



appical

Hoe overtuig je
jouw manager
om te investeren in
(digitale) onboarding



Intro

Waarschijnlijk lees je dit boek omdat je onboarding programma gewoon niet is waar je het hebben wilt. Je verliest te veel medewerkers. Je nieuwe medewerkers komen niet snel genoeg op gang. Of je wilt gewoon een persoonlijker inwerkprogramma voor je nieuwe medewerkers.

Hoe dan ook, je bent hier omdat je jouw onboarding programma wilt veranderen.

Maar hoe zorg je voor verandering als je niet de besluiten neemt op dit gebied? Als je anders leert denken, kun je buitengewoon effectief zijn in het leiden van verandering. In dit e-book vertellen we je precies hoe je jouw manager overtuigt om 'ja' te zeggen tegen Appical!

Laten we het eerst eens hebben over wat er mis kan gaan in je huidige inwerkprogramma. Neem de tijd om dit binnen je eigen bedrijf te evalueren. Misschien biedt je bedrijf weinig tot geen preboarding. Daardoor voelen nieuwe medewerkers minder verbondenheid met je bedrijf voordat ze beginnen.

Logisch ook: ze hebben niet veel informatie om op af te gaan, behalve een paar e-mails en een functieomschrijving. Maar wist je dat 81% van de nieuwe medewerkers al in de preboarding fase informatie wil over hun nieuwe rol (Greaves, 2019)?

Het kan ook zijn dat je nieuwe medewerkers op dag 1 overspoelt met te veel informatie over het bedrijf, de cultuur, in te vullen documenten, enz. Nieuwe medewerkers voelen zich vaak overweldigd. Laten we eerlijk zijn, als je je werknemers dwingt om in korte tijd alles over hun nieuwe baan te leren, verpest dat waarschijnlijk hun kansen op succes.

Dit zijn maar een paar van de mogelijke scenario's die zich binnen jouw bedrijf kunnen voordoen.

Slechts 12% van de nieuwkomers vindt dat hun organisatie goed werk levert bij het inwerken van nieuwe medewerkers (Gallup). Dit betekent dat 88% dit niet vindt!

Dus, hoe kun je jouw manager ervan overtuigen dat Appical het antwoord is op al jullie (onboarding) problemen?

1 Maak problemen en uitdagingen bekend

Weet met welk soort uitdagingen je team te maken heeft

Je belangrijkste besluitvormer moet altijd weten met wat voor soort uitdagingen jij en jouw team worden geconfronteerd. Als je voorstelt om een nieuw hulpmiddel te kopen, zal je manager als eerste vragen waarom je het nodig hebt. Jouw argumenten moeten bestaan uit beweringen over zaken waarover je manager al eerder heeft gehoord, in plaats van iets compleet nieuws. Op die manier klinkt jouw voorstel voor een nieuwe tool als een oplossing voor problemen die de manager al kent.

Leg de beperkingen uit van het bestaande onboarding programma en alle mogelijke gevolgen van die beperkingen. Worden projectvertragingen bijvoorbeeld vaak veroorzaakt door de hoeveelheid tijd die je moet besteden aan het inwerken van nieuwe medewerkers? Laat dan zien hoe de Appical tool jouw team helpt om productiever te worden.

Een voorbeeld van een onboarding uitdaging:

Sommige sectoren kampen met het probleem dat nieuwe werknemers zeggen dat ze zich bij de organisatie zullen aansluiten, maar uiteindelijk niet komen opdagen. Preboarding kan dan een oplossing zijn. Waarom? Omdat je regelmatig contact kunt houden met de nieuwe medewerker en zo kunt voorkomen dat hij of zij afhaakt in de tijd tussen het tekenen van het arbeidscontract en de eerste dag.

De verantwoordelijkheid voor het onboarden van de nieuwe aanwinst wordt meestal bij managers en teamleiders gelegd. Zonder een tool kun je er alleen niet voor zorgen dat alle nieuwe medewerkers dezelfde onboarding als basis krijgen. Dit betekent dat elke nieuwe medewerker een andere onboarding ervaring heeft, afhankelijk van het team waarmee hij werkt.

Managers hebben de neiging om nieuwkomers op de eerste dag te overladen met informatie. Er is geen mogelijkheid om de nieuwe medewerker te preboarden, dus hij of zij is de eerste dagen overweldigd en informatie gaat gemakkelijk verloren. Een digitaal platform houdt alle informatie op één plek. En de werknemer kan op elk moment de informatie bekijken.

Weet wat de zorgen van je manager zijn

Wil je dat de besluitnemer in jouw organisatie 'ja' zegt, dan moet je eerst begrijpen wat er in het hoofd van deze persoon omgaat. Plaats jezelf in zijn of haar schoenen. Weet hoe jouw ideeën je manager helpen. Als je dit eenmaal begrijpt, kun je jouw verhaal baseren op hun doelen, die vaak te maken hebben met bedrijfsgroei en het verhogen van de winstgevendheid.

Een voorbeeld van een onboarding uitdaging:

Besluitnemers zijn altijd bezig met budgetten. Als jouw medewerkers snel na hun indiensttreding vertrekken of ze komen niet snel genoeg op dreef, kost dat geld. Uit onderzoek van SHRM blijkt dat vervangingskosten kunnen oplopen tot 50-60% van het jaarsalaris van een werknemer (Essential Elements, 2017). Het bieden van een persoonlijke onboarding ervaring aan nieuwe medewerkers verhoogt de retentie.

Managers zijn dol op data - hoe ver zijn jouw werknemers in het onboarding proces? Welke feedback geven zij? Ons platform laat het je zien.

2 Speel in op de behoeften van je manager

Want onderzoek helpt altijd

Bekijk een aantal van onze case studies, voorbeelden van andere bedrijven die ons platform gebruiken, beoordelingen van Appical, en zelfs testimonials. Waarom? Zodat je genoeg achtergrondinformatie hebt om de volgende vragen te beantwoorden die je besluitnemer waarschijnlijk heeft:

Waarom zou het bedrijf zijn beperkte middelen in dit idee investeren?

De Appical app bespaart tijd, geld en middelen door een betere onboarding ervaring te bieden voor je collega's. We vertellen je hier later meer over!

Waarom zouden we dit nu doen in plaats van ergens in de toekomst?

Jij en jouw collega's zijn vast klaar met toptalenten te verliezen, constant negatieve feedback te krijgen over de eerste dagen, of nieuwe medewerkers die er te lang over doen om aan de slag te gaan. Je belangrijkste besluitnemer wil dit waarschijnlijk voorkomen! Hoe eerder je begint, hoe sneller deze problemen worden opgelost.

COVID-19 heeft alleen maar benadrukt hoe belangrijk een betere onboarding is om ervoor te zorgen dat werknemers langer in het bedrijf blijven. Dit blijkt uit het artikel van het Work Institute waarin staat: "Het aantal werknemers dat in juli 2020 vrijwillig stopte met werken (het verloop) is bijna twee keer zo hoog als het aantal werknemers dat in april 2020 stopte met werken." (Nelms, 2020)

Hoe draagt dit bij aan onze huidige missie?

Kijk eens naar de missie en visie van jouw organisatie en zie hoe deze overeenkomen met wat Appical voor jou kan betekenen.

Hoe kunnen we nagaan of het onboarding platform ook echt werkt?

Wij bieden data dashboards en een rapportagefunctie. Zo weet je bijvoorbeeld hoeveel nieuwe medewerkers hebben ingelogd en bekijk je eenvoudig de voortgang. En je ziet hoe nieuwe medewerkers jouw traject beoordelen, afhankelijk van de vragen die jij stelt op het platform.

Ken de doelen van je manager

Om dit te bereiken, heb je twee dingen nodig:

1. Begrijp waar je besluitnemer wil zijn - de doelen;
2. Zoek uit hoe jouw suggestie de besluitnemer kan helpen om daar te komen - de weg

Voorbeeld

Doel: Je wilt Appical gebruiken als onboarding platform

Wat je denkt:

Ik wil Appical gebruiken omdat ik wil dat nieuwe medewerkers zich welkom voelen bij ons bedrijf

Wat je baas wil horen:

Ik wil Appical gebruiken, omdat het de ROI en de productiviteit verhoogt en het personeelsverloop vermindert.

Als mensen hebben we de neiging om eerst aan onszelf te denken. Maar dit is niet hoe je iemand kunt overtuigen.

Dit is belangrijk voor de besluitnemer: het overtuigen van hun eigen manager, het verbeteren van teamprestaties, of het genereren van meer omzet

Voorspel de zorgen van je manager

Een aantal voorbeelden:

- Een extra platform
- Tijd om te implementeren
- Het verliezen van de persoonlijke touch van onboarding
- Prijs

Dit zijn allemaal begrijpelijke zorgen! Maar na een blik op de belangrijkste voordelen op de volgende pagina, kun je jouw manager ervan overtuigen dat er een oplossing is voor elk probleem op die lijst.



3

Toon de voordelen van het platform

Na het overwegen van de zorgen van je manager, vraag je je waarschijnlijk af hoe je deze zorgen kunt wegnemen. Hier zijn enkele van de vele voordelen van ons onboarding platform en hoe ze elk punt van zorg aanpakken.

1. Integratie van Appical met bestaande software

Zoals we hierboven al aangaven, is je manager wellicht niet enthousiast over het toevoegen van nog een platform aan de stapel. Maar, dit hoeft niet het geval te zijn. Je kunt de manier waarop je werkt moeiteloos handhaven door Appical te koppelen en te synchroniseren met de software-oplossingen die je al gebruikt.

2. Schaalbaar & vangt de kern van je bedrijf

Het is zeker waar dat de implementatie van een onboarding app tijd kost. Met Appical kun je de kern van de cultuur, missie, visie, enz. van je bedrijf vastleggen en dat neemt werktijd in. Op de langere termijn bespaart de app juist tijd. Want de resultaten zijn schaalbaar. Je kunt onze app gebruiken voor 5 of 50 nieuwe medewerkers, dus je hoeft het onboarding proces niet voor elke nieuwe aanwerving te herhalen. Daarnaast kan de onboarding app op lokale en wereldwijde schaal worden gebruikt.

3. Op maat gemaakte onboarding ervaring

Hoewel je manager misschien denkt dat je met een onboarding app de persoonlijke touch van onboarding verliest, kun je met Appical juist het tegenovergestelde doen! Met de onboarding app kun je een op maat gemaakte onboarding ervaring creëren voor elke rol, afdeling of locatie. Wij zien het digitale onboarding platform als een aanvulling; het gaat hand in hand met een fysieke introductie. De combinatie van de twee werkt het beste.

Bovendien kun je met Appical zelfs in een hybride werkomgeving personaliseren. Denk bijvoorbeeld aan gepersonaliseerde to-do lijsten voor medewerkers die op afstand en op kantoor werken.



4. Rendement op investering in een onboarding platform

Hoewel Appical een prijs heeft, is het rendement op de investering onmiskenbaar. Er zijn drie dingen te overwegen met betrekking tot Return on Investment (ROI): tijd besteed aan onboarding, arbeidskosten van nieuwe aanwervingen en retentiepercentage van nieuwe medewerkers. Wat is de impact van Appical op deze 3?

4.1 Tijdsbesparing voor HR + collega's

Volgens 40% van onze klanten, bereiken nieuwe medewerkers met ons onboarding platform 20-30% sneller de volledige productiviteit. Hoe? Het onboarding platform neemt een groot deel van de ongeplande tijd weg die wordt besteed aan het onboarden van nieuwe medewerkers. Het vermindert onzekerheden die nieuwe werknemers kunnen hebben, omdat veel informatie direct beschikbaar is op de app. Dit leidt tot minder vragen wanneer nieuwe medewerkers beginnen en dus minder tijd die wordt verspild aan onvoorziene vragen.

4.2 Lagere arbeidskosten (van de nieuwe aanwerving)

Appical kan je helpen tijd te besparen op het gebied van HR en administratieve taken. Ook nieuwe medewerkers profiteren direct van het gebruik van Appical. Onderzoek van Glassdoor toont aan dat organisaties met een sterk onboarding proces de productiviteit van hun nieuwe medewerkers met meer dan 70% kunnen verbeteren.

4.3 Hoger retentiepercentage

Wist je dat het personeelsverloop volgens rapportages 3x hoger is bij handmatige onboarding in vergelijking met digitale onboarding? Bovendien verbeteren organisaties met een sterk onboarding proces de retentie van nieuwe medewerkers met 82%, volgens Glassdoor.

Samenvattend: als je je manager informeert over de voordelen van Appical, zeg dan niet alleen: "Deze tool zal ons onboarding programma beter maken"

Wees meer diepgaand in hoe elke functie het hele bedrijf ten goede komt, en noem alle voordelen op.

Deze tool helpt ons om:

- inzicht te krijgen in hoe onze nieuwe medewerkers hun onboarding ervaring ervaren
- medewerkers sneller aan de slag te krijgen
- de retentiegraad met 25% te verhogen
- de prestaties van werknemers met 11% te verbeteren
- etc...

Vergeet niet om deze lijst op te stellen voordat je met je manager praat over het implementeren van een tool, zodat je beter voorbereid bent op vragen.

4 Zorg dat het hele team meedoet

Betrek de teamleiders die nieuwe medewerkers inwerken

HR-managers vragen vaak niet aan de teamleiders die de nieuwe werknemers gaan inwerken wat ze willen. Zorg er dus voor dat HR-managers de teamleiders vragen wat zij nodig hebben. Adviseer hen om de collega's erbij betrekken die daadwerkelijk nieuwe collega's inwerken.

Vraag feedback over de tool aan je team

Je hebt een groep bondgenoten nodig om de besluitnemer ervan te overtuigen dat je deze specifieke tool nodig hebt. Als je kunt zeggen dat het team het platform heeft getest en unaniem van mening is dat de tool een gamechanger is, zal je manager waarschijnlijk inzien dat deze tool inderdaad nuttig kan zijn.

Appical biedt op maat gemaakte demo's aan, zodat je ook kan zien hoe de app er voor jou uit zal zien. Nodig een aantal teamleden uit om de tool te bekijken en hun feedback te krijgen.

Zien jouw collega's dezelfde voordelen als jij? Zo ja, bespreek deze punten dan samen. Zodra je hun feedback hebt, kun je hen aan boord halen voor je plan.

Zodra je de feedback van je collega's hebt, kun je hen aan boord halen: "Team, ik ga hier met Ava over praten. Ik wil weten of ik kan rekenen op jullie steun, en kan zeggen dat we het hier als team over eens zijn."





5 Weet hoe je het idee bij je baas kan pitchen

De beruchte pitch

Dit is het moment waarop je je manager ervan kunt overtuigen om "ja" te zeggen. Hoe moet je dat doen?

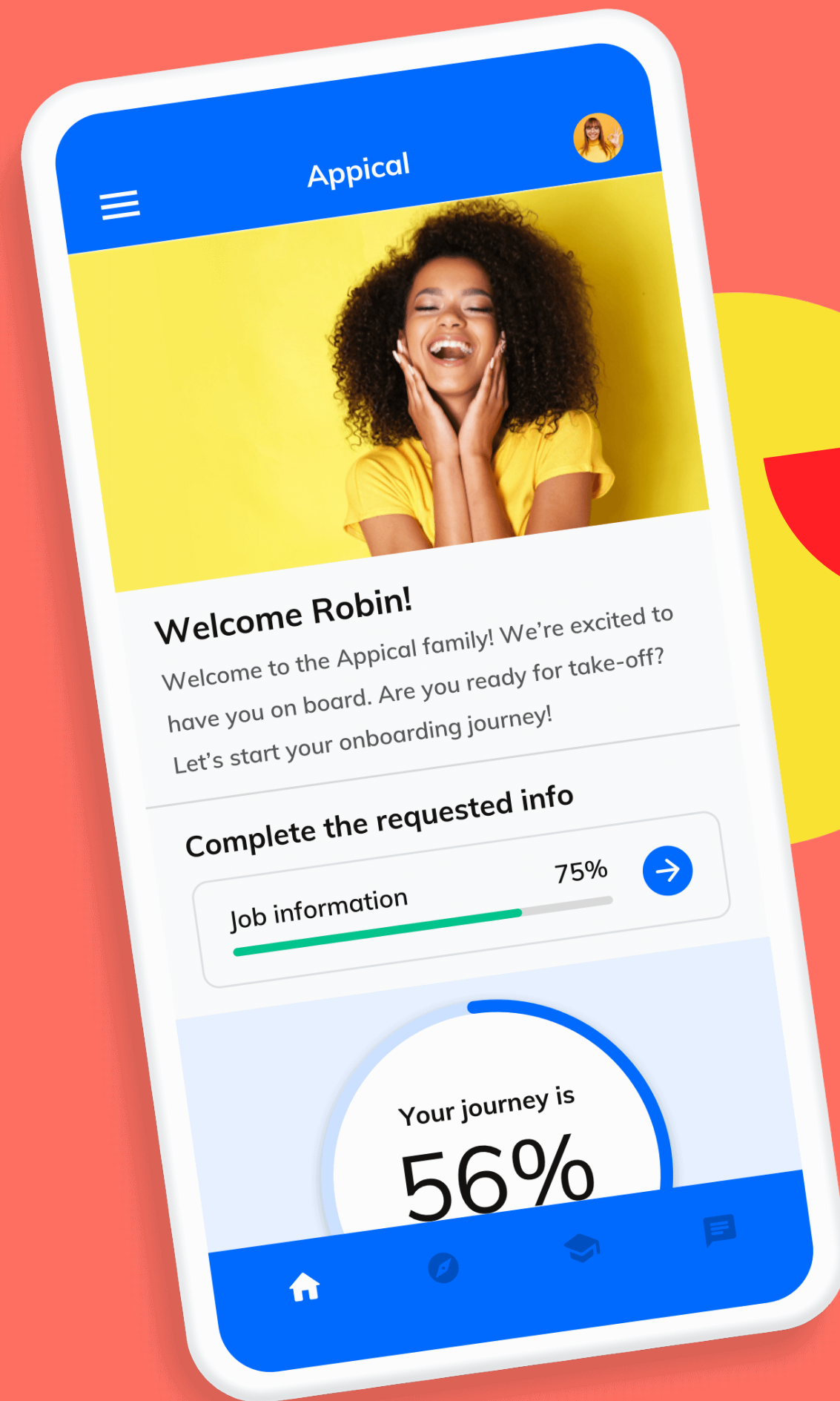
Je moet allereerst weten wat je manager fijn vindt. Is het slim om je idee te bespreken onder het genot van een kopje koffie? Moet je een vergadering plannen met andere belanghebbenden? Of juist eerst een one-pager sturen om het idee te presenteren? Het hangt af van wat jouw manager gewend is.

Observeer hoe andere mensen pitchen bij je manager en welke tactieken het beste lijken te werken. Je hebt je lijst gemaakt. Je hebt het team aan boord. Je hebt je presentatie gemaakt. Je hebt de follow-up gedaan. Nu is het moment daar: plan een moment voor deze discussie.

Bereid je goed voor: je zult de tool moeten demonstreren om te laten zien dat het doet wat je beweert dat het doet. Een kleine demonstratie met behulp van de aangepaste demo werkt goed: het geeft een beeld bij de punten die je eerder maakte.

Hopelijk kunnen deze tips jouw manager aan boord krijgen. Bedenk wel: niet alles in deze gids kun je 1 op 1 overnemen voor jouw organisatie. Zorg ervoor dat je de tips aanpast en personaliseert om met een plan te komen dat het beste werkt voor jou en jouw organisatie!

Digitaliseer en verbeter jouw onboarding ervaring



- Bouw gemakkelijk pre- en onboardingprogramma's
- Creëer interactieve en gepersonaliseerde content
- Volg de voortgang van nieuwe medewerkers en de voltooiing van taken
- Verzamel feedback en verbeter jouw onboardingprogramma
- Integreer met andere HR-systemen

Neem contact met ons op:
info@appical.net
+31 20 820 8706
appical.net

Referenties

Nelms, D. (2020, September 23). Voluntary Turnover Returns as COVID Recedes. WorkInstitute. Retrieved January 20, 2022, from <https://workinstitute.com/voluntary-turnover-returns-as-covid-recedes/>

Essential elements of employee retention. (2017, October 29). Lynchburg Regional SHRM. Retrieved January 20, 2022, from <https://lrshrm.shrm.org/blog/2017/10/essential-elements-employee-retention>

Greaves, R. (2019, December). 7 Best Practices For A Killer Pre-Boarding Process. Harver. Retrieved January 21, 2022, from <https://harver.com/blog/pre-boarding/>

Why the Onboarding Experience Is Key for Retention. (n.d.). Gallup. Retrieved January 21, 2022, from <https://www.gallup.com/workplace/235121/why-onboarding-experience-key-retention.aspx>



appical