

# ZO WERKT HET INWERKEN.

Onboarding is tegenwoordig meer dan het ontvangen van je laptop en inlogcodes. Het omvat niet alleen het leren kennen van de werkzaamheden, maar ook de samenwerking met de collega's, bedrijfscultuur, visie en missie van het bedrijf. Een goede onboarding zorgt voor een volledige integratie van de nieuwe werknemer.

Het is als werkgever van uiterst belang dat je hier voldoende aandacht aan besteed. Immers goed geïntegreerde werknemers zijn sneller productief, voelen zich meer met de organisatie betrokken, verzuimen minder en verlaten de organisatie minder snel.



## Onboarding in 3 stappen

### EEN WARM WELKOM.

#### 1. Het managen van verwachtingen.

Het managen van verwachting is van groot belang. De werkgever moet niet alleen een helder beeld hebben van wat diegene kan verwachten op het gebied van collega's, groeimogelijkheden salaris etc., maar ook wat de organisatie van hem kan verwachten. Het gaat hierbij om wederzijdse verplichtingen van zowel de werkgever als werknemer.

#### 2. Support van de werkgever en de organisatie.

Bij een goede onboarding krijgt een nieuwe medewerker inzicht in de belangrijkste aspecten die hem succesvol maken in zijn nieuwe functie.

Bij het ondersteunen hiervan is het goed om de vier C's in het achterhoofd te houden.

- **Compliance**  
Dit omvat de basisregels waarvan wordt geacht dat iedereen zich er aan houdt. Hieronder vallen bijvoorbeeld regels omtrent werktijden, (ziekte)verzuim, veiligheidsregels, omgangsvormen en regels rondom vertrouwelijkheid.
- **Clarification**  
Hieronder valt het duidelijk maken van wat er van de werknemer wordt verwacht. Welke doelen behoort diegene voor zowel de organisatie als persoonlijk te behalen? En wat mag hiervan van de organisatie qua support worden verwacht?
- **Culture**  
Het is belangrijk dat de nieuwe medewerker meteen wordt ondergedompeld met de bedrijfscultuur. Wat is de visie, wat is de missie, welke waarden heeft de organisatie? Dit zijn allemaal facetten die de nieuwe werknemer duidelijk gepresenteerd moet krijgen.
- **Connection**  
Elke organisatie heeft zo zijn eigen netwerken, afdelingen en groepen. Zorg er als begeleider voor dat de nieuwe werknemer de sociale organisatiestructuur leert kennen.

#### 3. Feedback

Als laatste is het belangrijk om voldoende feedback momenten in te plannen. Hierbij kom je terug op de vier bovengenoemde punten.