurt am Main
InfinityMemo	KI-Interview im Browser	Bearbeitbare Dokumentation, Export als HTML, PDF, Markdown	DACH	DSGVO; Hostingprovider nach ISO 27001 und SOC 2 Type 2 zertifiziert
Tacivo	KI-Interview per Sprache oder Chat, rund 30 Minuten	Wiki-Seiten, SOPs, Übergaben, Onboarding-Guides, Entscheidungsbäume; Zugriff für KI-Systeme per MCP oder API	Europa (Sitz Utrecht)	Cloud, Regionen EU und USA
Clarive[1]	KI-Wissensinterview vor dem Austritt, per Text oder Sprache	Bericht für Management und Nachfolge, Onboarding-Guide für die Nachfolge	keine Angabe, nur englischsprachig	nach französischem und europäischem Datenschutzrecht
Erfaro	Geführtes KI-Interview mit Nachfragen, auch Notiz oder Dokument	Antworten mit Quellenangabe, geführte Einarbeitung mit Wissens-Assistent	DACH, auch Verwaltung	StackIT in Deutschland, eigene Umgebung oder beim Kunden
Knowmanity	KI-generierte Fragen, im eigenen Tempo per Text oder Sprache beantwortet	Chat mit dem „digitalen Wissenszwilling“, mit Quellenangaben	DACH, 10 bis 2.000 Mitarbeitende	EU (AWS Frankfurt)
wingmaite	Kurze Chat-Dialoge im Arbeitsalltag	Durchsuchbare Antworten mit Quellenangabe	DACH, Mittelstand	Deutschland
Sugarwork	KI-Interviews	Prozess-, Personen- und Rollenwissen mit Quellen	USA (seit 01/2026 Teil von Decidr)	keine Angabe (SOC 2 Type 2)
BRAINBOX Re:vive	Auswertung von Postfach, Dateiablagen und Backups	Übergabe-Dossier für den ersten Tag, Fragen und Antworten mit Quellen, Kontaktliste	DACH, Mittelstand	beim Kunden oder deutsches Rechenzentrum (ISO 27001)
Superkind	Entwurf aus vorhandenen Systemen, gezielte Nachgespräche zu Lücken	Antworten mit Quelle, Prüfung durch Menschen	DACH, 50 bis über 5.000 Mitarbeitende	Frankfurt und Zürich

Anbieter	Ansatz	Ergebnis für das Onboarding	Markt	Datenhaltung laut Anbieter
MESHwerk	Erfassung im Arbeitsfluss, KI-Analyse von Prozessaufnahmen	Durchsuchbare Inhalte für Onboarding und Schulung, mehrsprachige Schulungen mit Quiz, Chat-Assistent	Deutschland; Industrie, Handwerk, Gesundheit	DSGVO, Made in Germany
Guidde	Bildschirmaufzeichnung	Video-Anleitungen direkt in der Software	international	Google Cloud, Region nicht angegeben
Trupeer	Bildschirmaufzeichnung	Videos, SOPs und Schritt-für-Schritt-Anleitungen	international	Microsoft Azure, Primärregion USA
work.mate	Inhalte, die HR und Führungskräfte einpflegen	Onboarding-Assistent in der Mitarbeiter-App	DACH, unter 800 Mitarbeitende	Server in Deutschland und Europa
Second Nature	KI-Rollenspiele aus vorhandenen Playbooks	Training mit Bewertung für Vertrieb und Service	international	Google Cloud, Niederlande
Zenarate	Simulationen aus vordefinierten Szenarien	Training vor dem ersten Kundenkontakt	international, kundennahe Rollen	keine Angabe (SOC 2)

[1] Auf der Website von Clarive fanden sich am 29.10.2026 keine Angaben zu Unternehmen, Rechtsform und Sitz.

Was die Anbieter für das Onboarding leisten

Der Ansatz bestimmt, welches Wissen bei der neuen Person ankommt. Gespräche holen Gründe und Ausnahmen. Daten und Aufzeichnungen holen, was schon irgendwo steht oder sich zeigen lässt.

Gespräche mit Expertinnen und Experten

- **edubites** macht aus KI-Interviews Lerninhalte mit Video und KI-Presenter und liefert sie über eine eigene Lernplattform aus. Stark, wenn Onboarding als Lernpfad laufen soll.
- **InfinityMemo** führt das Interview im Browser und dokumentiert in Echtzeit. Die befragte Person kann das Ergebnis selbst bearbeiten. Onboarding und Quereinstieg sind ausdrücklich genannt. Das Ergebnis ist ein Dokument.
- **Tacivo** erzeugt aus rund 30-minütigen Interviews per Sprache oder Chat Wiki-Seiten, die mit jedem Gespräch wachsen. Daraus entstehen Onboarding-Guides, SOPs und Entscheidungsbäume, als Text. KI-Systeme können das Wiki per MCP oder API lesen.
- **Clarive** führt vor dem Austritt ein KI-Gespräch und liefert einen Bericht mit einem Onboarding-Guide für die Nachfolge. Ein Bericht je Austritt, keine fortlaufende Wissensbasis.
- **Erfaro** verbindet Offboarding und Onboarding: Wissen kommt aus einem geführten KI-Interview, einer Notiz oder einem Dokument. Die Nachfolge arbeitet sich mit einem Wissens-Assistenten ein, der Antworten mit Quelle gibt. Läuft auf Wunsch komplett beim Kunden.
- **Knowmanity** lässt die KI Fragen nach Rolle und Ziel erzeugen, die Mitarbeitenden antworten im eigenen Tempo. Neue Kolleginnen und Kollegen chatten danach mit dem „digitalen Wissenszwilling“. Einstieg ab 299 Euro im Monat.

- **wingmaite** erfasst Wissen in kurzen Chat-Dialogen im Arbeitsalltag. Gebaut für den Mittelstand, mit eigenem Angebot für neue Geschäftsführungen.
- **Sugarwork** erfasst in KI-Interviews Prozess-, Personen- und Rollenwissen, mit Schwerpunkt auf Nachfolge und Business Continuity. Kein sichtbares Angebot in DACH.

Auswertung vorhandener Daten

- **BRAINBOX Re:vive** wertet Postfach, Dateiablagen und Backups der ausscheidenden Person aus und erstellt ein Dossier für den ersten Tag der Nachfolge. Das funktioniert auch, wenn die Person schon gegangen ist. Was nie aufgeschrieben wurde, fehlt.
- **Superkind** erstellt aus vorhandenen Systemen einen Entwurf und fragt nur bei Lücken gezielt nach. Ein Mensch prüft die Einträge. Der Aufwand für Fachleute ist gering, setzt aber digitale Spuren voraus.

Aufzeichnung am Bildschirm und in der Arbeit

- **MESHwerk** erfasst Wissen im Arbeitsfluss und analysiert Prozessaufnahmen mit KI. Daraus entstehen durchsuchbare Inhalte für Onboarding und Schulung. Herkunft im Gesundheitswesen.
- **Guidde** und **Trupeer** machen aus Bildschirmaufzeichnungen Video-Anleitungen und Dokumentation. Gut für Klickwege in Software. Was sich am Bildschirm nicht zeigen lässt, erfassen beide nicht.

Training mit vorhandenem Material

- **work.mate** bietet einen Onboarding-Assistenten in einer Mitarbeiter-App für Unternehmen mit weniger als 800 Mitarbeitenden. Die Inhalte pflegen HR und Führungskräfte ein.
- **Second Nature** und **Zenarate** trainieren Vertriebs- und Serviceteams mit KI-Rollenspielen und Simulationen. Laut Anbietern sinkt die Einarbeitungszeit deutlich (GoHealth: von neun auf fünf Wochen; TruGreen: minus 50 %). Beide brauchen vorhandene Playbooks oder Szenarien.

Omnora Intelligence Management

Omnora erfasst Erfahrungswissen in KI-Interviews, die nach der Critical Incident Technique gezielt nachfragen. Fachleute investieren 30 Minuten pro Interview. Das Wissen fließt in ein Unternehmensgedächtnis, in Trainings und als Kontext in die KI-Systeme des Unternehmens. In Omnora-Projekten verkürzt sich die Einarbeitungszeit um 15 bis 30 %. Das sind eigene Messungen von Omnora, keine unabhängige Studie.

Sechs Fragen für die Auswahl

Klären Sie zuerst, welches Wissen Ihren neuen Mitarbeitenden fehlt. Danach erst das Werkzeug.

1. **Was fehlt: das Was oder das Warum?** Fehlen Klickwege und Abläufe, reichen Aufzeichnungen. Fehlen Gründe, Ausnahmen und Erfahrung, brauchen Sie ein Gespräch.
2. **Fragt die KI nach?** Ein Fragebogen holt, was die Expertin schon weiß, dass sie weiß. Erst gezielte Nachfragen holen den Rest.
3. **Was bekommt die neue Person in die Hand?** Ein PDF, ein Chat, ein Training oder ein Lernpfad. Das Format entscheidet, ob das Wissen im Alltag ankommt.
4. **Bleibt das Wissen aktuell?** Ein Bericht pro Austritt veraltet. Eine Wissensbasis, die mit jedem Gespräch wächst, nicht.
5. **Wer prüft, was stimmt?** Fragen Sie, ob Expertinnen und Experten Einträge freigeben und wie Widersprüche zwischen zwei Aussagen behandelt werden.
6. **Passt es zu Betriebsrat und Datenschutz?** Klären Sie Datenhaltung, Einwilligung und Mitbestimmung vor dem Pilot. Das Auswerten eines persönlichen Postfachs braucht dabei mehr Abstimmung als ein freiwilliges Interview.

Fazit

Für Software-Abläufe gibt es schnelle, günstige Werkzeuge. Für Erfahrungswissen ist der Markt jung: Viele Angebote sind neu und nennen noch keine Referenzkunden.

Wer das Warum sichern will, kommt am Gespräch nicht vorbei. Entscheidend ist dann: Fragt die KI wirklich nach? Wird aus dem Gespräch mehr als ein Dokument? Und bleibt das Wissen aktuell, wenn die nächste Person geht?

Wie das mit Omnora für eine Ihrer Schlüsselrollen aussieht, zeigen wir Ihnen gern in einer Demo.

Methode

- **Auswahl:** Anbieter, die auf ihrer Website Onboarding, Einarbeitung oder die Übergabe an Nachfolger als Anwendungsfall nennen oder dazu Ergebnisse veröffentlichen.
- **Grundlage:** öffentliche Angaben der Anbieter, recherchiert Juli bis Oktober 2026, zuletzt geprüft am 29.10.2026.
- **Verglichen:** Ansatz, Ergebnis für die neue Person, Zielmarkt, Datenhaltung laut Anbieter.
- **Kein Ranking.** Kennzahlen der Anbieter sind deren Angaben, nicht von uns geprüft.
- **Aktualisierung:** Wir prüfen die Angaben regelmäßig. Hinweise auf Änderungen nehmen wir über unser Kontaktformular gern auf.

Häufige Fragen

Welche KI-Lösungen gibt es für das Onboarding? Vier Gruppen: Lösungen, die Fachleute per KI interviewen; Lösungen, die vorhandene Daten auswerten; Werkzeuge, die die Arbeit am Bildschirm aufzeichnen; und Trainings mit vorhandenem Material. Diese Übersicht vergleicht 16 Anbieter aus allen vier Gruppen.

Was ist der Unterschied zwischen Bildschirmaufzeichnung und KI-Interview? Eine Aufzeichnung zeigt, was am Bildschirm passiert, etwa Klickwege in einer Software. Ein KI-Interview fragt nach Gründen, Ausnahmen und Erfahrung, also nach Wissen, das sich nicht zeigen lässt.

Gibt es ein Ranking? Nein. Welcher Ansatz passt, hängt davon ab, welches Wissen bei Ihnen fehlt. Die sechs Fragen oben helfen bei der Auswahl.

Wie aktuell sind die Angaben? Stand ist der 29.10.2026. Anbieter ändern Funktionen und Preise oft; prüfen Sie Details vor einer Entscheidung beim Anbieter.

Quellen

- Panopto, Workplace Knowledge Report / McKinsey: 42 % des jobbezogenen Wissens nirgendwo dokumentiert
- IW Köln, 2026: 1,3 Millionen Renteneintritte, 800.000 Berufseinsteiger pro Jahr
- SHRM, 2023: 72 % der Unternehmen mit mindestens einer Schlüsselperson
- Angaben der Anbieter auf ihren Websites, verlinkt in der Tabelle, Stand 29.10.2026
- Omnora, eigene Messungen in Kundenprojekten: 15 bis 30 % kürzere Einarbeitungszeit

Sie wollen sehen, wie das für eine Ihrer Schlüsselrollen aussieht? **Demo vereinbaren** · Neue Marktübersichten per E-Mail: **omnora.com/de/newsletter**