

Checkliste: Onboarding und die ersten 90 Tage

Neue Mitarbeiter sicher, klar und verbindlich begleiten

Ob neue Mitarbeiter bleiben oder innerlich früh auf Distanz gehen, entscheidet sich oft in den ersten Wochen. Onboarding ist keine Formalität, sondern Führungsarbeit.

Aussage	Ja	Teilweise	Nein
Neue Mitarbeiter werden bewusst willkommen geheißen.	☐	☐	☐
Zuständigkeiten und Erwartungen sind von Beginn an klar.	☐	☐	☐
Es gibt eine erkennbare Einarbeitungsstruktur.	☐	☐	☐
Neue Mitarbeiter wissen, an wen sie sich mit Fragen wenden können.	☐	☐	☐
Die Führungskraft ist in der Startphase sichtbar.	☐	☐	☐
Rückfragen sind ausdrücklich erwünscht.	☐	☐	☐
Es gibt in den ersten Tagen kurze Orientierungsgespräche.	☐	☐	☐
Fachliche und menschliche Integration werden gleichermaßen ernst genommen.	☐	☐	☐
Unsicherheiten werden früh angesprochen.	☐	☐	☐
Nach 30 Tagen gibt es einen ersten Zwischenstand.	☐	☐	☐
Nach 60 Tagen wird Entwicklung und Integration bewusst überprüft.	☐	☐	☐
Nach 90 Tagen wird Bilanz gezogen und Perspektive besprochen.	☐	☐	☐

Was läuft in unserem Onboarding bereits gut?

Wo verlieren wir neue Mitarbeiter unnötig früh?

Name:

Datum:

Nächste Schritte:
