

Investeren in nieuwkomers loont

Onboarding is een combinatie van de introductie van een nieuwe medewerker en het leerproces in de eerste honderd dagen. Wie een warm welkom krijgt, is sneller productief en blijft langer.

Door Ardienne Verhoeven

1 Werf realistisch

Onboarding begint bij realistische werving; een eerlijk verhaal over wat iemand kan verwachten. Dan happen de mensen die u graag heeft misschien iets minder snel toe, maar u vermindert het ongewenst voortijdig vertrek met wel 50 procent.

3 Maak uw verwachtingen concreet

Werkgevers gaan er te vaak van uit dat nieuwkomers wel begrijpen wat de bedoeling is, want dat hebben ze al verteld tijdens het sollicitatiegesprek. Maar hoe maakt u verwachtingen uit dit traject concreet? Spreek dat af met de nieuwe medewerker.

2 Maak een centraal plan

Als iedere afdeling zijn eigen plan maakt, kost het veel extra tijd, geld en energie om nieuwe collega's in te werken. Maak een centraal plan en pas daarop plannen aan voor individuen en afdelingen. Onderscheid specifieke groepen zoals parttimers, hoger opgeleide professionals en starters.

4 Geef snel feedback

Nieuwkomers die snel feedback krijgen op hun werk presteren beter. Laat ze weten of de inhoud van het werk goed is, maar ook of de manier van werken past binnen uw organisatie.

5 Help bij het netwerken

Vaak wordt gedacht dat nieuwkomers succesvol worden als ze hun eerste klus goed doen, maar het opbouwen van een netwerk blijkt zeker zo relevant. Wie weet wie hij waarvoor moet hebben binnen een organisatie, krijgt dingen sneller voor elkaar. Bovendien voelt zo iemand zich veel eerder thuis. Zorg dat er een netwerkoverzicht komt voor iedere nieuwkomer.



Foto: Thinkstock

7 Maak nieuwkomers trots

Mensen die spijt hebben van een keuze vertrekken uiteindelijk. Dat gevoel ontwikkelt zich vaak al in de eerste dertig tot zestig dagen. Mensen blijven dan nog wel langer zitten, maar zijn eigenlijk niet meer gemotiveerd. Zorg dat mensen trots zijn op hun keuze en dat ze dat kunnen delen. Dat begint met een perfect georganiseerde eerste dag. Denk ook aan informatie voor vrienden en familie, zodat ze kunnen delen waar ze werken.

8 Benoem een buddy

Nieuwkomers gaan bij binnenkomst op zoek naar informatie. Dat doen ze het liefst bij collega's op gelijk niveau. Wijs dus een collega aan als buddy en bereid die voor op zijn rol. In minder dan 10 procent van de gevallen heeft iemand een goede buddy die hem met raad en daad bijstaat. Veel vaker een mentor, maar die staat vaak te ver van de dagelijkse praktijk.

6 Profiteer van verbazing

Het is belangrijk dat nieuwkomers de gewoonten binnen uw organisatie leren kennen en dat ze ergens terecht kunnen met hun verbazing. Organiseer themabijeenkomsten of laat ze erover schrijven in interne blogs. Zo leert u uw organisatie beter kennen door de ogen van de nieuwkomers.

9 Evalueer het traject

U heeft een doel met *onboarding*: mensen sneller zelfstandig laten werken en een efficiëntere organisatie. Wat is er wel en niet goed geregeld om dat doel te bereiken? Evalueer wat nieuwe mensen vonden van hun eerste honderd dagen. Wat hebben ze gemist, wat kan beter?