

# Waardering & onboarding

Creëer betrokken  
medewerkers vanaf dag 1

In samenwerking met



# Inhoudsopgave

1

Introductie: Waarom is waardering van medewerkers zo belangrijk?

3

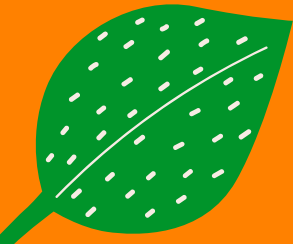
Hoe pas je waardering toe tijdens belangrijke momenten in de onboarding journey?

2

Hoe creëer je een cultuur van waardering?

4

Extra tips voor remote onboarding

1 

**Introductie: Waarom  
is waardering  
van medewerkers  
zo belangrijk?**



# Introductie: Waarom is waardering van medewerkers zo belangrijk?

Dure wervingscampagnes en veelbelovende vacatureteksten moeten ervoor zorgen dat de droommedewerker wordt binnengehaald. Eenmaal binnen wordt een nieuwe medewerker aan zijn of haar lot over gelaten en verdwijnt de aandacht vaak. Terwijl het afbreukrisico in deze fase van de employee journey groot is. Ervaringen van de eerste 100 werkdagen zijn vaak doorslaggevend. Bij een negatieve ervaring gaan medewerkers niet altijd direct weg, maar haken wel af. Medewerkers die wel vroegtijdig ontslag nemen zeggen vaak dat de baan niet voldeed aan de verwachtingen en dat de bedrijfscultuur ze niet beviel. Waardering in de vorm van aandacht voor je nieuwe medewerker lijkt een open deur maar is lang niet bij ieder organisatie vanzelfsprekend.

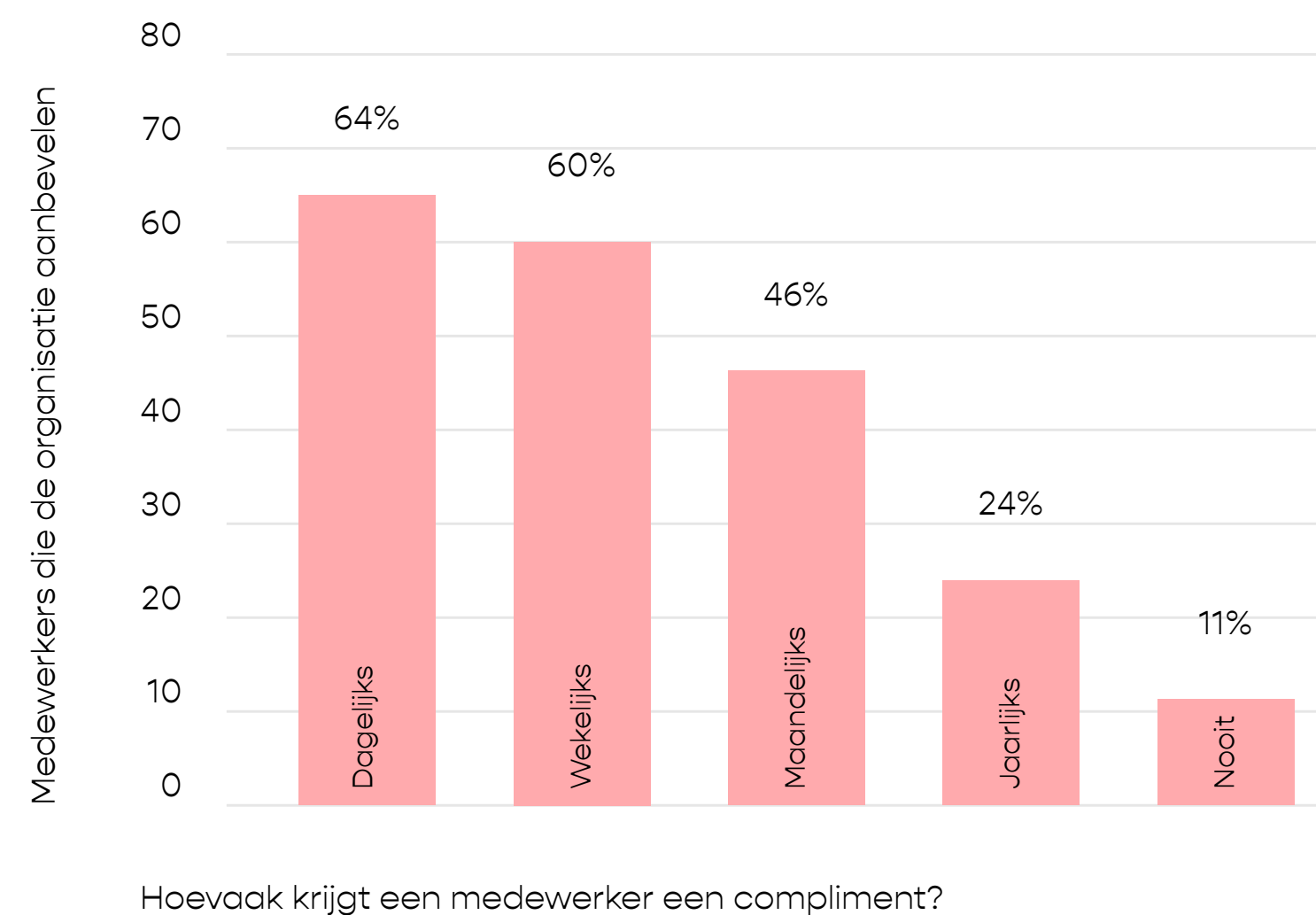


## Waarderen werkt

Iedereen ontvangt graag een compliment, dat voelt immers goed. Zelfs als iemand net in dienst is. Maar zo'n blijk van waardering doet nog veel meer. Medewerkers die zich gewaardeerd voelen zijn loyaler, gemotiveerder, productiever en minder vaak ziek. Ze hechten namelijk veel waarde aan persoonlijke aandacht en oprechte complimenten van leidinggevenden en collega's. Die vinden ze minstens zo belangrijk als de materiële beloning in de vorm van salaris en arbeidsvoorwaarden. Het laat zich raden dat dat ook verder doorwerkt: organisaties met een cultuur van waardering zijn succesvoller en groeien sneller.

## Directe relatie tussen complimenten en aanbevelen werkgever

Het is voor werkgevers steeds lastiger om personeel aan zich te binden en te behouden. Het Groot Werkplezier Onderzoek van Nederland legt onbarmhartig de relatie tussen het geven van complimenten en de mate waarin medewerkers de organisatie zouden aanbevelen. Want wat blijkt, de mate waarin een medewerker een compliment krijgt laat een positief effect zien op het aanbevelen van een werkgever.



Hoe regelmatig een medewerker een compliment krijgt, des te groter de kans dat hij/zij de organisatie aanbeveelt

## Optimaal resultaat

Waardering draait om het laten zien dat je collega er toe doet. Ongeacht wat of hoe de collega zijn werk doet. Het bevestigt de waarde van de medewerker als persoon. Waardering is het krijgen van positieve feedback op wat je doet, hoe je bent en wat je betekent.

Waardering is, volgens het Sparkler model, opgebouwd uit 3 componenten: erkenning, aandacht en beloning. Enkel wanneer al deze onderdelen aanwezig en in balans zijn, kan het bijdragen aan de positieve effecten van waardering (zoals lager verzuim en hogere productiviteit) en creëer je een cultuur van waardering. Welk onderdeel daarvan als meest belangrijk wordt ervaren zal per medewerker verschillen.





 **Erkenning:** is het werkelijk zien wat een medewerker doet, het bewust zijn van hun waardevolle bijdrage (wat hij/zij betekent voor de organisatie) en de collega hierin positief bekrachtigen. Naast het herkennen en erkennen van de kwaliteiten van medewerkers is het belangrijk dat hierop ook een beroep wordt gedaan.



#### Vormen van het tonen van erkenning:

- het aanbieden van mogelijkheden tot talentontwikkeling (scholing/trainingen)
- het geven van meer verantwoordelijkheid & vrijheid
- het geven van vertrouwen in de medewerker.

 **Aandacht:** oprechte aandacht schenken aan de medewerker is een belangrijk onderdeel van het waarderen van medewerkers. Om een collega het gevoel te geven dat hij/zij er toe doet, is oprechte persoonlijke aandacht nodig.

<sup>1</sup> Wil je meer weten over het thema Belonen? Vraag dan de whitepaper [Betrokkenheid is niet te koop](#) (met onder andere een interview met Kilian Wawoe en een praktijkvoorbeeld van Viisi) van Great Place To Work.



#### Vormen van het tonen van aandacht:

- Voor iemand de tijd nemen
- Iemand complimenteren
- Echt naar iemand luisteren
- Je hulp aanbieden
- Een persoonlijk gesprek aangaan



**Beloning:** Een voorwaarde bij het waarderen van medewerkers is dat hij/zij een passende beloning (salaris) krijgt voor de taken die hij/zij doet en de verantwoordelijkheden die hij/zij draagt. Medewerkers worden niet gemotiveerd door salaris, maar wel gedemotiveerd wanneer ze onderbetaald worden of wanneer er met twee maten wordt gemeten qua beloning binnen organisaties. Om de erkenning en aandacht kracht bij te zetten kan een beloning gegeven worden anders dan het gewone salaris<sup>1</sup>.



#### Vormen van beloning:

- het geven van fysieke cadeaus
- het bieden van incentives
- het geven van extra vrije tijd.

## Van betrokkenheid naar groei

Het uiten van waardering heeft een groot effect op de cultuur van een organisatie. Gewaardeerde medewerkers zijn meer betrokken bij hun werk en meer tevreden over hun werk. Emotioneel betrokken medewerkers missen gemiddeld 27% minder dagen dan sterk afzijdige medewerkers, blijkt uit wereldwijd onderzoek van onderzoeksbureau Gallup. Een cultuur van waardering heeft dan ook direct invloed op de meer extern gerichte factoren zoals tevreden klanten en groei van de organisatie. Onderzoek laat zien dat bedrijven met hogere werknemersbetrokkenheid, 12% hogere klantwaarderingcijfers hebben dan die met lage werknemersbetrokkenheid (bronvermelding).

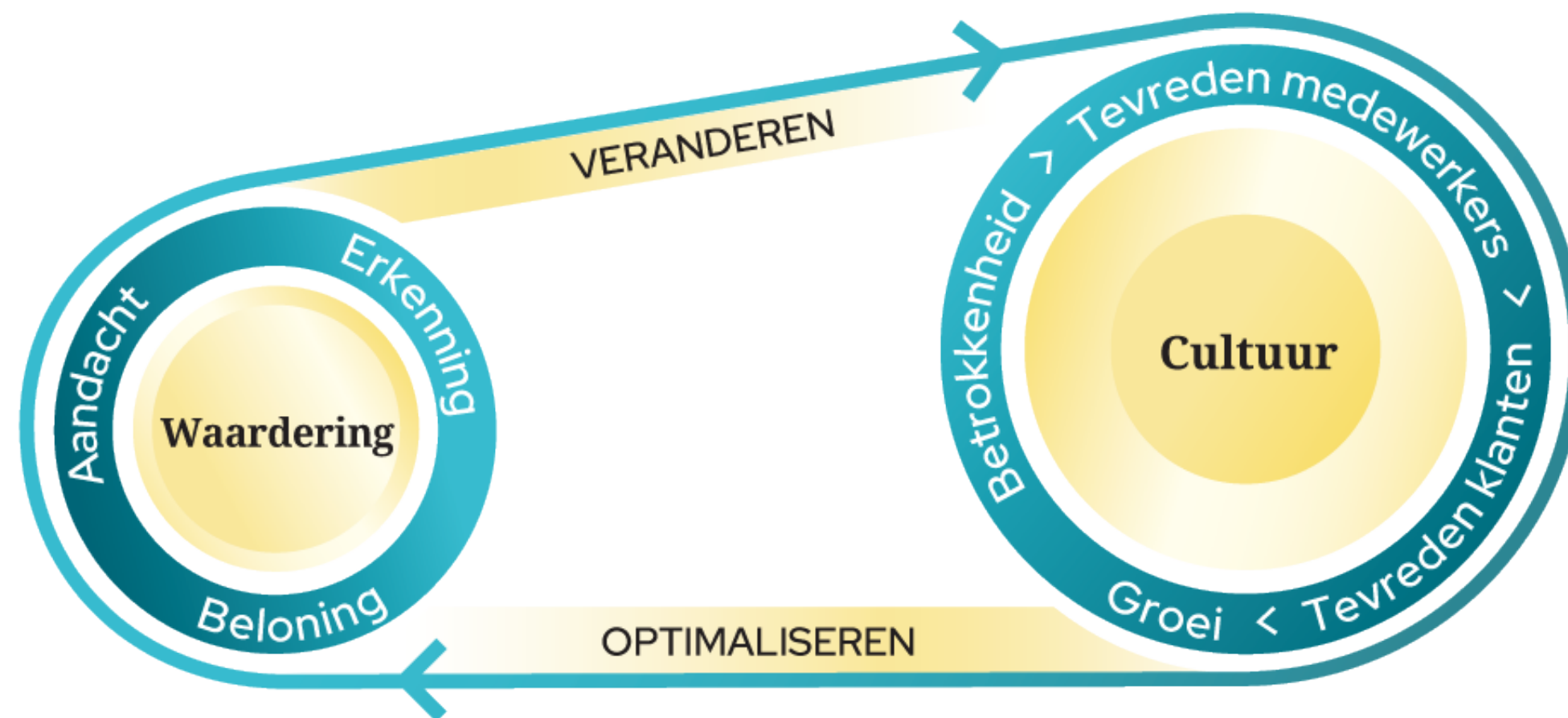
Natuurlijk zijn er ook andere manieren om aan betrokkenheid en tevredenheid te werken, zoals het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en het tegengaan van werkstress met mindfulness trainingen. Maar die staan los van oprechte waardering en zijn niet verankerd in de organisatiecultuur. Daardoor hebben ze op zijn best een tijdelijk effect.



## Continue verbetering

Als waardering binnen de organisatie een continu proces is, gaat het werken als een vliegwiel: het houdt een voortdurende verandering en verbetering in stand.

## Sparkler model



## Waarderingsstijlen

Niet elke medewerker is hetzelfde, daarom zal het ook niet werken om bij iedere medewerker dezelfde vorm van waardering te uiten. Waar de ene medewerker gevoelig is voor het krijgen van een compliment van de directeur tijdens een personeelsfeest, kan de andere medewerker veel gelukkiger worden van een schouderklopje. Daarom is het goed om te weten welke waarderingstijl past bij jouw medewerker. Sparkler onderscheidt 4 waarderingstijlen:

### 1. Positieve woorden

De waarderingstijl 'positieve woorden' is een stijl waarbij woorden gebruikt worden om iets bevestigends over te brengen op iemand anders. Als je dit toepast, bevestig je verbaal een positieve eigenschap van iemand.

### 2. Tijd en aandacht

Hiermee wordt bedoelt dat je iemand laat zien dat die persoon gewaardeerd wordt door diegene iets kostbaars te geven; namelijk je tijd. Dat kan bijvoorbeeld in de vorm van een gezamenlijke lunch of middels een 1-op-1 gesprek.

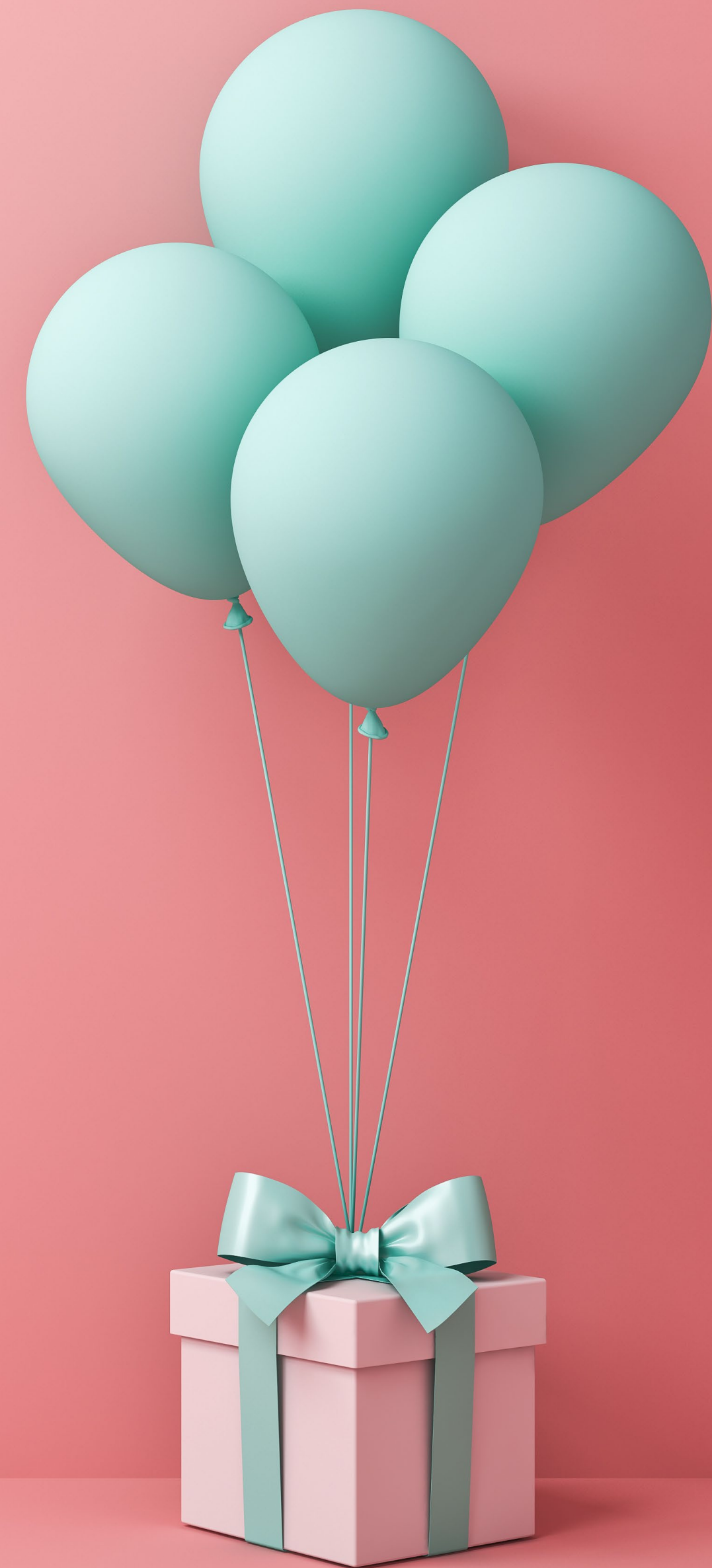


### 3. Helpende hand

Mensen die deze stijl als voorkeur hebben, voelen zich gewaardeerd als anderen hulp aanbieden. Het feit dat een ander jou wil helpen, op jouw manier en op het tijdstip dat voor jou het beste uitkomt, voelt als een oprechte blijk van waardering dat veel betekenis kan hebben voor de ontvanger.

### 4. Cadeaus krijgen

Niets is leuker dan het krijgen van een cadeautje. En ook hier geldt hoe persoonlijker hoe beter. Mensen die deze stijl op prijs stellen, reageren vaak negatief wanneer iedereen hetzelfde krijgt, omdat het voor hen bewijst dat de gever er niet aan heeft gedacht wat iedereen persoonlijk mooi zou vinden. In de onboardingsfase is een welkomstcadeau zeker op z'n plaatst. Dit hoeft nog niet zozeer aan te sluiten op de persoonlijke wensen van je medewerker maar dit geeft je juist de mogelijkheid om de identiteit en cultuur van jouw organisatie over te brengen.





**Hoe creëer je  
een cultuur van  
waardering?**

# Hoe creëer je een cultuur van waardering?

Voorheen werd werk met name gezien als een transactie – een simpele uitwisseling van tijd voor geld/salaris. Deze benadering voldoet als mensen op dezelfde wijze zouden werken als machines of robots; ze voltooien hun taak, niet meer en niet minder. In de realiteit ligt dit anders. Mensen brengen een deel van zichzelf mee naar hun werk in de vorm van onder andere creativiteit, initiatief en samenwerking. Het is belangrijk te erkennen dat werk meer is dan eenzijdige handelswaar. De mate waarin mensen hun talenten inzetten ten behoeve van de organisatie wordt bepaald door hoe ze zich behandeld voelen.

Uit onderzoek van Great Place to Work blijkt dat vertrouwen de basis is voor goed werkgeverschap<sup>1</sup>. Het bouwen van vertrouwen vraagt een verschuiving te maken van transactioneel naar relationeel werkgeverschap.

Transactionele interacties zijn kortstondig, onpersoonlijk en losstaand. Relationele interacties daarentegen zijn vrijgevig, geïntegreerd en persoonlijk.

*“Je kunt een geweldige nieuwe medewerker aannemen, maar als er op zijn/haar eerste dag geen (thuis)werkplek, laptop of werk voor hem/haar is, en niemand zich daar druk om lijkt te maken, neemt die persoon waarschijnlijk ontslag”, legt Michael C. Bush (CEO van Great Place To Work Global)<sup>2</sup> uit. “Goed leiderschap speelt hierin een prominente rol. Het is belangrijk om een reeks ervaringen te creëren, zodat er vanaf hun eerste werkdag actief aan hun ontwikkeling wordt gewerkt en op een gelijkwaardige en eerlijke manier voor ze wordt gezorgd.”*

---

<sup>1</sup> [Vertrouwen is de strategie die overal werkt](#)

<sup>2</sup> [De noodzaak van psychologische veiligheid op de \(online\) werkvloer](#)

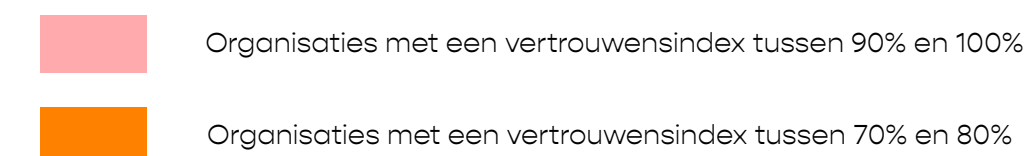
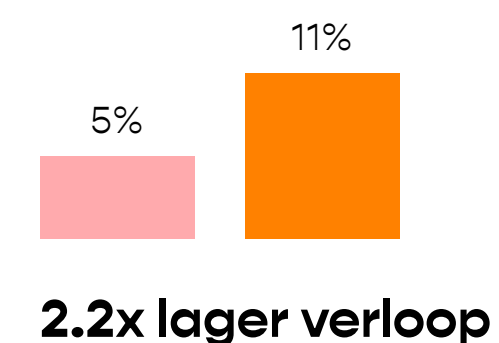
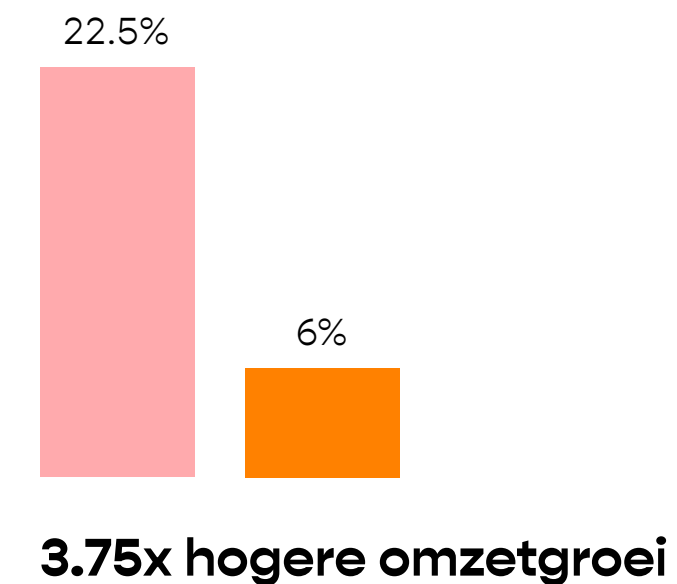


De Great Place to Work methodologie kijkt vanuit 2 perspectieven naar goed werkgeverschap: vanuit de medewerker en vanuit de werkgever. In het medewerkersonderzoek staan de onderlinge relaties gebaseerd op vertrouwen, trots en plezier centraal. De definitie van een Great Place To Work is dan ook: een werkomgeving waarin je vertrouwen hebt in de mensen voor wie je werkt, trots bent op je baan en plezier hebt met collega's.

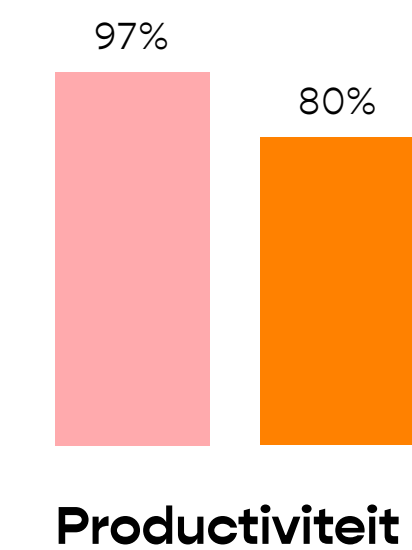
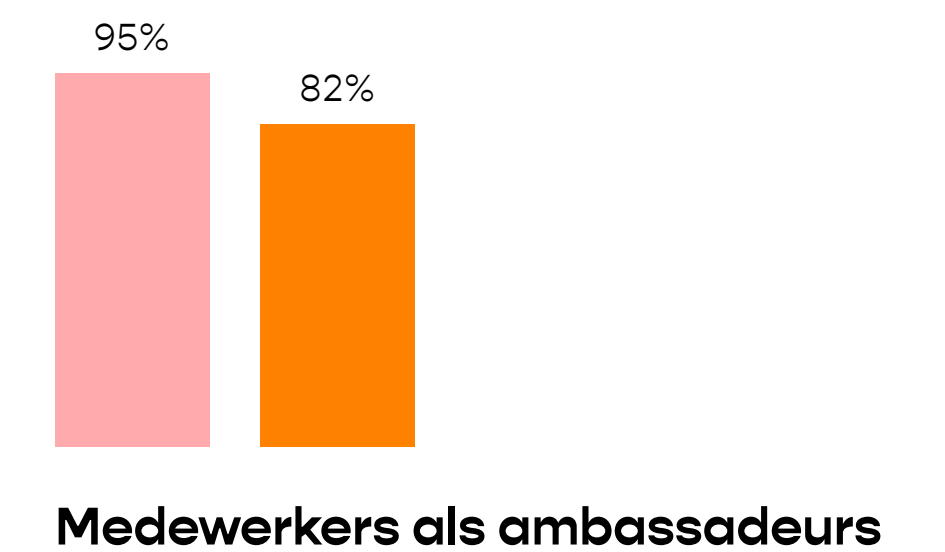
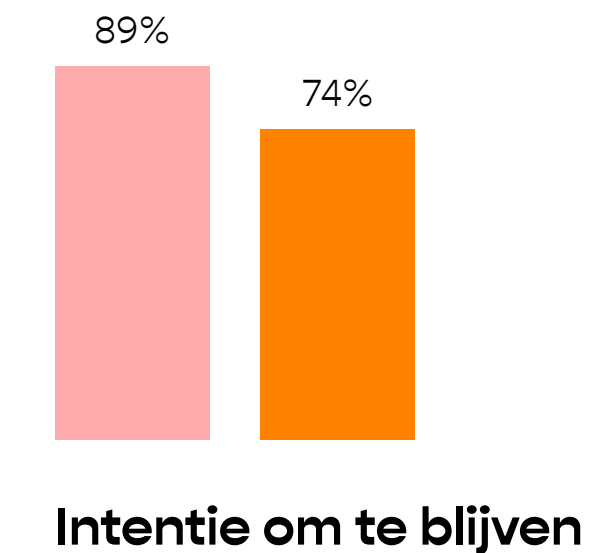
## Wat levert een cultuur van vertrouwen op?

Een hoge mate van vertrouwen zorgt ervoor dat mensen openlijk hun ideeën delen, constructief het conflict met elkaar aangaan en dat mensen het simpelweg leuk vinden om met elkaar samen te werken. Het versnelt de productiviteit aangezien er minder gedoe is en daardoor focus op het echte werk. Vertrouwen resulteert zowel in cijfers als dat het voelbaar is in de cultuur, de sfeer en de klantvriendelijkheid. De belangrijkste uitkomsten? Bekijk de tabellen hiernaast.

## Resultaten



## Effect op de employee experience





### Waardering als voeding voor een vertrouwensrelatie

Een belangrijk onderdeel om een vertrouwensrelatie op te bouwen is elkaar te waarderen en elkaar te erkennen. Binnen het Trust Index onderzoek van Great Place to Work gaan 3 stellingen specifiek over het thema Waardering & Erkenning:

- Management toont waardering voor goede prestaties en extra inzet.
- Management toont een oprechte interesse in mij persoonlijk.
- Iedereen kan erkenning voor zijn bijdragen krijgen.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat binnen organisaties met een hoge vertrouwenscultuur versus een lagere vertrouwenscultuur grote verschillen bestaan op het thema Waardering. De volgende stellingen illustreren dit:

### Hoog versus laag

| Stelling                                                         | Hoge vertrouwenscultuur<br>(90% of hoger op Trust Index) | Lagere vertrouwenscultuur<br>(70% tot 80% op Trust Index) |
|------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
| Management toont waardering voor goede prestaties en extra inzet | 9.0                                                      | 5.1                                                       |
| Management toont een oprechte interesse in mij persoonlijk       | 9.2                                                      | 5.1                                                       |
| Iedereen kan erkenning voor zijn bijdragen krijgen               | 9.4                                                      | 5.5                                                       |

Sinds 2003 publiceert Great Place to Work in Nederland de lijst van Best Workplaces. In de afgelopen 17 jaar zien wij grote stijgingen op deze drie stellingen, met name op de stelling over het tonen van oprechte interesse (+20):

| Stelling                                                                        | Best Workplaces<br>Nederland 2003 | Best Workplaces<br>Nederland 2020 |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| Management<br>toont<br>waardering<br>voor goede<br>prestaties en<br>extra inzet | 70                                | 80                                |
| Management<br>toont een<br>oprechte<br>interesse in<br>mij persoonlijk          | 62                                | 82                                |
| Iedereen kan<br>erkenning voor<br>zijn bijdragen<br>krijgen                     | 72                                | 83                                |



# 5 tips voor creëren van een cultuur van waardering

Binnen organisaties die op een transactionele manier met medewerkers omgaan, wordt loyaliteit aan de organisatie en goed werk beloond. Wanneer er op een relationele manier van omgang met medewerkers is, gaat bedanken veel verder. Dan wordt er een klimaat van waardering opgebouwd. En dat houdt meer in dan alleen het bedanken voor loyaliteit en hard werken. Dat betekent dat dankbaarheid en waardering op dagelijks niveau geïntegreerd worden in de cultuur. Niet alleen eenrichtingsverkeer vanuit het management, maar ook vooral door medewerkers naar elkaar toe.

Betrokken zijn met elkaar en elkaar op een continue basis bedanken en erkennen. Dat is het fundament voor een cultuur van waardering. Als medewerkers zich gewaardeerd voelen, voelen zij zich ook meer betrokken bij de organisatie.

- 💧 Transactioneel waarderen: Medewerkers worden gewaardeerd voor de loyaliteit aan de organisatie
- 💧 Relationeel waarderen: Regelmatig, persoonlijk, oprecht en onverwacht erkenning geven

## Hoe pak je dit aan? 5 tips!

**1** Zorg voor variatie in formele en informele manieren van bedanken en erkennen

**2** Maak het uniek

**3** Maak het voor iedereen toegankelijk en passend voor bijvoorbeeld verschillende functies (zorg ervoor dat niet alleen sales de waardering krijgt voor hun werk)

**4** Maak het persoonlijk: zorg dat het past bij het individu

**5** Zorg dat het past bij de visie en kernwaarden van jullie organisatie



3 

**Hoe pas je waardering  
toe tijdens belangrijke  
momenten in de  
onboarding journey?**



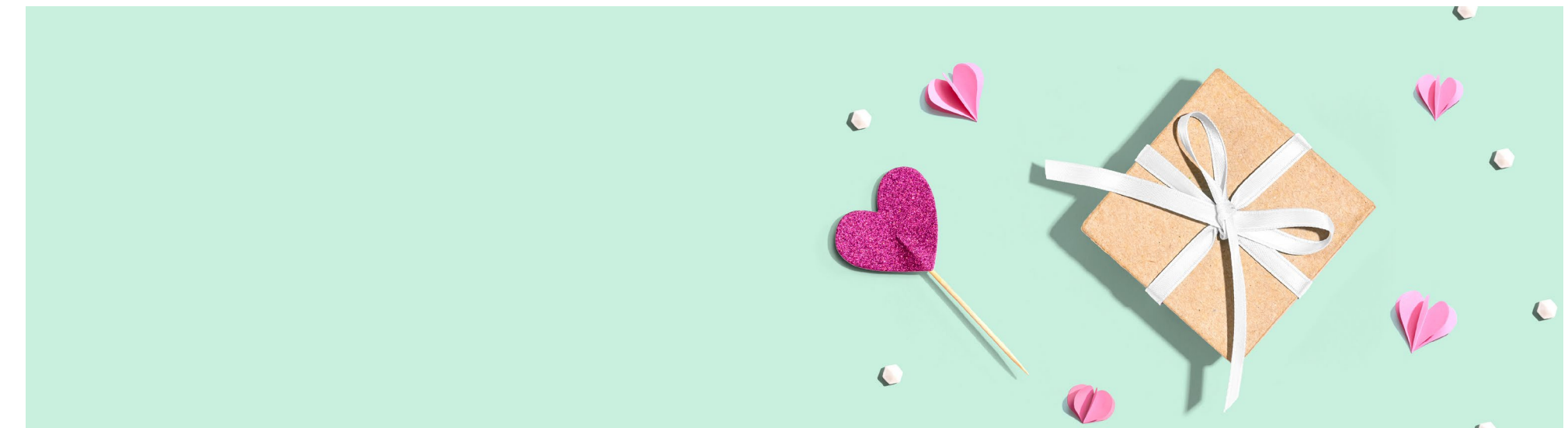
# Hoe pas je waardering toe tijdens belangrijke momenten in de onboarding journey?

Stel je eens voor: het is je eerste werkdag bij je nieuwe baan. Vol spanning en energie start je bij je nieuwe werk en bent benieuwd wat voor mensen je zult ontmoeten en hoe je zult worden verwelkomd. Wordt het een warm bad? Zul je met open armen worden ontvangen? Dit is ook hoe andere medewerkers voor het eerst jouw organisatie betreden. En dan de vraag aan jou: wat doet jouw organisatie om nieuwe medewerkers op een persoonlijke manier te verwelkomen? En hoe worden zij geïntegreerd in de cultuur?

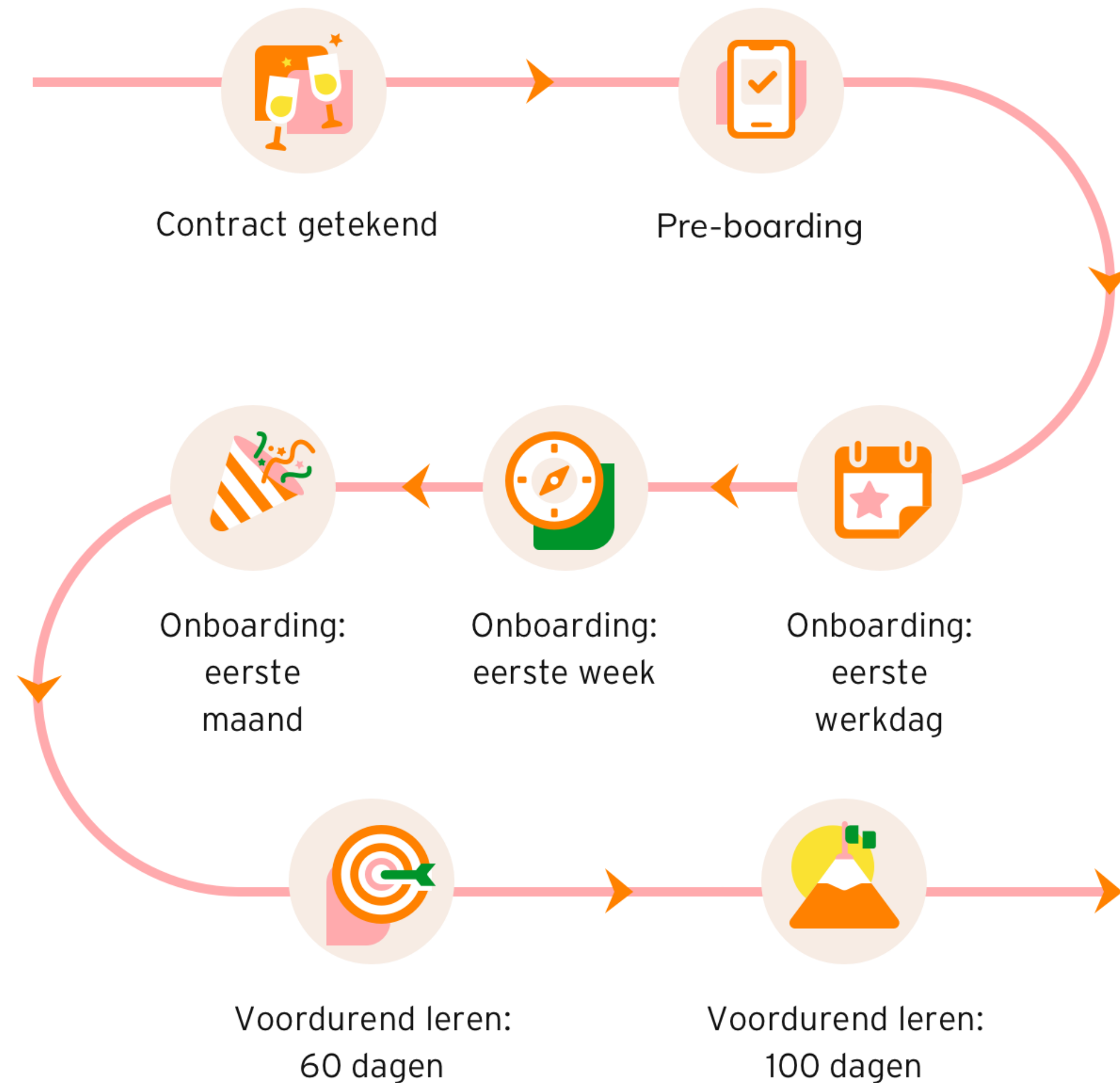
Onboarding draait meer om het warm welkom heten van de persoon in de organisatie en hen te integreren in de cultuur, dan enkel de focus om de nieuwkomer direct productief te maken.

Dit zorgt er namelijk voor dat je de betrokkenheid van de medewerker vergroot en mensen voor een langere tijd aan je kan binden. Maar hoe doe je dat op een creatieve manier?

Wanneer een nieuwe medewerker bij jouw organisatie gaat starten, begint zijn of haar onboarding journey. Deze reis is onderdeel van de grotere employee journey: de periode vanaf het punt dat ze voor het eerst contact hebben met de organisatie tot het punt dat ze de organisatie verlaten.



De onboarding journey is voor iedere medewerker en elke afdeling anders. Onboarding start vanaf de eerste werkdag en duurt zo lang tot de medewerker volledig operationeel is. Er zijn wel een aantal momenten die vrijwel in elke onboarding journey voorkomen, zoals het tekenen van het arbeidscontract, pre-boarding, de onboarding en einde proeftijd.



De manier waarop de nieuwe medewerker al deze contactmomenten in de onboarding journey (en daarna) beleeft, heeft een grote impact op het geluk van de medewerker en het succes van jouw organisatie.

Het totaalbeeld van de beleving, ervaringen en gevoelens van de medewerker over jou als werkgever, het team, het werk en employer brand wordt de employee experience genoemd. Voldoet de employee experience aan de verwachtingen, of – nog beter – overtreft het deze verwachtingen? Dan zullen je medewerkers over het algemeen gelukkiger zijn - en gelukkige medewerkers zorgen voor een succesvolle organisatie!

Bij een positieve employee experience zijn medewerkers trots op de organisatie waar ze werken. Het bepaalt niet alleen hoe snel medewerkers hun draai vinden en of zij willen blijven, maar ook hoe productief en creatief ze zijn. Betrokken en bevlogen medewerkers zorgen voor hogere klanttevredenheid en betere bedrijfsprestaties, blijkt uit onderzoek van internationaal onderzoeks- en adviesbureau [Hay Group](#) onder 1 miljoen werknemers wereldwijd.



Als organisatie wil je dus dat nieuwe medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen vanaf het eerste moment in de onboarding journey. Je krijgt maar één kans om een goede indruk te maken en daarmee te zorgen voor een goede employee experience. De manier waarop nieuwe medewerkers in dit onboardingproces worden behandeld, zet de toon voor het vertrouwen en de emotionele betrokkenheid van de medewerker bij de organisatie.

Helaas is dit bij veel organisaties nog een teleurstellende ervaring. Dankzij slechte onboarding neemt bijna één derde van de nieuwe medewerkers binnen 90 dagen ontslag.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> [De noodzaak van psychologische veiligheid op de \(online\) werkvloer](#)



# Stappen & Best practices van waardering in de eerste 100 dagen

## Bij tekenen contract

Best practice: Een gepersonaliseerd cadeau - Greetz

## De eerste dag

Best practice:  
Typisch Tony's Tijd strippenkaart  
– Tony's Chocolonely

## Na 100 dagen

Best practice:  
Verbazingsgesprekken - Adecco

## Tijdens de pre-boarding

Best practice:

- Republiq kwartet - Republiq
- Creëer meer contactmomenten vóór de eerste dag - Wortell

## De eerste maand (door proeftijd heen)

Best practice: Introductiespel met MT - Lloyds Bank

## Bij tekenen contract

Knal die champagne maar open! Het tekenen van het arbeidscontract is de eerste mijlpaal in de onboarding journey van je nieuwe medewerker. Maak een foto van dit bijzondere moment en deel deze op jullie social media, nieuwsbrief of andere communicatiekanalen. Zo laat je aan je nieuwe medewerker zien dat je echt blij bent dat hij of zij bij je komt werken.

## Best practice: Een gepersonaliseerd cadeau - Greetz

Marieke de Vlieger, HR-manager bij Greetz, vertelt aan [MT/Sprout](#) hoe zij hun waardering al gelijk bij het aannemen van een nieuwe medewerker tonen: “Als wij met een nieuwe medewerker een contract sluiten, ontvangt deze altijd een felicitatie van ons – een kaart, chocolade – met als afzender de namen van de personen met wie diegene contact heeft gehad. We personaliseren ons cadeau, want we zijn oprecht blij dat iemand ons team komt versterken.”







## Tijdens de pre-boarding

Vaak volgt er na het tekenen van het contract een radiostilte tussen de werkgever en medewerker tot aan de eerste werkdag. Dat is zonde, want de nieuwe medewerker is op dit moment vaak net zo enthousiast en leergierig!

Nieuwe medewerkers willen tijdens de pre-boarding juist de bevestiging krijgen dat zij er goed aan hebben gedaan om voor jouw organisatie te kiezen. Daarnaast hebben ze behoefte aan meer informatie naarmate de eerste werkdag dichterbij komt.



Met een pre-boarding programma geef je aandacht aan de nieuwe medewerker door te helpen met de voorbereiding en laat je zien dat je als organisatie uitkijkt naar hun komst. Geef bijvoorbeeld antwoord op praktische vragen, zoals de dresscode en of er eigen lunch moet worden meegenomen op de eerste dag.

#### **Best Practice: Republiq kwartet - Republiq**

Als nieuwe medewerker bij Republiq krijg je nog voor je eerste werkdag het Republiq kwartet opgestuurd. Hierin zijn de 6 kernwaarden verwerkt en kunnen nieuwe medewerkers op speelse wijze alvast met de organisatie kennis maken. Ook geeft het bij binnenkomst de gelegenheid om hierover in gesprek te gaan met nieuwe collega's. Het is een laagdrempelige manier waarmee Republiq uitdrukking geeft aan hun cultuur en hopen ze enthousiasme op te wekken voor de eerste dag.

Bron: [Best Practices 2020 van Great Place to Work](#)

REPUBLIQ

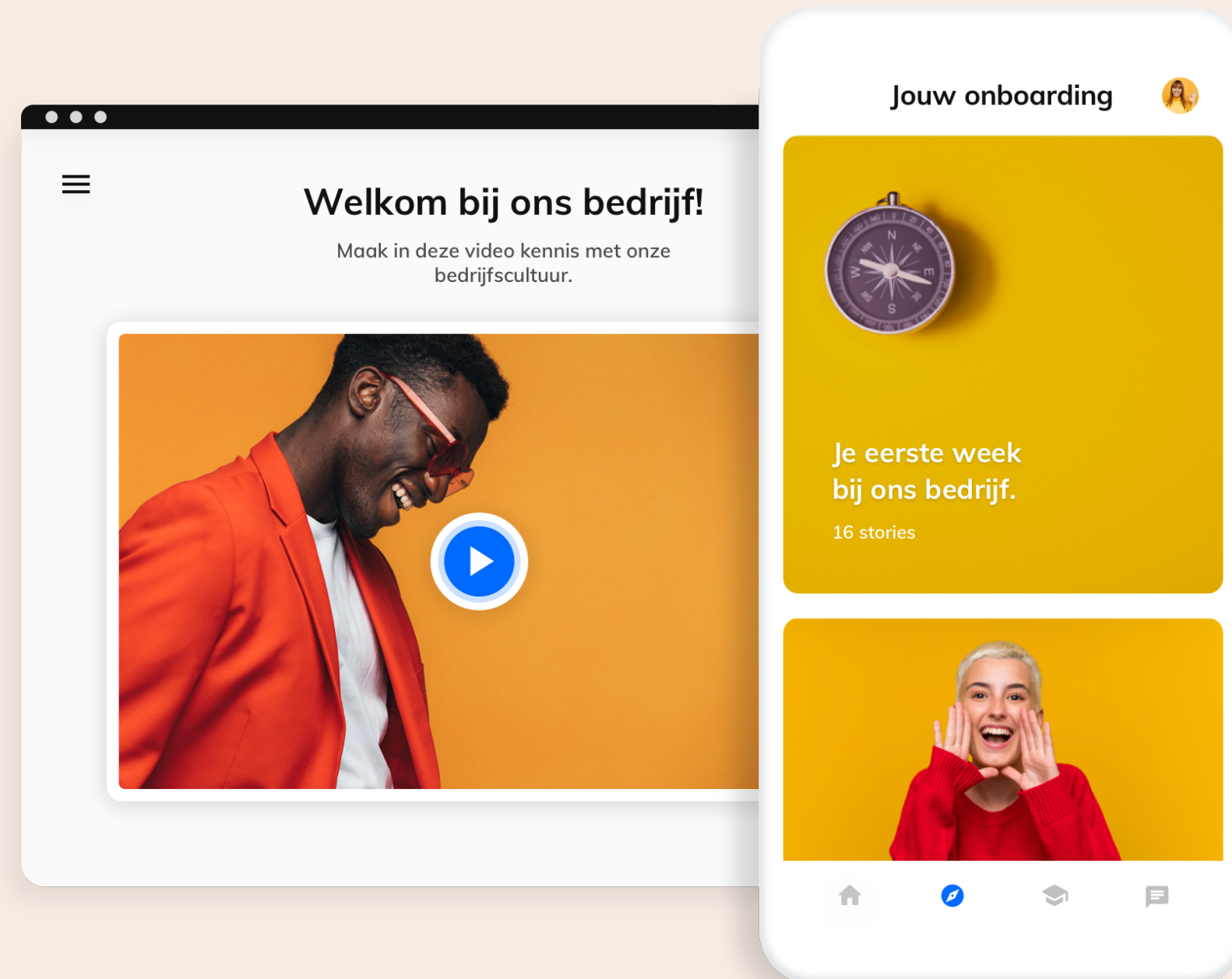
#### **Best practice: Creëer meer contactmomenten vóór de eerste dag - Wortell**

IT dienstverlener Wortell gebruikt het onboarding platform van Appical al vroeg in de employee journey. “Wij beginnen al met preboarden van onze kandidaten door hen toegang te geven tot de app voor het arbeidsvoorwaardengesprek. Hier staat alle informatie die kandidaten moeten hebben voor het derde gesprek en leuke sfeerbeelden van Wortell. Appical zorgt op deze manier voor meer contactmomenten in de employee journey van de kandidaat, en automatisch voor meer binding met de organisatie. Voordat de nieuwe medewerkers starten weten zij al wat de afdelingen doen, wie er in hun team zit dankzij de “People Finder” en bij wie zij moeten zijn voor wat.”

wortell

Ook zou je via een vragenlijst tijdens de pre-boarding erachter kunnen komen hoe je nieuwe medewerker het liefst gewaardeerd wordt (zie waarderingstijlen op pagina 08). De één waardeert het enorm om even in de spotlight gezet te worden, terwijl de ander blijer wordt van een cadeau. Handig om te weten voor de eerste werkdag!

# Tip: Gebruik een digitaal onboarding platform



Door het digitaal aanbieden van de standaard, transactionele onboarding informatie kunnen nieuwe medewerkers zich beter voorbereiden op hun nieuwe baan. Denk bijvoorbeeld aan de dresscode, lunchmogelijkheden en hoe systemen werken, zodat ze sneller productief zijn en kunnen bijdragen.

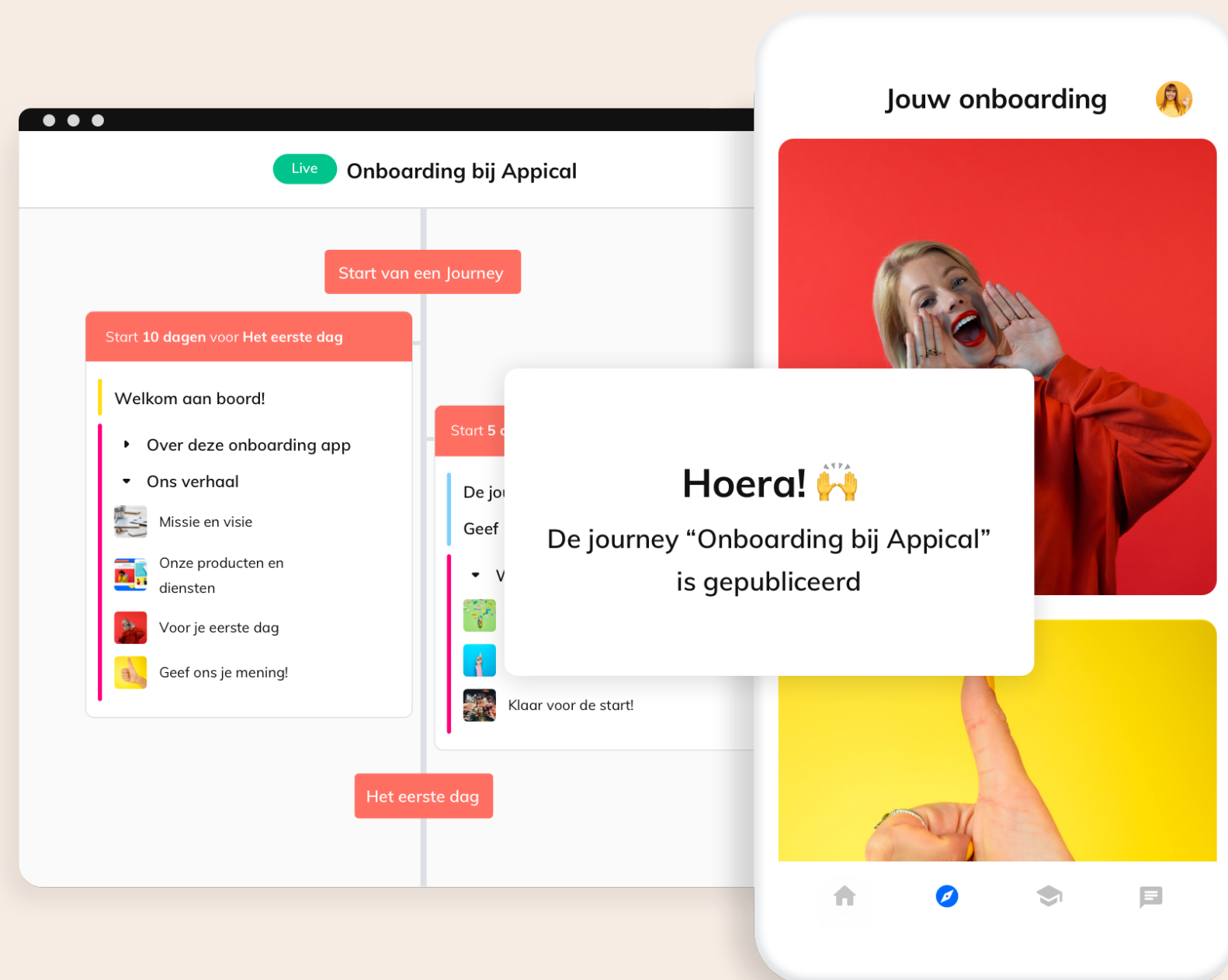
Niet alleen help je hiermee je nieuwe medewerker met opstarten, ook bespaar je door de automatisering van taken waardevolle tijd voor andere afdelingen in het onboardingproces. Denk bijvoorbeeld aan veelgestelde vragen voor HR, het aanvragen van inloggegevens bij IT of het uitleggen van systemen door een directe collega of manager.

Dit geeft je meer ruimte en tijd voor persoonlijke aandacht tijdens het inwerken van je nieuwe medewerker.

Daarnaast biedt het je de mogelijkheid om nieuwe medewerkers op creatieve manier relationele informatie aan te bieden. Je kunt de bedrijfscultuur op een interactieve manier introduceren, bijvoorbeeld in de vorm van quizzes, video's over de visie, missie en waarden van de organisatie of een virtuele office tour.

Een digitaal onboarding platform is een handig hulpmiddel om nieuwe medewerkers een zo persoonlijk en inclusief mogelijke onboarding te geven.





Een online onboarding platform is dus een goede ondersteuning om het onboardingprogramma nóg beter te maken, waarbij online en offline hand-in-hand gaan. Meer weten over een digitaal onboarding platform? Klik [hier](#).

Ook kun je via introductievideo's of een digitaal smoelenboek je nieuwe medewerkers kennis laten maken met collega's, zodat ze gelijk een netwerk kunnen opbouwen. Sociale integratie is één van de pijlers waardoor een goede onboardingervaring ontstaat en resulteert in 69% meer kans om medewerkers te behouden voor drie jaar of langer ([SHRM](#), 2010).

## De eerste dag

Een medewerker die zich ondergewaardeerd voelt op werk heeft 34% meer kans om het bedrijf binnen één jaar te verlaten ([Jobvite](#), 2018). Stel je eens voor dat je op je eerste werkdag al niet gewaardeerd of gezien wordt? Het is daarom belangrijk als werkgever om deze eerste werkdag onvergetelijk te maken.

- 🕯 Neem de tijd om de nieuwe medewerker persoonlijk op te vangen en deze dag te begeleiden
- 🕯 Geef een welkomstpakket met goodies in jullie huisstijl, zoals een trui, mok en notitieboek of een bloemetje
- 🕯 Organiseer een lunch of borrel. Maak het zo persoonlijk mogelijk, bijvoorbeeld lunch met zijn/haar lievelingsgerecht (vraag dit tijdens de pre-boarding fase uit)
- 🕯 Zorg ervoor dat de werkplek ingericht is, inclusief laptop, mobiel en/of werkkleding
- 🕯 Rond administratieve zaken (bij voorkeur digitaal) al eerder af, zodat op de eerste dag de beleving en nieuwe collega's leren kennen centraal staan.

### Best practice: Typisch Tony's Tijd strippenkaart – Tony's Choclonely

Aan het begin van de Typisch Tony's Tijd krijg je een strippenkaart met daarop zeven namen van Tony's (zorgvuldig gekozen door een medewerker van Tony's) met wie je waarschijnlijk niet veel zal gaan samenwerken en het daarom des te leuker is om eens mee te gaan lunchen. Zij hebben hier zelfs speciale bordjes voor gemaakt met ijsbrekers! Naast de zeven Tony's op je strippenkaart vindt Tony's het ook belangrijk dat je directe collega's wat beter leert kennen. Je Chocomaatje helpt daarom mee met het inplannen van coffee crunch dates.

Bron: Best Practices 2019 van Great Place to Work



## De eerste maand (door proeftijd heen)

Einde proeftijd is één van de mijlpalen in het onboardingtraject van jouw nieuwe medewerker. Laat dit moment niet ongehoord voorbij gaan!

Plan een eindeproeftijd-gesprek in waarin je de prestaties van de medewerker op de werkvloer bespreekt, welke stappen hij/zij al heeft gemaakt en waar jullie samen aan gaan werken. Vergeet niet om waardering te tonen voor de prestaties die goed gaan. Ook moet de beslissing om met elkaar door te gaan van beide kanten komen. Luister hoe jouw nieuwe medewerker de eerste maand heeft ervaren en leer van de feedback.

Zijn jullie beide tevreden? Dan is dit het ideale moment om jullie werkrelatie 'officieel' te maken! Maak bijvoorbeeld een portretfoto van de medewerker zodat je deze kunt toevoegen in het smoelenboek, op intranet, aan het organogram en laat visitekaartjes drukken. Vier jullie succesvolle relatie met de rest van het team!

### Best practice: Introductiespel met MT - Lloyds Bank

Om de kennismaking tussen het MT en de nieuwe collega's wat speelser te maken, en tevens minder tijdrovend, heeft Lloyds Bank het introductiespel gecreëerd. Steeds zodra er vijf nieuwe medewerkers bij de organisatie zijn aangesloten, wordt er een sessie met het vijftal MT-leden georganiseerd. Voorafgaand aan het spel vullen alle deelnemers een vragenformulier in over onderwerpen die normaliter niet direct aan bod zouden komen tijdens een eerste kennismaking (bv. "Waar kun jij niet zonder?" en "Op welke dag ben je het vrolijkst?"). Tijdens het spel moeten de nieuwe collega's en MT leden proberen uit te vinden welk profiel bij wie hoort, zonder precies te vragen wat er op de vragenlijst staat. Dit levert leuke gesprekken op.

Bron: [Best Practices 2018 van Great Place to Work](#)



**LLOYDS BANK**



## Na 100 dagen

Nieuwe medewerkers kijken in de eerste 100 dagen nog met een ‘frisse blik’ naar bijvoorbeeld jullie werkwijze, cultuur en het onboardingprogramma. Ook hebben zij ervaring hoe dat bij een vorige opdrachtgever ging. Wanneer je actief naar deze observaties vraagt en de feedback opvolgt, toon je waardering voor de input van nieuwe medewerkers. Op deze manier kunnen zij direct een bijdrage leveren aan de organisatie en krijgt hun betrokkenheid een grote boost. Vraag daarom op verschillende momenten in de employee journey naar feedback, bijvoorbeeld na de pre-boarding, op de eerste dag of na 100 dagen.

Vraag daarnaast uit of de baan voldoet aan je nieuwe medewerker's verwachtingen en of hij/zij meer ondersteuning nodig heeft. Op deze manier houd je de communicatie open en transparant en kun je vragen voor feedback om zo het onboardingproces en jouw employee experience nog verder te verbeteren.

### Best practice: Verbazingsgesprekken - Adecco

The Adecco Group realiseert zich maar al te goed dat ‘landen’ in een nieuwe organisatie zeker geen vanzelfsprekendheid is. Om te voorkomen dat zij daarmee talentvolle nieuwe collega's verliezen, hebben zij de zogeheten ‘Verbazingsgesprekken’ geïntroduceerd. Waar deze gesprekken voorheen in individuele setting werden gehouden, doet The Adecco Group dit sinds dit jaar gezamenlijk. Centraal tijdens dit gesprek staan de eerste indrukken van de nieuwe collega, kortom: Waar heeft hij of zij zich over verbaasd? Dé uitgelezen kans om precies te vertellen hoe je het als medewerkers tot nu toe vond binnen de organisatie en wat je positief/negatief verbaasde/ervaarde. Alles is bespreekbaar. De uitkomst is dat nieuwe medewerkers zich welkom en gewaardeerd voelen zodat hun betrokkenheid gelijk een boost krijgt, daarnaast schept duidelijkheid over wederzijdse verwachtingen.

Bron: [Best Practices 2018 van Great Place to Work](#)



THE ADECCO GROUP



# Extra tips voor remote onboarding



# Extra tips voor remote onboarding

Medewerkers op afstand vormen een steeds belangrijker deel van het personeelsbestand. Het aantal mensen dat op afstand werkt [is sinds 2005 gegroeid met 159%](#). Daarnaast werd door de COVID-19-pandemie een groot deel van de bedrijven gedwongen om hun personeel op afstand te laten werken. Deze overgang naar een personeelsbestand op afstand verandert ook de manier waarop bedrijven nieuwe medewerkers inwerken.

Je wilt er natuurlijk zeker van zijn dat nieuwe medewerkers zich op de eerste dag in een remote team (en de periode daarna) zich niet alleen en verloren voelen. Bedrijven die werken op afstand ondersteunen, hebben een 25% lager personeelsverloop dan bedrijven die dat niet doen ([OwlLabs](#), 2018).

Maak daarom op verschillende manieren contact met je nieuwe medewerker op afstand tijdens de onboarding – online en offline – om de betrokkenheid te vergroten.



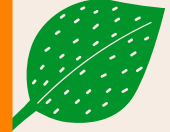


# Extra tips voor remote onboarding

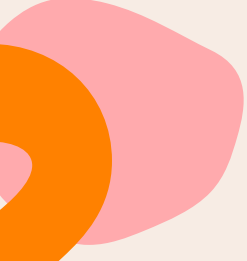
- 🕒 Maak de eerste dag speciaal: stuur een welkomstpakket naar het thuisadres van de nieuwe medewerker met branded goodies en een welkomstboodschap om hem of haar van harte welkom te heten bij je organisatie
- 🕒 Stuur een gepersonaliseerde welkomstvideo van bijvoorbeeld de manager of de CEO om bij te dragen aan een welkom gevoel
- 🕒 Moedig teamleden aan om op de eerste werkdag de nieuwe collega een welkomstberichtje te sturen
- 🕒 Wijs een virtuele buddy aan en plan een virtuele koffiedate in om elkaar al vóór de eerste dag even te leren kennen, zodat de nieuwe medewerkers weten bij zij moeten zijn met vragen. Meer weten over de onboarding buddy? Download de [Onboarding buddy toolbox](#).

- 🕒 Plan een gezamenlijke thuislunch via videochat op de eerste werkdag van de nieuwe medewerker. Zo kan hij of zij nieuwe teamleden op een wat informelere manier leren kennen (en misschien kunnen jullie recepten uitwisselen!).
- 🕒 Plan virtuele koffiedates tussen de nieuwe medewerker en belangrijke personen binnen de organisatie om het opbouwen van een netwerk te stimuleren. Deze ervaren krachten kunnen meer vertellen over hun afdeling, hun rol en ervaring binnen het bedrijf, zodat de nieuwe medewerker weten bij wie ze moeten zijn als ze in hun nieuwe werk een vraag hebben.
- 🕒 Er kan veel meer virtueel: van teambingo, virtuele museumbezoekjes tot online kantoor spelletjes en MTV Cribs: remote editie. Dit soort virtuele teambuildingactiviteiten helpen nieuwe medewerkers om hun collega's op afstand beter te leren kennen, zoals meestal gebeurt bij de koffiemachine, en verbetert hun communicatieve en teamworkvaardigheden.

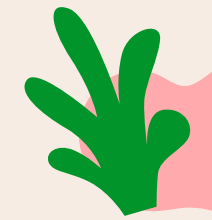
# 5 belangrijkste take-aways

1 

Breng in kaart welke waarderingsstijl past bij jouw medewerkers. Wil je weten hoe je dat doet? Kijk op [www.sparkler.nu](http://www.sparkler.nu)

2 

Maak van het onboardingproces een relationeel proces (persoonlijk en vrijgevig) in plaats van transactioneel (onpersoonlijk en losstaand)

3 

Maak van het onboardingproces meer dan een HR programma. Geef leidinggevenden en collega's een belangrijke rol

4 

Zorg dat mensen zich vanaf dag 1 welkom en veilig voelen. Benieuwd hoe mensen dit binnen jouw organisatie ervaren? Doe mee met het [Trust Index onderzoek](#)

5 

Gebruik de voorbeelden uit de whitepaper maar kopieer het niet 1 op 1. Zorg ervoor dat het past bij jouw eigen organisatiecultuur

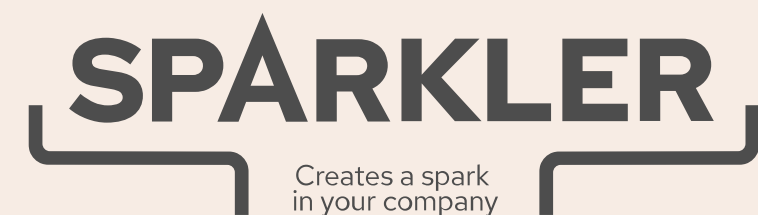
# Over ons



Appical is het eenvoudig te gebruiken platform dat jouw nieuwe en bestaande werknemers door het hele werknemers proces ondersteunt: pre- & onboarding, reboarding en offboarding. Het is onze missie om de werknemerservaring te digitaliseren en bevorderen door middel van innovatieve technologie, om zo jouw medewerkers succesvoller te maken in hun werk. Appical helpt organisaties bij het gemakkelijk opzetten van onboarding trajecten, het creëren en plannen van workflows en verbeteren van de contacten tussen nieuwe werknemers en collega's. Meer weten? Ontdek [Appical](#).



Met Great Place to Work krijgt jouw organisatie inzicht in hoe jullie presteren op de lat van goed werkgeverschap. Ongrijpbare thema's als vertrouwen en werkplezier worden aan de hand van data tastbaar gemaakt. Hierdoor biedt deelname jouw organisatie gerichte aanknopingspunten om de interne cultuur te versterken en deelname aan certificering geeft een boost aan jullie employer branding. Meer weten? Bekijk deze [video](#).



Sparkler is een adviesbureau dat organisaties helpt bij het structureel verhogen van medewerkersbetrokkenheid door de focus te leggen op waardering. Dit doen wij door het aanbieden van workshops en adviestrajecten op maat. Aan de hand van het Sparkler model leggen wij uit welke elementen van belang zijn bij het geven van waardering en hoe je die als werkgever optimaal kunt inzetten. Wil jij ook weten hoe je je medewerkersbetrokkenheid verhoogt? Mail dan naar [info@sparkler.nu](mailto:info@sparkler.nu)