



AFSTUDEERPLAN

Onboardingmodule binnen het Slimme Intranet

INTRODUCTIE

Ik ga werken aan het project 'Slim Intranet', een AI-gedreven platform ontworpen om medewerkers slimmer en efficiënter te laten werken - bijvoorbeeld door het snel vinden van interne documenten en het automatisch genereren of verbeteren van teksten in de juiste tone-of-voice. Alles gebeurt binnen één geïntegreerde omgeving, met als doel: minder zoeken, meer gedaan. Slim Intranet bevindt zich nog in de ontwikkelfase en wordt opgezet als een schaalbare oplossing die inzetbaar is binnen verschillende organisaties en websites.

Binnen dit bredere platform richt ik mij puur op de ontwikkeling van de *onboardingmodule*: een digitale assistent die nieuwe medewerkers begeleidt bij hun start binnen een organisatie. Denk hierbij aan het instellen van een e-mailhandtekening, het aanvragen van toegang tot tools en het krijgen van uitleg over werklijnen.

Mijn opdracht omvat het conceptueel uitwerken, ontwerpen, testen en technisch realiseren van deze module. Hierbij staan gebruiksvriendelijkheid en praktische meerwaarde centraal. Het eindresultaat moet een volledig functionerende module zijn die geïntegreerd wordt in het Slim Intranet-platform.

Student	Afstudeerbedrijf	Examinatoren
Nam: Wisse Heida Cohort: 2021 Adres: Heideburen 15, 8441GL Heerenveen Opgenomen in Alumnibestand: akkoord Handtekening: 	Bedrijf: Skeps Internetbureau Begeleider: Mathijs Hartsuiker Adres: Koorbeursweg 75e, 8442DJ Heerenveen Handtekening: 	Naam Mentor: Tjerk Dijkstra Handtekening akkoord: Naam tweede examinator: René Heite Handtekening akkoord:
Afstudeercoördinator		
Datum akkoord: 2 september 2025	paraaf: 	

MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE

De arbeidsmarkt is volop in beweging. Veranderingen zoals hybride werken en flexibeler arbeidsvoorraad zorgen voor nieuwe verwachtingen binnen het bedrijfsleven, maar leiden ook tot hogere verloophoofds. In dit veranderende werkclimaat is het belangrijk dat ooit dat nieuwe medewerkers snel en effectief worden ingewerkt.

Traditionele onboardingprocessen schieten hierin vaak tekort. Ze zijn versnipperd, onoverzichtelijk en leunen sterk op collega's die hier niet altijd voldoende tijd voor hebben. Het gevolg: nieuwe medewerkers voelen zich onvoldoende begeleid, raken sneller gedemotiveerd en verlaten het bedrijf soms al voor het einde van hun proeftijd.

Een aantal statistieken:

- 64% overweegt binnen het eerste jaar te vertrekken na een negatieve onboarding.
- 74% beschrijft hun onboarding als saai, 66% als verwarrend en 64% als een mislukking.
- 5% van de nieuwe medewerkers stopt al na de eerste werkdag als die als negatief wordt ervaren.
- 20% vertrekt binnen de eerste 45 dagen.
- Bijna 1 op de 3 nieuwe medewerkers verlaat de organisatie binnen het eerste jaar.
- Slechts 12% van de medewerkers vind dat hun organisatie een goed inwerkproces heeft.

COMMUNICATIEVRAAGSTUKKEN

Onboarding wordt in veel organisaties nog steeds benaderd als een administratief proces: formulieren invullen, handleidingen doornemen en praktische zaken regelen. Hierdoor voelt de start voor nieuwe medewerkers vaak afstandelijk en procedureel, in plaats van als een warm welkom. Tezijl dit juist het moment is waarop enthousiasme omgezet zou moeten worden in betrokkenheid.

→ Hoe zorg ik dat onboarding niet voelt als een administratief proces, maar als een inspirerende start binnen de organisatie?

Veel organisaties vergeten tijdens onboarding aandacht te besteden aan sociale integratie. Nieuwe medewerkers maken weinig contact met collega's en voelen zich daardoor niet echt onderdeel van het team. Dit kan leiden tot een gevoel van isolatie en een trage start binnen de organisatie.

→ Hoe zorg ik ervoor dat nieuwe medewerkers zich sociaal verbonden voelen vanaf dag één?

Tegelijkertijd blijkt het in de praktijk lastig om die sociale begeleiding goed te organiseren. Collega's en leidinggevenden hebben vaak volle agenda's, waardoor één-op-één aandacht simpelweg niet altijd mogelijk is. Juist hier kan technologie een rol spelen – niet om het menselijke contact te vervangen, maar om het te ondersteunen en te stimuleren wanneer de tijd of capaciteit ontbreekt.

→ Hoe kun je met behulp van technologie toch een persoonlijke onboardingervaring bieden wanneer er weinig tijd is voor één-op-één begeleiding?

Voor nieuwe medewerkers is onboarding een reeks van belangrijke 'eerste keren' – de eerste werkdag, kennismaking met collega's, eerste taken en eerste kansen om hun talenten te tonen. Ze starten vol enthousiasme, verwachtingen zenuwen.

Werkgevers moeten inspelen op die spanning en motivatie door nieuwe medewerkers zich direct welkom en gewaardeerd te laten voelen.

Tegelijk is dit het moment om de beloftes vanuit de sollicitatiefase waar te maken.

→ Hoe kan een organisatie via onboarding effectief inspelen op de verwachtingen, emoties en motivatie van nieuwe medewerkers, terwijl tegelijkertijd de beloften vanuit de sollicitatie worden waargemaakt?

MULTIMEDIALE OPLOSSING

De onboardingmodule die ik ga ontwikkelen biedt nieuwe medewerkers een persoonlijker start door praktische taken te combineren met sociale en emotionele begeleiding.

De tool maakt gebruik van slimme AI automatisering om taken, kennismakingen en relevante informatie op het juiste moment aan te bieden. Zo ondersteunt het platform sociale integratie, ook wanneer er weinig tijd is voor één op één aandacht.

Het resultaat is een onboardingervaring die niet voelt als administratie, maar als een warm welkom dat aansluit bij de verwachtingen en motivatie van nieuwe medewerkers.

WAAROM AI?

In dit project wordt AI ingezet als slimme, begeleidende chatbot die nieuwe medewerkers stap voor stap ondersteunt tijdens hun onboardingproces. Deze digitale assistent werkt vergelijkbaar met een klantenservice-chatbot, maar is volledig toegespitst op interne processen. Nieuwe medewerkers worden door de AI geholpen met praktische taken zoals:

- het instellen van een e-mailhandtekening
- het downloaden van benodigde software
- het aanvragen van toegang tot interne systemen zoals Slack
- het begrijpen van de werkmethodes binnen de organisatie

Daarnaast kunnen medewerkers op elk moment vragen stellen over bijvoorbeeld huisregels, IT-ondersteuning of verlofprocedures. De AI beantwoordt deze vragen op basis van de bestaande interne kennisbank van het bedrijf. Zo blijft de informatie betrouwbaar, actueel en beperkt tot werkgerelateerde onderwerpen.

De AI is aanpasbaar in toon en stijl (Tone of Voice), zodat de communicatie aansluit bij de cultuur van de organisatie. Bovendien kan de AI gekoppeld worden aan dynamische bronnen zoals Notion of Obsidian, waardoor nieuwe informatie automatisch wordt opgenomen zonder extra handmatig werk.

ALLE PLUSPUNTEN OP EEN RIJTE

- Stapsgewijze begeleiding voor nieuwe medewerkers tijdens hun eerste werkweeken
- Directe en specifieke hulp bij praktische zaken en vragen
- Gebruik van bestaande kennisbronnen, dus geen dubbele documentatie
- Automatisch up-to-date door koppeling met dynamische tools (zoals Notion of Obsidian)
- Aanpasbare Tone of Voice pasten bij de organisatiecultuur
- Altijd beschikbaar; ook buiten werktijden!
- Informatiebron voor alle nieuwe, maar ook oudere medewerkers
- Minder druk op HR en IT-afdeling doordat de AI standaardvragen afvangt

DESIGN GAP

In mijn situatie geldt de volgende design gap:

HUIDIGE SITUATIE:

Nieuwe medewerkers ervaren de onboarding vaak als afstandelijk, administratief en missen snel verbinding met collega's, mede doordat er weinig tijd is voor persoonlijke begeleiding. Hierdoor neemt de kans toe op een negatieve ervaring en vroegtijdig vertrek.

GEWENSTE SITUATIE:

Nieuwe medewerkers ervaren onboarding als een persoonlijke start, waarin praktische taken slim worden gecombineerd met sociale/ emotionele ondersteuning via technologie. Ze voelen zich vanaf dag één welkom, betrokken en onderdeel van het team, ondanks beperkte beschikbare tijd van collega's en leidinggevenden.

GAP VRAAGSTELLING

Hoe kan slimme AI-automatisering worden ingezet om nieuwe medewerkers op het juiste moment praktische én sociale ondersteuning te bieden, zodat onboarding zowel efficiënt als persoonlijk aanvoelt?

AANSLUITING OP EXPERTISEGEBIED

Deze opdracht sluit aan op mijn expertise in Communication and Multimedia Design door de combinatie van conceptontwikkeling, UX/UI-ontwerp en technische realisatie. Ik ontwikkel een digitale onboardingmodule die praktische en sociale begeleiding slim automatiseert, waarbij ik mijn kennis van UX/UI ontwerp, onderzoeken en voornamelijk web development inzet om een persoonlijke gebruikerservaring te creëren.

Dit alles binnen een team van designers en ontwikkelaars! Dankzij al deze kennis om mij heen heb ik veel mensen om me heen die mijn ideeën kunnen valideren en mij goed op weg helpen binnen mijn project.

DESIGN HYPOTHESE

Ik verwacht dat een digitale onboardingmodule -die gebruikmaakt van AI-automatisering- bijdraagt aan een persoonlijker en efficiënter onboardingproces voor nieuwe medewerkers, juist in een tijd waarin verloophoofds stijgen en persoonlijke begeleiding vaak ontbreekt.

Door praktische taken en sociale ondersteuning slim te combineren, speelt de module in op het maatschappelijke probleem van afstandelijke en administratieve onboardingtrajecten. Ik vermoed dat nieuwe medewerkers zich hierdoor sneller welkom en betrokken voelen, zelfs wanneer collega's beperkte tijd hebben voor begeleiding. Dit kan organisaties helpen om talent te behouden en de negatieve impact van een slechte start te verkleinen.

Ik verwacht dat de tool vooral waardevol is in hybride of snelgroeiende werkgevingen waar structuur en persoonlijke aandacht onder druk staan. Daarmee draagt de onboardingmodule bij aan duurzamer personeelsbeleid en een sterker werkcultuur.

COMPETENTIEVERDELING

De competenties worden verdeeld als volgt:

CREËREN	N3	18 EC	(WAARVAN 6 EC VERPLICHT)
---------	----	-------	--------------------------

- Ik toon aan dat ik effectief kan werken binnen een bestaand design systeem door componenten correct te (her)gebruiken en waar nodig uit te breiden.
- Ik toon aan dat ik een design gap kan identificeren en overbruggen door gebruikersbehoeften te vertalen naar gerichte UX/UI-onterwerpen.
- Ik toon aan dat ik een functionele wensen kan vertalen naar een helder en uitvoerbaar technisch ontwerp met aandacht voor structuur, schaalbaarheid en integratie.
- Ik toon aan dat ik een content management systeem kan opzetten dat aansluit bij de behoeften van eindgebruikers, met focus op gebruiksgemak, schaalbaarheid en beheerbaarheid.
- Ik toon aan dat ik een digitale assistent kan ontwikkelen die bijdraagt aan een duurzame database, zoals het toepassen van Don't Repeat Yourself om herhalingen te minimaliseren en consistentie te waarborgen.
- Ik toon aan dat ik problemanalytisch vermogen kan inzetten door bugs en knelpunten te onderzoeken, de oorzaak te achterhalen en oplossingen in de code door te voeren.

ONDERZOEKEN	N3	6 EC	(WAARVAN 6 EC VERPLICHT)
-------------	----	------	--------------------------

- Ik toon aan hoe ik in het werkvelo doelgroeponderzoek kan uitvoeren en deze inzichten aan vertalen naar persona's die de basis vormen voor mijn ontwerpkeuzes.
- Ik toon aan hoe ik gebruikerstests opzet en analyseer om de gebruiksvriendelijkheid van mijn onboardingmodule te verbeteren op basis van feedback.
- Ik toon aan hoe ik een stakeholderanalyse uitvoer om de belangen en verwachtingen van verschillende betrokkenen helder in kaart te brengen.
- Ik toon aan hoe ik framingtechnieken kan toepassen om in het werkvelo onderzoeksresultaten op een overtuigende en doelgerichte manier te presenteren.

LEREN	N3	3 EC	(WAARVAN 3 EC VERPLICHT)
-------	----	------	--------------------------

- Ik toon aan hoe ik kwaliteiten, interesses en rol als communicatie- en multimedia-expert herken en positioneer binnen het professionele werkvelo.
- Ik toon aan hoe ik openstaan voor feedback, dit niet persoonlijk opvat en het constructief inzet om mijn werk te verbeteren.

(GLOBALE) PLANNING	N3	3 EC	(WAARVAN 3 EC VERPLICHT)
--------------------	----	------	--------------------------

- Ik toon aan hoe ik in een online omgeving een persoonlijke ervaring creëer die de gebruiker een gevoel van welkom en betrokkenheid geeft.
- Ik toon aan hoe ik actief verschillende stakeholders, vraagbogen en andere validators benader om informatie op te halen voor mijn project.

Sprint 1: Research

Iteratie 1: Hypothesen en deelvragen opstellen en onderzoeken

Iteratie 2: Concepten met de bevindingen uit iteratie 1

Sprint 2: Designkeuzes en Technisch Ontwerp

Iteratie 1: Opzetten 'low-fidelity' versie en hiermee testen

Iteratie 2: Testresultaten verwerken in een 'high-fidelity' versie en deze testen

Iteratie 3: Testresultaten verwerken in een definitieve versie.

Iteratie 4: Opzetten van een technisch ontwerp

4 augustus: Tussentijdse Assessment

Sprint 3: Programmeren

Iteratie 1/2/3/etc: Gebruikerstests uitvoeren, bugs oplossen en nieuwe gebruikerstest

13 november: Eind Assessment

SPRINT 1	SPRINT 2	SPRINT 3	SPRINT 4
April	Mei	Juni	July

ZOMERVAKANTIE
(van 19 tot 24 juli)

SPRINT 1	SPRINT 2	SPRINT 3	SPRINT 4
April	Mei	Juni	July

</div