

Whitepaper

# Onboarding is goed voor het behoud van personeel.

En video is goed voor onboarding.

 vormats



# Inleiding

Een derde van de organisaties in Nederland is niet van plan om te investeren in goede onboarding. En dat is een gemiste kans. Omdat de krapte op de arbeidsmarkt voorlopig lijkt aan te houden, wordt er volop ingezet op het behoud van (goede) medewerkers. En dat begint al bij onboarding; het instroomtraject waarbij nieuwe medewerkers kennismaken met je organisatie, ze hun collega's leren kennen en alle informatie ontvangen die nodig is om goed te functioneren in hun rol en binnen het team.



# De impact van goede onboarding

Goede onboarding zorgt ook voor een gevoel van waardering, creëert betrokkenheid en zorgt ervoor dat nieuw personeel zich thuis voelt bij de organisatie. Hoewel dit niet eenvoudig uit te drukken is in cijfers, laten onderstaande statistieken zien wat de impact is van goede onboarding:

- Zonder onboarding proces verlaat een derde van de nieuwe medewerkers de organisatie binnen zes tot 12 maanden
- Medewerkerstevredenheid is 50% hoger bij medewerkers die een goed onboarding proces hebben doorlopen

En omdat 90% van alle medewerkers besluit binnen het eerste jaar of ze wel of niet bij een organisatie blijven, ligt de focus op de beginperiode. En je krijgt geen tweede kans voor een goede eerste indruk.

Zorg daarom in ieder geval dat er een plan klaarligt voor nieuwe medewerkers. Het scheppen van duidelijke verwachtingen, eventuele trainingen en begeleiding zijn belang. Het is uiteraard geen one size fits all, maar voor een goed proces kun je de **vier C's** aanhouden:

**Connectie:** Je wilt dat medewerkers zich kunnen identificeren met het bedrijf en dat ze zich thuis voelen en dat ze een bepaalde trots ontwikkelen om onderdeel te zijn van de organisatie.

**Cultuur:** Een goed onboardingsproces ademt de cultuur van de organisatie. Hoe ga je als collega's met elkaar om? Hoe ziet de lunchpauze eruit? Wat wordt er samen gedaan buiten kantooruren?

**Compliance:** Letterlijk betekent dit naleving en gaat over de regels, normen en waarden binnen een organisatie. Zo weten ze direct waar ze aan toe zijn.

**Collega's:** Zij maken het bedrijf. Het leren kennen van mensen is een ontzettend belangrijk deel van de onboarding.

# Aandacht maakt alles mooier

De manier waarop hier invulling aan wordt gegeven bepaalt het succes. Een persoonlijke aanpak en het creëren van een positieve werkomgeving zorgen voor een gevoel van verbondenheid en dragen bij aan een succesvolle onboarding.

En dat begint eigenlijk al bij de *pre boarding*. Dit is de tijd die er tussen het tekenen van het contract zit tot de eerste werkdag. De nieuwe werknemer is nog niet begonnen, maar als het goed is, wel enthousiast om bij jullie aan de slag te gaan. Door hier extra aandacht aan te geven vergroot je dat enthousiasme en dat kan zo maar in je voordeel werken. Met preboarding kun je het enthousiasme vasthouden en je nieuwe medewerkers vast kennis laten maken met het bedrijf.

## 💡 Tip

Maak van het tekenen van het contract een feestelijk moment. Laat zien dat je nieuwe medewerker ook echt welkom is in je organisatie. Stuur bijvoorbeeld een bos bloemen. Of een persoonlijke video waarin je vertelt dat je uitkijkt naar de aanstaande samenwerking en alvast wat informatie deelt over hoe de eerste dagen eruit zullen zien.



# Digitaal én persoonlijk

Een persoonlijke aanpak hoeft niet altijd fysiek en offline te zijn, maar kan ook digitaal. Het gaat om aandacht. Video content is het beste alternatief voor persoonlijk contact en een hele fijne manier om informatie te delen. Dit vervangt natuurlijk niet het echte persoonlijke contact, maar je kunt je op dit onderdeel wel onderscheiden. Want in plaats van het delen van diverse documenten kun je er ook voor kiezen dit in een persoonlijke video te doen en zo meer te vertellen en te laten zien over:

- Het bedrijf
- De producten en diensten
- Systemen en processen
- Het team



# Video voorbeelden

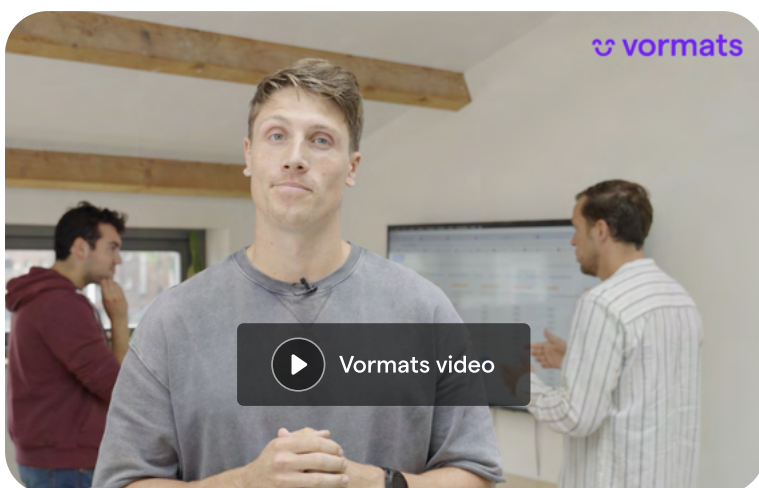
**Welkomstboodschap** Of dit nu komt van je nieuwe manager, de CEO of je iemand uit je team, het is altijd leuk om met enthousiasme ontvangen te worden middels een persoonlijke boodschap.

**Introductie van het team** Een video waarin collega's zich vast voorstellen zorgt ervoor dat je niet alleen maar nieuwe gezichten ziet op je eerste werkdag, waardoor je je sneller thuis zult voelen.

**De geschiedenis van het bedrijf** Geen nieuwe informatie wellicht na een succesvolle sollicitatie, maar altijd goed om meer context te geven over het bedrijf. En extra leuk als het verteld wordt door een van je toekomstige collega's. Goed voor de geloofwaardigheid, aangezien we meer geneigd zijn te vertrouwen op het woord van een medewerker dan wanneer de *organisatie* de afzender is.

**Tool tutorials** Een onboarding video kan werknemers leren hoe ze tools moeten gebruiken en taken moeten uitvoeren. Dit soort video's geeft duidelijke, stapsgewijze instructies. Een inwerk video voor een softwaretoepassing kan bijvoorbeeld laten zien hoe je een account aanmaakt, door de interface navigeert en basistaken uitvoert. Neem jezelf en je scherm op, zodat je het gevoel hebt dat iemand je even bij de hand neemt en overal doorheen praat.

**A day in the life** Goed voor de pre boarding; stel je buddy alvast voor met een day in the life video.



# Geef je video een gezicht

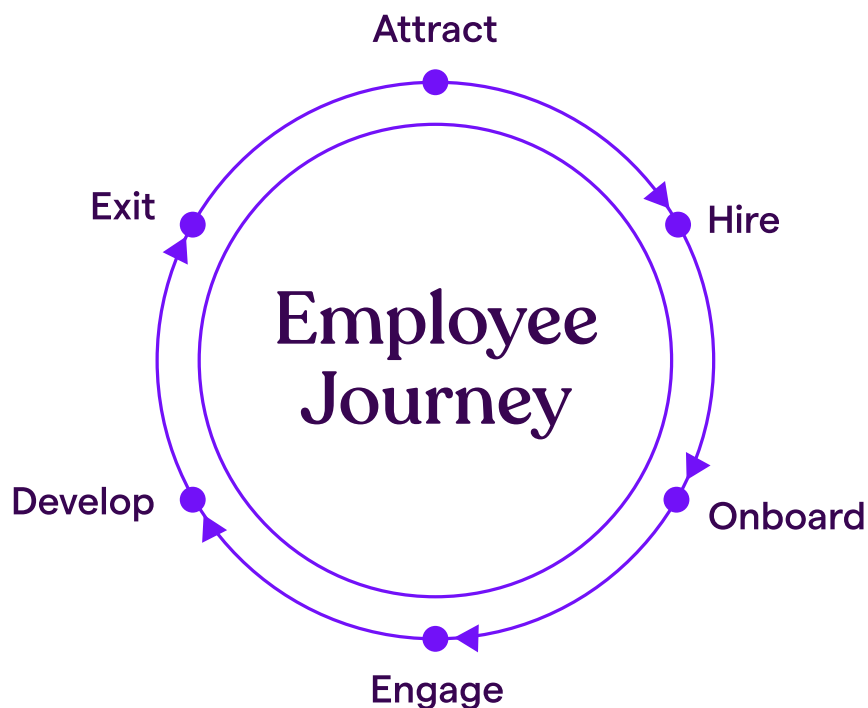
Authenticiteit is natuurlijk belangrijk als je voor een persoonlijke aanpak gaat. Laat de video opnemen door een (directe) collega en spreek iemand persoonlijk aan. Het horen van je eigen naam geeft het gevoel dat de boodschap echt voor jou is. En dat is in dit geval ook zo.

- Een nieuwe medewerker is na het volgen van een goed onboarding traject meer dan **50%** productiever.
- **90%** van alle medewerkers besluit binnen het eerste jaar of ze wel of niet bij een organisatie blijven
- Zonder onboarding proces verlaat **een derde** van de nieuwe medewerkers de organisatie binnen zes tot 12 maanden
- Medewerkerstevredenheid is **50%** hoger bij medewerkers die een goed onboarding proces hebben doorlopen
- Een onboarding programma verhoogt de opbrengsten van een fulltime medewerker met **17%**



# Kijk verder dan onboarding alleen

Deze aandachtsvolle manier van communiceren werkt niet alleen goed voor onboarding, maar is toepasbaar op (bijna) de hele employee journey. Bijna, want voor een exitgesprek raden we het niet aan.



Zet video in wanneer je indruk wil maken, emotie wil toevoegen, persoonlijke toelichting wil geven en wanneer je iets wil laten zien natuurlijk. Een korte e-mail hoeft geen video te worden, maar na een leuk gesprek met een kandidaat wil je wel indruk maken. En soms wil je iets laten zien, of iets persoonlijk toelichten. Of zorgen voor de juiste tone of voice. Dat kan niet met tekst alleen.

**Onboarding is goed voor het behoud van personeel. En video is goed voor onboarding.**



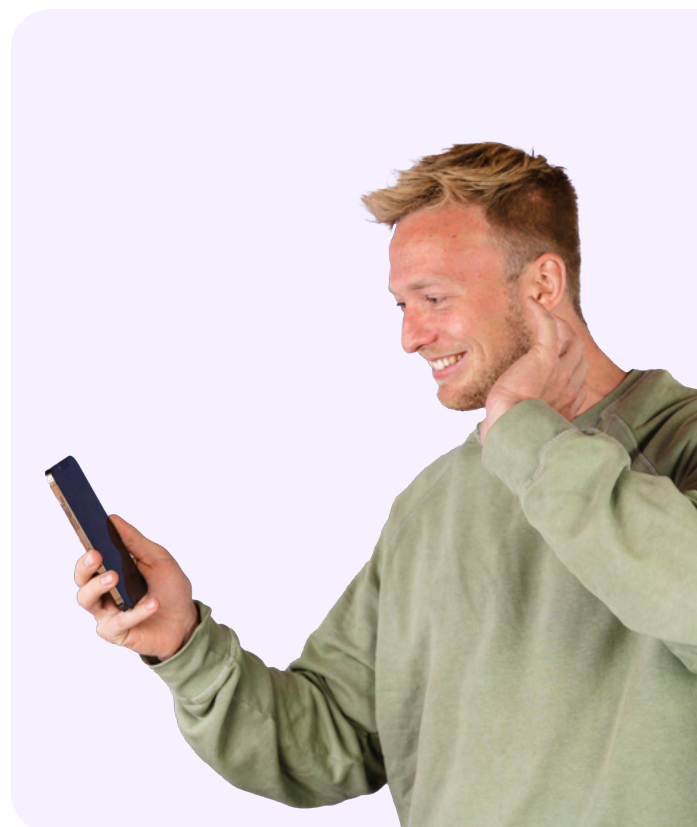
# Investeer in onboarding

Een investering in onboarding is een investering in het behoud van personeel. Het levert betrokken en productieve medewerkers op, die minder snel zullen overstappen. Maak niet alleen werk van een plan (de vier C's), maar zorg met name voor een persoonlijke aanpak.

Online kun je je onderscheiden door video content toe te voegen aan je communicatie. Persoonlijke video's zijn het beste alternatief voor persoonlijk contact en zijn het ideale middel om op een effectieve en menselijke manier contact te hebben met je (nieuwe) medewerkers. Dit werkt niet alleen voor onboarding, maar is toepasbaar op de hele employee journey. En waarom zou het daar stoppen? Want ook employer branding en recruitment hebben baat bij een persoonlijke manier van communiceren. Net als het uitleggen van processen en het delen van informatie en kennis op een zeer efficiënte manier kan door het gebruik van video.



 vormats



# Doe het (niet) zelf

Een persoonlijke, authentieke video maak je natuurlijk zelf. Maar onthoud dat het om zakelijke communicatie gaat. En dat niet iedereen dezelfde vaardigheden heeft. En het is natuurlijk preken voor eigen parochie, maar we raden het gebruik van een handig hulpmiddel zeker aan. Zo zorg je voor homogene video's, voorzien van je eigen huisstijl. Want als je meer gebruik gaat maken van video wil je niet steeds een productiehuis in hoeven huren. En als je een menselijk beeld wil neerzetten, is een gelikte productie misschien ook niet de juiste manier.

## Hoe maak je een goede video?

Een goede voorbereiding is het halve werk.

Door vooraf antwoord te geven op een aantal vragen, bespaar je tijd tijdens het proces zelf.

- Wie is de doelgroep
- Wat is de Tone of Voice
- Wat komt er in het script te staan
- Wat wil je dat de kijker ziet



# Morgen beginnen met video?

Of je nu wilt starten met video voor onboarding of voor een ander moment in de employee journey, begin met het maken van een plan. Wat zijn de doelstellingen, wie gaan de video's maken en wat moet de boodschap zijn, zijn goede vragen om mee te beginnen.

Begin bij het laaghangende fruit en deel sollicitatietips met je kandidaten en deel informatie over het sollicitatieproces door middel van een video. En maak een welkomstvideo voor een nieuwe medewerker waarin je meer vertelt over de eerste werkdag. Maar begin. Want het behoud van personeel begint al bij goede onboarding.



# Hulp nodig?

Met het videoplatform van Vormats kan iedereen eenvoudig zelf video's maken. Of het nu gaat om employer branding, vacaturevideo, instructies of onboarding, met Vormats maken medewerkers het zelf.

Wil je weten hoe Vormats werkt? We leggen het uit in 90 seconden in deze video:



Wij geloven in de kracht van video content als communicatiemiddel. Het is niet alleen effectief, het maakt je digitale communicatie ook menselijk. Daarom hebben we een platform ontwikkeld waarmee iedere werknemer zelf video's kan maken.