

ONBOARDING COACHING



Goede onboarding is belangrijk bij de start van iedere nieuwe baan. Onderzoek laat namelijk zien dat de eerste periode in een nieuwe baan cruciaal is. Voor de nieuwe collega vallen alle puzzelstukjes steeds meer op zijn plaats en hij of zij groeit steeds meer in de nieuwe functie.

De eerste maanden in een nieuwe baan komt er ook een heleboel op hem of haar af. Daarom bieden we als afsluiting van het werving en selectie traject drie (gratis) onboarding coach gesprekken aan. In deze leaflet geven we een korte toelichting.

Vertrouwelijkheid

De inhoud van de gesprekken is vertrouwelijk. Maar als wij een mogelijk probleem waarnemen in de gesprekken dan zal, in overleg met de nieuwe medewerker, besproken worden hoe we samen met het bedrijf tot een oplossing kunnen komen.



Onboarding kan in principe onderverdeeld worden in een aantal onderdelen:

- Hoe gaat het er binnen de organisatie aan toe? Zijn er basisregels binnen de organisatie waar de medewerker zich aan moet houden? Dit zijn de wettelijke regels, maar ook het bedrijfsreglement valt hieronder.
- Wat is zijn of haar rol in de organisatie? Wat zijn de werkzaamheden en wat wordt er verwacht? Zijn er bijvoorbeeld al persoonlijke doelen afgesproken en wat mag hij of zij van de organisatie verwachten.
- Vanaf de eerste dag wordt hij of zij ondergedompeld in de nieuwe bedrijfscultuur. Deze komt onder andere naar voren in de missie, visie en waarden van de organisatie.
- Zijn alle gemaakte afspraken nagekomen en hoe is de onboarding gerealiseerd?
- En dan is er tot slot nog de sociale structuur. Welke groepen, subgroepen en netwerken zijn er binnen de organisatie? Met wie krijgt hij of zij het meeste te maken en wie zijn de stakeholders?



HANS WARMERDAM
RECRUITMENT CONSULTANT & MANAGEMENT COACH
06 - 22 49 53 80 | hanswarmerdam@haselhoff.nl

IRENE KEUR
RECRUITMENT CONSULTANT & COACH
06 - 53 45 23 05 | irenekeur@haselhoff.nl



**ONBOARDING
COACHING IS ER OM
DE NIEUWE
MEDEWERKER ZO
GOED MOGELIJK TE
LATEN LANDEN OP
DE NIEUWE
WERKPLEK BINNEN
DE NIEUWE
ORGANISATIE.**



Hoe ziet het traject er uit?

In maximaal drie gesprekken van circa 60-90 minuten per gesprek is er de mogelijkheid om met elkaar van gedachten te wisselen in een persoonlijk gesprek. Deze gesprekken zijn er voor de medewerker en gaan over hem of haar. De nieuwe collega bepaalt dan ook waar het gesprek over gaat. De enige “voorwaarde” is dat er een link met werk is. Onderwerpen kunnen bijvoorbeeld zijn:

- Ik ben gestart met mijn nieuwe baan, maar ik ben nog op zoek naar een goede work-life balance.
- In eerdere banen vond ik het moeilijk om een gesprek met mijn leidinggevende aan te gaan als ik het ergens niet mee eens was. Hoe pak ik dit in mijn nieuwe baan anders aan?
- Mijn collega reageert heel anders dan ik gewend ben, hoe kan ik beter met hem of haar communiceren?
- In mijn nieuwe rol wordt verwacht dat ik ga presenteren. Dit heb ik nog nooit gedaan, hoe doe ik dat?
- Welke zaken zijn op je pad gekomen waar je het lastig vindt om mee om te gaan?
- Of vragen met betrekking tot het managen van je nieuwe team kunnen onderwerp van gesprek zijn.