

Hoe je ervoor zorgt dat mensen bij je willen werken én blijven!

Ontdek de 7 gouden regels

→ *voor aantrekkelijk werkgeverschap en een lerende cultuur*

**High
impact
HR**

Hoe je ervoor zorgt dat mensen bij je willen (blijven) werken

Hoe zorg je er als HR-professional in een krappe arbeidsmarkt voor dat mensen graag bij je willen werken en ook blijven? Waar begin je? Hoe zorg je ervoor dat mensen blijven ontwikkelen en zich prettig voelen op hun werkplek? Wat zijn de bouwstenen van een moderne en lerende cultuur?

Een groot tekort aan personeel

Nederland kent een aanhoudend personeelstekort in vrijwel alle beroepsgroepen, ongeacht opleidingsniveaus en regio's. In sectoren als de zorg, onderwijs, ICT en techniek bestaat al jarenlang een structureel personeelstekort. Het aantal banen en vacatures neemt ook de komende jaren sterk toe. Omdat het aanbod aan talent de komende jaren niet méér wordt, ontstaan er nog grotere tekorten. Dat komt onder ander door grote maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan. Denk aan de toenemende zorgvraag, de grote bouwopgave en de energietransitie. Daar komt de vergrijzing nog eens bovenop. Er gaan meer mensen met pensioen dan er op de arbeidsmarkt bij komen. Hoe zorg je er voor dat mensen bij je willen werken en ook blijven?

De noodzaak om voorop te lopen

Om de technologische en demografische ontwikkelingen voor te zijn is het zaak om werkprocessen continu te verbeteren en structureel te innoveren. Het vraagt van de hele organisatie en de medewerkers dat zij alert zijn op nieuwe kansen en uitdagingen. Banen zullen sterk veranderen, en daar zul je mee aan de slag moeten. Het werk dat een medewerker vandaag de dag doet, kan binnen 5 jaar totaal veranderd zijn.



Een leven lang ontwikkelen

Ons werk en onze manier van werken veranderen razendsnel. En dit zal in de toekomst zo blijven. Daarom moet het vanzelfsprekend worden om tijdens de loopbaan te blijven leren en ontwikkelen. Dat doen we hoofdzakelijk op het werk. Het bedrijfsleven heeft dan ook een onmisbare rol bij een Leven Lang Ontwikkelen.

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid



Het belang van aantrekkelijk werkgeverschap

Werknemers die tijdens hun loopbaan blijven leren en zich blijven ontwikkelen zijn nu en in de toekomst duurzaam inzetbaar:

- ☞ het voorkomt werkloosheid doordat kennis of vaardigheden op niveau blijven
- ☞ het stimuleert groei naar andere functies
- ☞ het geeft mensen meer voldoening en werkplezier en
- ☞ geeft mogelijkheden om het inkomen van de medewerker te verbeteren.

De overheid zet vol in op **Een Leven Lang Ontwikkelen**. Vanuit werkgevers perspectief draagt het bij aan gekwalificeerde en wendbare medewerkers die zorgen voor meer productiviteit, kwaliteit, innovatie en minder verzuim.

Veel MKB-bedrijven worstelen met het vormgeven van de **leercultuur die hiervoor nodig is**. Het vraagt een nieuwe expertise en in de waan van de dag is er nauwelijks tijd om voor een structurele aanpak te kiezen. In dit whitepaper ontdek je de **7 gouden regels** om slim voor te sorteren op een leercultuur, inclusief tips en praktische voorbeelden.

Een Academy is een mindshift

Met een eigen Academy ga je geïntegreerd en organisatiebreed opleiden in plaats van geïsoleerd cursussen inkopen. Leren op de werkplek is een omslag naar 'samen leren leren', vanuit autonomie bij de leiding en de deelnemers. Leren en werken zijn dan geen tegenstellingen meer, maar twee perspectieven op dezelfde werkelijkheid.

De werkbril let vooral op effectiviteit en efficiëntie van de werkprocessen, de leerbril kijkt met name naar veranderingen in functioneren en competenties, van individuele werknemers en groepen. Wil jij graag sparren over wat dit voor jouw organisatie betekent? Neem dan contact op met: ☞ **Marlies Schillings, 06-11 04 42 81**



Tikkie rebels

Niet stilstaan, blijven ontwikkelen. Open staan voor het onbekende en leren van het onverwachte. Dat waren mijn drijfveren toen ik 'op mijn oude dag' koos voor een sprong in het diepe. In plaats van mijn carrière te beëindigen koos ik voor het ondernemerschap.

Nu run ik mijn eigen bedrijf. High-impact HR is een feit en draait als een speer. Wat een mooi toegift aan het einde van mijn loopbaan! Ik ben een hervormer en werk graag samen met mensen met een rebelse inslag; die blijven zoeken naar verbetering. Mensen die niet bang zijn om de vragen te stellen die nodig zijn om de situatie te begrijpen en gezamenlijk op zoek te gaan naar oplossingen en verbeteringen.

De 7 gouden regels waarmee je slim voorsorteert op een eigen **Academy**



Blijven leren én ontwikkelen

Met een goed opgezette Academy zorg je er zelfs in een krappe arbeidsmarkt voor dat mensen graag bij je willen werken én ook bij je blijven.

In dit whitepaper ontdek je de 7 stappen waarmee je slim voorsorteert op de toekomst. We zetten die 7 gouden regels hier vast voor je op een rijtje.

1

Ontdek de vraag achter de vraag en differentieer

5

2

Maak een opleidingsplan

7

3

Stel duidelijke doelen én maak plezier!

8

4

Ontwerp een leerhuis

9

5

Zoek bondgenoten en zet leerambassadeurs in

10

6

Continu verbeteren: communiceer, reflecteer en geef feedback

11

7

Maak onboarding professioneel

13



De 7 gouden regels waarmee je slim voorsorteert op een eigen **Academy**

Met een goed opgezette Academy zorg je er zelfs in een krappe arbeidsmarkt voor dat mensen graag bij je willen werken én blijven. Maar wat zijn dan de 7 stappen die je moet zetten?

1 Wat is de vraag achter de vraag?

Wat een organisatie écht nodig heeft? Dat is vaak de vraag achter de vraag, waarbij het antwoord meestal onder de oppervlakte ligt. Echte vragen stellen, doorvragen en tussen de regels door luisteren, is dan erg belangrijk en een subtiel spel. Alleen zo achterhaal je de echte antwoorden. Want welke doelen, dromen, ambities, maar ook zorgen en risico's zijn er bij het opzetten van een eigen Academy? Het is daarbij belangrijk te benoemen dat een Academy geen wondermiddel is en het opzetten van een effectief leerhuis veel tijd kost.

Bepaal als eerste **de verwachte doorloop**. Een Academy is vooral effectief bij doorstroming van groepen deelnemers van enigszins homogene samenstelling, die eenzelfde leerbehoefte hebben. De kandidaten krijgen een online programma aangeboden, of worden in-company klassikaal opgeleid door trainers. Waar het omslagpunt ligt voor jouw bedrijf is niet op voorhand te zeggen. Als je niet genoeg volume hebt, dan is ontwikkeling nog steeds zinvol, maar dan krijgt jouw opleidingscentrum een ander karakter, gebaseerd op individuele coaching en opleiding. Wel kun je dan nog steeds uniforme programma's ontwikkelen.

Differentieer als tweede **de doelgroepen vanuit de Functielijst**. Omdat een Academy standaardiseert, begin je met een analyse van de functielijst uit het personeelsinformatiesysteem.

De 7 gouden regels

1. Wat is de vraag achter de vraag?
2. Maak een opleidingsplan
3. Stel duidelijke doelen en maak plezier!
4. Ontwerp een leerhuis
5. Zoek bondgenoten
6. Communiceer, reflecteer, vraag feedback
7. Maak onboarding professioneel



Samen leren leren

Het aanbieden van standaard trainingen als bijvoorbeeld conflicthantering, samenwerken en teamvorming kost veel geld en levert maar weinig op.

De oorzaken van veel problemen op de werkvloer zijn vrijwel nooit een gebrek aan kennis of vaardigheden, maar eerder een gebrek aan goede communicatie, omdat de vinger niet op de zere plek wordt gelegd. Het komt daarnaast regelmatig voor dat de manier van organiseren niet aansluit bij wat nodig is. Voer dan als eerste het gesprek over hoe je continu kunt verbeteren en werk aan een nieuwe, betere manier van organiseren.

Wat veel waarde en inzichten oplevert? De bereidheid om met elkaar het echte en eerlijke gesprek te voeren. Wees daarbij transparant. Veeg lastige onderwerpen niet onder het tapijt, maar zoek de dialoog én de spanning op. Daag iedereen uit om eerlijke feedback te geven.

Analyse van het functiehuis

Wat is de aard van de werkzaamheden in de organisatie?

Stap 1 Draai een functielijst uit

Stap 2 Groepeer soortgelijk werk bij elkaar (denk in functiefamilies, zoals organisatorisch, technisch en bijvoorbeeld financieel administratieve functies)

Stap 3 Waar zie je 50%-80% van de opleidingsbehoefte? Zo vind je de bulk.

Stap 4 Worden er nieuwe functies verwacht? Zo ja, welke?

Academy afgestemd op de doelgroep

Het maakt een groot verschil of de doelgroep kantoormedewerkers zijn, die over een computer op de werkplek beschikken, of dat gaat het om ambachtslieden die op de bouw of op de werkplaats werken. Elke doelgroep heeft een ander behoefte en een andere manier van leren. Stem de opleiding af. Leert de doelgroep het beste zelfstandig via e-learning of is klassikaal in een groep een betere optie? Daarnaast maakt het verschil als er een gerichte startkwalificatie is (MBO/HBO) voor toeleiding naar jouw beroepsgroepen. Is er geen erkende opleiding voor bepaalde functies, dan bestaat er wellicht of een branchegerichte of een overkoepelende vakopleiding of vind je aansluiting bij praktijkleren of de derde leerweg. Daarnaast is het natuurlijk van groot belang dat het management de noodzaak van een Academy inziet en er voor 100% achter staat.

Tip! Heb je hulp nodig bij het verbeteren van de leercultuur in jouw bedrijf? Zet dan de talentensleutel in.

[Naar de talentensleutel](#)



2

Maak een opleidingsplan

Nu je ontdekt hebt waar de behoeften en pijnpunten liggen, maak je een opleidingsplan voor de komende 1 tot maximaal 3 jaar.

Na het identificeren van de specifieke leerbehoeften binnen het bedrijf bepaal je de vaardigheden en competenties die nodig zijn voor bestaande en toekomstige functies. Door gesprekken te voeren met medewerkers en leidinggevendenden breng je de bedrijfsdoelstellingen en educatieve behoeften in kaart. Een enquête is ook een goede methode om de juiste informatie boven tafel te krijgen.

Stel vragen

- ☑ Wat verwachten we van medewerkers die naar een training of cursus gaan en welk leerresultaat willen we zien?
- ☑ Willen we een hiaat in kennis oplossen of juist bepaalde vaardigheden ontwikkelen?
- ☑ Hoe brengen we eigenaarschap naar de werkvloer?
- ☑ Hoe verbeteren we de kwaliteit van het werk?
- ☑ Hoe implementeren we vitaliteit en duurzame inzetbaarheid?
- ☑ Hoe krijgen we meer binding met zittend personeel en hoe bieden we vakmensen voldoende uitdaging en is intervisie een instrument dat hierbij past?
- ☑ Wat willen we verbeteren aan de (interne) communicatie, als feedback geven, hoe voer ik regie in gesprekken en geef ik leiding?

Bevorder ook dat medewerkers zelf duidelijk weten wat ze willen leren of waar ze in willen groeien en beter in willen worden. Dat zorgt voor autonomie en zelfreflectie van medewerkers.



Aan de slag met een opleidingsplan?

Een gratis blanco template voor een opleidingsplan kun je [hier downloaden](#).





Virtueel en spelend leren

In de wetenschap worden nieuwe benaderingen van virtueel leren zoals Digital Game Based Learning, Digital Storytelling en interactieve dramaturgie intensief onderzocht. Deze methoden gaan ervan uit dat het leren door verhalen en het spelen van spellen effectiever kan worden aangepakt en dat het internet hiervoor een ideaal medium is.

Met **Virtual Reality** kunnen mensen op een nieuwe en effectieve manier leren. Alle zintuigen doen immers mee. Een emotionele ervaring kan het effect van leren enorm verhogen. Daarnaast kan Virtual Reality ook ingezet worden voor teambuilding en ontspanning. Zo wordt leren leuk!

Stel duidelijke doelen én maak plezier!

Je hebt nu de doelen en doelstelling van het leerhuis helder. Het is nu de tijd om een keuze over tijd, plaats en hoe je kennis wilt overbrengen te maken. Maak het niet te groot en bak af. Maak zichtbaar wat de gewenste leerresultaten en leeruitkomsten zijn. Wat wil je bereiken? Wil je productiviteit van werknemers verbeteren, leiderschapscapaciteiten ontwikkelen of innovatief denken bevorderen? Ontwikkel maatwerk trajecten of organiseer workshops en schaal indien nodig een externe expert in. Zorg er altijd voor dat de doelen in lijn zijn met de bredere strategie van het bedrijf.

Maak plezier, have fun!

Als leren een beleving wordt, zal dat niet alleen de bereidheid tot leren vergroten, maar ook het effect. Een ervaring die leuk, spannend of enerverend is, onthoud je nu eenmaal beter dan saaie. Zorg er daarom voor dat mensen 'leren' associëren met plezier en dat leren een beleving wordt. Virtueel en spelend leren biedt daarin veel mogelijkheden.

4

Het ontwerp van een leerhuis

Op basis van de eerste drie regels kan het leerhuis worden ontworpen. Schets een plaatje en ontwerp het leerhuis met de onderzochte uitgangspunten in gedachten en gebruik de al in huis aanwezige kennis voor samen leren. Denk daarbij aan klassikale vakgerichte trainingen door eigen praktijkbegeleiders, e-learning modules, mentor programma's en praktische ervaringen en vergeet niet om ook de trainer te trainen. Je werkt immers niet met externe en didactisch opgeleide docenten, maar met interne vakmensen of managers die 'opeens' trainen en les geven.

De techniek achter het leren

Om werknemers op hun eigen tempo te laten leren is een technische infrastructuur, als een LMS of communicatieplatform, flexibiliteit en personalisatie nodig. Maak het leren leuk en zorg voor de **fun-factor**.

Wil je specifieke cursussen op maat aanbieden of met aanvullende expertise aan de slag? Overweeg dan een samenwerking met externe opleidingspartners, branche-experts of academische instellingen. Zo vergroot je de diversiteit en kwaliteit van het leeraanbod. Je kunt ook gebruik maken van een goed extern leerplatform, zoals [Ozone voor Techniek](#).

Tip! Zoek je nog meer interessante en kosteloze manieren om aan de slag te gaan met leren en ontwikkelen?
[Kijk dan eens op de website van de SER](#)



De wijze van leiding geven aan een leertraject op de werkplek lijkt sterk op het leiding geven aan een opleiding:

- ✍ de docent of opleidingsmanager bepaalt wat er moet worden geleerd en wat de leerdoelen zijn;
- ✍ hij of zij bepaalt hoe lang en wanneer het leren plaats gaat vinden en op welke locatie;
- ✍ de docent bepaalt ook hoe er geleerd wordt met welke leeractiviteiten en leerprocessen;
- ✍ de docent monitort of het leren verloopt zoals de bedoeling is;
- ✍ de docent bepaalt de toetsing en of de leerresultaten toereikend zijn;
- ✍ De leider geeft feedback op de geleverde leerprestatie. Wanneer de opleider niet de leider van het leren is, zal hij zich beperken tot het ondersteunen van de manager of de werkplekbegeleider bij het nemen van de hiervoor geschetste activiteiten.

Zoek bondgenoten

Het ontwikkelen van een leercultuur is niet ‘het feestje van HR’. Zoek medestanders met invloed en werk samen aan een leercultuur. Benoem en train een vaste crew van leermeesters, ambassadeurs, trainers, praktijkbegeleiders, techniekdocenten of welke disciplines ook van toepassing zijn in jouw branche.

Om van leren een prioriteit te maken is een sterke betrokkenheid van het management nodig. Iedereen moet de tijd krijgen om ook tijdens het werken te leren. Leerinterventies zijn daar een bewezen methode voor. Een manager kan het werkproces zo inrichten dat er meer samenwerking plaatsvindt tussen medewerkers. Dat werkt meestal beter dan ze een opleiding te laten volgen. Hoe breder de aanpak in de organisatie, hoe effectiever de leerprocessen worden.

Leiderschap gericht op ontwikkeling

Leiders die het belang van leren onderstrepen en zelf actief deelnemen aan educatieve initiatieven zijn een goed voorbeeld voor medewerkers en dragen daarmee actief bij aan een cultuur van continu leren en ontwikkeling.

Zet interne kennis in en betrek de werkvloer; een belangrijke bron van leren is immers de inhoud van het werk. Wil de OR een financiële training of de jaarrekening leren lezen? Betrek iemand van financiën om uitleg te geven.

Zet leer ambassadeurs in; begeleiding is key!

Een leerambassadeur is een rechtstreekse collega van de werkvloer, die geen hiërarchische relatie heeft met de mensen die hij helpt. Zo wordt een veilige omgeving gecreëerd om in vertrouwelijkheid te praten over ontwikkeling en toekomstplannen. Leerambassadeurs functioneren als ‘maatje’ van hun collega en nemen ze bij de hand om stappen te zetten op het gebied van leren en ontwikkelen.

De leerambassadeur helpt een collega, die een steuntje in de rug kan gebruiken op een natuurlijke en laagdrempelige manier. Door het voeren van informele gesprekken bij de koffieautomaat of wanneer daar behoefte aan is, in een gesprek onder vier ogen. Collega’s kunnen terecht met vragen als: hoe sta ik ervoor? Wat kan en wil ik binnen mijn werk en hoe kom ik daar?

Oprechte aandacht is goud

Medewerkers zijn onmisbaar voor een organisatie. Zoals medewerkers die helemaal thuis zijn in hun vak en hierin willen blijven groeien. Door grote ontwikkelingen als digitalisering, big data en AI veranderen banen snel.

Dan zijn er ook andere vaardigheden nodig om het werk te (blijven) doen. En voor beroepen waarin zwaar werk wordt uitgevoerd, is duurzame inzetbaarheid belangrijk. De oplossing is scholing en ontwikkeling.



5



De leerambassadeur weet van opleidingsbudgetten, cao-regels en coacht collega's die een opleiding willen volgen en zichzelf willen ontwikkelen.

Kenmerken van een leerambassadeur

- ☑ is enthousiast over het onderwerp leren en ontwikkelen;
- ☑ weet anderen te motiveren en te overtuigen;
- ☑ geniet vertrouwen van collega's en kan goed luisteren;
- ☑ heeft inlevingsvermogen en ontdekt wat er bij iemand leeft;
- ☑ zorgt ervoor dat collega's aan de slag gaan, zonder het zelf over te nemen;
- ☑ weet intern en extern de weg, als actie nodig is.



6

Leren communiceren, reflecteren en feedback geven

Door learnings te organiseren kan de kwaliteit van gesprekken en overleggen voer sterk verbeterd worden. Het kan daarnaast ook samenwerking verbeteren. Communiceer daarbij altijd open en in teamverband. Door zonder verborgen agenda's met elkaar het gesprek aan te gaan, voer je constructieve gesprekken. Zo kun je er ook samen uitkomen in lastige vraagstukken of als er een conflict is ontstaan.

Tip!

Geef mensen de kans om tijdens het werk te reflecteren en dus te leren van hun (werk)ervaring. Stimuleer om feedback te geven, luister en sta ervoor open. Zo krijg je intervisie voor vakkrachten en ga je van kritische feedback naar **positieve feedforward** op kwaliteiten die mensen nu al laten zien.

Samen verder komen in dialoog

Trainingen die niet worden verankerd in het dagelijks werk zijn zonde van het geld. Veel problemen zijn namelijk te herleiden tot communicatie. Goed met elkaar communiceren op de werkplek is dus cruciaal.

Debat, discussie of dialoog?

Een gesprek kan op verschillende manieren worden gevoerd.

Met **een debat** wil je vooral anderen overtuigen van jouw argumenten. Er is weinig aandacht voor onderbouwing en met slimme gesprekstechnieken wordt de ander afgetroefd. Zo is er maar één winnaar. Elke deelnemer denkt dat hij of zij de beste argumenten heeft. Er wordt selectief geluisterd en meestal wordt er geprobeerd een ‘haakje’ te vinden om juist een eigen argument sterker aan te zetten.

Bij **een discussie** worden argumenten met elkaar uitgewisseld. Iedere gesprekspartner heeft daarbij vaak al zijn of haar mening gevormd. Het grote nadeel van met elkaar zo’n gesprek voeren is dat er meestal niet echt naar elkaar wordt geluisterd. Er wordt niet doorgevraagd, want de meningen zijn al gevormd.

Als iemand ‘ja, maar...’ inbrengt, dan wil hij vooral de eigen mening of tegenargument naar voren te brengen. Het gevolg is dat mensen steeds fanatieker worden of zich juist terug trekken; er wordt immers toch niet naar mij geluisterd. Gespreksdeelnemers kunnen zich zelfs persoonlijk aangevallen voelen. Dan houdt het gesprek natuurlijk op en is er weinig constructiefs gebeurd.

Om samen een stap verder te komen is **de dialoog** de beste gespreksvorm. Bij de dialoog staat het luisteren naar en spreken met elkaar centraal. Eerst proberen te begrijpen, voor zelf begrepen te willen worden. Door met oprechte aandacht te luisteren probeer je de ander te begrijpen. Als iets niet duidelijk is vraag je door. Door elkaars argumenten aan te vullen, ontstaat ‘ja, en...’ in plaats van ‘ja, maar...’

Door zo met elkaar het gesprek te voeren kunnen besluiten en beslissingen worden genomen met waardering voor andere opvattingen en voelt iedereen zich onderdeel van het proces. Een dialoog voeren vraagt dus om inlevingsvermogen en empathie van de gespreksdeelnemers.



7

Maak onboarding professioneel

Een goed begin is het halve werk. Investeer daarom aan de voorkant in de arbeidsrelatie. Ontwikkel een stevig introductieprogramma en betrek daar ook andere afdelingen bij. Hiervoor heb je verschillende opties:

- ✘ uitsluitend digitaal en online;
- ✘ persoonlijk, gericht op het eigen werk en eigen afdeling;
- ✘ centraal, gericht op de volle breedte van de organisatie inclusief missie, visie, strategie en kernwaarden;
- ✘ met of zonder vaste buddy, begeleider, ambassadeur of mentor;
- ✘ het meest waarschijnlijk? Een mix van bovenstaande opties.

Om een succesvol onboardingsprogramma op te zetten kun je de volgende vragen als uitgangspunt nemen:

1. Hoe krijg ik een nieuwe medewerker enthousiast?

Zie het onboarding programma als een magneet: de medewerker moet zich zó aangetrokken voelen tot jouw organisatie, dat hij of zij zich snel verbonden voelt. Maak van elke nieuwe medewerker een ambassadeur van je organisatie.

2. Welke visie, normen en waarden willen we uitdragen?

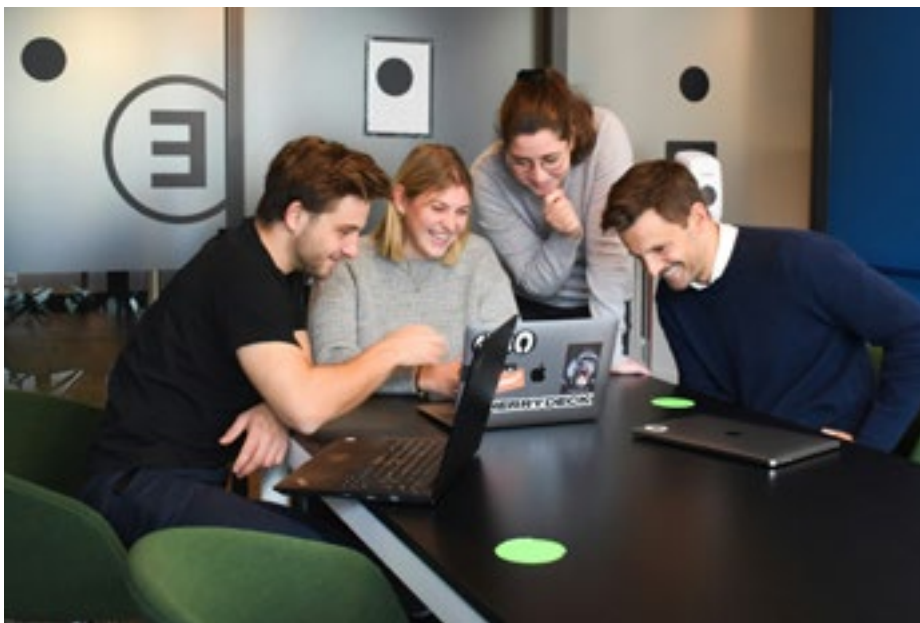
Medewerkers zijn het gezicht van je bedrijf. Daarom is het belangrijk dat elke medewerker weet waar de organisatie voor staat, wat de waarden zijn, wat de missie en de belofte aan klanten is en dat hij zich er ook in herkent.

Heb je dit eenmaal helder, laat dit dan overal doorklinken in het onboarding programma. Zo maakt de nieuwe medewerker kennis met de bedrijfscultuur en wordt hij of zij er onderdeel van.

3. Wat moet iemand weten om zijn werk optimaal te doen?

Naast algemene informatie zoals huisregels en informatie over de organisatie, bevat een goed onboarding programma ook meer specifieke zaken. Iedere functie heeft zijn eigen kennis- en ervaringseisen en elke medewerker heeft zijn eigen bagage aan kennis en ervaring. Werk daarom onboarding modules uit voor de verschillende functies, carrièrepaden en niveaus binnen de organisatie. Doe dit zoveel mogelijk modulair. Zo kun je makkelijk finetunen op individuele situatie en behoefte van de nieuwe medewerker.





Neem de tijd !

Natuurlijk wil je dat je nieuwe medewerker snel aan het werk gaat. Toch is het beter de druk niet te veel op te voeren. Het programma moet vooral bijdragen aan een warm welkom en iemand niet overspoelen of afschrikken. Neem daarom de tijd en doseer.

Een onboarding programma is niet een 'weekje inwerken' of een eenmalige introductiedag. Start het liefst wel zo snel mogelijk met het aan boord brengen van nieuw medewerkers en zie het als een proces van meerdere stappen. Een eerste introductiedag terwijl je al een paar maanden in dienst bent, voelt als mosterd na de maaltijd.

Opbouw in fases

Je plek vinden in een nieuw bedrijf kost tijd. Maak vooraf een heldere fasering van de onboarding journey. Wanneer begint het onboarden? Wie zijn erbij betrokken, wat zijn de doelen en wanneer is iemand onboard? Zorg ook dat de medewerker weet waar in het traject hij zich bevindt.

Maak onboarding leuk en toegankelijk

Verplicht informatie anhoren die niet relevant is voor jouw functie, is verspilde tijd. Een onboarding programma waarbij je in slaap valt, gaat je nieuwe medewerker ook niet veel bijbrengen. Zorg daarom voor een persoonlijke en interactieve aanpak en bied optimale flexibiliteit. Maak het programma afwisselend en aantrekkelijk om te doorlopen.

Naast de zakelijke en praktische inhoud mag het programma natuurlijk ook leuk zijn. Zet 'enigizers' en andere leuke oefeningen in: een quiz, persoonlijke blog of een welkomstvideo van het team kunnen nét de finishing touch geven en de onboarding ervaring leuk maken. Je kunt ook een onboarding app voor maatwerk en flexibiliteit inzetten. Op de volgende pagina staan meer tips voor een enerverende onboarding.

7

18 Onboarding ideeën, doe er je voordeel mee!

- ☑ laat collega's een **workshop** geven over een specifiek thema of deskundigheid van jullie bedrijf
- ☑ laat een nieuwe collega, die net klaar is met het onboardingstraject, **ervaringen en tips uitwisselen** met de nieuwe groep
- ☑ **organiseer een tour** langs de vestigingen, waarbij nieuwe medewerkers vragen kunnen stellen aan verschillende afdelingen
- ☑ laat nieuwkomers een **dag meelopen** met de buitendienst
- ☑ ontwikkel een **interactieve app** met korte video's waarin collega's vertellen over hun werk of een video die de waarden, missie en visie van het bedrijf uitlegt
- ☑ **energizer** tijdens de introductie bijeenkomst: sta in een kring en vertel elkaar iets persoonlijks; 'ik ben de enige die...?' Wie stapt er naar voren en blijkt ook een hardrock fan?
- ☑ **wissel luisteren af** met bijvoorbeeld een stoelendans na een presentatie
- ☑ geef nieuwe collega's een **welkomstpakketje** voor de eerste werkdag
- ☑ doe samen met nieuwe collega's **een escaperoom** of los met elkaar een spannende casus op
- ☑ laat de directie een **persoonlijk verhaal** vertellen over het ontstaan van het bedrijf
- ☑ organiseer een **speeddate** met managers van verschillende afdelingen
- ☑ **zet een speurtocht uit** om het gebouw en de werkplekken van collega's beter te leren kennen
- ☑ organiseer een **kookworkshop** met nieuwe collega's
- ☑ **maak een vlog** om het team of bedrijf aan nieuwkomers voor te stellen
- ☑ stel tijdens de introductiedag tweetallen samen, die **zich aan elkaar voorstellen** aan de hand van een foto op hun mobiel
- ☑ vraag actief feedback aan de nieuwkomers over het onboardingstraject en stel het programma bij waar mogelijk
- ☑ laat de nieuwe medewerker als toehoorder aansluiten bij een overleg op een andere afdeling
- ☑ maak een **triviant spel** van je bedrijf met daarin relevante informatie die nieuwkomers moeten weten





Marlies Schillings

Business Partner in HR

📞 06-11 04 42 81

✉️ marlies.shillings@highimpacthr.nl

🌐 highimpacthr.nl

High-impact HR

Heidonk 1

5242 GS Rosmalen

**High
impact
HR**

Samenwerken aan **impactvolle** organisaties

Met impactvolle HR wil ik werkgevers helpen om het verschil te maken. Door vanuit bezieling samen te werken aan betekenisvolle organisaties. Door met elkaar en vanuit vertrouwen ambities te realiseren.

Architect voor regie en vernieuwing

Ik ben creatief en vasthoudend, zie altijd mogelijkheden om in kleine stappen voorwaarts te gaan. De status quo kan altijd beter. Sterker nog, als je het niet beter maakt wordt het automatisch slechter.

Stilstand is achteruitgang. Zo is mijn doel om op mijn leeftijd méér te bewegen in plaats van minder! Veranderen vraagt om visie, samenhang en samenwerking, om wilskracht, discipline en doorzettingsvermogen; niet erg eenvoudig. Het plan hoeft daarom geen rigide blauwdruk te zijn. Continu iets verbeteren op kleine schaal is wel zo effectief: kleine, toenemende veranderingen in de goede richting.

Dan moet je die richting wel helder hebben. Daarvoor maak je, net als een architect, een bestemmingsplan op hoofdlijnen.

Kennis maken?

Ben je benieuwd naar wat ik voor je kan betekenen en wat mij 'bezielt'? Plan dan nu een vrijblijvend strategiesprek in.