

Onboarding-Befragung: Fragebogen für 30, 60 und 90 Tage

Gestaffelt statt einmalig, schlank statt lang. Der Abgleich von Erwartung und Realität in den entscheidenden ersten Monaten.

So nutzen Sie diese Vorlage

Zweck. Der Kern jeder Onboarding-Befragung ist ein Abgleich: Was wurde im Bewerbungsprozess versprochen oder erwartet, und was erlebt die Person tatsächlich? Diese Lücke ist der häufigste Grund für frühe Enttäuschung. Fragen Sie deshalb **gestaffelt** und **schlank**, statt einmalig am Ende der Probezeit. Jeder Zeitpunkt ist bewusst kurz: kurze Befragungen werden eher ausgefüllt und die Antworten sind überlegter.

Der Moodtalk-Weg: weniger ist mehr. Wenige gezielte Fragen je Zeitpunkt plus eine offene Frage nach dem Warum. Und, das Wichtigste beim Neustart: Wer fragt und nichts ändert, verspielt gerade jetzt Vertrauen. Auf jede Runde gehören sichtbare Reaktionen.

Skala für die Aussagen: 1 (trifft nicht zu) bis 5 (trifft voll zu). Jede Stufe endet mit einer offenen Frage.

NACH 30 TAGEN · ERSTER EINDRUCK

Mein Arbeitsplatz, meine Zugänge und mein Ansprechpartner waren zum Start bereit.

1 2 3 4 5

Ich habe mich im Team willkommen gefühlt.

1 2 3 4 5

Mir ist klar, was in meiner Rolle von mir erwartet wird.

1 2 3 4 5

Offen: Was hat Ihren Einstieg bisher am meisten erleichtert, und was hat gefehlt?

NACH 60 TAGEN · ERWARTUNG GEGEN REALITÄT

Meine Aufgaben entsprechen dem, was im Bewerbungsprozess besprochen wurde.

☐☐☐☐☐

Die Einarbeitung läuft strukturiert, ich weiss, an wen ich mich wenden kann.

☐☐☐☐☐

Die Kultur, die ich erlebe, passt zu dem Bild aus dem Bewerbungsprozess.

☐☐☐☐☐

Offen: Wo weicht Ihre bisherige Erfahrung von dem ab, was Sie erwartet hatten?

NACH 90 TAGEN · ANGEKOMMEN UND PERSPEKTIVE

Ich fühle mich am richtigen Ort und im Team gut aufgehoben.

☐☐☐☐☐

Ich fühle mich von meiner Führungskraft unterstützt.

☐☐☐☐☐

Ich sehe für mich eine Entwicklungsmöglichkeit.

☐☐☐☐☐

Offen: Was würden Sie an Ihrem Einstieg verbessern, und was sollte unbedingt so bleiben?

Anonymität. Bei wenigen Neuzugängen pro Periode sind Muster mit Vorsicht zu lesen und die Anonymität ist gefährdet. Werten Sie erst ab einer Mindestgruppengrösse aus (Faustregel: mindestens drei bis fünf Antworten), stellen Sie sicher, dass einzelne Antworten nicht rückverfolgbar sind, und verarbeiten Sie die Daten in der Schweiz. Dies ist keine Rechtsberatung; prüfen Sie den Einzelfall.

Vom Ergebnis zur Massnahme

1. **Erwartungslücken früh schliessen**, durch ein klärendes Gespräch, eine angepasste Rolle oder einen besseren Einarbeitungsplan.
2. **Offene Antworten verdichten** zu wenigen wiederkehrenden Mustern statt einer Zitatliste.
3. **Wiederkehrende Lücken mit dem Recruiting teilen.** Taucht dieselbe Lücke bei vielen Neuen auf, liegt das Problem beim Versprechen im Bewerbungsprozess, nicht bei den Personen.
4. **Sichtbar reagieren.** Beim Neustart wiegt ein folgenloses Fragen doppelt. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk halten Sie neue Mitarbeitende wirklich. Moodtalk führt die Onboarding-Befragung dialogbasiert und schlank, fragt bei jeder Rückmeldung nach dem Warum, in der Muttersprache der Teilnehmenden, verdichtet die offenen Antworten per KI zu Mustern und führt zu konkreten Massnahmen, bei der Führungskraft und im Onboarding-Prozess selbst. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Ihre Onboarding-Befragung mit Moodtalk aufsetzen.

Wir richten die gestaffelte, dialogische Befragung ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)