

**Onboarding,
ga je mee op
reis?**



flever 

Vandaag



VOORSTELLEN



CIJFERS & WAAROM



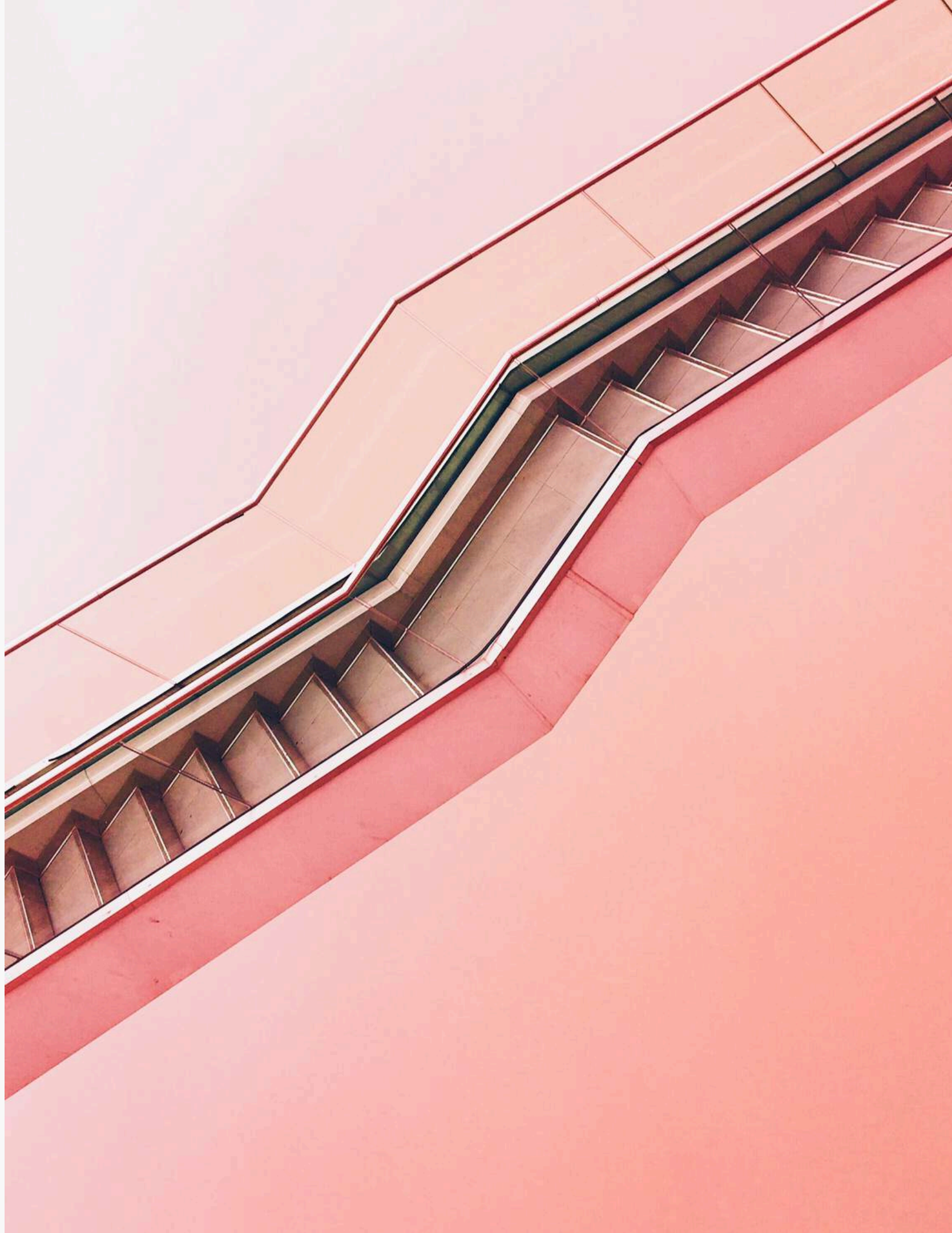
TOOLKIT ONBOARDING



TRENDS & GESPREK

Kennis maken

Hoe was jouw
onboarding?



KENNISMAKEN

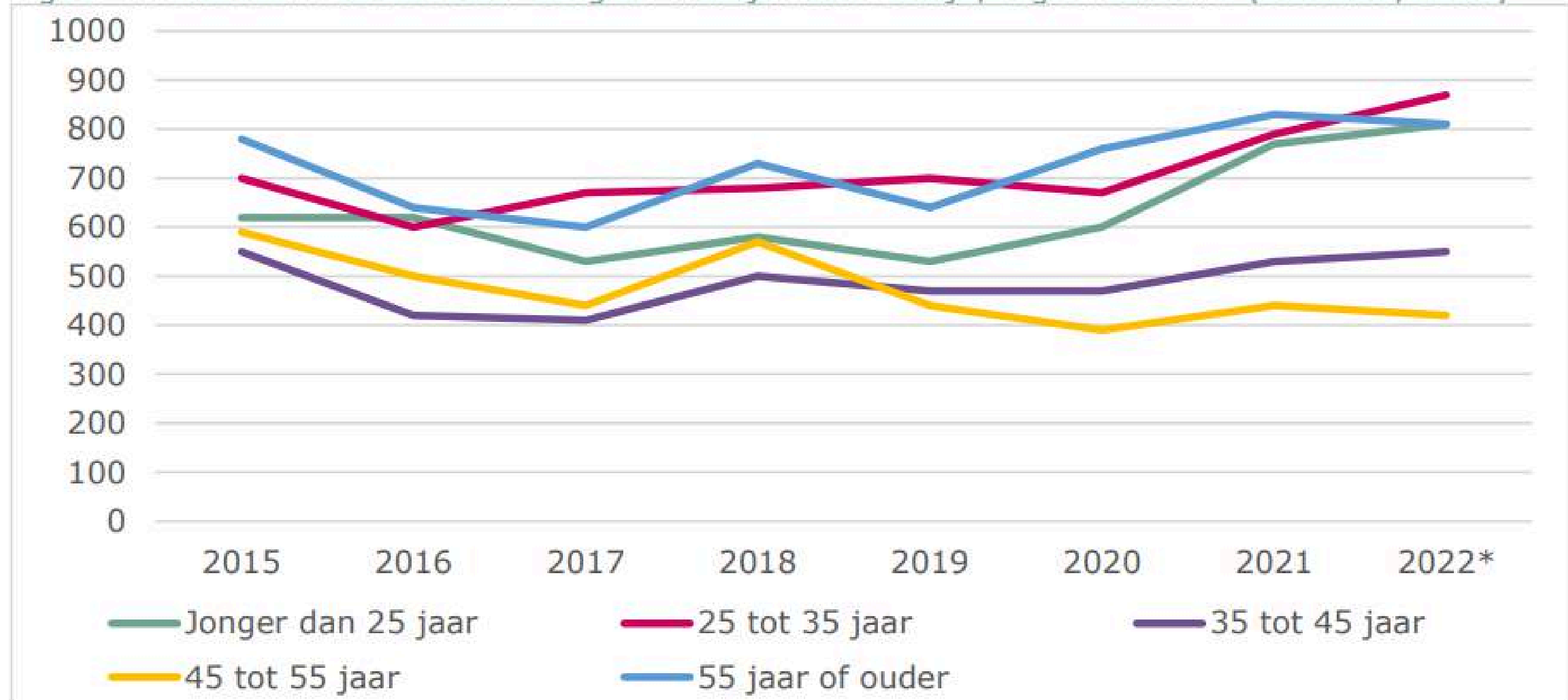
flever 



Cijfers

- In 2021 hebben zo'n 3.300 zorgprofessionals de sector verlaten.
- 3.500 zorgprofessionals binnen de sector gewisseld van baan.
- Op dit moment is 11% van de zorgprofessionals in Flevoland werkzaam als ZZP'er.
- Uitstroom van de groep 25- tot 35-jarigen is vanaf 2020 groeiende

Figuur 4: Uitstroom uit de sector Zorg en Welzijn naar leeftijd, regio Flevoland (CBS azw, 2022)



* 1^e kwartaalcijfers 2022

Onboarding toolkit



**Initiatief vanuit RIF en Flever
samen met werkgevers en
onderwijs**

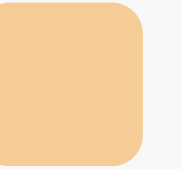


- Medewerkers motiveren en ondersteunen om **snel zelfstandig te presteren**
- Het op elkaar afstemmen van de **wederzijdse verwachtingen**
- Duidelijk maken hoe medewerkers kunnen **bijdragen aan de organisatiedoelen**
- Medewerkers helpen bij het **opbouwen van een band** met collega's en de organisatie
- Van binnenuit innoveren op basis van de **feedback** van nieuwkomers



Waarom?

- Hogere bevoegenheid (engagement) vanaf het begin meer autonomie
- Meer betrokkenheid met de organisatie
- Lagere uitstroom, minder verloop.



ONBOARDING REIS >



Deze toolkit is een hulpmiddel om de onboarding journey goed vorm te geven binnen jouw organisatie, klik op 1 van de buttons om verder te lezen.

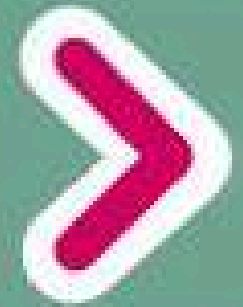


ONBOARDING REIS



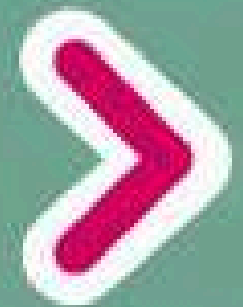
In de onboardingreis vind je alle stappen van het onboardingsproces uitgewerkt, met praktische tips voor jouw organisatie. Klik hier om verder te gaan.

WELKOM in ons team!



Dit is een werkboekje om nieuwe collega's welkom te heten en beter te leren kennen. Een vriendenboekje voor collega's. Klik hier om het document te openen.

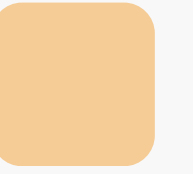
Hoe maak je een STAPPENPLAN



Dit stappenplan is bedoeld voor teams om samen aan de slag te gaan met het maken van een onboardingsprogramma. Klik hier om het document te openen.

3 gouden tips





NUMMER 1 TIP

betrek de gebruiker



MIJN NAAM IS:

IK BEN JULLIE NIEUWE:

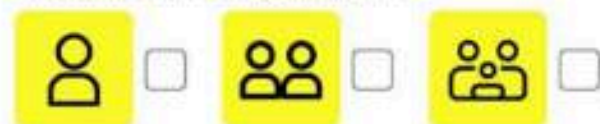


Geslacht

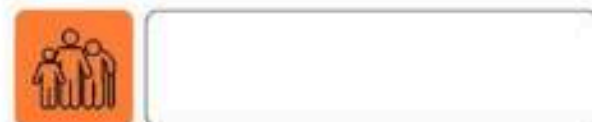


Status

Single, verliefd, verloofd, getrouwd, kids?

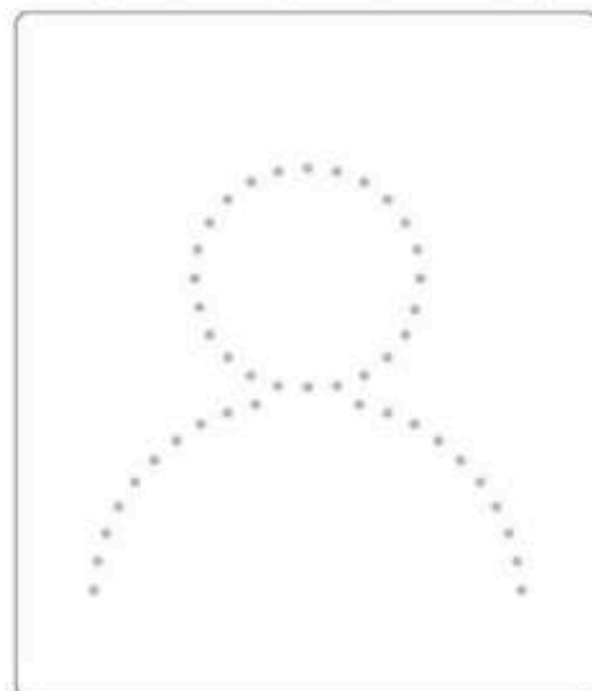


Leeftijd



Profielfoto

Hoe ziet jouw nieuwe collega eruit? Maak de tekening af.



Thuis

Appartement, villa, woonboot, in de stad, op het platteland, ...



Ervaring

Studie, beroep, werkervaring, junior of senior, ...



Angst

Krijgt hoofdpijn van...



Lifestyle

Interesses, hobbies, bezigheden, merken, influencers, ...



Life goals

Genieten, gezond zijn, gelukkig zijn, groei, vriendschap, zorgen voor anderen, intimiteit, ...



Droom

Wensen, hoopt op, ...



Persoonlijkheid

Introvert, extravert, afwachtend, pro-actief, denker, gevoelsmens, ...



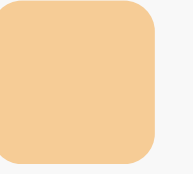
Work goals

Idealen nastreven, persoonlijke ontwikkeling, financiële vrijheid, goed doen, autonomie, meesterschap, ...



Communicatie

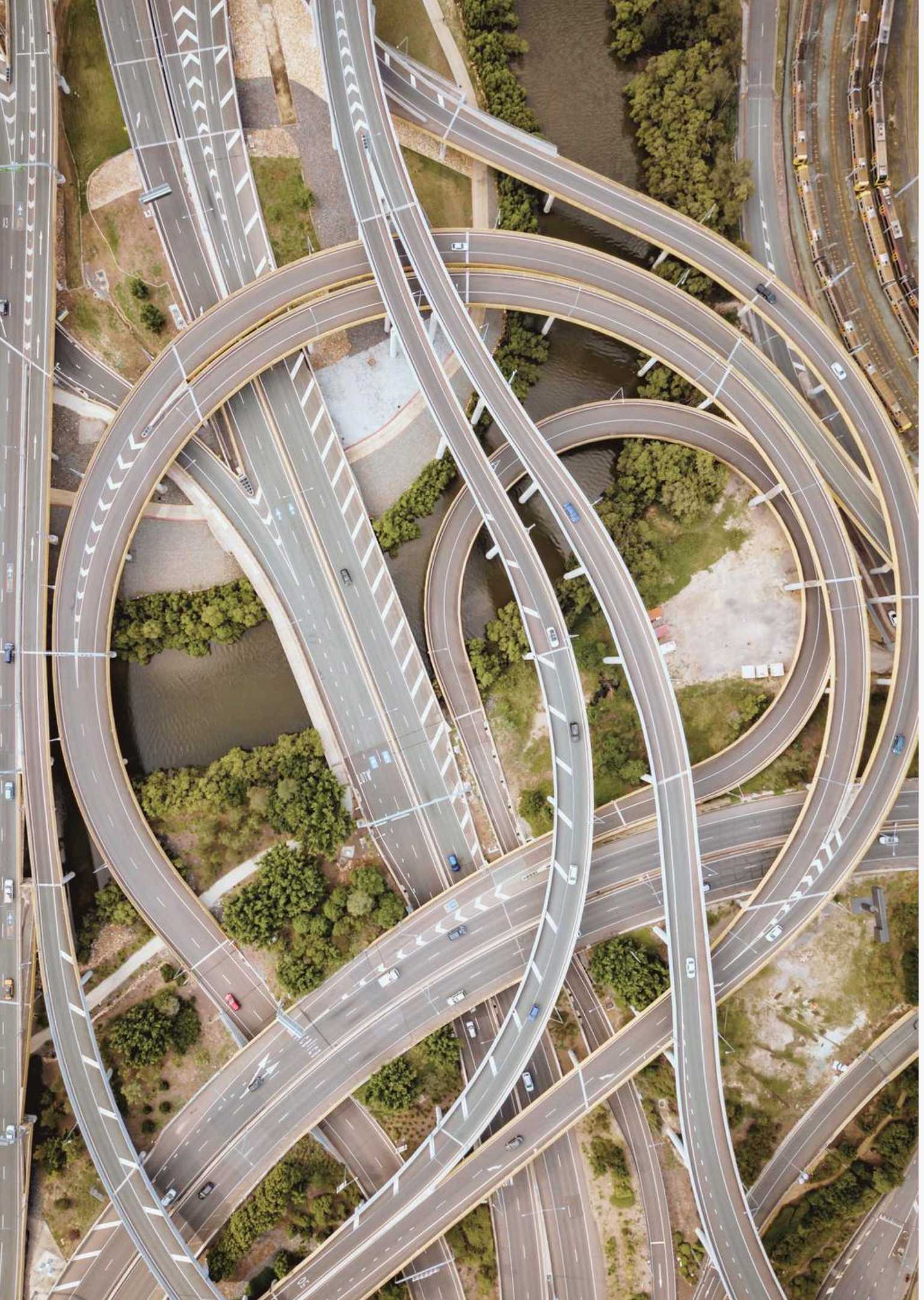
Informatie behoefte en voorkeuren, bezit welke devices, relatie met technologie, ...



NUMMER 2 TIP

gluren bij de buren





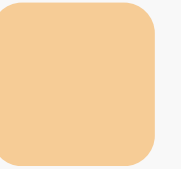
begin in het team





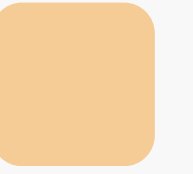
5 trends

- Connecting the dots
- Persoonlijke aandacht
- Kleine stappen - maak het visueel
- Inzet technologie
- Onboarding als beleving





Connecting the dots

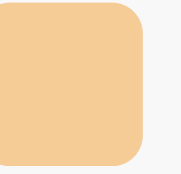


CONNECTING THE DOTS





**Onboarding is de
verantwoordelijkheid
van HR (of andere
afdeling)**



STELLING



- Doorlopende onboarding; verankerd in alle onderdelen van de organisatie.
- Samenwerking HR / Recruitment / afdeling/ manager / Leren en Ontwikkelen / IT & Innovatie / Facilitair etc
- Verbinding met medewerker van de toekomst en strategie in organisatie.





Persoonlijke aandacht



ONBOARDING

Waardering & Aandacht

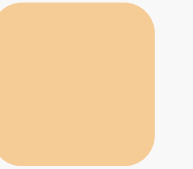
Waarom vertrekken mensen uit de zorg?

- Behoefte aan waardering en aandacht
- Gezien en gehoord worden
- Ruimte voor ontwikkeling
- Betrekken bij besluitvorming

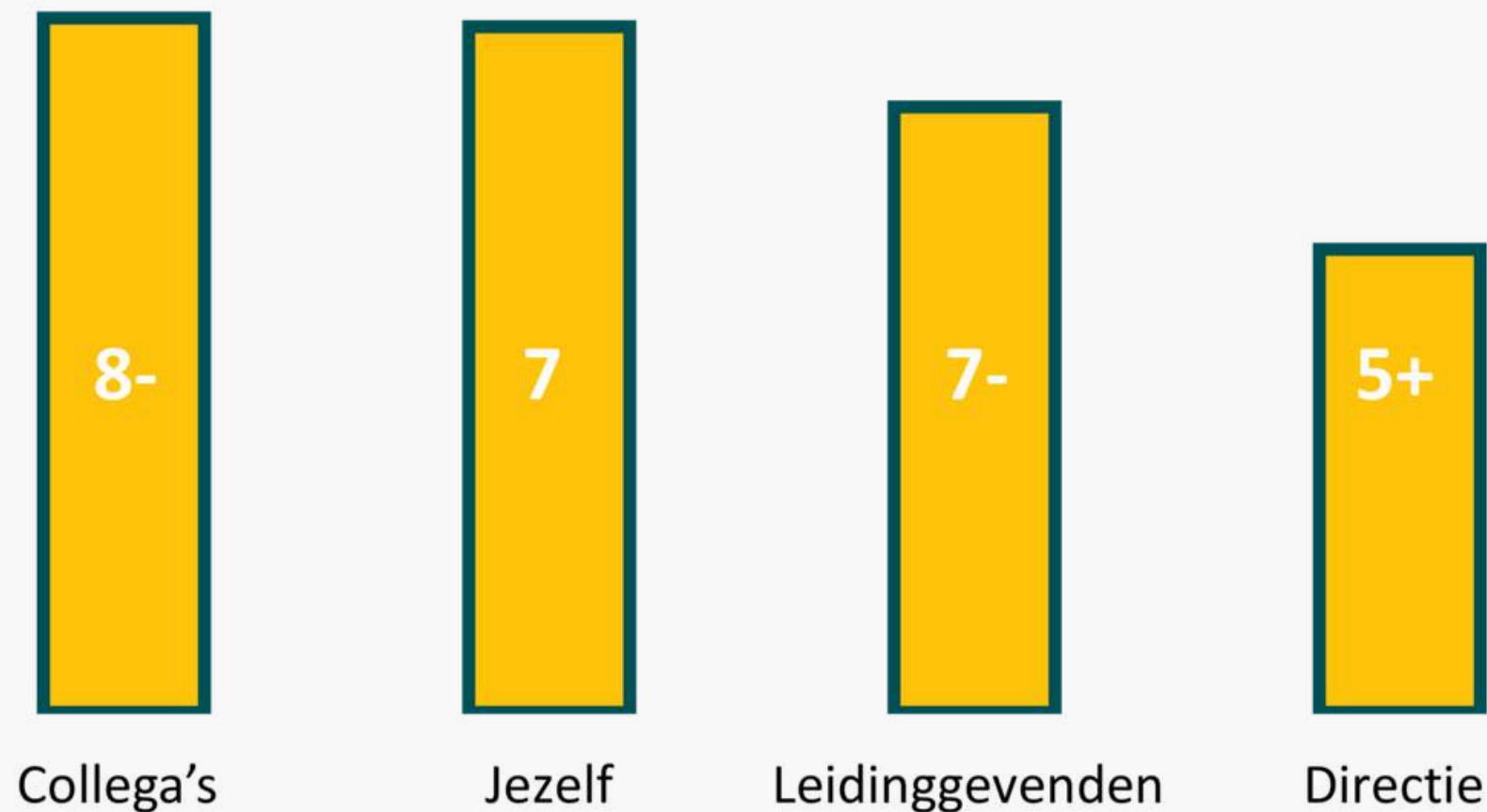
Regioplus uitstroomonderzoek 2021



WAAROM?



- FWG onderzoek: hoe belangrijk is persoonlijke aandacht voor je werkplezier?
- Na voldoening in je werk heeft persoonlijke aandacht het meeste invloed op je werkplezier.





Nieuwe collega's leren in 100 dagen via individuele activiteiten en online groepsessies meer over Waterschap Rivierenland.

Het boek stimuleert reflectie.

"Het boek staat boordevol tips en informatie en stimuleert wederkerigheid door de focus op persoonlijk leiderschap."

**“Succes is één keer
meer opstaan dan
je gevallen bent!”**

Reflectie

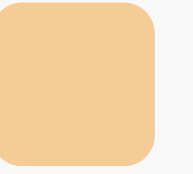
*Nu je een tijdje aan de slag bent is het goed bijvoorbeeld de lessen
op te maken. De vragen hieronder helpen je daarbij.*

Wat heb ik tot dusver bereikt?

Welke feedback heb ik gehad?

Hoe waardeerde (j) je bezoek aan de buiten en/of binnen locaties?

Welke lessen heb ik daar uit geleerd?



ONBOARDING

- Laat nieuwe medewerkers elkaar actief opzoeken.



- Inzet van buddy's en mentoren
- Gesprek na 3 maanden: ontwikkelgesprek
- Lunchgesprek in de organisatie (blind date)





Toolkit

mentoren in de zorg

- Geen functie maar een rol
- Minimaal 8 uur per week
- Inzet van "seniore medewerkers" : inzet op vitaliteit en delen van kennis en ervaring

IK BEN een VERNIEUWER



JANNEKE

SPECIALISTISCH BEGELEIDER
@REINAARDE



STAGAIRES BOEIEN & BINDEN
voor REINEARDE

VERNIEUWEND
WERKEN
in de ZORG

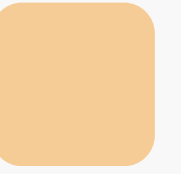




**Aandacht en
waardering, hoe heb
je dat vormgegeven
in jullie
onboardingsproces?**



Kleine stappen - maak het visueel



ONBOARDING

flever 

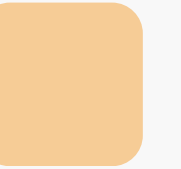
Kleine stappen

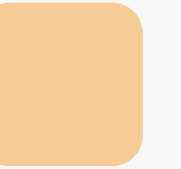
Waarom?

- Met kleine stappen kan je voortbouwen op successen. Dit vergroot het doorzettingsvermogen

Hoe?

- Deel het proces op in kleine stappen. (niet te veel!)





Snelle verwerking



Waarom?

- hoe makkelijker we iets kunnen verwerken, hoe beter we het onthouden en hoe positiever we er tegenover staan

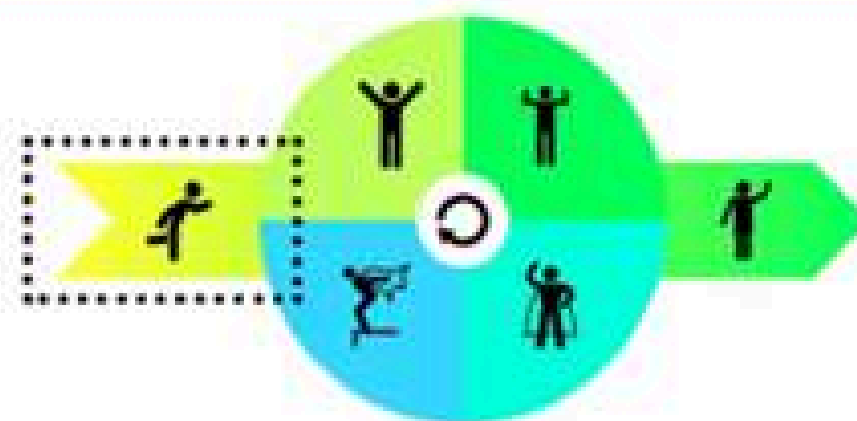
Hoe?

- Gebruik maken van makkelijk leesbare lettertypes, formuleer concreet en actief en maak gebruik van passende kleuren en beelden.

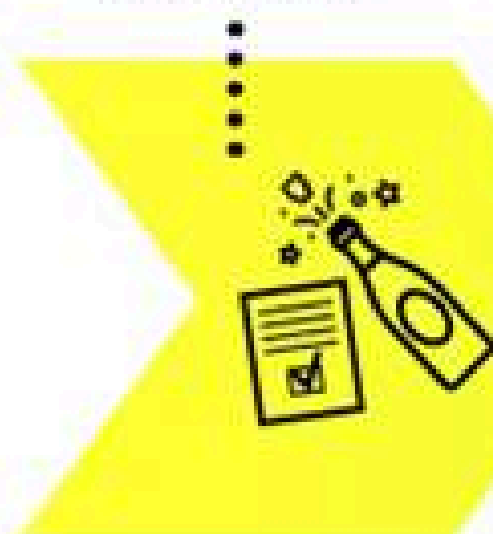
Jouw sollicitatieprocedure

- 
- ✓ Je solliciteert
We bekijken je sollicitatie zorgvuldig en binnen 2 weken weet je of we je uitnodigen voor een gesprek.
 - Eerste contact
 - In het 'echt' ontmoeten
 - Het vervolggesprek
 - Wederzijdse liefde

EMPLOYEE JOURNEY ONBOARDING

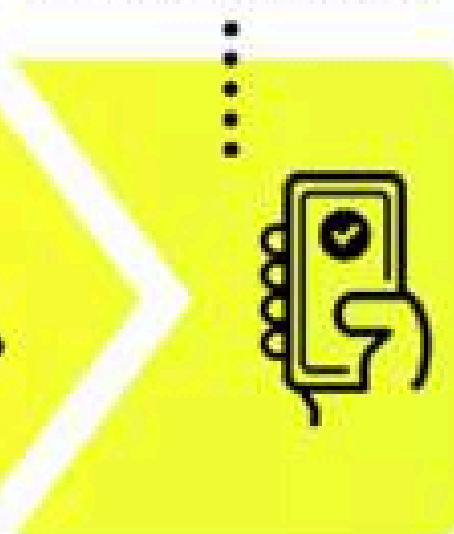


CONTRACT



Ik teken het contract. Joehoe! Champagne!

BIJNA STARTEN



Ik mag bijna starten en bereid me voor.

1E WERKDAG



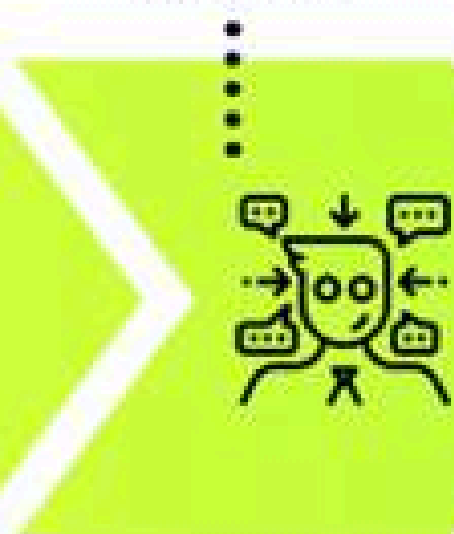
Ik heb er zin in maar vind het ook best spannend!

INTRODUCTIEDAG



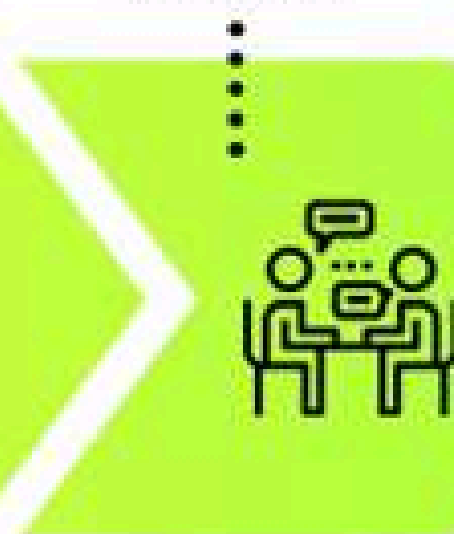
Ik krijg allerlei informatie over de organisatie en ontmoet andere starters.

WEEK 1



Ik doe veel indrukken op en ontmoet veel nieuwe mensen.

MAAND 1



Ik leer snel door samen te werken, en krijg coaching en feedback.

DAG 60



Ik ben klaar om zelf te vliegen.

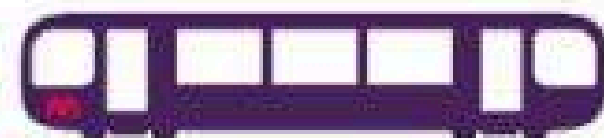
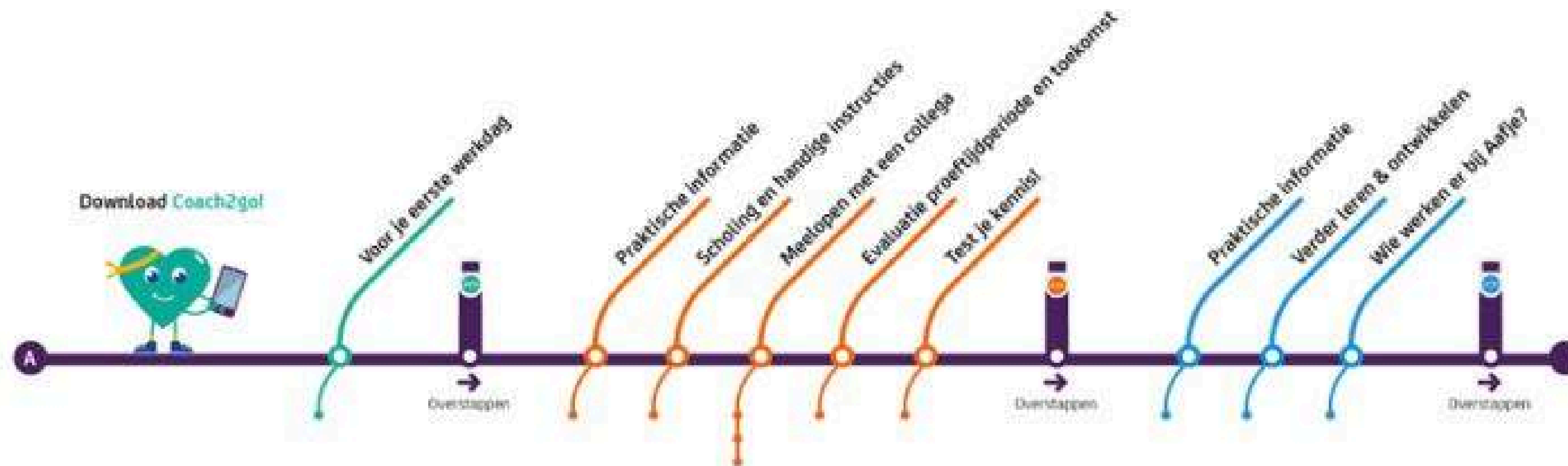
Welkom op lijn Aafje

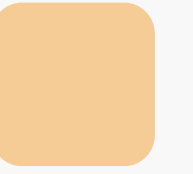
Jouw verhaal begint hier!

Zone 1
Ruimte om
te starten

Zone 2
Ruimte om
te ontdekken

Zone 3
Ruimte om
te groeien



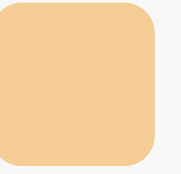


Inzet technologie en digitale middelen



Onboarding apps

Appical
Hupber
One team



ONBOARDING

flavor 

Digital Wendy

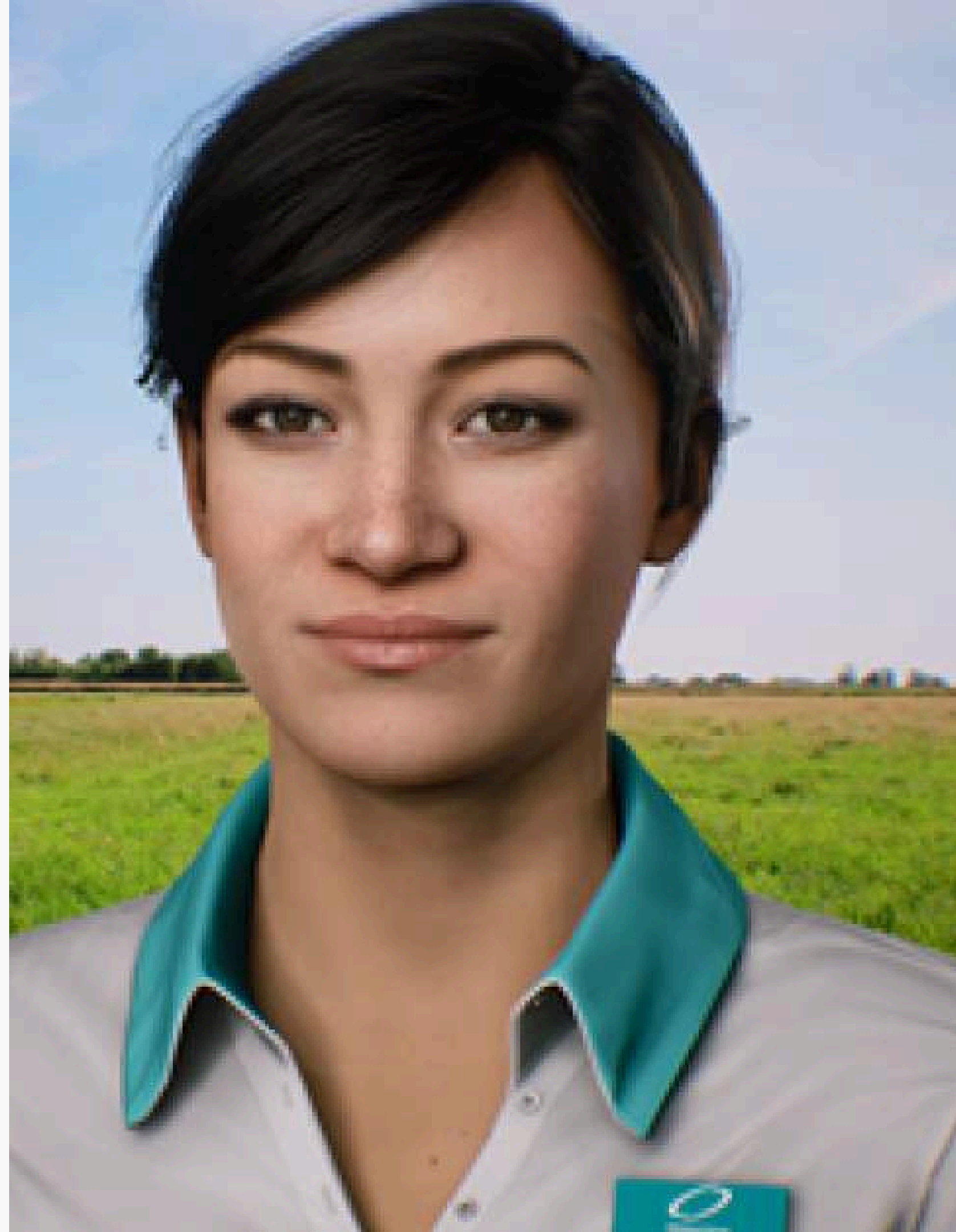
Digital Human

Maakt gebruik van AI

Heeft gezichtsuitdrukkingen en emotie

Werd als pilot ingezet in de corona periode

Beantwoord vragen van mantelzorgers en vrijwilligers



ONBOARDING

flever 



Ontmoet Wendy, de 'Digital Human' van Omring en Deloi...



Share



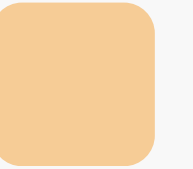
Watch on  YouTube

Andere voorbeelden

Digitale ondersteuning in LMS of op intranet

Kennismaking met technologie tijdens onboarding

Data driven onboarding; data als feedback

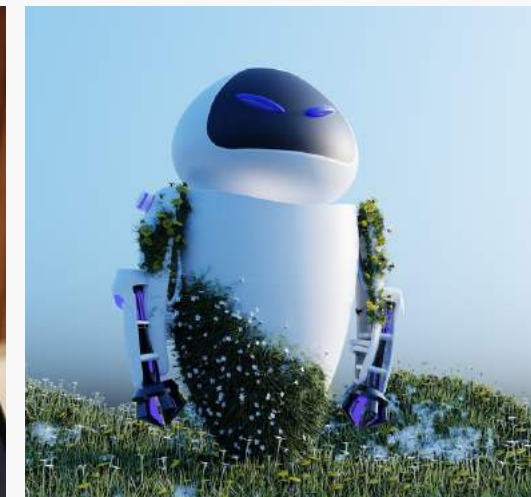
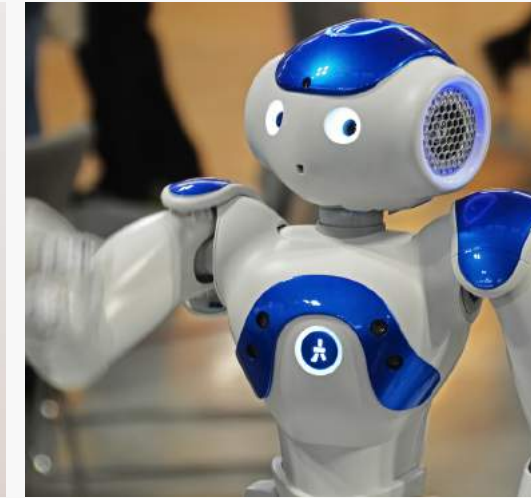


ONBOARDING

flever 

Robotbingo

Wie is wie? Zora of Phi?



ONBOARDING



**Beter werken aan
juiste inlog in
systemen dan aan
bewustwording in
team over belang
onboarding.**





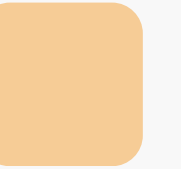
Onboarding als beleiving

ONBOARDING

flever 



- Zenden van informatie was al “zo 2022”
- Maak er een ‘experience’ van!
- Als je echt verbinding wil maken moet je programma interactief zijn.
- Zet de medewerker centraal
- Een medewerker wil niet op zijn eerste werkdag overspoeld worden met het OR-verhaal, een handleiding van 100 pagina’s en een stortvloed aan informatie die hij niet kan verwerken.





Experience

Oudtopia (Amstelring)

LVB experience (Humanitas)

Inzet VR (belastingdienst)

Inzet van spel (serious gaming)



ONBOARDING



Hoe is het om oud te zijn?



ONBOARDING

menti.com and use the code 92 09 89

nodiging in je op?

Mentimeter

Word cloud containing various Dutch words such as: Raar, Nee, Boosheid, Hoezo, Verassing, Verplichting, Verward, Frustratie, Onduidelijkheid, Irritatie, Verwarrend, Nieuwsgierig, Leuk, Nieuwsgierigheid, Zin, Enthousiasme, plezier, Interessant, Vragen, Anders, Balen, Cool, onbegrip, Grappig, Huh, Vaag, Onduidelijk, spannend, Verwarrend, Verplichting, Denkik, @!#*!S, Raar, Nee, Boosheid, Hoezo, Verassing, Verplichting, Frustratie, Onduidelijkheid, Irritatie, Verwarrend, Nieuwsgierig, Leuk, Nieuwsgierigheid, Zin, Enthousiasme, plezier, Interessant, Vragen, Anders, Balen, Cool, onbegrip, Grappig, Huh, Vaag, Onduidelijk, spannend.

57

LVB experience Humanitas

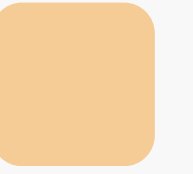


ONBOARDING





Inzet VR



ONBOARDING

flavor 



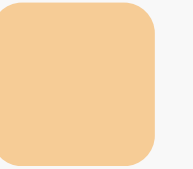
Speel!

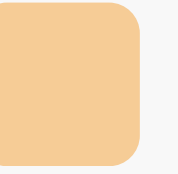
We Fashion: wie is de Mol?

- samenwerken
- Kledingstukken vrij spelen
- Mannequins aankleden

Kwis

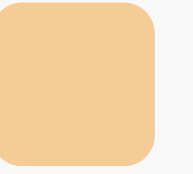
Twee waarheden en een leugen





ONBOARDING

**Wat zijn jullie
ervaringen
met beleving?**



ONBOARDING

**dankjewel &
tot snel!**

flavor 