



E-book

Wie is er verantwoordelijk voor onboarding?

De belangrijkste stakeholders in het onboardingproces



Intro

Onboarding is teamwork, maar in de praktijk trekt HR vaak alleen de kar.

Managers, buddy's en collega's hebben allemaal waardevolle inzichten die bijdragen aan het succes van een nieuwe medewerker. Toch worden ze vaak te laat betrokken, hebben het te druk of weten niet wat hun verantwoordelijkheden zijn. Het resultaat? HR staat er alleen voor en de nieuwe collega krijgt een onvolledige inwerkervaring.

En dat terwijl eerste indrukken cruciaal zijn. Nieuwe medewerkers beslissen heel snel of een baan bij ze past. Onderzoek laat zien dat 70% al in de eerste maand een oordeel heeft, en 29% zelfs al in de eerste week ([BambooHR](#))! Zonder goede onboarding haken mensen af. Niet omdat het werk niet past, maar omdat de verbinding met collega's ontbreekt of de rol onduidelijk blijft.

Een succesvolle onboarding begint bij betrokkenheid van het hele team. Want wanneer managers, buddy's en andere collega's actief meedoen, gebeurt er iets waardevols. Nieuwe medewerkers leren niet alleen hoe het bedrijf werkt, maar ervaren ook de organisatiecultuur. Ze bouwen natuurlijke verbindingen op en voelen zich sneller thuis.

Maar wie spelen er precies een rol in het inwerkproces van een nieuwe medewerker? En hoe zorg je dat verschillende partijen actief meedoen? Je leert het in dit e-book.

Inhoudsopgave

- 1** Waarom is het belangrijk om meerdere collega's bij onboarding te betrekken?
- 2** De belangrijkste stakeholders op een rijtje
 1. De manager
 2. HR
 3. Buddy
 4. IT-afdeling
 5. Het team
 6. De nieuwe medewerker
- 3** Andere collega's die impact hebben op de onboardingervaring
- 4** Goede onboarding ontstaat uit samenwerking
- 5** Hoe creëer je een onvergetelijke onboardingervaring met Appical?
- 6** Bronnenlijst

Waarom is het belangrijk om meerdere collega's bij onboarding te betrekken?

We hebben al enkele argumenten gegeven waarom onboarding niet alleen een taak voor HR zou moeten zijn. Laten we hier wat dieper op ingaan.

Wanneer HR alles alleen moet afhandelen, kan er gemakkelijk iets tussen wal en schip vallen. Dit kan verklaren waarom dit de **grootste frustraties voor nieuwe medewerkers** zijn ([BambooHR](#)):

- 65% weet niet bij wie ze terechtkunnen met vragen.
- 62% voelt zich onvoldoende ingewerkt op producten en diensten.
- 51% loopt tegen technische problemen aan.

De oplossing? Verdeel de taken en werk samen. Laat nieuwe collega's meteen kennismaken met verschillende mensen en afdelingen. Uit onderzoek blijkt dat wanneer managers actief meedoen, nieuwe medewerkers hun onboarding maar liefst 3,4 keer vaker als succesvol ervaren ([Gallup](#)).

En het effect van een buddy is net zo aanwezig: na slechts één meeting in 90 dagen voelt 56% van de nieuwe medewerkers zich al productiever, en bij meer dan acht gesprekken loopt dit op tot 97% ([Harvard Business Review](#)).



Het moge duidelijk zijn: een succesvolle onboardingervaring creëer je samen. HR legt de basis, maar het echte verschil ontstaat wanneer iedereen meedoet. Zo zorg je voor een onboarding die niet alleen op papier goed lijkt, maar waar nieuwe medewerkers ook daadwerkelijk iets aan hebben.

Laten we eens kijken wie er allemaal betrokken zijn bij onboarding, en hoe we ze kunnen helpen om hun rol goed te vervullen.



De belangrijkste stakeholders op een rijtje

HR



HR bewaakt het onboardingproces, regelt de administratie en zorgt voor consistentie, zodat elke nieuwe medewerker soepel kan starten.

Manager



Managers geven rolspecifieke begeleiding, stellen verwachtingen en doelen en helpen nieuwe medewerkers productief te worden.

Buddy



Buddy's bieden informele ondersteuning, zijn het aanspreekpunt voor dagelijkse vragen en helpen nieuwe medewerkers zich snel thuis te voelen.

Het team



Het team geeft kleur aan de onboarding door dagelijkse interacties die nieuwe medewerkers helpen met integreren in het team en de cultuur.

IT-afdeling



IT zorgt ervoor dat nieuwe medewerkers vanaf dag één beschikken over de benodigde tools, systemen en technische ondersteuning.

De nieuwe medewerker



Onboarding is geen eenrichtingsverkeer. De eigen inzet van de nieuwe collega is net zo belangrijk als een goed voorbereid team.

1. De manager

Teammanagers spelen een belangrijke rol in het succes van een nieuwe medewerker. Zij kennen de rol immers het beste en werken regelmatig samen met de nieuwe collega. Waar HR het algemene proces bewaakt, geeft de manager de dagelijkse begeleiding die de nieuwe medewerker op weg helpt.

De manager:

- legt uit wat de verantwoordelijkheden zijn en hoe de rol binnen het team past;
- stelt duidelijke verwachtingen en doelen en geeft regelmatige feedback;
- biedt actieve steun tijdens die cruciale eerste maanden.

In samenwerking met HR kan de manager ook bijdragen aan een roadmap voor de eerste maanden (bijvoorbeeld via een [30-60-90 dagenplan](#)).



En laten we niet vergeten: een goede manager zorgt ervoor dat nieuwe collega's zich snel thuis voelen. Door introducties en samenwerking te faciliteren, groeien vanzelf sterke werkrelaties. Zo voelen nieuwe teamleden zich sneller op hun plek en zelfverzekerd.

Hoe ondersteun je managers?

De meeste managers willen wel goed onboarden, maar hebben weinig tijd of weten niet welke stappen ze moeten zetten. Met deze hulpmiddelen verlicht je de last én zorg je voor consistentie:

- Leg de verantwoordelijkheden en taken duidelijk vast: een checklist in Asana of een onboardingapp werkt perfect.
- Deel praktische tips, zoals ideale meeting-frequenties of hoe je nieuwe medewerkers introduceert in het team.
- Bied kant-en-klare templates aan: denk aan welkomstmails, het 30-60-90 dagenplan of een document met feedbackvragen.
- Stel automatische herinneringen in voor belangrijke momenten, zoals check-ins of feedbacksessies.
- Plan vaste contactmomenten met de manager om vragen te beantwoorden en problemen op te lossen.

Onthoud: HR zet de kaders uit, maar het is de manager die het onboardingproces tot leven brengt op een manier die écht impact heeft op de dagelijkse werkervaring.

2. HR

In de meeste bedrijven is HR (of een onboardingspecialist) verantwoordelijk voor het onboardingproces. Bij gebruik van software of digitale tools zijn zij vaak beheerder: ze zetten het systeem op, verdelen taken en houden de voortgang bij.

Ook regelen ze belangrijke administratieve zaken, zodat alles soepel verloopt voor de nieuwe medewerkers en de organisatie compliant is. Denk aan: het contract afhandelen, het invoeren van gegevens, de benodigde toegangspasjes regelen en bedrijfsbeleid en -cultuur introduceren. Veel van deze taken worden vóór de eerste werkdag afgerond, zodat de nieuwe collega meteen goed kan starten.

Vaak is HR ook het eerste aanspreekpunt voor vragen of zorgen van nieuwe medewerkers. Hun focus ligt daarbij op de medewerkerservaring: ze zorgen dat nieuwe collega's zich welkom en ondersteund voelen.

Andere teamleden brengen hun eigen expertise in, maar HR zorgt voor de structuur die een vlotte, gestroomlijnde onboarding mogelijk maakt. Zij ondersteunen managers, buddy's en collega's bij hun rol, terwijl ze het volledige proces overzien.

Handige tools voor HR:

- [30-60-90 dagenplan](#) – Een kant-en-klaar template om je onboarding structuur te geven.
- [HR Onboarding Checklist](#) – Mis geen belangrijke stap met deze checklist.
- [Onboarding Playbook](#) – Creëer een succesvol traject met het 6 C's-raamwerk.

3. Buddy

Een onboarding buddy is een bestaande medewerker die nieuwe collega's ondersteunt in het inwerkproces en hen wegwijs maakt in het bedrijf. Een buddy is een laagdrempelig aanspreekpunt voor praktische vragen, wijst de weg in en rondom de werkplek en legt ongeschreven regels uit: van hoe de cultuur in elkaar steekt tot waar je de beste lunch haalt.

Maar hun echte meerwaarde? Ze bieden een veilige plek voor die kleine, belangrijke vragen waar nieuwe collega's mee zitten, maar die ze niet direct aan hun manager willen stellen.

Denk aan: "Hoe pakken we dit soort situaties hier eigenlijk aan?"

Een vriendelijke collega om op terug te vallen maakt een wereld van verschil in die cruciale eerste weken. Ze helpen nieuwe medewerkers zich verbonden te voelen in een spannende overgangsperiode.



Hoe ondersteun je buddy's?

1. Ontwerp een gestructureerd buddyprogramma

Gebruik de [Onboarding Buddy Toolbox](#) met richtlijnen, rollen & verwachtingen en templates.

2. Train buddy's in hun rol

Deel de volgende punten met je buddy's:

- ✅ Wat zijn de taken van een buddy? (introducties, ongeschreven regels uitleggen, ontvangst op dag 1 etc.)
- ✅ Wat doet een buddy wel en juist niet? (performance feedback, formele training)
- ✅ Praktische tips om de nieuwe medewerker goed te ondersteunen.

Deel ter inspiratie het artikel [‘Hoe word je een geweldige onboarding buddy’](#).

3. Bied praktische tools, zoals:

- Een buddy-checklist met belangrijke taken voor elke fase
- Een trainingssessie om veelvoorkomende situaties te oefenen
- Feedbackmomenten om te evalueren hoe alles verloopt

Meer weten? Ontdek [hoe je in 5 stappen een buddysysteem opzet](#).

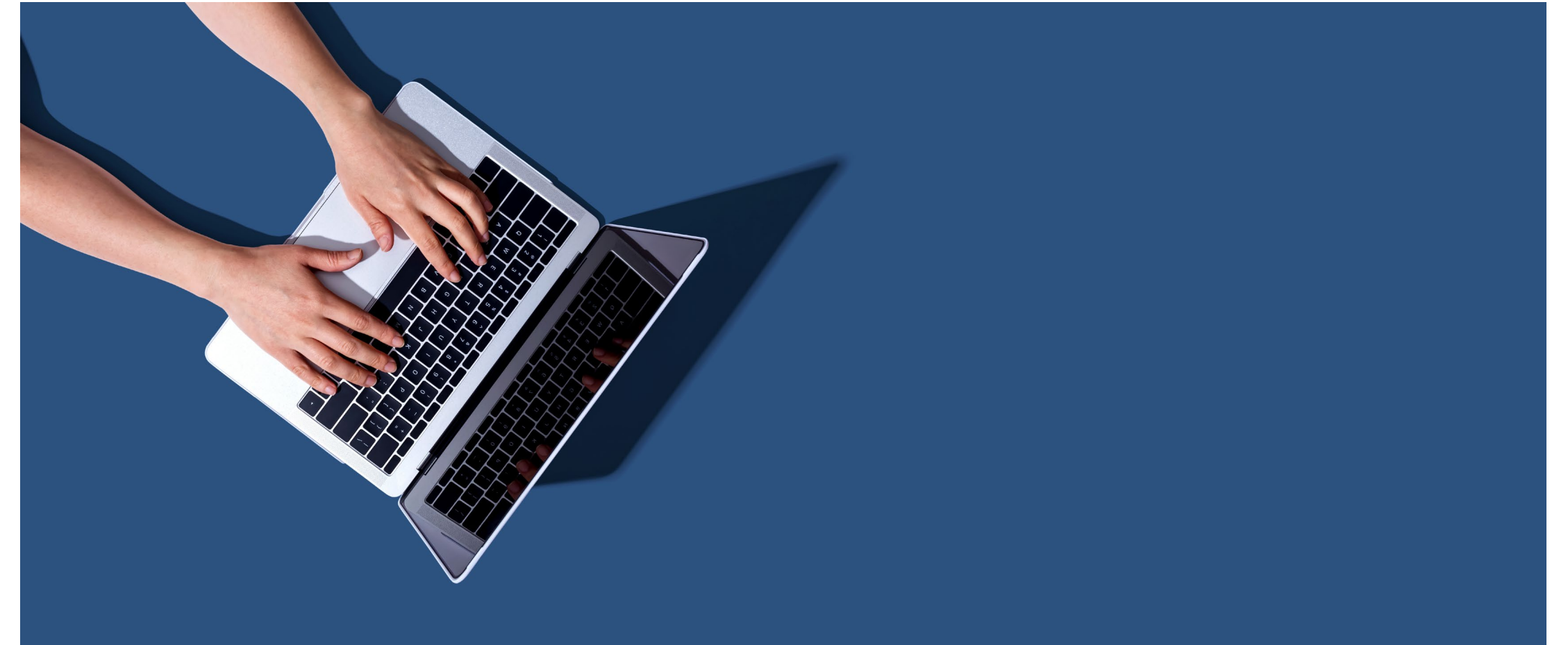
4. IT-afdeling

Niets is zo frustrerend als een eerste werkdag vol technische problemen. Toch komt dit verrassend vaak voor. Technische problemen zijn een van de grootste ergernissen tijdens onboarding.

Onderzoek van [BambooHR](#) laat zien dat het voor medewerkers zelfs tot hun grootste frustraties tijdens onboarding behoort:

- 58% van de nieuwe medewerkers geeft aan dat geen toegang tot systemen hebben een veelvoorkomende frustratie is.
- 51% noemt technische problemen zoals defecte apparatuur als pijnpunt.

Dit is waarom IT zo'n belangrijke rol speelt bij succesvolle onboarding. Want als zij op tijd betrokken worden, zorgen ze ervoor dat nieuwe medewerkers meteen goed kunnen starten: met werkende apparaten, directe toegang tot systemen, duidelijke beveiligingsrichtlijnen en snelle oplossingen bij problemen.



Hoe ondersteun je IT?

De sleutel ligt in duidelijke afstemming en voorbereiding. Bied IT checklists aan en wijs taken met concrete deadlines toe. Denk aan: welke apparatuur er klaar moet staan, tot welke systemen toegang nodig is en welke beveiligingsprotocollen belangrijk zijn.

Zo maak je van een potentieel frustratiepunt juist een sterke eerste indruk.

5. Het team

Waar buddy's individuele ondersteuning bieden, zorgt het hele team ervoor dat een nieuwe medewerker zich echt thuis voelt. Collega's geven samen vorm aan de bedrijfscultuur. Dat komt tot uiting in de dagelijkse interacties en is in geen enkel handboek te vangen.

Verbindingen op de werkvloer zijn goud waard. Uit onderzoek blijkt dat 87% van de nieuwe collega's hoopt vrienden te maken tijdens het werk en 93% wil graag meekijken met collega's ([BambooHR](#)). Nog veelzeggender is dat 40% van de medewerkers hun collega's noemt als de belangrijkste reden dat ze hun werk leuk vinden ([Virgin Pulse](#)).

Teams laten in de praktijk zien welke ongeschreven regels ze onderling delen: welke termen gebruiken we, hoe werken we met elkaar samen? En niet onbelangrijk: collega's creëren een prettige sfeer door een warm welkom te geven en klaar te staan om te helpen.

Hoe ondersteun je het team?

Deze verbindingen ontstaan wanneer teams bewust ruimte maken (en krijgen) voor informele contactmomenten, zoals gezamenlijke lunches en andere teamactiviteiten.

Benadruk in je organisatie het belang van echte aandacht voor nieuwe collega's. En creëer vrije ruimte in de agenda's van zowel nieuwe medewerkers als hun teamgenoten voor koffiemomenten.



6. De nieuwe medewerker

Laten we de nieuwe medewerker zelf niet vergeten! Voor een succesvolle onboarding is het essentieel dat nieuwe medewerkers een actieve rol spelen. Naast alle begeleiding die ze krijgen, moeten ze zelf initiatief nemen om de organisatie te leren kennen.

Dit kunnen ze doen door onboardingmaterialen goed door te nemen, vragen te stellen over de cultuur, organisatie en rol, en de interactie aan te gaan met collega's.

Hoe ondersteun je de nieuwe medewerker?

Het hele idee van onboarding is natuurlijk om je nieuwe collega's te helpen, maar de kunst is om niet alles uit handen te nemen. Je kunt ze juist stimuleren om zelf het initiatief te nemen.

Moedig nieuwe collega's bijvoorbeeld aan om koffieafspraken in te plannen met teamgenoten. Zo breiden ze niet alleen hun netwerk uit, maar krijgen ook inzicht in de manier van samenwerken.

Betrek hen daarnaast actief bij het opstellen van hun [30-60-90 dagenplan](#). Wat willen zij leren en wat zijn hun persoonlijke doelen? Zo geef je ze het gevoel mede-eigenaar te zijn van hun onboardingtraject.

Vraag ook regelmatig om feedback over hun onboardingervaring: wat bevalt hen goed en wat ontbreekt er nog? Terwijl zij reflecteren op hun voortgang, verzamel jij waardevolle inzichten om het proces continu te verbeteren

Hier vind je tips om [feedback te verzamelen](#).

Andere collega's die impact hebben op de onboardingervaring

CEO



De CEO maakt de visie tastbaar – niet alleen door erover te communiceren, maar vooral door zelf het voorbeeld te geven. Zo inspireert hij/zij nieuwe collega's vanaf de start.

Marketing & Communicatie



Marketing & Communicatie maakt van onboarding een leuke ervaring door content begrijpelijk, interactief en aantrekkelijk te maken, zodat informatie beter blijft hangen.

Recruitment/Talent Acquisition



De recruiter zorgt voor een naadloze overgang van werving naar onboarding door relevante inzichten door te spelen en een warm welkom mogelijk te maken.

CEO

De CEO speelt een unieke rol binnen het inwerkproces door de visie van het bedrijf tot leven te brengen. Hij of zij kan nieuwe medewerkers uitleggen hoe hun dagelijkse werk bijdraagt aan iets groters. Bijvoorbeeld door de visie, missie, waarden en doelen te delen.

Het gaat niet alleen om uitleg over wat de organisatie doet, maar vooral over waarom het belangrijk is en hoe de rol van de nieuwe collega hieraan bijdraagt. Deze verbinding verandert onboarding van 'taken leren' naar 'impact begrijpen'.

Zo maken CEO's het verschil:

- **Welkomstbericht:** Een persoonlijke video of e-mail vanuit de CEO biedt een warm welkom.
- **Visie-sessie:** Denk aan een maandelijkse "Vraag het de CEO"-lunch waar nieuwe medewerkers horen over de bedrijfsvisie en de relatie met hun dagelijkse werk.
- **Cultuur versterken:** Besteedt aandacht aan klant- of medewerkersverhalen die de bedrijfswaarden en -missie in de praktijk laten zien.

Persoonlijke aandacht van het management versterkt de bedrijfscultuur en laat zien dat elke medewerker ertoe doet.



Marketing & Communicatie

Onboarding moet niet alleen effectief zijn, maar ook leuk. Zeker omdat een gedeelte van het inwerkproces al plaatsvindt in de vrije tijd van de nieuwe medewerker (vóór de eerste werkdag). En eerlijk is eerlijk: niemand wordt vrolijk van handleidingen vol met tekst.

Marketing & Communicatie geeft onboarding een aantrekkelijk jasje, door:

- teksten te schrijven die je wél leest (gebruik bv. storytelling in je onboardingapp);
- beelden te gebruiken die de cultuur laten zien;
- interactieve content toe te voegen die uitnodigt om het bedrijf te ontdekken;
- alle elementen te laten aansluiten bij de huisstijl en tone of voice.

Hun kracht? Ze weten hoe je informatie zo presenteert dat nieuwe medewerkers er moeiteloos doorheen gaan en met enthousiasme aan hun avontuur beginnen.

Recruitment /Talent Acquisition

Recruiters vormen de brug tussen werving en onboarding en zorgen voor een soepele overgang van kandidaat naar collega. Uit eerdere gesprekken kennen zij de drijfveren en behoeften van nieuwe collega's. Dit vormt de perfecte basis voor maatwerk bij onboarding.

Hier kunnen recruiters bij helpen:

- **Een persoonlijke aanpak:** recruiters kennen de drijfveren van nieuwe medewerkers en adviseren HR over hun voorkeuren, behoeften en leerstijlen.
- **Consistentie tussen belofte en realiteit:** recruiters zorgen dat de onboarding aansluit bij wat tijdens de sollicitatie is beloofd.
- **Een soepele overdracht:** als vertrouwd contactpersoon verzachten recruiters de overgang naar dag 1, bijvoorbeeld met persoonlijke check-ins of een warm welkom.

Zo blijft de positieve ervaring van het wervingstraject doorlopen in de onboardingfase en sluit het aan bij wat er is verteld in de recruitmentfase.

Conclusie

Goede onboarding ontstaat uit samenwerking

Een goede onboarding vraagt om samenwerking van iedereen: van HR en managers tot buddy's, IT en zelfs de CEO. Ze spelen allemaal een rol om nieuwe medewerkers welkom te heten en goed te laten beginnen.

Door samen te werken, maak je een onboardingproces dat vanaf dag één ondersteuning biedt en je nieuwe collega's helpt om zich snel thuis te voelen in de organisatie. Kortom: het succesvol integreren van nieuwe medewerkers doe je niet met losse acties, maar met een helder en goed gecoördineerd teamplan.



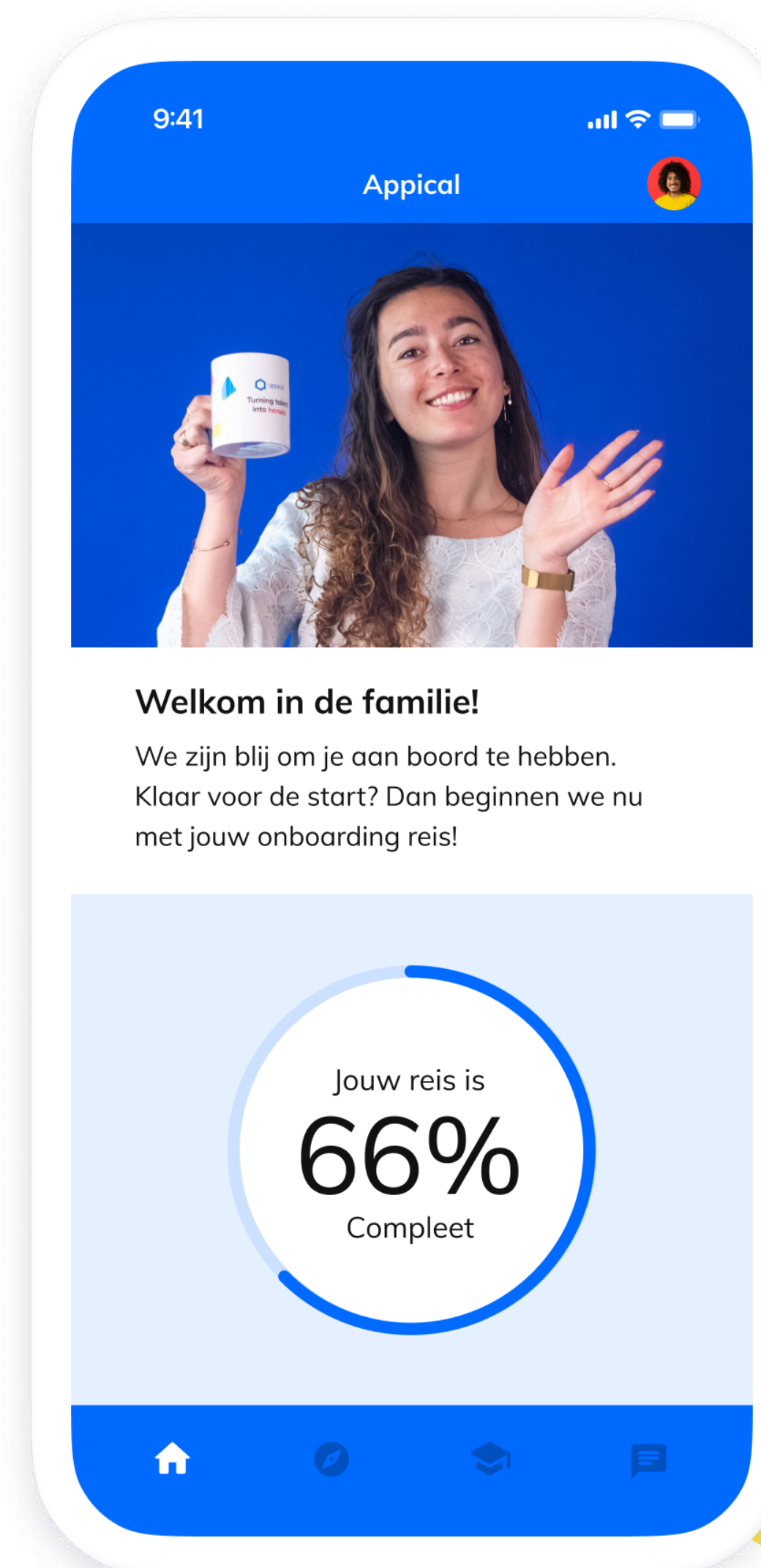
Hoe creëer je een onvergetelijke onboardingervaring met Appical?

Appical helpt je om van een standaard inwerkproces een boeiende reis te maken. Een ervaring die nieuwe collega's niet alleen informeert, maar ook inspireert en verbindt.

Dit biedt Appical:

- ✓ Deel informatie geleidelijk om overweldiging te voorkomen
- ✓ Maak onboarding interactief met video's en quizzes
- ✓ Bewaar en bewerk alle content op één centrale plek
- ✓ Laat buddy's en managers eenvoudig berichten sturen
- ✓ Volg de voortgang in real-time via een dashboard
- ✓ Stuur automatische herinneringen voor belangrijke taken
- ✓ Personaliseer content per functie, locatie en team
- ✓ Integreer naadloos met bestaande HR-systemen

[Ontdek Appical](#)



Bronnenlijst

BambooHR. (2023). First Impressions Are Everything: 44 Days to Make or Break a New Hire. Geraadpleegd op 14 juli 2025, via <https://www.bamboohr.com/resources/data-at-work/data-stories/2023-onboarding-statistics>

Gallup. (2019). Gallup's Perspective on Creating an Exceptional Onboarding Journey for New Employees, Gallup, Inc. Geraadpleegd op 14 juli 2025, via <https://acrip.co/contenidos-acrip/gallup/2020/octubre/gallup-perspective-creating-an-exceptional-onboarding-journey-for-new-employees.pdf>

Klinghoffer, D., Young, C., & Haspas, D. (2019). Every New Employee Needs an Onboarding "Buddy". Harvard Business Review. Geraadpleegd op 14 juli 2025, via <https://hbr.org/2019/06/every-new-employee-needs-an-onboarding-buddy>

Virgin Pulse. (2025). Labor of love: What Employees Love About Work & Ways To Keep The Spark Alive. Geraadpleegd op 16 juli 2025, via https://connect.virginpulse.com/files/Survey_LaborofLove.pdf