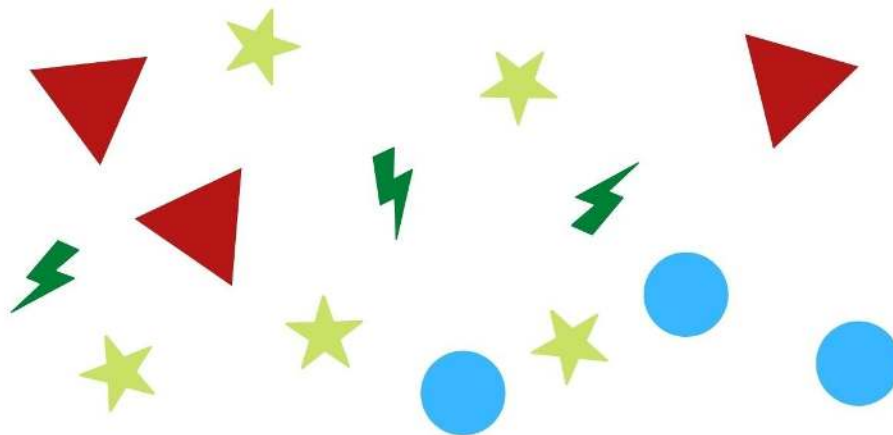


# Speelse Onboarding



Hoe geef ik mijn nieuwe werknemers  
een vliegende start?

---

## Inhouds opgave

Zorg dat nieuwe werknemers zich zo aangetrokken voelen tot jouw organisatie, dat ze nooit meer weg willen...	2
Maak nieuwe werknemers enthousiast	4
Waarom speels onboarden?	5
Maak nieuwe werknemers wegwijs	6
Leer van je nieuwe werknemers	6
Onboarding op maat	7
Support tijdens de onboarding	8
Heb je een onboardingplan?	9
Onboarding tijdens de hele loopbaan	9
Onboarding in 90 dagen	10
Ook een unieke onboarding voor jouw bedrijf?	11

## Zorg dat nieuwe werknemers zich zo aangetrokken voelen tot jouw organisatie, dat ze nooit meer weg willen...

Op de arbeidsmarkt is er een 'strijd om talent' gaande. Jij wilt de grootste talenten in jouw bedrijf hebben én houden. Dat is niet altijd even makkelijk. Werknemers zijn niet meer zo loyaal als vroeger. Een goede onboarding voorkomt dat je de werving- en selectieprocedure steeds weer opnieuw moet opstarten.

Een goede onboarding geeft je nieuwe werknemers een vliegende start. Zoveel mogelijk positieve indrukken in deze periode zorgt voor meer werkplezier in de toekomst. Laat ze dus niet ronddolen, maar pak ze bij de hand en maak nieuwe collega's zo leuk mogelijk wegwijs binnen het bedrijf.

Een werknemer die zich comfortabel voelt op zijn of haar nieuwe werkplek wordt vanzelf onderdeel van de organisatie. Soepele samenwerkingen worden vanzelfsprekend. Een werknemer die goed in zijn vel zit, zorgt voor tevreden klanten en een hogere omzet. Dat is wat je wil toch?

Vroeger mocht een nieuwe werknemer blij zijn met een baan en keken dankbaar op tegen de werkgever. Die tijd is voorbij. Tegenwoordig ben je als werkgever blij als je de beste werknemers voor je bedrijf weet te winnen. Je legt ze in de watten om te voorkomen dat ze weer vertrekken naar de volgende baan.

Dus waarom pas een feestje geven als je werknemer 50 jaar in dienst is? Geef je nieuwe werknemers vanaf dag 1 een feestelijke begroeting. Laat ze voelen dat je blij met ze bent en houdt dat bij voorkeur de rest van hun carrière vol.

*“Een speelse en efficiënte onboarding helpt nieuwe werknemers snel productief te worden, in een bedrijf waar ze zich thuis voelen.”*

# Speelse Onboarding: Vanaf dag 1 betrokken medewerkers

In dit e-book ontdek je hoe je een goede onboarding opzet. Onboarding gaat verder dan een hartelijk welkom en enkele dagen inwerken. Je wilt voor langere tijd in je nieuwe werknemers investeren, zodat er een gezonde en sterke werkrelatie ontstaat.

Daar helpen wij je graag bij, want blije werknemers zijn productiever, succesvoller en meer betrokken bij de organisatie.

Fred de Heer



## Maak nieuwe werknemers enthousiast

Enthousiaste werknemers, dat is wat je wilt. Iedere nieuwe werknemer heeft twijfels. Was dit wel de juiste keuze, of had ik toch beter voor die andere baan kunnen kiezen? Die twijfels wil je zo snel mogelijk wegnemen. Geef ze het gevoel dat ze de leukste baan op aarde hebben gevonden!

Hoe je dat doet? Niet met saaie presentaties en diagrammen. Vertel ze over de missie van het bedrijf, laat ze spannende innovaties zien, kennismaken met mooie producten en diensten en natuurlijk niet te vergeten, hun geweldige nieuwe collega's.

Door van de onboarding een bijzondere ervaring te maken, geef je nieuwe werknemers een blijvende, positieve herinnering. Daarom mag de onboarding naast zakelijke content ook zeker leuk zijn. Zorg voor afwisseling en maak het persoonlijk. Een leuk kennismakingsspel en persoonlijke welkomstvideo van het team maken de onboarding uniek.



## Waarom speels onboarden?

DOL Events is gespecialiseerd in speels bedrijfsadvies en dat is niet voor niets. Spelen doet een beroep op alle zintuigen, waardoor informatie veel beter wordt opgenomen. Een spel heeft een zekere mate van competitie. Onbewust worden mensen gemotiveerd om mee te doen en te 'winnen'. Zo komt meteen de drang omhoog om een zo goed mogelijk resultaat neer te zetten en daar profiteer je als leidinggevende van.

In de onboarding spellen van DOL Events is het spel een metafoor van de werkelijkheid. De bewustwording in gedrag, houding en drijfveren worden vergroot. Zo draagt het spel bij aan de ontwikkeling van het individu en de groep.

Speels onboarden zorgt direct voor een ontspannen sfeer, waarin open dialogen logisch zijn. Het ijs is vanaf het eerste moment gebroken, waardoor de onboarding een positieve ervaring en een feestelijk moment wordt, zowel voor nieuwe werknemers als het bestaande team. Vanuit deze ervaring starten werknemers op een ontspannen manier binnen een team waar de positieve ervaring de boventoon voert.

Met het onboarding spel van DOL Events worden nieuwe werknemers wijswijs gemaakt op allerlei vlakken:

- Ze ontdekken de producten, diensten en markt.
- Ze maken kennis met de bedrijfswaarden en tradities binnen het bedrijf.
- Ze achterhalen waar ze informatie kunnen vinden, zodat ze niet vastlopen en productiever zijn.
- Ze leren de interesses van hun nieuwe teamleden kennen, zodat ze zich meteen thuis voelen.

## Maak nieuwe werknemers wegwijs

Een van de belangrijkste doelen van onboarding is ervoor zorgen dat de nieuwe werknemers hun taken en rol binnen de organisatie begrijpen. Dit gaat verder dan een simpele takenlijst. Je werknemers zijn onderdeel van een groot geheel. Samenwerken gaat alleen als ze de complete context begrijpen. Waar passen zij in het grote geheel? Hoe belangrijk is hun rol?

Door nieuwe werknemers een goede en complete onboarding te laten doorlopen zullen ze zo'n twee maanden eerder volledig productief zijn binnen het bedrijf. Maak ze daarom wegwijs en laat ze zien 'hoe jullie dingen doen'. Laat ze delen in de kennis van ervaren collega's, zodat simpele dingen al snel niet meer ingewikkeld zijn en de focus komt te liggen op het echte werk.

Onboarden gaat om het echte werk. Je wilt je nieuwe werknemers een vliegende start geven. Praktische zaken en administratieve handelingen remmen dit af. Probeer deze zoveel mogelijk voor de eerste werkdag geregeld te hebben, zodat meteen de aandacht bij het werk komt te liggen.



## Leer van je nieuwe werknemers

Een nieuwe werknemer heeft veel te leren over zijn of haar nieuwe baan, maar andersom kun je ook waardevolle informatie krijgen van deze frisse wind in je bedrijf. Vaak komt je nieuwe werknemer uit een ander bedrijf. Daar liepen dingen goed en minder goed. Een nieuwe werknemer kan vaak hele waardevolle informatie geven over de eerste indruk op de werkvloer.

Helaas wordt daar meestal weinig tot niets mee gedaan. Zonde, want juist dit soort informatie kan van groot belang zijn. Werknemers die al jaren meedraaien zitten vast in gewoontes. Een nieuwe werknemer heeft nog een frisse blik en kan op deze manier iets zinvols bijdragen, ook al zijn ze nog maar net begonnen. Maak hier dus zeker gebruik van!

## Onboarding op maat

Onboarding is maatwerk. Iedere medewerker verdient een goede onboarding, maar niet iedere onboarding hoeft even uitgebreid te zijn. Het is belangrijk dat elke medewerker zich snel thuis voelt en productief aan de slag kan.

Onboarding op maat is op verschillende manieren mogelijk:

- Kort programma van een uur
- Onboarding van een dag
- Volledige onboarding via het 90 dagen programma
- Volledig online onboarding
- Live op kantoor
- Combinatie van online, live op kantoor en buiten kantoor

Het onboarding spel bestaat uit een kern, waarop allerlei verschillende modules aangesloten kunnen worden. Zo wordt de onboarding helemaal afgestemd op het bedrijf en de specifieke werknemer, afhankelijk van de behoeftes.

De onboarding spelactiviteiten worden zo ingedeeld dat nieuwe werknemers op een informele manier begrip krijgen van de specifieke cultuur en ongeschreven regels op hun afdeling. Hierdoor worden gedragsverwachtingen meteen duidelijk gemaakt.

Ook de verwachtingen en verplichtingen die werkgever en werknemer naar elkaar toe hebben worden meegenomen in het spel.

De inschatting van de wederzijdse verplichtingen van een nieuwe werknemer en de werkgever kan veel tijd in beslag nemen en voor veel onduidelijkheid zorgen. Wat verwacht een werknemer te krijgen qua sfeer, collega's en kansen? En wat moet hij of zij leveren aan gedrag, loyaliteit en flexibiliteit?

Door deze vragen direct tijdens de onboarding al te beantwoorden, kan er met een heldere visie begonnen worden aan het werk.



## Support tijdens de onboarding

Nieuwe werknemers komen binnen in een vreemde omgeving. Ze hebben support nodig om hun nieuwe functie succesvol uit te voeren. Door als organisatie betrokken te zijn en blijven bij de onboarding van nieuwe werknemers, zullen ze sneller inzicht krijgen in de belangrijkste aspecten van hun functie. Door intensieve support raken ze nog meer betrokken bij de visie en doelstellingen van de organisatie.

Een ervaren collega aanstellen als aanspreekpunt, kan een nieuwe werknemer helpen om snel vragen beantwoord te krijgen. Daarnaast zijn er basisregels waaraan iedereen zich dient te houden en bedrijfsreglementen, zoals ziekmeldingen, omgangsvormen, veiligheidsregels, vertrouwelijkheid en het anti-pestbeleid.

Vanaf de eerste dag is het belangrijk om nieuwe werknemers onder te dompelen in de bedrijfscultuur. Hoe steekt de sociale structuur in elkaar? Wat is hun rol, wat wordt er verwacht? Welke persoonlijke doelen worden er nagestreefd en wat mag er vanuit de organisatie verwacht worden?

De missie, visie en waarden moeten onder alle werknemers van de organisatie bekend zijn, ze moeten er voorbeelden bij kunnen benoemen, er een 'gevoel' bij hebben en een eigen referentie ervaring.

Door ook na de inwerkperiode de vinger aan de pols te houden, blijf je in contact met je nieuwe werknemers. Vraag regelmatig hoe het gaat: wat gaat er goed, wat kan er beter?

Niet alleen tijdens de introductie en inwerkperiode is dit belangrijk. Ook daarna krijg je waardevolle informatie uit deze gesprekken. Daarom bieden we het volledige 90 dagen onboarding programma aan, zodat je op een zo effectief mogelijke manier nieuwe werknemers in je bedrijf kunt integreren.

## Heb je een onboardingplan?

Zeker binnen grote bedrijven wordt de onboarding op iedere afdeling apart geregeld. Bij iedere onboarding wordt opnieuw gekeken wat het programma moet worden. Of er wordt een oud programma afgestoft, dat eigenlijk niet past bij de nieuwe lichter werknemers.

***Dit kost onnodig veel tijd, energie en geld.***

Zorg voor één centraal onboardingplan. Je bedrijf bestaat dan wel uit verschillende afdelingen, maar werkt uiteindelijk aan één doel. Laat daarom nieuwe werknemers ook kennismaken met andere afdelingen om de samenhang in het bedrijf duidelijk te maken.

Met een strategisch onboardingplan heb je altijd de belangrijkste basis klaarstaan. Afhankelijk van de specifieke werknemer kan de onboarding aangevuld worden met de tools, resources en activiteiten die nodig zijn. Aangevuld met support van collega's en management krijgen de nieuwe werknemers alle coaching en advies die nodig is voor een succesvolle onboarding.

## Onboarding tijdens de hele loopbaan

Onboarding stopt eigenlijk nooit. Goede werknemers wil je niet meer kwijt uit je bedrijf. Wil je betrokken werknemers? Dan zul je zelf ook betrokken moeten blijven.

Eigenlijk start de onboarding al na het aannemen van de nieuwe werknemer. Houd ook voor de eerste werkdag al contact. Maak ze enthousiast en geef ze alvast informatie over wat ze de eerste dag kunnen verwachten. Zo verschijnen je nieuwe werknemers vol vertrouwen op hun eerste werkdag. Koppel ze vanaf het eerste moment al aan een buddy, zodat ze er niet alleen voor staan. Houd ook na de officiële inwerkperiode regelmatig de vinger aan de pols.

Het bedrijf groeit en verandert. Ook je werknemers groeien mee. Is het tijd voor interne groei? Dan begint de onboarding weer opnieuw. Wat hoort er bij deze nieuwe functie? Wie worden de nieuwe collega's? Onboarding blijft actueel tijdens de hele loopbaan van je werknemers.

## Onboarding in 90 dagen

De eerste 90 dagen zijn bepalend. Gaat het in de eerste 90 dagen mis, dan is de kans groot dat je nieuwe werknemer snel weer weg is. Investeer daarom vooral die eerste 90 dagen in nieuwe werknemers.

### Wat je kunt doen om de eerste 90 dagen tot een succes te maken?

1. Zorg voor een onboardingplan met passende aanvullende modules.
2. Vertel eerlijk en helder wat nieuwe werknemers kunnen verwachten van hun functie.
3. Maak zo snel mogelijk duidelijk wat er van nieuwe werknemers verwacht wordt.
4. Zorg voor intensieve support: geef feedback, zowel op de inhoud van hun werk als op hun werkwijze.
5. Stimuleer contact tussen collega's. Als nieuwe werknemers weten bij wie ze moeten zijn, zullen ze sneller dingen voor elkaar krijgen en soepeler samenwerken.
6. Bied aanspreekpunten naast de leidinggevenden. Nieuwe werknemers zullen sommige vragen makkelijker stellen aan collega's.
7. Spijt van hun keuze is een van de belangrijkste redenen om vroegtijdig op te stappen. Zorg dat nieuwe werknemers trots zijn op hun nieuwe baan en zich betrokken voelen bij het bedrijf.
8. Geef een buddy op gelijk niveau, bij voorkeur een ervaren collega in een vergelijkbare functie. Nieuwe werknemers zullen sneller informatie verzamelen en hun functie beter uitvoeren.
9. Maak van onboarding een leerzame en leuke ervaring. Dit stimuleert je nieuwe werknemers om te blijven leren binnen de organisatie en meer uit hun talenten te halen. Dit komt de productiviteit en organisatiegroei ten goede.
10. Digitale onboarding geeft je inzichten of de nieuwe werknemer alles goed begrepen heeft. Zeker in organisaties waarin veiligheid, zorg of hygiëne belangrijk zijn biedt deze evaluatie belangrijke informatie.

## Ook een unieke onboarding voor jouw bedrijf?

De eerste weken zijn bepalend voor de rest van de carrière van je nieuwe werknemer. Laat je ze te veel aan hun lot over, dan is de kans groot dat ze vroegtijdig vertrekken. Dat kost je onnodig veel tijd en geld.

Onboarding gaat zoveel verder dan het 'op zijn plek zetten' van een nieuwe werknemer. Je wilt een complete integratie binnen de organisatie. Je hebt deze nieuw topper aangenomen om zijn of haar talenten. Daar wil je optimaal gebruik van maken. Door nieuwe medewerkers op een rustige en efficiënte manier te laten landen binnen je bedrijf, help je ze sneller op weg. Ze voelen zich direct betrokken, worden sneller productief en zullen niet zomaar meer je bedrijf verlaten.

Wil je echt een unieke onboarding voor jouw bedrijf? Dan moet je bij DOL Events zijn. Wij maken uniek onboarding spellen, waar je werknemers nog lang over na zullen praten.

*"Wat er ook speelt in je bedrijf,  
laat het vooral de medewerkers zijn!"*

**Wil je ook een onboarding die nieuwe medewerkers DOL-enthousiast maakt?!**

Laat DOL Events je dan helpen bij het organiseren van een speelse onboardingsdag

Maak een vrijblijvende afspraak en ervaar ons gratis onboarding demo spel

Ontdek hoe je online en live de meest effectieve onboardingsdag kunt organiseren

**Ja, laat mij het gratis onboarding demo spel zien!**



**Of neem contact met ons op voor meer informatie.**

Fred de Heer

E-mail: [fred@dolevents.com](mailto:fred@dolevents.com)

Telefoon: 00312068 166 69

