

ONBOARDING

Waarom een goede onboarding?

Tips!
om nieuwe medewerkers goed in te werken en begeleiden

Als er een nieuwe werknemer start in je bedrijf, heb je natuurlijk alle praktische zaken prima geregeld. Een computer, toegangspas, gereedschapskist: het staat allemaal klaar. En natuurlijk geef je de eerste dag een rondleiding. Maar een goede onboarding gaat over veel meer.

Deze kaart biedt je inspiratie!

Vermindert snelle uitstroom met wel 25%



Mensen zijn sneller onderdeel van het team



Investering in de toekomst van je bedrijf



Verhoging van de betrokkenheid en productiviteit van nieuwe medewerkers

Betere uitstraling als werkgever

1 Begin bij het begin: het eerste contactmoment

- Je hebt maar 1 kans voor een eerste indruk: een kennismaking op een beurs of een telefoontje bepaalt hoe je overkomt. Kom toezeggingen na die je daar doet.
- Kijk eens anders naar je vacaturetekst. Zijn dit echt de taken die de nieuwe medewerker gaat doen? Is alles wat je vraagt wel nodig? Hoe duidelijk is je tekst (wat betekent voor jou bijvoorbeeld 'flexibel')? Kun je de verwachtingen die je wekt in de vacaturetekst waarmaken? Een realistisch beeld in de vacature vergroot de kans op een succesvolle match.

Doe het eens anders!

Vacatures opstellen via **objectieve werving** kan een goed begin zijn.

Laat sollicitanten iets over zichzelf vertellen via drie vragen die voor iedereen gelijk zijn, in plaats van via een motivatiebrief en een cv.

Objectieve werving

2 Zie het sollicitatieproces als onderdeel van de onboarding

- Zorg voor een **snelle, overzichtelijke sollicitatieprocedure** en vermeld die in de vacaturetekst. Duurt het proces langer dan 3 weken na de sluitingsdatum? Dan is de kans groter dat je ideale kandidaat afhaakt.
- Maak solliciteren makkelijk! Hou rekening met de doelgroep: zijn zij digitaal vaardig, of komen ze juist beter uit de verf als ze iets kunnen laten zien?
- Vertel iets over de cultuur van het bedrijf in de vacature of het sollicitatieproces, en bespreek of dit bij de medewerker past.
- Werf je zij-instromers? Maak dan vooraf duidelijk wat de opleidingsmogelijkheden zijn, wat dat voor hen betekent aan (tijds)investering en hoe snel ze kunnen groeien.
- Train medewerkers die regelmatig sollicitatiegesprekken voeren. Oefen gesprekken. Een leuk, relaxed gesprek helpt om een beter beeld te krijgen van de kandidaat, en het straalt positief af op je bedrijf (want ook alle afvallers hebben invloed op je reputatie!)

 **snelle, overzichtelijke sollicitatieprocedure**

3 Betrek bestaande medewerkers bij het welkom

- Een nieuwe medewerker zorgt voor een andere chemie in dat team. Bespreek dat met elkaar en introduceer de nieuwe medewerker al vooraf.
- Neem de tijd om iemand te leren kennen. Hoe communiceert iemand, wat is iemands leerstijl, en hoe kun je daarbij aansluiten?
- Onboarding is tweerichtingsverkeer! Geef ruimte aan de ideeën en ervaringen van de nieuwe medewerker. Die frisse blik kan veel opleveren.
- Plan kennismakingsgesprekken in met mensen die de nieuwe medewerker in diens functie vaak tegenkomt. Van postkamer tot directeur en van onderzoeker tot facility manager.
- Geef iedere nieuwe medewerker een buddy waar deze alle vragen bij kwijt kan (en domme vragen bestaan niet).
- Nieuwe medewerkers moeten in het begin vaak veel leren en verschillende trainingen volgen. Geef de medewerker waar mogelijk ruimte om zelf de volgorde en planning te kiezen. Bijvoorbeeld door leerstof in (micro)modules aan te bieden.
- Plan regelmatig (in ieder geval na de eerste maand en na 3 en 6 maanden) feedback-gesprekken in over het functioneren van de medewerker en diens ervaringen. Komt de werkelijkheid overeen met de verwachtingen bij de sollicitatie? Zo niet, wat kan er dan aangepast worden?

Doe het eens anders!

Laat mensen solliciteren via WhatsApp.



Denk eens aan Open Hiring.



Doe het eens anders!

Laat de nieuwe medewerker een product of dienst van jullie testen.

Organiseer een ander soort activiteit om kennis te maken met bedrijf en collega's, zoals een survivaltocht, een bezoek aan een buitenlandse vestiging, of een sportactiviteit.

Ga spelen! Zet puzzels, quizen, digitale spellen en speurtochten in om informatie over te dragen.

Speel met het team een variant van 'Over de streep' om elkaar beter te leren kennen.

Gebruik virtual reality voor de eerste kennismaking.

Laat nieuwe collega's een TED-talk geven over hun expertise of hun eerste ervaringen in het bedrijf.



GOEDE VOORBEELDEN

Bekijk hoe andere werkgevers dit doen



VERDER LEZEN OVER ONBOARDING?

Klik voor meer leestips