

Onboarding Plan

Bis zum Ende des ersten Tages

Ich fühle mich willkommen. Ich lerne mein Team, meinen Chef und einen der Gründer:innen kennen. Ich werde dem größeren Team vorgestellt. Ich kenne das Gebäude / die gemeinsame Plattform.

- c Persönliche Begrüßung durch meinen Chef und mein Team
- c Begrüßung durch (einen der) Firmengründer
- c Kaffee mit meinem Buddy
- c Mittagessen mit meinem Chef und Teilen des Teams
- c Geführte Tour durch die Räumlichkeiten
- c Einführungs-E-Mail des Gründers / Chefs an das Team
- c Infopaket: Orga, Schlüsselprozesse, Unternehmensumfeld

Bis zum Ende der ersten Woche

Wir haben meine Aufgaben und Verantwortlichkeiten besprochen und uns auf einen Einarbeitungsplan geeinigt. Ich weiss, wie mein Leader arbeitet.

Ich fühle mich in meinem Team zu Hause und habe ein erstes Verständnis für das Unternehmen, seine Vision, Kultur, Organisation und sein Angebot.

Erste Abstimmung über Rolle und Verantwortlichkeiten

- c Erste Abstimmung mit meinem Chef über meine Rolle und Aufgaben.
- c Die Erwartungen sind geklärt und der Onboarding-Plan ist vereinbart
- c Ich weiss, wie mein Leader arbeitet: „Anleitung für mich“

Einführung in das größere Team

- c Einführung und Übergabe Verantwortung für ein erstes kleines Projekt
- c 3 und mehr tolle Mittagessen mit meinem Team, meinem Chef und meinem Mentor

Einführung in das Unternehmen und die Operations

- c Shadowing, Begleitung erster Meetings
- c Einführung in die Tool-Landschaft
- c Einführung in Kultur, Vision, Ziele
- c Vorstellung des Unternehmens, der Organisation und der Produkte

Am Ende der ersten 30 Tage

Ich verstehe meine Rolle, meine Aufgaben, die Organisation und ihre Kultur vollständig. Bei einem ersten kleinen Projekt hatte ich Erfolg. Die Motivation ist hoch und das Vertrauen wächst.

Tiefes Verständnis des Unternehmens

- c Ich fühle mich in der Unternehmenskultur wohl. Ich verstehe die Werte und Arbeitsprinzipien.
- c Ich habe die Leistungen des Unternehmens kennengelernt und mindestens eine Produktschulung absolviert.

Rolle und Team verstehen

- c Rolle und Aufgaben verstanden und vereinbart. Das Impact Profil ist abgestimmt.
- c Das eigene Team kennengelernt. 1:1-Meetings mit allen Teammitgliedern durchgeführt.
- c Alle Tools kennengelernt, ausreichend mit den Grundlagen vertraut.
- c Wöchentliches 1:1 mit dem Chef. Erste Vertrauensebene aufgebaut.

Erster Auftrag

- c Ein kleines, eigenes Projekt abgeschlossen.
- c Ein kleines Ziel erreicht.

30 Tage Check-in

- c Einen Outside-In Review des Teams / Unternehmens erarbeitet.
- c Feedback zur Integration und zu den ersten Jobs.
- c Abstimmung und Verabschiedung des Impact Profils

Am Ende der ersten 60 Tage

Ich habe die volle operative Verantwortung für meine Job übernommen. Ich verstehe meine Rolle und kann sie in ihrer Gesamtheit vertreten. Ich führe mich integriert.

Selbstständig in meiner Rolle

- c Übernahme aller längerfristigen Aufgaben meiner Rolle.
- c Verständnis aller Tools und Anforderungen meiner Stelle.
- c Verständnis des Beitrags der eigenen Rolle am Unternehmenserfolg.

Erste größere Aufgabe abgeschlossen

- c Ich habe ein großes Projekt abgeschlossen.

Eintauchen in das größere Team und die Organisation

- c Arbeite mit anderen Teams zusammen.
- c Bin Teil aller Routinen.
- c Nehme an allen relevanten regelmäßigen Treffen teil.

60 Tage Check-in

- c Review / Feedback zum ersten größeren Projekt.
- c Klarheit über den Entwicklungsbedarf bis zum Ende der Probezeit

Am Ende der ersten 90 Tage

Ready to Strike. Ich bin vollständig einsatzbereit. Ich fühle mich komplett in die Company integriert und habe die volle, auch strategische Verantwortung für meine Themen übernommen.

Demonstration der Eigenverantwortung

- c Voll und ganz mit dem Team verbunden.
- c Treffen eigenständiger Entscheidungen, operativ und strategisch.
- c Komplette Übernahme der Verantwortung für das eigene Handeln, zeige Führungsqualitäten.

Regelmäßig größere Aufgaben

- c Ein noch größeres Projekt selbstständig abgeschlossen.
- c Übernahme der umfassenden Verantwortung - auch bereichsübergreifend.
- c In der Lage, alle Verantwortlichkeiten zu jonglieren.

90 Day Check-in

- c Rückblick auf die ersten 90 Tage. Entscheidung über Go / No Go.
- c Festlegung der nächsten vierteljährlichen Ziele.
- c Entwicklung eines jährlichen Entwicklungsplans.