MODULEBESCHRIJVING

Nieuwe medewerkers onboarden: vier beslissende momenten

Adaptieve module | ~20 min

Een op de drie nieuwe medewerkers vertrekt binnen de eerste 90 dagen, terwijl een gestructureerde onboarding het behoud van medewerkers met 82% verbetert (Brandon Hall Group). Naast het HR-proces behandelt deze module het deel dat bij de leidinggevende en het team ligt: vier vaste momenten (vóór de start, de eerste dag, de eerste maand, de evaluatie na 90 dagen) en de buddyrol voor een collega.

LEERDOELEN

01 De start voorbereiden vóór de eerste werkdag: materiaal klaar, team geïnformeerd, agenda voor de eerste week.

02 De eerste dag laten slagen met een persoonlijk welkom, de kennismaking met het team en een eerste gesprek met de leidinggevende.

03 De eerste maand structureren: een wekelijks gesprek, expliciete verwachtingen (zeker bij werken op afstand) en een aangewezen buddy in het team.

04 Het evaluatiegesprek na 90 dagen voeren met drie vragen en het team medeverantwoordelijk maken voor de ontvangst van de nieuwkomer.

DOELGROEP

Leidinggevenden die hun volgende nieuwe medewerker goed willen onboarden, en collega's die daaraan willen bijdragen.

- **Voorkennis:** geen

VERLOOP VAN DE MODULE

Zelfstandig, met oefeningen die zich aanpassen aan de deelnemer.

1. **Zelfscan**: op 9 dimensies, om de eigen werkwijze in kaart te brengen en gericht te oefenen.
2. **Video van een expert**: van 10 minuten, met 3 denkpauzes.
3. **Praktijksituaties**: 2 eerste situaties, gekozen op basis van de zelfscan, daarna 16 optionele situaties. Bij elk antwoord volgt feedback: het effect ervan en een tip om verder te komen.
4. **Voornemen met datum**: een actie om uit te proberen, door de deelnemer zelf geformuleerd of gekozen uit de voorstellen.
5. **Samenvattingskaart om te downloaden**: kernpunten, vragen, voornemen, persoonlijke notities en checklists.

EEN VOORBEELD UIT DE PRAKTIJKSITUATIES

Nathalie geeft leiding aan een team onderhoudstechnici. Sabri, een nieuwe technicus, is vanochtend begonnen. In hun eerste gesprek, aan het eind van de dag, legt Nathalie uit wat ze van hem verwacht. Sabri antwoordt meteen: "Dat is duidelijk." Ze hebben nog een kwartier. Wat moet Nathalie doen?

TOETSING EN AFRONDING

Drempel: 80%

De score houdt rekening met de antwoorden in de praktijksituaties, het geformuleerde voornemen en, waar van toepassing, aanvullende leeractiviteiten. Voor afronding zijn een voornemen en een score van minstens 80% nodig.

METHODEN & MODELLEN

- Buddyprogramma voor de onboarding – Microsoft.
- Hybride onboarding en de sleutelrol van de leidinggevende – Microsoft WorkLab.
- Traject met vier momenten en evaluatie na 90 dagen – Afthonios-kader.

BRONNEN & REFERENTIES

- Bauer et al. (2025) – integratie in het team en werktevredenheid
- Microsoft (Viva Insights) – contact met een buddy laat het gevoel productief te zijn stijgen van 56% (1 ontmoeting) naar 97% (meer dan 8 ontmoetingen)
- Jobvite (2018) – ervaring van kandidaten en de eerste maanden in de functie
- Microsoft WorkLab – als de leidinggevende actief betrokken is bij de onboarding, is de kans 3,5 keer zo groot dat de nieuwkomer zegt tevreden te zijn

Een module van Afthonios.com.

Inhoud gecontroleerd op 21 november 2026