



**10 VERSNELLERS
ONBOARDING NIEUWE
MEDEWERKERS**

Het doorlopen van de [employee journey](#) helpt je als HR professional om de dingen vanuit het perspectief van de medewerker te zien. Als je met je hoofd diep in de processen zit, is dat nog niet altijd even gemakkelijk. Een goede manier om hier fris naar te kunnen kijken, is om een aantal recente onboarders te interviewen over hun ervaringen. Misschien willen ze ook nog wel een rol spelen in de onboarding van de nieuwe lichterling.

Je ontdekt op deze manier welke behoeften ze hebben? Wat ze goed vinden en wat ze nog missen? Je komt er waarschijnlijk ook achter dat niet iedereen hetzelfde is. Bij het doorlopen van de onboarding journey kun je ervoor kiezen om een aantal persona's te ontwikkelen en alles wat je doet en aanbiedt hieraan te toetsen. Misschien moet je bepaalde informatie wel op meerdere manieren aanbieden om iedereen te bereiken.

DENK VANUIT DE MEDEWERKER

1





2

Op het moment dat een nieuwe medewerker zijn contract heeft getekend, is hij/ zij vol enthousiasme en energie om aan de slag te gaan. In de praktijk blijkt dat deze periode kan oplopen tot wel 9 maanden. Jammer om dat enthousiasme niet te gebruiken.

Denk als preboarding activiteiten aan: filmpjes en testjes over de strategie, de cultuur, de klanten en de laatste nieuwsfeiten. Ook een inkijkje geven in de nieuwe teamleden is erg leuk. Daarbij kun je ze alvast uitnodigen voor activiteiten zoals het hardlooptroepje en de vrijdagmiddagborrel. Heeft jouw organisatie veel pre-boarders dan kun je meet ups voor pre-boarders organiseren.

**ZET EEN
PREBOARDING
OP**

3

ZORG VOOR EEN WARM WELKOM

De eerste dag is natuurlijk erg spannend als je gaat starten. Je kunt starters vooraf al op hun gemak stellen door een [welkomspakket of onboarding kit](#) te sturen. “Van harte welkom en tot snel!” De ochtend van de eerste dag zorg je er natuurlijk voor dat alles klaar staat. De werkplek, laptop, pasjes, toegangscode, sleutels, ... Gewoon alles. En op het bureau alvast een programmaatje met afspraken voor de eerste dagen om een aantal mensen te spreken.

Ook het team speelt hierbij een belangrijke rol. Verwelkom de nieuwe medewerker bijvoorbeeld tijdens een koffierondje met taart en vertel allemaal iets over jezelf.

WELCOME

TO THE TEAM!

FRESH
IDEAS
START
HERE.

WE THINK
YOU'RE
KIND OF A
BIG DEAL.





4

BOUW AAN HET NETWERK

Maak in het onboardingprogramma tijd en ruimte voor ontmoetingen. Nieuwe medewerkers moeten zo snel mogelijk vertrouwd raken met hun team en begrijpen wie welke rol vervult. Daarnaast zijn er nog diverse collega's in andere teams, partners en klanten, die van belang zijn. Om starters hiermee te helpen kun je denken aan een buddy. Hij of zij kan zorgen voor introducties bij de juiste contacten.

De introductiedag is een mooie gelegenheid om een netwerk te smeden van alle nieuwelingen. Ze kunnen elkaar gedurende hun loopbaan blijven opzoeken, samenwerken en ondersteunen.

5

DEEL WAT NIEUWE MEDEWERKERS INBRENGEN

Sollicitanten vertellen honderduit over hun ervaringen en motivatie om voor de organisatie te komen werken. Maar eenmaal in dienst ligt het niet voor de hand om dit bij elke handshake uitgebreid te bespreken. Eigenlijk wel jammer, toch?

Je kunt dit inrichten op het niveau van het team door iedereen te laten vertellen waarom je voor de organisatie werkt, wat je bijdrage is en waar je het meest trots op bent. Je kunt het ook op organisatieniveau inrichten door het op te nemen in de introductiedag en daarna online te delen met iedereen.





6

MAAK VERBINDING MET DE PURPOSE

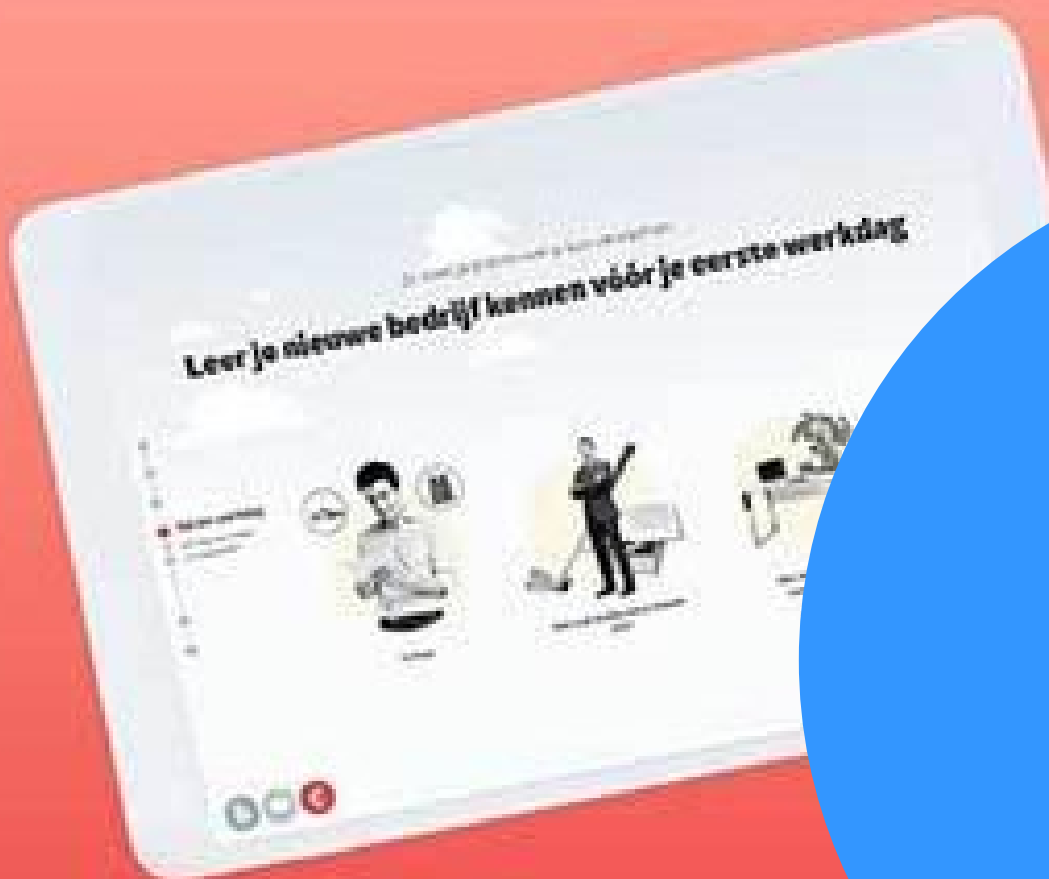
Wat is het grote doel van onze organisatie en hoe ga ik hieraan bijdragen. Vraag aan de starters om hierover na te denken. De introductiedag is een mooi moment om er met elkaar mee aan de slag te gaan. Laat eerst de directeur de purpose toelichten. Wat doet hij/ zij zelf om hier elke dag aan bij te dragen? Vervolgens zijn de starters aan de beurt. Wat ga ik bijdragen? Gaaf als je dit vastlegt door ieders bijdrage op een grote wand samen te brengen. Of je kunt er een filmpje van maken om te delen met collega's.



7 MAAK DE ONBOARDING PERSOONLIJK

Natuurlijk is er bepaalde informatie waarvan iedereen op de hoogte moet zijn, maar een groot deel van de informatie is juist specifiek per functie of rol. Hou het relevant en overvoer nieuwe mensen niet. Je kunt dit doen door informatie te taggen naar functie of rol.

Je kunt er ook over denken om het om te keren. Laat starters zelf kiezen welke informatie ze wanneer tot zich nemen. Dat zal dan waarschijnlijk een moment zijn waarop deze informatie ook echt relevant is.



GEBRUIK ONLINE TOOLS

8



Er zijn diverse online tools beschikbaar om het onboarding traject te ondersteunen. Sommige organisaties bouwen eigen tools, maar er zijn ook generieke tools beschikbaar zoals bijvoorbeeld de onboarding tool van [Appical](#) (van Nederlandse bodem).

Deze tools dienen als belangrijke basis voor een onboarding programma omdat zowel de nieuwe medewerkers als ook de manager inzicht heeft in de voortgang. Je uniformeert de aanpak en zorgt dat alles aan bod komt. Door de gamification elementen is het ook nog eens leuk om te doen.



**PRACTICE
WHAT YOU
PREACH**

9

Check alles wat je doet aan de cultuur en gedragingen waar je als organisatie voor staat. Voldoet de aanpak van jullie onboarding aan jullie eigen kernwaarden? Is het programma persoonlijk, klantgericht, verbindend, duurzaam,...

Het positieve effect hiervan is dat het goede voorbeeld geven leidt tot opvolging. In het negatief gesteld is dit een belangrijk manier om snelle uitval te voorkomen. Het werven van een kandidaat kost gemiddeld zo'n 20.000 euro. Als de starter binnen een paar maanden weer weggaat, is dat natuurlijk bijzonder jammer qua investering, maar ook van de tijd en energie van collega's.

WITHOUT ONBOARDING

WITH ONBOARDING

10

MAAK EEN
BUSINESS
CASE

Op basis van het model van de [employee journey – onboarding](#), kun je een mooie start maken met de business case voor een goede onboarding binnen jouw organisatie. Wat is het voor jullie organisatie waard dat een starter sneller kan bijdragen? Als de starter door een goede onboarding eerder inzetbaar is bij de klant, kun je de “gewonnen” uren vermenigvuldigd met het uurtarief zien als de winst. Een online marketeer kan sneller starten met nieuwe campagnes en dus eerder resultaten boeken. Een management ondersteuner zorgt ervoor dat managers werk uit handen wordt genomen, zodat zij de organisatie sneller vooruit kunnen brengen.

Ook het uitvalpercentage hoort in de business case thuis. Wat is op dit moment het uitvalpercentage in de organisatie na 3 maanden, 6 maanden, 1 jaar. Als je dit gaat meten, kun je zien of verbeteringen in de onboarding op dit punt een positief effect hebben. Door inzicht te krijgen in de opbrengsten van een goede onboarding kun je met elkaar in gesprek over de investering die jullie organisatie hiervoor over heeft. Bekijk ter inspiratie voor je business case deze [blog met infographic](#).

Estimates vary depending on the organization, but the cost of a single failed executive level manager can be as high as

\$2.7 million.

32%

of global executives say the onboarding they experienced was poor.

Manager satisfaction increases by **20%** when their employees have formal onboarding training.

onboarding tasks such as...
employment verification through 1-9...
HR software enables your managers to...
social and cultural elements

ONBOARDING ONZE AANPAK

**SUCCESVOLLE ONBOARDING?
HET BEGINT MET VERBINDING!**
Leer elkaar echt kennen
en ontdek wat iedereen
inbrengt.



Nieuwe mensen aan boord.
Hoe worden ze snel “part of the family”?



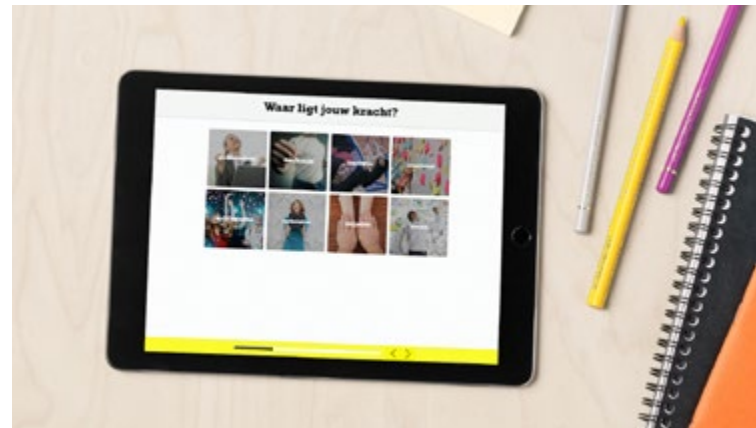
Maak verbinding de rode draad van het
onboarding programma!



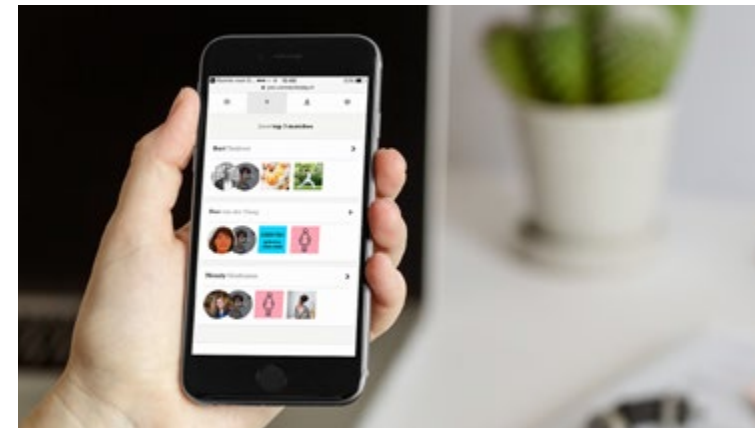
Yes! We Connect helpt nieuwe
medewerkers verbinding te maken met
elkaar en met de rest van het team.



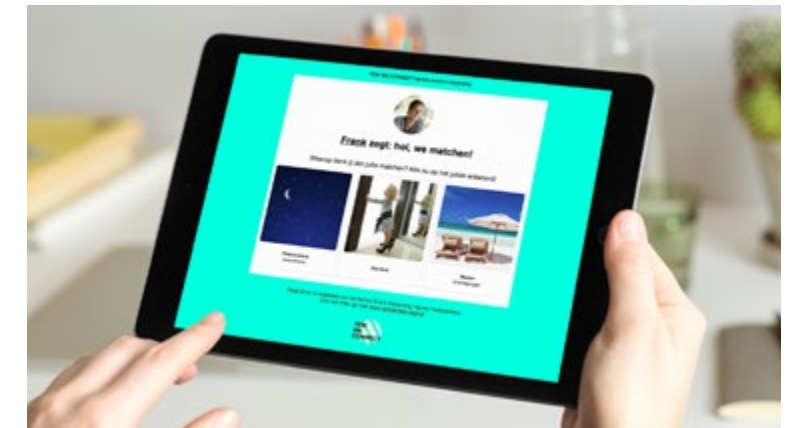
Laat jezelf zien.
Maak een persoonlijk profiel.



Ook vragen over cultuur en inhoudelijke
vragen komen aan bod.



Via jouw gekozen plaatjes en woorden vind
je jouw beste matches.



Zeg hoi tegen andere onboarders en laat
hen raden wat jullie gezamenlijke connectie
is.



Leer elkaar kennen tijdens de onboarding
bijeenkomst.



Bij aankomst ontvangt iedereen een
persoonlijke badge om verbinding te
maken.



Vanaf de inloop brengen de matchmakers
de kennismaking op gang.



Bij de match machines vind je
overeenkomsten en verschillen met
collega's.

ONBOARDING ONZE AANPAK



Je zit in een team. Met elkaar deel je minimaal één overeenkomst.



Ontdek elkaars wereld tijdens de interactieve favorieten quiz.



Je speelt meerdere teamgames en komt op een luchtige wijze steeds meer over elkaar te weten.



In the picture! Breng jullie teamconnectie in beeld.



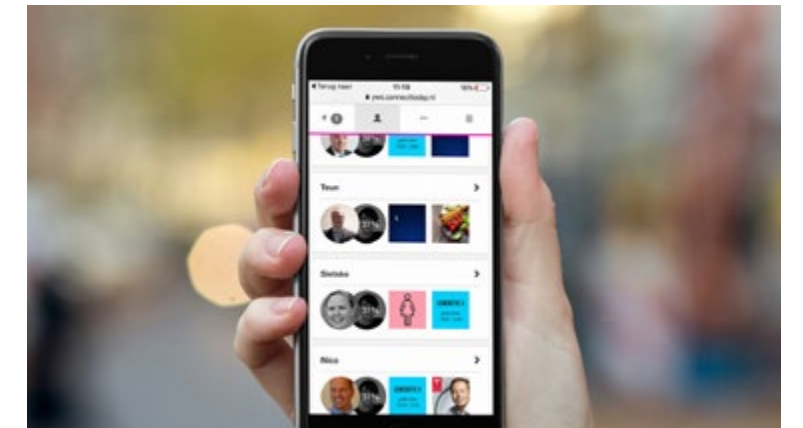
Schatgraven! Wat is ieders unieke inbreng? Interview elkaar 1 op 1 en haal het bij elkaar naar boven.



Deel de unieke inbreng met de hele groep en voeg deze toe aan je online profiel.



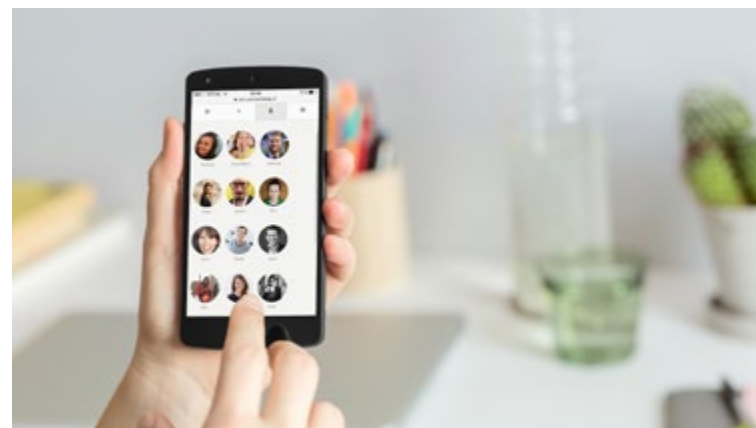
Bij vertrek ontvang je coffee dates, heerlijke dadels om te delen met een collega tijdens een koffie afspraak.



Online vind je jouw beste matches binnen de hele organisatie.



Ontdek interessante verbindingen en nodig collega's uit om kennis te maken.



Na iedere onboarding bijeenkomst vind je online de nieuwe collega's en hun unieke inbreng.



Zo starten nieuwe medewerkers met een krachtig intern netwerk!

Eens sparren over de mogelijkheden voor jouw organisatie?

Neem contact op met Frank. Hij kan je er alles over vertellen en denkt graag met je mee. Bel op 06-41189753 of mail frank@yesweconnect.nl

 [yesweconnect.nl](https://twitter.com/yesweconnect)

OVER ONS

We aim
to unleash
the magical force
of connection for
employees all over
the world.





ONBOARDING
HET BEGINT MET
VERBINDING!



www.yesweconnect.nl • 030-2673960 • Europalaan 2c • 3526KS • Utrecht