



Thomas Halder

De belangrijkste punten in één oogopslag

- ➔ Preboarding: Enthousiasme en verbondenheid beginnen vóór de eerste werkdag.
- ➔ Onboarding-dag: De eerste indruk telt – focus op cultuur, ontmoetingen en positieve energie.
- ➔ Teamintegratie: Betrokkenheid groeit lokaal – buddy-systemen en duidelijke rituelen zorgen voor veiligheid.
- ➔ Gameplan: Transparante 30/60/90/180-dagenplannen creëren duidelijkheid, focus en motivatie.
- ➔ Rol van de leidinggevende: Doorslaggevend voor succes – actief leiderschap versterkt vertrouwen, binding en productiviteit.

Onboarding – veel meer dan een administratief proces

Onboarding is veel meer dan een administratieve taak. Het markeert het begin van een diepgaande reis die bepaalt of nieuwe medewerkers enkel fysiek aanwezig zijn – of ook echt emotioneel en intellectueel landen binnen het bedrijf. Een strategisch en empathisch vormgegeven onboardingproces creëert niet alleen verbondenheid en richting, maar ontsteekt ook duurzame motivatie die verder gaat dan de eerste weken. Het vormt de basis voor een langdurige en succesvolle samenwerking.

Met meer dan 15 jaar ervaring in het vormgeven van bedrijfsculturen en het ontwikkelen van talent bij organisaties als Klarna, Solaris Bank en DR SMILE, heb ik talloze onboardingprogramma's vanaf nul ontworpen, begeleid en uitgevoerd. Deze praktijkervaring heeft mij één essentiële les geleerd: de meest effectieve en duurzame onboardingervaringen zijn gebaseerd op vijf duidelijk gedefinieerde elementen die naadloos samenwerken en een complete integratie mogelijk maken.

Mijn persoonlijke waarden – empathie, behulpzaamheid, motivatie en inspiratie – vormen de leidraad voor mijn aanpak en vloeien in elk concept en elke interactie. Ik geloof sterk dat mensen hun volledige potentieel pas benutten wanneer ze zich vanaf het begin welkom, begrepen, gewaardeerd en ondersteund voelen. Deze emotionele ankers zijn cruciaal voor een snelle en succesvolle integratie.

Hier zijn de vijf fundamentele bouwstenen die van een gestandaardiseerd onboardingproces een waar succes maken – ten gunste van zowel het bedrijf als de nieuwe medewerkers:



1. Preboarding – Enthousiasme opbouwen vóór de eerste werkdag

Het onboardingproces start al bij de ondertekening van het contract, niet pas op de eerste werkdag. Preboarding is dé kans om enthousiasme te wekken, onzekerheden weg te nemen en duidelijk te maken: “We kijken er enorm naar uit dat je ons team komt versterken.”

In eerdere functies heb ik uiteenlopende preboarding-initiatieven ontwikkeld – interactieve digitale welkomstgidsen, persoonlijke videoboodschappen van managers of teams. Het resultaat: nieuwe medewerkers die voor hun start al persoonlijk werden benaderd, begonnen zelfverzekerder, enthousiaster en beter voorbereid. Dit verkleint de eerste-dag-zenuwen en versnelt de integratie.

Praktische tip: Een persoonlijke welkomstboodschap van de leidinggevende, een klein merkgebonden geschenk of vroege toegang tot nuttige informatie (organigram, teamstructuur, eerste projectoverzicht) maken vanaf dag één een groot verschil.

2. Onboarding-dag – De eerste indruk blijft hangen

De eerste werkdag is emotioneel van groot belang. Hij vormt een blijvende indruk van de werkomgeving. Een doordachte introductie biedt niet alleen essentiële kennis over missie, waarden en structuren, maar laat medewerkers ook de bedrijfscultuur ervaren.

Bij Klarna maakten we van onboardingdagen een beleving: interactieve sessies, storytelling, ontmoetingen met collega's uit andere teams. Het doel: nieuwe medewerkers niet alleen rationeel laten begrijpen waar het bedrijf voor staat, maar dit ook emotioneel laten voelen en beleven.

Praktische tip: Overlaad nieuwe medewerkers niet met te veel informatie. Focus op relaties, energie en inspiratie. Een gezamenlijke lunch of een rondleiding door het kantoor werkt vaak beter dan een eindeloze PowerPoint.



3. Onboarding in team & project – Betrokkenheid ontstaat lokaal

Nieuwe medewerkers treden niet enkel toe tot een bedrijf, maar vooral tot een specifiek team. Dáár ontstaat vertrouwen, samenwerking en psychologische veiligheid. Het team is de plek waar de bedrijfscultuur concreet voelbaar wordt.

Bij DR SMILE ontwikkelden we gedetailleerde team-onboardingplannen: duidelijke welkomstrituelen, buddy-systemen en transparante roloverdrachten. De resultaten waren zichtbaar: snellere integratie, meer zelfvertrouwen, vroegere betrokkenheid bij projecten, hogere productiviteit en minder verloop.

Praktische tip: Wijs elke nieuwe medewerker een buddy of mentor toe, geef snelle toegang tot teamvergaderingen en bied mogelijkheden om actief deel te nemen. Een teambuildingactiviteit in de eerste weken kan de integratie versnellen.

4. Het gameplan – Duidelijkheid geeft zekerheid en focus

Een veelgemaakte fout bij onboarding is het gebrek aan duidelijkheid. “Wat wordt er van mij verwacht? Welke doelen moet ik behalen? Hoe wordt mijn succes gemeten?”

Een helder 30/60/90/180-dagenplan biedt richting, verwachtingen en motivatie met concrete meetpunten.

Bij Klarna werkte ik met leidinggevendenden om persoonlijke gameplans te ontwikkelen: leerdoelen, projectprioriteiten en succescriteria. Medewerkers gaven keer op keer aan dat deze structuur hun zelfvertrouwen en effectiviteit enorm versterkte.

Praktische tip: Zorg voor een transparant maar flexibel plan. Bespreek dit regelmatig (wekelijks of tweewekelijks) en pas het aan indien nodig.



5. De rol van de leidinggevende – doorslaggevend voor succes

Mijn jarenlange ervaring bevestigt: de rol van de leidinggevende is dé sleutel tot een succesvolle onboarding. Hun houding, betrokkenheid en zichtbare aanwezigheid hebben veel meer impact dan welk HR-programma of checklist dan ook.

Onboarding is geen HR-formaliteit. Het is de eerste en vaak meest bepalende fase waarin medewerkers de cultuur, verwachtingen en dynamiek van het team leren kennen. De leidinggevende is hierbij het ankerpunt. Waar managers onboarding actief oppakken, verbeteren binding, tevredenheid en prestaties significant.

Praktische tip: Onboarding is leiderschap. HR kan kaders bieden, maar de echte impact ontstaat in het directe contact tussen manager en medewerker. Een betrokken leidinggevende die luistert, richting geeft en vertrouwen opbouwt, maakt het verschil.

Conclusie – Smile & Shine

Onboarding is de basis voor motivatie, binding en succes. Wie nieuwe medewerkers zowel structureel als emotioneel verwelkomt, legt het fundament voor langdurige productiviteit en samenwerking.

Dat betekent: empathie tonen, richting geven, ontmoetingen faciliteren en inspireren. Dat is mijn aanpak – onder het motto: Smile & Shine.

Wanneer mensen zich gezien, gesteund en gemotiveerd voelen, benutten ze hun volle potentieel en dragen ze actief bij aan de bedrijfscultuur en gezamenlijke resultaten. Effectieve onboarding is dus een investering in de toekomst van het bedrijf en haar meest waardevolle bezit: de medewerkers.

Over Thomas Halder

Ik ben een gecertificeerd Business Coach (IHK) met meer dan 20 jaar ervaring in onboarding, training, personeelsontwikkeling en verandermanagement. Ik heb internationale teams opgebouwd, medewerkers ingewerkt en duurzame leerconcepten geïmplementeerd – onder andere bij DR SMILE, Klarna en Solaris.

Mijn expertise ligt in communicatie, zelf- en timemanagement en agile leiderschap. Wat ik belangrijk vind: mensen motiveren, potentieel herkennen en verandering succesvol begeleiden. Collega's beschrijven mij als “positief, energiek” en “een coach die anderen laat stralen”.