

Onderzoek naar Introductiedagen

De meeste nieuwkomers besluiten na drie weken al of ze willen blijven of niet. Na een jaar heeft 16 procent van de nieuwe werknemers ontslag genomen. Een op de 25 doet dat vanwege de slechte ontvangst. Nieuwkomers krijgen te weinig aandacht nadat ze eenmaal zijn aangenomen. Er wordt veel geld in werving en selectie gestoken, waardoor de nieuwe werknemers zich (te) bijzonder voelen. Na het moment van aannemen is er echter weinig aandacht meer voor de medewerkers. Introducties zijn vaak saai en onpersoonlijk. Eén of twee introductiedagen is ook veel te weinig. Mensen voelen zich gemiddeld nog 3 tot 9 maanden een 'nieuwkomer'.

Conclusie

Het is belangrijk om contact te houden tussen het laatste gesprek en de eerste werkdag. Het is bijvoorbeeld goed om nieuwe werknemers vóór hun eerste werkdag al uit te nodigen voor bijvoorbeeld een bedrijfsuitje. Daardoor kunnen nieuwkomers alvast kennis maken met hun toekomstige collega's. Het introductieprogramma moet niet te algemeen zijn, maar juist persoonlijk.

Het introductieprogramma moet niet te algemeen zijn, maar juist persoonlijk.

Introductiedag bij bedrijven:

Om een beeld te krijgen wat andere bedrijven doen om nieuwe werknemers te introduceren bij het bedrijf en de collega's, hebben we een onderzoek gedaan naar verschillende grote bedrijven, in verschillende branches.

T-Mobile:

T-Mobile richt zich heel erg op het beeld dat ze uitstralen richting de klant. Door bijvoorbeeld te knippen uit magazines en een collage te maken over hoe T-Mobile zich identificeert als persoon, waarna een rollenspel volgt. Er worden gadgets uitgedeeld, er komt een rondleiding inclusief een maaltijd met alle nieuwe medewerkers van de maand en een toespraak van de CEO.

ABB:

ABB heeft een video-introductie van het bedrijf, waarin alle projecten die ze doen op typisch 'hollywood-achtige manier' brengen, gevolgd door taart en een etentje met alle

mensen van de afdeling. Iemand van PZ zit er een dagje bij om de nieuwe werknemer te verwelkomen en wegwijs te maken.

Jacobs:

Jacobs doet weinig aan introductie. Het blijft bij heel karig een handje schudden met de afdeling (komt volgens werknemer heel magertjes en afstandelijk over).

Aegon:

Aegon heeft een gesprek met een hooggeplaatste leidinggevende, een afspraak voor etentje met collega's, een rondleiding en een korte bespreking met leidinggevend van andere afdelingen. Dit om de hiërarchie te verdoezelen en contact tussen afdelingen te verbeteren.

NH Hotels:

NH Hotels heeft een rondleiding met 'gids', gevolgd door bezoek aan restaurant of een ander door de werknemer gekozen uitgaansgelegenheid. Nieuwe werknemers krijgen een weekendje in een NH hotel om hen de 'NH-Experience' te laten ervaren.

Bronnen:

- (ex)werknemers van deze bedrijven.
- <http://www.depers.nl/economie/259735/De-deceptie-van-de-eerste-werkdag.html>

Concept: GENERALI

De eerste dag bij je nieuwe baan. Onbekend terrein, spannend en apart. Deze dag loopt niet als gewoon. De één staat te trappelen om aan de slag te gaan en went het best in het zadel, de ander neemt het paard een rondje bij de teugels en went liever wat rustiger aan de nieuwe omgeving. Hier hebben we rekening mee gehouden en zijn gekomen tot een concept dat als doel heeft het zo prettig en natuurlijk mogelijk laten integreren van een nieuwe lid van de Generali familie. Hierbij wordt de nieuwe medewerker letterlijk wegwijs gemaakt in het bedrijf, de cultuur en de mensen die het bedrijf maken tot wat het is.

een concept dat als doel heeft het zo prettig en natuurlijk mogelijk laten integreren van een nieuw lid van de Generali familie

Voor Generali wordt een applicatie, de GENERALi, gemaakt die fungeert als plattegrond van de nieuwe werk locatie. Binnen deze plattegrond vindt de medewerker op visuele wijze informatie, locaties en de must know's van Generali. Alles dat hij nodig heeft om de eerste dag, en ook de periode hierna, door te komen kan hij hier vinden. GENERALi wordt standaard geïnstalleerd op een desktop of mobile-device wanneer een nieuwe werknemer een account krijgt en is hierdoor gemakkelijk te gebruiken. GENERALi is gebaseerd op de werkelijke plattegrond van het gebouw. Op de eerste dag wordt de kaart gebruikt om de nieuwe medewerker kennis te laten maken met zijn werkplek en verschillende locaties in het gebouw om hem aan te sporen zelf op onderzoekende wijze kennis te maken met zijn nieuwe collega's en om hem door middel van een aantal opdrachten in contact te brengen met de cultuur en bedrijfsgerichte informatie die hij op zijn eerste dag niet mis mag lopen. Deze opdrachten zijn soms vrijblijvend en soms verplicht, en kunnen door o.a. zijn leidinggevend en ingevoerd worden.

Maak kennis met je collega's

Op de plattegrond van de applicatie vind je diverse iconen. Hiermee kun je zien welke collega op welke werkplek zit en je vind hier op informele wijze informatie over deze collega. Hoe drinkt deze collega zijn koffie? Wat is zijn functie? Heeft hij hobby's die je aanspreken of een passie die je deelt? Is dat lege bureau van iemand, en zo ja, is die collega op vakantie, of gewoon een dagje vrij? Op deze wijze wordt de sociale drempel op de nieuwe locatie verlaagd en het wordt makkelijker gemaakt hen aan te spreken. Aangezien de applicatie ook na de eerste dag actief blijft kunnen vaste werknemers de applicatie gebruiken om elkaar te vinden en op "twitter-achtige" wijze (korte berichten van ongeveer 170 tekens) zichzelf binnen het bedrijf op de kaart te zetten. We creëren zodoende ruimte voor privé en voor het zakelijke aspect van de werkvloer.



Tien uur koffietijd? De applicatie stelt voor dat je collega's misschien wel trek hebben in een kop koffie en laat direct zien wie op welke werkplek zit en hoe ze hun koffie drinken.

Maak kennis met het gebouw

Naast sociale informatie fungeert de applicatie als plattegrond van het gebouw. Wanneer je een bepaalde afdeling of persoon nodig hebt zoek je deze snel op en er wordt direct een route voor je uitgestippeld. Zo vind je door middel van de kaart snel je weg binnen het gebouw. Werk je computer niet naar behoren? Je ziet gelijk waar de netwerkbeheerder vandaag zit. Begin je toch wel trek te krijgen in een kopje koffie? In de applicatie vind je snel de dichtstbijzijnde automaat.

Maak kennis met je werk

Om je goed op weg te helpen de eerste dag zorgen we ervoor dat de applicatie niet alleen op jou initiatief informatie aanbiedt maar krijg je ook informatie en opdrachten via je computer binnen. Een aantal van deze opdrachten zijn standaard in de applicatie verweven terwijl andere ingevoerd kunnen worden door je leidinggevenden. Op deze wijze zorgen we ervoor dat het op de eerste werkdag aan niets ontbreekt. Tien uur koffietijd? De applicatie stelt voor dat je collega's misschien wel trek hebben in een kop koffie en laat direct zien wie op welke werkplek zit en hoe ze hun koffie drinken. Twaalf uur? De applicatie laat je weten dat je een verdieping hoger een Wii en een beamer vindt waar veel collega's vaak een spelletje spelen voordat ze gaan lunchen... Verschijnt er halverwege de dag plots een notificatie van de algemeen directeur, dan betekent dit dat hij je graag langs laat komen om kennis te maken en uitleg te geven over de koers van Generali en haar visie: "duidelijke, eerlijke en op hun situatie toegesneden dienstverlening" Uiteraard worden je collega's via hun applicatie op de hoogte gesteld van Generali's

nieuwste aanwinst en ze kunnen dan ook zelf al proberen contact te leggen.

Uiteindelijk helpt de GENERALi het contact tussen collega's te versterken en zorgt het ervoor dat een nieuwe collega snel wegwijs wordt binnen het bedrijf. De nieuwe medewerker wordt aangespoord om het bedrijf, de cultuur en de werknemers te leren kennen en de GENERALi helpt hem snel en gemakkelijk deel uit te maken hiervan.

*Collega's met dezelfde interesses?
Dat maakt het eerste contact gelijk al een stuk makkelijker!*

