

AAN BOORD!

Onboarding is meer dan alleen een introductie van een nieuwe medewerker. Het helpt middels een individueel plan bij het leren kennen van de cultuur en het bouwen van een netwerk. *Onboarding* van Ardiënne Verhoeven is het eerste Nederlandse boek over dit onderwerp en biedt een gestructureerde manier om een onboarding plan op te stellen.

U herinnert zich vast nog wel de eerste tijd in een nieuwe baan. U was enthousiast over de nieuwe mogelijkheden, begon met hoge verwachtingen die mede werden gevoed door de gesprekken met de recruiter en manager. Tegelijkertijd vroeg u zich wellicht af hoe de collega's zouden zijn en of u met hen kon opschieten. Hoe is de sfeer? Hoe werkt men hier? De eerste paar maanden bij een nieuwe baan blijken cruciaal voor de beeldvorming en bepalen of u zo positief blijft. Blijvend succes is het doel van een goede onboarding, zoals beschreven in het gelijknamige boek *Onboarding* van Ardiënne Verhoeven.

Ondanks het enthousiasme bij de start, raken veel nieuwe medewerkers teleurgesteld. Opvallend genoeg scoren de zogenaamde harde feiten, zoals salaris, opleidingsmogelijkheden en de introductie het hoogst als teleurstellende factoren. De werkelijkheid lijkt tijdens de recruitmentfase soms te mooi zijn voorgesteld. De zogenaamde zachte feiten, zoals sfeer, cultuur, collega's lijken juist mee te vallen. Een goede onboarding helpt bij het mana-

gen van verwachting (aan beide kanten!), leren kennen van de cultuur, bouwen van een netwerk en ondersteunen van de nieuwe baan. Daarmee is onboarding wat anders dan een introductie; het heeft een meer strategisch doel en vraagt om maatwerk. Een belangrijk aspect tijdens de eerste maanden is dat manager en nieuwe medewerker feedback geven en krijgen. Veel managers hebben moeite met feedback geven en stellen het daardoor vaak uit tot de (verplichte) jaarlijkse beoordeling. Dat duurt voor een nieuwkomer veel te lang. Het is belangrijk al vroeg bij te sturen, maar ook te horen van de nieuwe medewerker wat diens observaties zijn. Tegelijkertijd zien veel medewerkers feedback als kritiek en niet zozeer als een mogelijkheid te leren. Managers zullen hier rekening mee moeten houden. Ardiënne Verhoeven benadrukt dat onboarding niet alleen geldt voor vaste medewerkers. Vergeet niet dat flexwerkers (of andere tijdelijke varian-

ten) mogelijk langer blijven of ook vaste krachten worden. Naast de vaak aanwezige bedrijfsintroductie, is het belangrijk een individueel plan op te stellen. Dit doen de manager en de nieuwkomer samen. Een 'buddy' aan de nieuwe medewerker koppelen kan ook helpen de medewerker de weg te wijzen en de medewerker helpen met vragen over de wijze waarop het bedrijf werkt. De vormgeving van *Onboarding* is opvallend. Het boek is deels een slide show en deels een tekstboek. Op de rechterpagina vindt u de puntsgewijze samenvatting als een slide van de tekst op de linkerpagina. Zo kunt u snel door het boek gaan (wat op zich al niet dik is) om die onderwerpen te vinden waarin u bent geïnteresseerd. Ik ben blij dat *Onboarding* is verschenen en een gestructureerde manier beschrijft om een goed onboarding-plan op

te stellen. Onboarding kan vaak zoveel beter gebeuren en het voordeel is zo duidelijk: goede nieuwe medewerkers behouden. Niemand zit te wachten op een nieuwe kracht die al snel weer verdwijnt (afgezien van de gevallen waar de persoon werkelijk niet blijkt te passen).

Carla Verwijs, kennismanager

ONBOARDING - BLIJVEND SUCCES VAN NIEUWE MEDEWERKERS

Ardiënne Verhoeven
Paperback, 120 blz., 1e druk,
2015, Boom/Nelissen
9789024403486
€ 20,00

