

De Toekomst van onboarding

AI als drijvende kracht



1

Onboarding



2

Onboarding

Preboarding

Van het ja-moment (tekenen contract / aanstelling) tot dag 1

Onboarding

Van dag 1 tot 100% zelfstandig



3

Tools

Procesgericht

Vooraf intern (organisatiegericht)
Laptop aanvragen, accounts aanmaken, formulieren, etc.

Communicatiegericht

Vooraf extern (medewerkergericht)
Warm welkom, verwachtingsmanagement, cultuur en verbinding



4

Het verleden



5

Preboarding

...



6

Onboarding: zenden

De multomap

300 pagina's
Ga maar lezen





7

Onboarding: zenden

- 9:00: welkom
- 10:00: directeur, strategie
- 12:00: HR
- 13:00: facilitair
- 14:00: marketing
- 15:00: sales
- 16:00: borrel



8

Sinds ±2010

- Meer interactie
- 6 C model (Bauer, 2010, 2022)
- Preboarding
- Digitalisering



9

Corona



10

Videocalls

- Teams
- Zoom
- Meet
- etc..



11

Remote/hybride

Remote

Alles digitaal, geen kantoor
Lokatie-onafhankelijk

Hybride

Zowel thuis als op kantoor



12

Trends 2024



13

Digitalisering

- Schaalbaar** in grotere organisaties
- Gelijke processen & **uniformiteit** in communicatie
- Efficiency** in timing
- Minder papier** nodig



14

Tools

- ERP's die onboarding erbij pakken
- Specialistische procestools / automatiseringen
- LMS tools die onboarding erbij pakken
- Specialistische communicatietools



15

Data

Meer tools = meer data

Data combineren is de volgende stap

Je moet wel weten wat je wil meten



16

Uitdagingen



17

Uitdaging: Data

Nieuwe rollen
Dataveiligheid
Wetgeving

Beter iets te voorzichtig zijn dan te snel willen.



18

Oplossing: Data

AI kan

- inzicht bieden in data en er **trends** in ontdekken, wat weer kan helpen bij het doorontwikkelen van je onboardingprogramma
- inzicht bieden welke onderwerpen **moeilijk** worden gevonden
- helpen pijnpunten en **blokkades** te vinden
- kan **feedback** analyseren

Shit in is shit out



19

Uitdaging: Verbinding

Als alles digitaal gaat, hoe behoud je dan de verbinding?



20

Oplossing: Verbinding

AI kan helpen de juiste mensen aan elkaar te koppelen op basis van verschillende gegevenspunten.

Yes we connect: uitragen interesses van nieuwe medewerkers en op basis daarvan koppelen (AI) en groepjes maken.

Mensen met wie je een connectie hebt zoek je toch sneller op.



21

Oplossing: Verbinding

Op basis van data op de juiste momenten inchecken - "employee health checks".



22

Uitdaging: Relevantie

Hoe meer content, hoe meer werk om het up to date te houden.
Tijd is schaars.

Van uniform voor iedereen naar relevant per doelgroep is de eerste stap, maar hoe ver kun je gaan?



23

Oplossing: Relevantie

AI kan helpen content relevant te maken - en **hyperpersoonlijk**.

Content volledig op maat, afhankelijk van:
rol, functie, ervaring manier van consumeren
(beeld / geluid / video, chatbots)

toekomst: iedereen z'n eigen onboarding



24

Gepersonaliseerde Video



25

Gepersonaliseerde Video



26

Gepersonaliseerde AI video

En wat dacht je van rollenspellen met verschillende personages?
Van de directrice, tot de receptionist?



27

Virtual Reality



28

Virtual Reality



29

Augmented Reality



30

Augmented Reality



31

Gevolgen



32

Gevolg: bias

Een correlatie betekent niet meteen een causaal verband
Culturen en Talen zijn moeilijk te begrijpen en in regels te vatten



33

Gevolg: mensen

Je gaat andere mensen of andere skills nodig hebben
AI gaat het niet helemaal overnemen, maar kan mensen wel helpen.
Intern beleggen of inhuren?



34

Gevolg: acceptatie

Niet elke organisatie heeft AI, VR, AR of andere technologie nodig, en dat is ook niet erg, zolang je het maar een beetje begrijpt.



35

En nu?

Experimenteren (met ChatGPT bijvoorbeeld)
Automatiseren
Niet bang zijn
Projectgroep met geïnteresseerden



36

Slides hebben?



