

Toolkit voor een succesvolle onboarding

STUDYTUBE



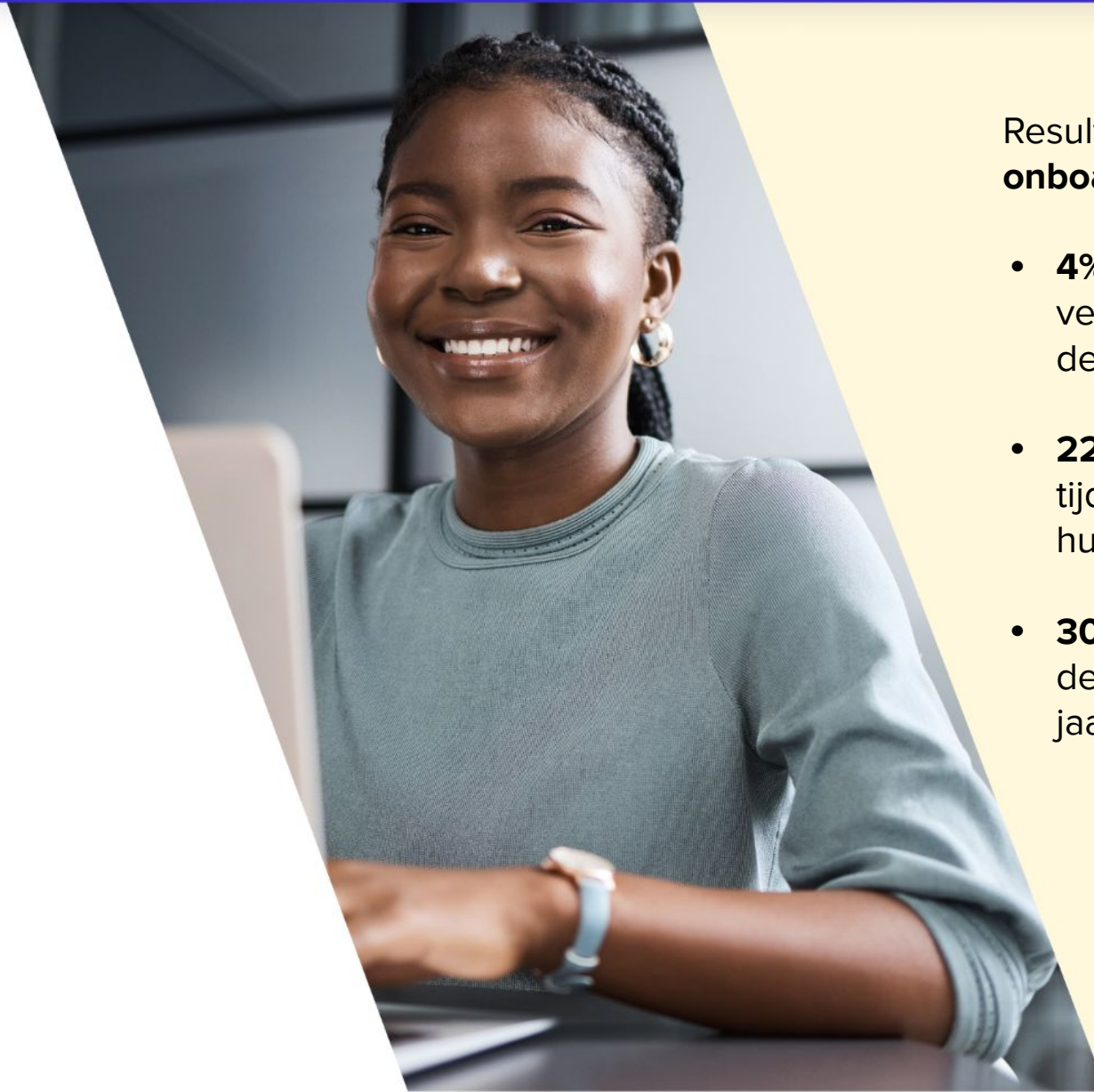


Franciska van Pinxteren

Customer Success Manager bij Studytube

- Het belang van een sterke onboarding
- Bouwstenen - 4C model
- De levels van onboarding
- Wat zijn de stappen?





Resultaten na een **matige onboarding**:

- **4%** van nieuwe medewerkers verlaat hun baan na een desastreuze eerste dag
- **22%** van het verloop vindt plaats tijdens de eerste 45 dagen van hun aanstelling
- **30%** van de vertrekkers maakt de beslissing binnen een half jaar

Resultaten na een **goede onboarding**:



Verhoogde medewerker betrokkenheid*

33% van medewerkers voelt zich meer verbonden met hun werk, zijn meer gedreven en leveren hogere kwaliteit van werk



Verhoogde productiviteit*

De tijd-tot-productiviteit wordt met maar liefst 70% gereduceerd en daarnaast daalt de werkdruk voor HR/managers



Behouden van talent*

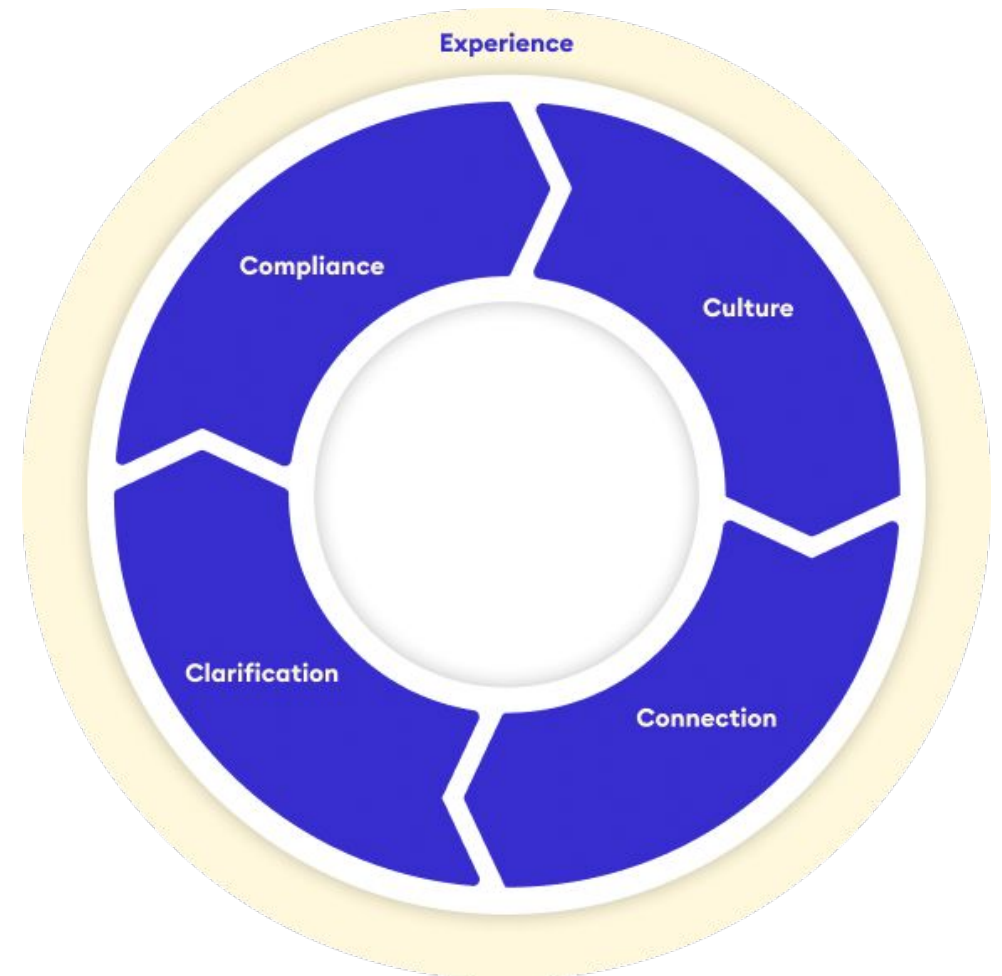
Retentie van nieuwe medewerkers kan met 82% worden verhoogd, waarbij 69% aangeeft minstens 3 jaar te blijven

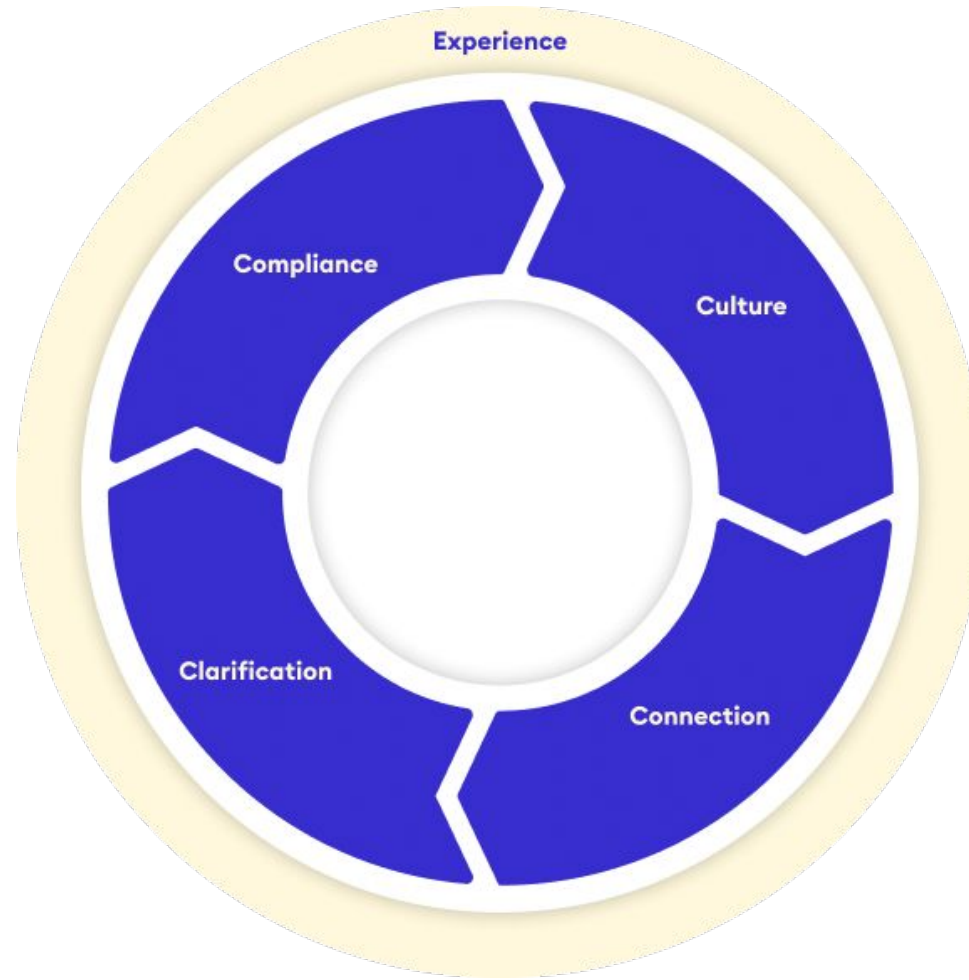


**Welke bouwstenen heb je nodig
bij een goede onboarding?**

De bouwstenen van onboarding:

The 4C's + experience





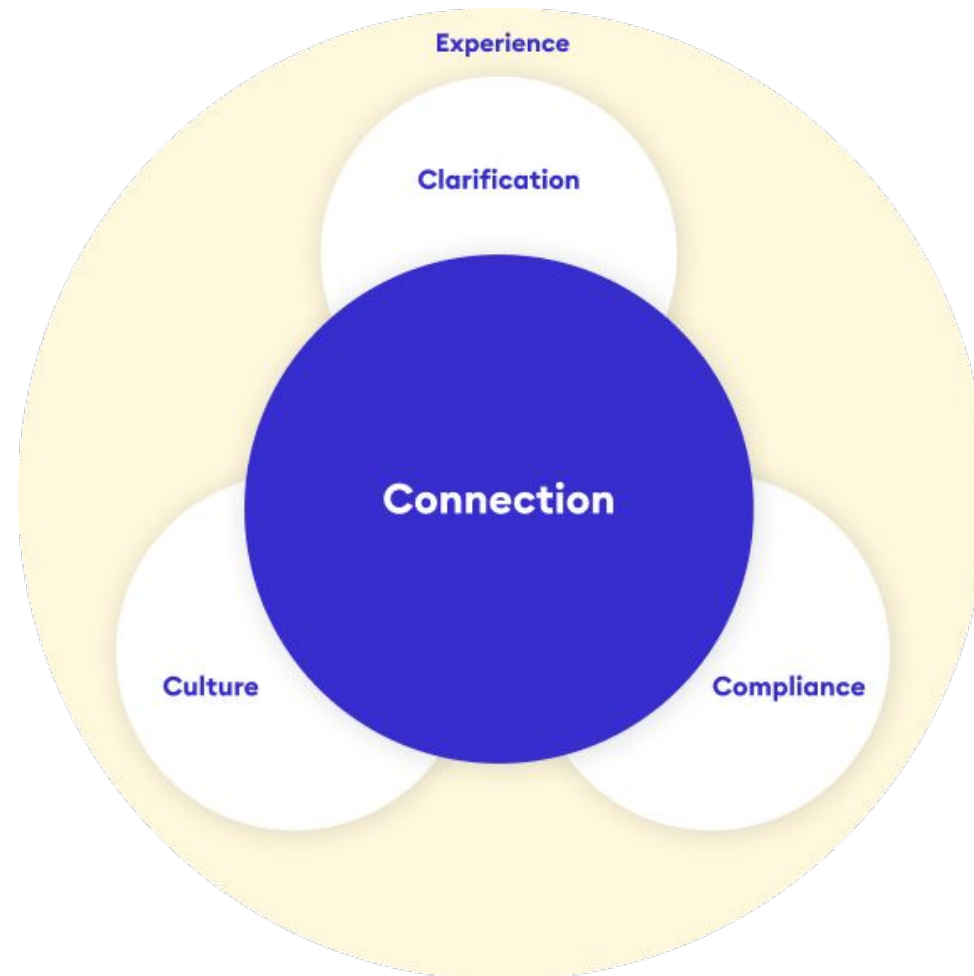
Welke bouwstenen hebben jullie?

De levels van onboarding

onboarding level	compliance	clarification	culture	connection	experience	business impact
level 4 experience driven						
level 3 advanced					none	
level 2 competent			some	some	none	
level 1 beginner		some	little/ to none	little/ to none	none	

De belangrijkste pijlers:

- Alle 4 de **C's** zijn volledig uitgewerkt
- Meest impact volle C: '**Connectie**' is **leidend** in vormgeving programma
- **Ervaringen worden gebruikt** om menselijke connectie te creëren



Zorg voor een blijvende impact en vraag om feedback op van deze nieuwe medewerkers.

- Maak gebruik van evaluaties
- Houd contact (*direct en 4-6 mnd ná onboarding*)
- Vraag om hun mening
- Verbeter je onboardingsprogramma



Hoe ga je te werk?



**Wie is de
doelgroep?**

Generieke
onboarding of
functiespecifieke
doelgroep?



**Welke
stakeholders
ga je
betrekken?**

Betrek
managers, HR
kennisdragers en
specialisten



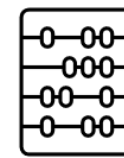
**Verzamel/
ontwikkel
content
volgens de
bouwstenen**

Welke content is
al beschikbaar?
Welke content ga
je ontwikkelen?
Denk aan de 4 C's



**Bepaal de
juiste
leervorm**

Wat is de beste
leervorm voor de
beste
experience?
Maak een
welkomstvideo!



**Stel de
leerlijnen
samen**

Voeg alle
leerinterventies
toe aan de
leerlijn voor
onboarding

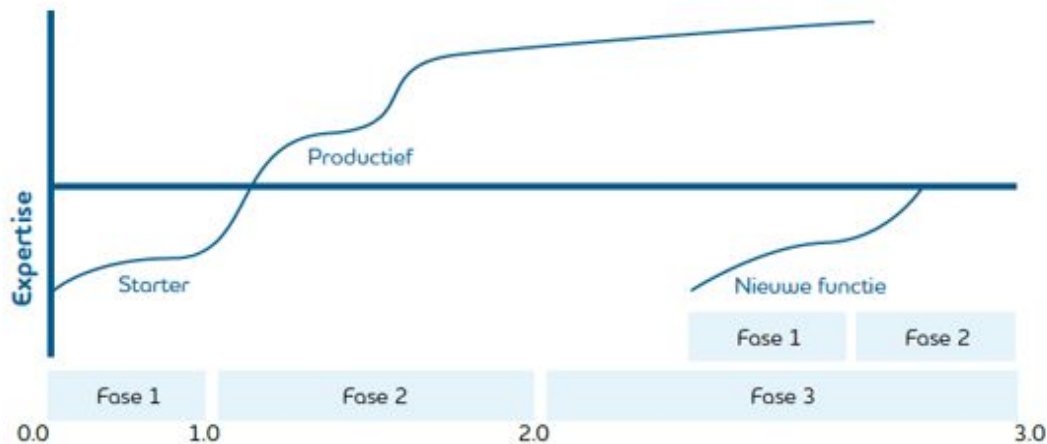


**Implementeer,
haal feedback
op en leer**

Leren en
experimenteer.
Verwerk de
feedback van de
evaluaties en
optimaliseer je
onboarding!

Voor iedere fase in elke functie is een behoefte voor ontwikkeling die de medewerker op dat moment nodig heeft. De ontwikkeling vindt plaats in drie fases.

Voor elke fase is een leerlijn te ontwikkelen. Deze leerlijnen kunnen worden opgenomen in de academy en hebben als doel om medewerkers in alle fases te ondersteunen in hun ontwikkeling.



Fase 1

De fase van indiensttreding (pre- en onboarding), productief en succesvol worden.

Fase 2

De fase van productief zijn en verder ontwikkelen en verdiepen om de specialist te worden in de functie.

Fase 3

De fase van méér worden dan een specialist en de start van de oriëntatie naar een mogelijke 'next step'.

- <https://www.studytube.nl/blog/wat-is-onboarding-en-waarom-is-het-belangrijk>
- <https://www.studytube.nl/blog/inwerken-nieuwe-medewerkers-8-tips-voor-een-effectief-inwerkprogramma>



Happy onboarding
Happy employees