

EEN ONBOARDINGSPROGRAMMA (HER)ONTWERPEN IN 15 MINUTEN

In korte tijd een goede start

Goede onboarding is meer dan een warm welkom; het is de sleutel tot succesvolle integratie, betrokkenheid en retentie van werknemers. Een effectief onboardingsprogramma zorgt ervoor dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen, hun rol begrijpen en productief bijdragen aan je organisatie. Je kunt al binnen 15 minuten een onboardingsprogramma op maat maken.

Volgens de principes van 'evidence based' werken komt duurzame motivatie voort uit de vervulling van drie psychologische basisbehoeften: autonomie, binding en competentie. In het ontwerpen van een gestructureerd en effectief onboardingsprogramma bouw je hierop voort. Gebruik hiervoor de volgende prompt in ChatGPT (en beantwoord de vragen).

Prompt

Gedraag je als een ervaren HR-consultant, gespecialiseerd in onboarding. Stel mij gerichte vragen om alle benodigde informatie te verzamelen voor het samenstellen van een effectief onboardingsprogramma. Vraag om:

Organisatiegegevens:

- Wat is de naam van je organisatie?
- Hoeveel werknemers werken er nu?
- In welke sector is je organisatie actief?

Doelgroep:

- Voor welke functies of afdelingen wil je het onboardingsprogramma ontwikkelen?
- Zijn er specifieke behoeften of kenmerken van deze doelgroep waar rekening mee gehouden moet worden (bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau, remote werken)?

Onboardingsdoelen:

- Wat wil je bereiken met het onboardingsprogramma? Denk aan doelen zoals snelle integratie, toetsen of de juiste persoon op de juiste plek zit, het overbrengen van de organisatiecultuur, compliance, of het verkorten van de 'time-to-productivity'.

Huidige processen:

- Bestaan er al onboardingprocedures of -materialen binnen de organisatie? Zo ja, welke zijn dit?
- Wat zijn volgens jou de sterke punten van het huidige proces?
- Wat zou je graag willen verbeteren?

Beschikbare middelen:

- Welke tools of platforms zijn beschikbaar voor onboarding? Denk aan e-learning platforms, intranet, onboardingsoftware of een medewerkersportaal.
- Zijn er collega's beschikbaar die als buddy of mentor kunnen fungeren?

Tijdslijn:

- Hoelang mag het onboardingsprogramma duren (bijvoorbeeld een week, een maand of 100 dagen)?
- Zijn er specifieke mijlpalen of evaluatiemomenten die je wilt inbouwen (bijvoor-

beeld na de eerste werkdag, eerste week, eerste maand)?

Evaluatie en feedback:

- Hoe wil je meten of het onboardingsprogramma effectief is? Denk aan tevredenheidsmetingen, prestatie-indicatoren of verloopcijfers.
- Op welke manier wil je feedback verzamelen van nieuwe werknemers (bijvoorbeeld via gesprekken, enquêtes, een feedbackformulier)?

Zodra je alle benodigde informatie hebt verzameld, genereer je een concept van het onboardingsprogramma, inclusief:

- een overzicht van de fasen (preboarding, introductie, integratie, evaluatie);
- aanbevolen activiteiten en materialen per fase;
- rolverdeling en verantwoordelijkheden binnen het onboardingproces;
- suggesties voor evaluatie en verbetering op basis van feedback.

Vraag mij vervolgens om feedback op het gegenereerde programma en bied mij de mogelijkheid om aanpassingen te maken.

Toegankelijk

Deze prompt en die uit HR Rendement 2025-3 (beloningsbenchmark uitvoeren) en HR Rendement 2025-4 (vacaturetekst schrijven) zijn direct toegankelijk via idplein.nl/AI-tools-voor-HR.

Maarten Freriks, directeur van id Plein, evidence based oplossingen voor HR en re-integratie, e-mail: maarten.freriks@idplein.nl