

---

# ONDERZOEKSRAPPORT

---

**SALVE**  
onboarding heruitgevonden

# Inhoud

## Onderzoeksrapport - SALVE

<b>INTRODUCTIE</b>	1
<b>AANNAMES</b>	2
<b>DESKRESEARCH</b>	3
<b>FIELDRESEARCH</b>	4

# Introductie

## Onderzoeksrapport - SALVE

Onboarding is een proces dat iedere organisatie op een eigen manier invult, vaak zelfs onbewust. Wanneer er gezocht wordt naar manieren om dit proces te verbeteren, is grondig onderzoek cruciaal. Daarom heb ik ervoor gekozen om een groot deel van mijn tijd te besteden aan het analyseren van uiteenlopende onboardingspatronen en de valkuilen die daarbij komen kijken.

### Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om *inzicht te krijgen in hoe middelgrote kennisintensieve kantoororganisaties (circa 30–60 medewerkers) hun onboardingproces momenteel vormgeven, welke knelpunten daarbij optreden en hoe digitale ondersteuning kan bijdragen aan verbetering*. Centraal staat de vraag hoe nieuwe medewerkers vanaf hun eerste werkdag een gestructureerde én persoonlijke start kunnen ervaren, zonder dat dit een onevenredige belasting vormt voor HR of management.

Daarbij wordt niet alleen gekeken naar **praktische aspecten**, zoals het spreiden van informatie en het reduceren van administratieve lasten, maar ook naar **sociale factoren**, zoals verbinding met collega's en de rol van leidinggevenden. Dit onderzoek legt zo de basis voor de ontwikkeling van een digitale onboardingmodule die zowel efficiëntie als persoonlijke betrokkenheid combineert.

### Aanleiding en maatschappelijke relevantie

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Organisaties hebben steeds meer moeite om talent te behouden, terwijl de uitstroom van nieuwe medewerkers hoog blijft. Uit onderzoek blijkt dat bijna **een derde van de medewerkers binnen het eerste jaar alweer vertrekt** en dat 20% zelfs binnen de eerste 45 dagen stopt. Een van de belangrijkste oorzaken is een gebrekkige onboarding, die vaak wordt ervaren als administratief, afstandelijk of overweldigend. Zeker jongere generaties, zoals Generatie Z, stellen andere verwachtingen aan hun werkervaring: zij zoeken naast flexibiliteit en autonomie ook persoonlijke begeleiding en een gevoel van verbinding met hun team. Wanneer dit ontbreekt, groeit de kans op vroegtijdig vertrek aanzienlijk.

Dit maakt de kwaliteit van onboarding niet alleen een praktisch vraagstuk, maar ook een maatschappelijk relevant thema. Een slechte start heeft gevolgen voor medewerkers én voor organisaties, die te maken krijgen met hoge vervangingskosten en verlies van kennis en continuïteit. Het vervangen van een medewerker kost al snel zes tot negen maanden aan salaris. Daartegenover staat dat een sterke onboarding aantoonbaar leidt tot hogere betrokkenheid, betere prestaties en een lagere kans op verloop. Het raakt daarmee direct aan duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling en de bredere vraag hoe organisaties aantrekkelijk blijven in een krappe arbeidsmarkt.

# Aannames

## Onderzoeksrapport – SALVE

Om het onderzoek te starten, heb ik eerst zelf aannames opgesteld. Juist in een later stadium bleek het waardevol om aannames te hebben van iemand zonder voorkennis of expertise over het onderwerp. Vanuit een blanco perspectief is er nagedacht over wat er mogelijk mis zou kunnen gaan binnen moderne onboardingstrajecten.

Wanneer er een AI-onboardingstool is opgezet, komen nieuwe medewerkers niet genoeg in contact met hun leidinggevenden

De jongere generatie (met name Gen Z) hecht meer waarde aan onboarding dan de oudere generaties

Het lukt niet om medewerkers via een online onboarding zich meteen verbonden te voelen bij een team of bedrijf

HR weet zelf ook niet precies wat de verschillende nieuwe medewerkers verliezen in de eerste paar weken / maanden van hun nieuwe baan, en kan hier daardoor niet goed op inspelen.

medewerkers die al langer in dienst zijn, hebben last van onboarding drift, waarbij ze vaak niet precies meer weten hoe het onboardingproces er tegenwoordig uitziet of wat nieuwe collega's allemaal moeten doen en leren

Het onboardingsproces is lastig voor niet alleen de werknemers van een bedrijf, maar ook voor de werkGEVERS van een bedrijf

Slechte onboarding ontstaat doordat HR onvoldoende tijd heeft om de nieuwe medewerkers goed te begeleiden

Niet alle bedrijfsleiders zien het belang van goede onboarding en daarom wordt hier geen tijd voor vrij gemaakt

### Verschillende Invalshoeken

Daarnaast is er een vorm van co-creatie toegepast om aannames vanuit verschillende invalshoeken te verkennen. Hiervoor is er met drie personen gesproken die elk een andere functie binnen een organisatie hebben. Aan hen stelde ik de vragen *wat onboarding voor hen betekent, welke fouten zij zien in hedendaagse onboardingstrajecten en hoe zij aankijken tegen het gebruik van AI binnen dit proces*.

#### Aannames opgesteld met:

Bouwe Heida || Projectleider 'Green Energy' bij Gasunie Groningen

#1

#### Wat betekend onboarding voor jou:

Het proces waarin een nieuwe collega gaat starten en zich bekend maakt met de nieuwe werkplek en de werkzaamheden

#### Wat denk jij dat veel bedrijven fout doen in hedendaagse onboardingsprocessen?

Zowel bij de organisatie als de nieuwe medewerker ontbreekt soms een realistisch verwachtingspatroon, waardoor het werk in de praktijk anders blijkt dan vooraf gedacht.

Nieuwe kandidaten hebben een hele boel mogelijkheden, maar ze zijn nog niet 'gestopt' met het zoeken naar banen; ze zijn nog steeds alert

Bij de start van een nieuwe medewerker wordt er onvoldoende tijd besteed aan de onboarding, waardoor verwachtingen niet worden waargemaakt en het risico ontstaat dat de medewerker vroegtijdig afhaakt.

Nieuwe medewerkers onderschaten soms de complexiteit van het werk, wat kan leiden tot teleurstelling en een voortijdige exit.

Nieuwe medewerkers in grote organisaties krijgen soms minder verantwoordelijkheid dan verwacht, omdat processen over veel disciplines verdeeld zijn. Dit kan leiden tot teleurstelling en motivatieverlies.

#### Wat zijn denk je de voor- of nadelen van het integreren van AI in het onboardingsproces?

AI kan helpen om betere verwachtingen te scheppen door het onboardingpakket af te stemmen op wat het bedrijf aanbiedt én wat de medewerker verwacht.

Nieuwe medewerkers hebben behoefte aan begeleiding in de vorm van een duidelijke onboarding-checklist, terwijl leidinggevenden behoeft te hebben aan inzicht in voortgang en betrokkenheid

Met elkaar in gesprek gaan is belangrijk. Er ligt een kans om te onderzoeken of het uitspreken van verwachtingen en ervaringen geautomatiseerd op gang gebracht kan worden, zonder dat het gesprek zijn menselijke waarde verliest.

Door structureel feedback van nieuwe medewerkers te verzamelen en verwerken, kan de onboardingtool zichzelf blijven verbeteren.

Collega's moeten mee kunnen kijken in het onboardingproces, zodat ze actief kunnen ondersteunen waar nodig.

De onboardingtool kan ook dienen als jaarlijkse 'opfrisser' voor het hele team

#### Aannames opgesteld met:

Mathijs Hartsuiker || Human Resources Manager bij Skeps Internetbureau.

#2

TO BE ADDED

#### Aannames opgesteld met:

Piet Heida || Eigenaar Heida Accountancy

#3

TO BE ADDED

# Deskresearch

## Onderzoeksrapport – SALVE

Het onderzoek is gestart met deskresearch, uitgevoerd via digitale bronnen. In deze fase heb ik met zoektermen als 'Onboarding en AI', 'Moderne onboarding' en 'Onboardingsproblemen' relevante literatuur verzameld en geanalyseerd. Aan het einde van dit rapport is een overzicht opgenomen van alle geraadpleegde bronnen.

Vervolgens zijn de kernpunten uit de twaalf geselecteerde bronnen samengevat en onder elkaar gezet. Sommige bronnen leverden meerdere relevante inzichten op en zijn daarom in meerdere samenvattingen verwerkt. Dit heeft geleid tot in totaal 21 samenvattingen, die hieronder met de bijbehorende bronvermelding zijn opgenomen.

Uit een enquête van Robert Half & Associates blijkt dat meer dan 28% van de nieuwe medewerkers binnen de eerste 90 dagen vertrekt vanwege onvoldende onboarding-praktijken. Nieuwe medewerkers willen op hun eerste dag een kennismaking met hun manager (89%) en collega's (83%) om zich welkom en goed geïnformeerd te voelen. Het ontbreken van een gestructureerd onboarding-traject wordt beschouwd als één van de grootste fouten bij organisaties.

Taylor, T. (2017, 25 april). Why do 28% of employees quit in their first 90 days? Poor onboarding practices. HR Dive. Geraadpleegd op 4 juni 2025, van <https://www.hrdive.com/news/why-do-28-of-employees-quit-in-their-first-90-days-poor-onboarding-practices/461139/>

Uit Effectory's onderzoeksdata blijkt dat verontrustende aantallen nieuwe medewerkers vroegtijdig vertrekken: ongeveer 5% stapt al uit na een teleurstellende eerste dag, 20% binnen de eerste 45 dagen en bijna 33% alweer binnen een jaar. Een gebrek aan structuur en duidelijke verwachtingen in onboarding blijkt hieraan sterk bij te dragen. Organisaties die dit tegeneren verliezen niet alleen talent, maar ook een aanzienlijke investering in tijd, geld en werkkultur.

Effectory. (z.d.). The importance of onboarding & exit surveys for employee retention throughout the employee journey. Geraadpleegd op 8 juni 2025, van <https://www.effectory.com/knowledge/the-importance-of-onboarding-exit-surveys-for-employee-retention-throughout-the-employee-journey/>

Uit de European Conference on Knowledge Management (ECKM) in september 2023 bleek dat nieuwe medewerkers vaak onzekerheid over wat er precies van hen werd verwacht ervaren. Uit interviews bleek dat rol-onduidelijkheid en gebrek aan uitleg over taken ertoe leidden dat mensen 'er maar inkomen' zonder houvast. Dit onderstreept dat effectief clarify-protocol (bijv één-op-één begeleiding) cruciaal is.

Haave, H. M., Peters, P., Khader-Pogg, Y., & Vold, T. (2023). Onboarding and knowledge sharing: Cases from the Netherlands and Norway. Proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management, 24(1), 486-490. <https://doi.org/10.3490/eckm.24.1807>

Uit een grote masterthesis gemaakt op de Universiteit van Tilburg blijkt dat medewerkers die een gestructureerde, duidelijke en sociaal verbonden onboarding ervaren, significant meer tevreden zijn met hun werk. Dit verhoogt de motivatie en versnelt het moment waarop medewerkers volledig operationele zijn. Het onderzoek toont ook aan dat duidelijke begeleiding vanaf dag één de kans op vroegtijdig vertrek verkleint.

Hoogeveen, D. J. W. (2024). Exploring the Effects of Remote Onboarding and Management Styles on Employee Productivity, Job Satisfaction, and Autonomy: An exploratory case study at NL-ix (Master's thesis, Tilburg University). Geraadpleegd op 7 juni 2025, van <https://amo.tilburg.nl/show.cgi?fid=167024>

In een onderzoek van Harbinger wordt aangetoond dat generatieve AI het onboarding- en leerproces aanzienlijk kan transformeren door sterke personalisatie, schaalbaarheid en automatisering van administratieve taken.

AI-chatbots kunnen nieuwe medewerkers 24/7 ondersteunen, vragen beantwoorden, documenten verwerken en toegang tot systemen vereenvoudigen. Daarnaast helpt AI bij het automatisch afschermen van content op basis van functie, locatie of kennisniveau, wat onboarding zowel efficiënter als gepersonaliseerder maakt. De tool versnelt het inwerkken, verbeert betrekkingen en zorgt ervoor dat HR minder tijd kwijt is aan routine taken, waardoor meer ruimte ontstaat voor menselijke begeleiding.

Nayak, A. (2023, 30 augustus). Integrating Generative AI in Onboarding - Steps and Use Cases. Harbinger Group. Geraadpleegd op 6 juni 2025, van <https://www.harbingergroup.com/blogs/integrating-generative-ai-in-onboarding-steps-and-use-cases/>

Veel mismatches op de werkvloer ontstaan doordat de onboarding niet goed is ingericht. Nieuwe medewerkers krijgen vaak niet genoeg uitleg over wat er precies van hen wordt verwacht, of wat hun rol precies inhoudt. Daardoor voelen ze zich onzeker en ontstaat er een kloof tussen wat zij dachten te gaan doen en hoe het werk in werkelijkheid is. In plaats van dit al tijdens de sollicitatie goed af te stemmen, schuiven veel organisaties die duidelijkheid pas door naar de onboarding, en die is dan vaak te oppervlakkig. Het gevolg is dat nieuwe medewerkers zich niet op hun plek voelen en sneller afhaken.

Volberda, H. (2023, 13 november). Mismatches op de arbeidsmarkt: bij mismatch vaak sprake van onterende onboarding (5/5). RecruitmentTech.nl. Geraadpleegd op 26 juni 2025, van <https://www.recruitmenttech.nl/2023/11/13/mismatches-op-de-arbeidsmarkt-bij-mismatch-vaak-sprake-van-onterende-onboarding-5-5/>

Een slechte onboarding is niet alleen vervelend voor nieuwe medewerkers, maar ook kostbaar voor organisaties. Het vervangen van een vertrokken werknemer kost al snel 6 tot 9 maanden aan salaris. Toch blijft onboarding vaak beperkt tot administratieve stappen, terwijl juist de eerste weken cruciaal zijn voor binding en motivatie. Als medewerkers zich niet welkom of goed begeleid voelen, vertrekken ze sneller. Een sterke onboarding bespaart dus niet alleen geld, maar draagt ook bij aan behoud van talent en continuïteit.

Van Dam, K. (2023, april). Goede onboarding voorkomt een hoop onnodige kosten. Intermediair. Geraadpleegd op 4 juni 2025, van <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/op-de-wervelvloer/goede-onboarding-voorkomt-een-hoop-onnodige-kosten>

Steeds duidelijker wordt het verschil tussen organisaties die wel en niet investeren in moderne HR-technologie. HR-medewerkers besteden tot 45% van hun tijd aan handmatig gegevensbeheer, doordat systemen niet geïntegreerd zijn. Dit heeft directe gevolgen voor het onboardingproces.

Vooral bij jongere generaties, zoals Generatie Z, die zijn opgegroeid met mobiele en gestroomlijnde digitale ervaringen, botst een papieren of stroperige onboarding hard met hun verwachtingen. Wanneer de eerste werkdag begint met formulieren, onduidelijke toegang en logge systemen, leidt dat niet alleen tot frustratie, maar vergroot het ook de kans op vroegtijdig vertrek. Een gebrek aan structuur én technologische vernieuwing maakt onboarding onnodig ingewikkeld en inefficiënt.

de Kroon, M. (2025, 23 mei). De verborgen kosten van verouderde HR-technologie bij onboarding. Doorless. Geraadpleegd op 7 juni 2025, van <https://doless.nl/blog/de-verborgen-kosten-van-verouderde-hr-technologie-bij-onboarding>

Een effectieve onboarding begint niet op de eerste werkdag, maar al vanaf het moment dat een contract wordt getekend. Toch zie je in de praktijk dat veel organisaties deze cruciale fase onderschat. Onboarding wordt vaak verward met een inwerkdag of het aanmaken van een account, terwijl het in werkelijkheid een doorlopend traject is dat medewerkers stap voor stap helpen om volwaardig onderdeel te worden van het team. Zonder duidelijke structuur, een heldere planning en concrete verantwoordelijkheden raakt het proces versnipperd. Dit zorgt voor verwarring, een gebrek aan consistentie en gemiste kansen om medewerkers vanaf dag één betrokken te maken.

RecruitmentTraining.pro. (2024, december). Wat is goede onboarding precies? Stappenplan & Programma. Geraadpleegd op 6 juni 2025, van <https://www.recruitmenttraining.pro/stappenplan-onboarding-nieuwe-medewerkers/>

Op de universiteit van Tilburg blijkt uit een masterthesis dat remote werken de kans op sociaal isoleren tijdens de onboarding vergroot. In het onderzoek komt naar voren dat nieuwe medewerkers minder snel het gevoel hebben onderdeel te zijn van een team. Aanbevelingen worden gedaan voor het actief organiseren van sociale contactmomenten, ook digitaal, zoals buddy-systemen en informele koffiemomenten.

Hoogeveen, D. J. W. (2024). Exploring the Effects of Remote Onboarding and Management Styles on Employee Productivity, Job Satisfaction, and Autonomy: An exploratory case study at NL-ix (Master's thesis, Tilburg University). Geraadpleegd op 7 juni 2025, van <https://amo.tilburg.nl/show.cgi?fid=167024>

Een sterke onboarding-ervaring is essentieel voor het behouden van nieuwe medewerkers. Toch vindt slechts 12% dat hun organisatie dit goed aanpakt. Wanneer onboarding goed wordt uitgevoerd, zijn medewerkers 2,6 keer vaker tevreden en presteren ze beter. Leidinggevenden spelen hierin een sleutelrol: hun actieve betrokkenheid verkleint het risico op vertrek met een factor 3,4. Onboarding moet daarom worden gezien als een langdurig proces dat zich uitstrekken over maanden, niet als iets dat na een week is afgelopen.

Wetherell, E., & Nelson, B. (2018, 27 februari). Why onboarding experience is key for retention. Gallup. Geraadpleegd op 5 juni 2025, van <https://www.gallup.com/workplace/235271/why-onboarding-experience-key-retention.aspx>

Een studie - gepresenteerd op de 24e European Conference on Knowledge Management (ECKM) - laat zien dat onboarding, vooral bij remote werken, meerdere fasen kent die verder gaan dan alleen preboarding of de eerste werkdag. De fasen compliance, clarification, culture en connection (Bauer's 6C's) zijn essentieel om voortdurend duidelijkheid, cultuur en verbinding te bieden. Digitale content kan helpen in de vroege fasen, maar face-to-face momenten blijven nodig voor diep begrip en echt welkom voelen.

Heijmans, J. (2025, april). Zo voorkom je dat je nieuwe medewerkers overspoeld worden met informatie. Applic. Geraadpleegd op 5 juni 2025, van <https://www.applic.nl/kennis/blokg/voorkom-overload-tijdens-onboarding>

De eerste 45 dagen zijn cruciaal voor een succesvolle onboarding. In deze periode vertrekt 20% van de nieuwe medewerkers, en bijna een derde binnen het eerste jaar. Een goed onboardingproces begint daarom al vóór dag één, met preboarding: een warm welkom en praktische voorbereiding nog vóór de start. De 6C-methode biedt hierbij houvast, met zes pijlers: compliance, clarification, connection, culture, confidence en feedback. Dit zorgt voor een betrekkingen die zowel duidelijk als verbindend zijn.

Sprout, I. (2021). Met slimme onboarding geef je nieuwe medewerkers een warm welkom. MTsprout. Geraadpleegd op 5 juni 2025, van <https://www.mtsprout.nl/biederschap/hr-reclame/mt-slimme-onboarding-geef-je-nieuwe-medewerkers-een-warm-welkom>

Op de universiteit van Tilburg is er een masterthesis geschreven die benadrukt dat onboarding geen eenmalige gebeurtenis is, maar een doorlopend proces met meerdere fasen. Vooral in remote omgevingen is het belangrijk om niet alleen de eerste weken te structureren, maar ook gedurende de eerste weken tot maanden aandacht te houden voor cultuur, verwachtingen en ondersteuning. Door gebruik te maken van fasering (bijvoorbeeld de 6C-methode) wordt de onboarding overzichtelijker en effectiever.

Hoogeveen, D. J. W. (2024). Exploring the Effects of Remote Onboarding and Management Styles on Employee Productivity, Job Satisfaction, and Autonomy: An exploratory case study at NL-ix (Master's thesis, Tilburg University). Geraadpleegd op 7 juni 2025, van <https://amo.tilburg.nl/show.cgi?fid=167024>

Onderzoek binnen Belgische en Nederlandse bedrijven toont aan dat 40% van de organisaties nieuwe medewerkers onvoldoende informeert vóór en tijdens de eerste weken. Operationele fouten zoals geen starterspakket of IT-toegangskosten ontbreken bij 43%. Slechts 5% biedt structurele onboarding van langere duur en vaak ontbreekt verantwoordelijkhedsverdeling binnen teams.

Buyens, D., & Vandenbroucke, A. (2018). Potentiel van onboarding nog te vaak onderbenut. Vlerick Business School. Geraadpleegd op 6 juni 2025, van <https://www.vlerick.com/nieuws/potentiel-onboarding-nog-te-vaak-onderbenut>

Gedurende het onderzoek van de 24e European Conference on Knowledge Management kwam naar voren dat buddies of supervisors niet altijd beschikbaar of volledig geïnformeerd waren. Nieuwe medewerkers moesten daarom soms hoger schakelen voor antwoorden, wat laat zien hoe belangrijk heldere roverdeling en tijdige beschikbaarheid zijn tijdens onboarding.

Haave, H. M., Peters, P., Khader-Pogg, Y., & Vold, T. (2023). Onboarding and knowledge sharing: Cases from the Netherlands and Norway. Proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management, 24(1), 486-490. <https://doi.org/10.3490/eckm.24.1807>

Volgens TriNet geeft 81% van de medewerkers aan zich overweldigd te voelen tijdens onboarding, vaak door een gebrek aan duidelijke doelen en te veel informatie in korte tijd. Uit ervaring blijkt dat het doseren van informatie en het stellen van concrete verwachtingen cruciaal is. Zo voorkom je dat ontspanning of twijfel ontstaat bij nieuwe medewerkers en blijft het werkproces vloeibaar en productief.

TriNet. (2025, januari 13). 81% of employees feel overwhelmed by onboarding. TriNet Newsletter. Geraadpleegd op 8 juni 2025, van <https://www.trinet.com/resources/newsletter/weekly-roundup-january/13-2025>

Een stortvloed aan informatie op dag één kan leiden tot verwarring, stress en het gevoel dat je als nieuwe medewerker al direct achterloopt. Juist in de eerste dagen wil je overzicht en houvast, maar als alle regels, systemen en documenten tegelijk op je aankomen, is de kans groot dat niets écht blijft hangen. Een effectieve onboarding richt zich daarom op het gefaseerd aanbieden van informatie: eerst de essentiële zaken, daarna stap voor stap de verdieping. Digitale onboardingtools kunnen hierbij ondersteunen door content op het juiste moment aan te bieden en de voortgang per medewerker te volgen. Zo blijft de informatie behapbaar én relevant.

Heijmans, J. (2025, april). Zo voorkom je dat je nieuwe medewerkers overspoeld worden met informatie. Applic. Geraadpleegd op 5 juni 2025, van <https://www.applic.nl/kennis/blokg/voorkom-overload-tijdens-onboarding>

De eerste 45 dagen zijn cruciaal voor een succesvolle onboarding. In deze periode vertrekt 20% van de nieuwe medewerkers, en bijna een derde binnen het eerste jaar. Een goed onboardingproces begint daarom al vóór dag één, met preboarding: een warm welkom en praktische voorbereiding nog vóór de start. De 6C-methode biedt hierbij houvast, met zes pijlers: compliance, clarification, connection, culture, confidence en feedback. Dit zorgt voor een betrekkingen die zowel duidelijk als verbindend zijn.

Wetherell, E., & Nelson, B. (2018, 27 februari). Why onboarding experience is key for retention. Gallup. Geraadpleegd op 5 juni 2025, van <https://www.gallup.com/workplace/235271/why-onboarding-experience-key-retention.aspx>

Een studie - gepresenteerd op de 24e European Conference on Knowledge Management (ECKM) - laat zien dat onboarding, vooral bij remote werken, meerdere fasen kent die verder gaan dan alleen preboarding of de eerste werkdag. De fasen compliance, clarification, culture en connection (Bauer's 6C's) zijn essentieel om voortdurend duidelijkheid, cultuur en verbinding te bieden. Digitale content kan helpen in de vroege fasen, maar face-to-face momenten blijven nodig voor diep begrip en echt welkom voelen.

Haave, H. M., Peters, P., Khader-Pogg, Y., & Vold, T. (2023). Onboarding and knowledge sharing: Cases from the Netherlands and Norway. Proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management, 24(1), 486-490. <https://doi.org/10.3490/eckm.24.1807>

Onderzoek binnen Belgische en Nederlandse bedrijven toont aan dat 40% van de organisaties nieuwe medewerkers onvoldoende informeert vóór en tijdens de eerste weken. Operationele fouten zoals geen starterspakket of IT-toegangskosten ontbreken bij 43%. Slechts 5% biedt structurele onboarding van langere duur en vaak ontbreekt verantwoordelijkhedsverdeling binnen teams.

Buyens, D., & Vandenbroucke, A. (2018). Potentiel van onboarding nog te vaak onderbenut. Vlerick Business School. Geraadpleegd op 6 juni 2025, van <https://www.vlerick.com/nieuws/potentiel-onboarding-nog-te-vaak-onderbenut>

Gedurende het onderzoek van de 24e European Conference on Knowledge Management kwam naar voren dat buddies of supervisors niet altijd beschikbaar of volledig geïnformeerd waren. Nieuwe medewerkers moesten daarom soms hoger schakelen voor antwoorden, wat laat zien hoe belangrijk heldere roverdeling en tijdige beschikbaarheid zijn tijdens onboarding.

Haave, H. M., Peters, P., Khader-Pogg, Y., & Vold, T. (2023). Onboarding and knowledge sharing: Cases from the Netherlands and Norway. Proceedings of the 24th European Conference on Knowledge Management, 24(1), 486-490. <https://doi.org/10.3490/eckm.24.1807>

Volgens TriNet geeft 81% van de medewerkers aan zich overweldigd te voelen tijdens onboarding, vaak door een gebrek aan duidelijke doelen. Ook andere experts benadrukken dat een stortvloed aan informatie in de eerste weken tot maanden aandacht te houden voor cultuur, verwachtingen en ondersteuning. Door gebruik te maken van fasering (bijvoorbeeld de 6C-methode) wordt de onboarding overzichtelijker en effectiever.

&lt;p



