



E-book: Verrassende Onboardingstatistieken

Waarom (digitale) onboarding een goede investering is



Inhoud

1	Introductie tot onboarding: voorbij de eerste indruk	03
2	Veranderende werkomgeving: het omarmen van hybride en remote onboarding	10
3	Het AI-voordeel: onboarding stroomlijnen met behulp van kunstmatige intelligentie	14
4	Maak het bijzonder: creatieve toevoegingen aan je onboardingproces	18
5	Vergeet het afscheid niet: het belang van offboarding	21
6	Appical onboardingstatistieken	23
7	Bronnen	27

Hoofdstuk 1

Introductie tot onboarding: voorbij de eerste indruk

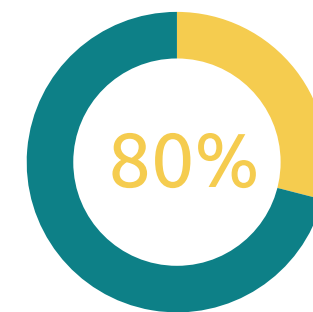
1. Wacht niet tot dag 1: begin het onboardingproces met **preboarding**

Ervoor zorgen dat nieuwe medewerkers zich betrokken en ondersteund voelen vanaf het moment dat ze een aanbod accepteren, is essentieel voor een soepele integratie en langdurige betrokkenheid bij het bedrijf.

Veel bedrijven missen deze kans door pas op de eerste werkdag betrokkenheid te tonen.



Opvallend genoeg heeft maar liefst **19%** van de kandidaten een mondeling aanbod geaccepteerd, om vervolgens te verdwijnen voordat ze de benodigde papieren hebben ondertekend. Daarnaast is **22%** van de kandidaten minstens één keer niet op komen dagen op hun eerste werkdag ([Indeed](#)).



80% van de professionals geeft aan zenuwachtig te zijn voor de start van een nieuwe baan ([LinkedIn](#)).



Dit kan ook verklaard worden door het feit dat **64%** van de werknemers aangeeft geen enkele vorm van preboarding te hebben ontvangen ([Vlerick Talmundo](#)).

2. Het belang van effectieve onboarding

Onboarding is het proces waarbij nieuwe werknemers geïntegreerd worden in een organisatie. Hoewel veel bedrijven zich bewust zijn van het bestaan ervan, besteden niet alle bedrijven er voldoende tijd (of geld) aan, of weten niet goed hoe ze het moeten aanpakken.

Statistieken tonen aan dat slechts **52%** van de werknemers tevreden is met hun meest recente onboardingervaring ([Paychex](#)).

De impact van onboarding mag niet onderschat worden, aangezien **64%** van de werknemers geneigd is om hun nieuwe baan binnen het eerste jaar te verlaten als ze een negatieve onboardingervaring hebben ([Hibob](#)).

Van de werknemers die zich voorbereiden om hun huidige werkgever te verlaten, beschrijft **74%** hun meest recente onboardingervaring als saai, **66%** als verwarrend en **64%** als een mislukking ([Paychex](#)).

Organisaties met een uitgebreid onboardingproces ervaren daarentegen een verbetering van **82%** in het behouden van nieuwe medewerkers en een productiviteitsstijging van meer dan **70%** ([Brandon Hall Group](#)).

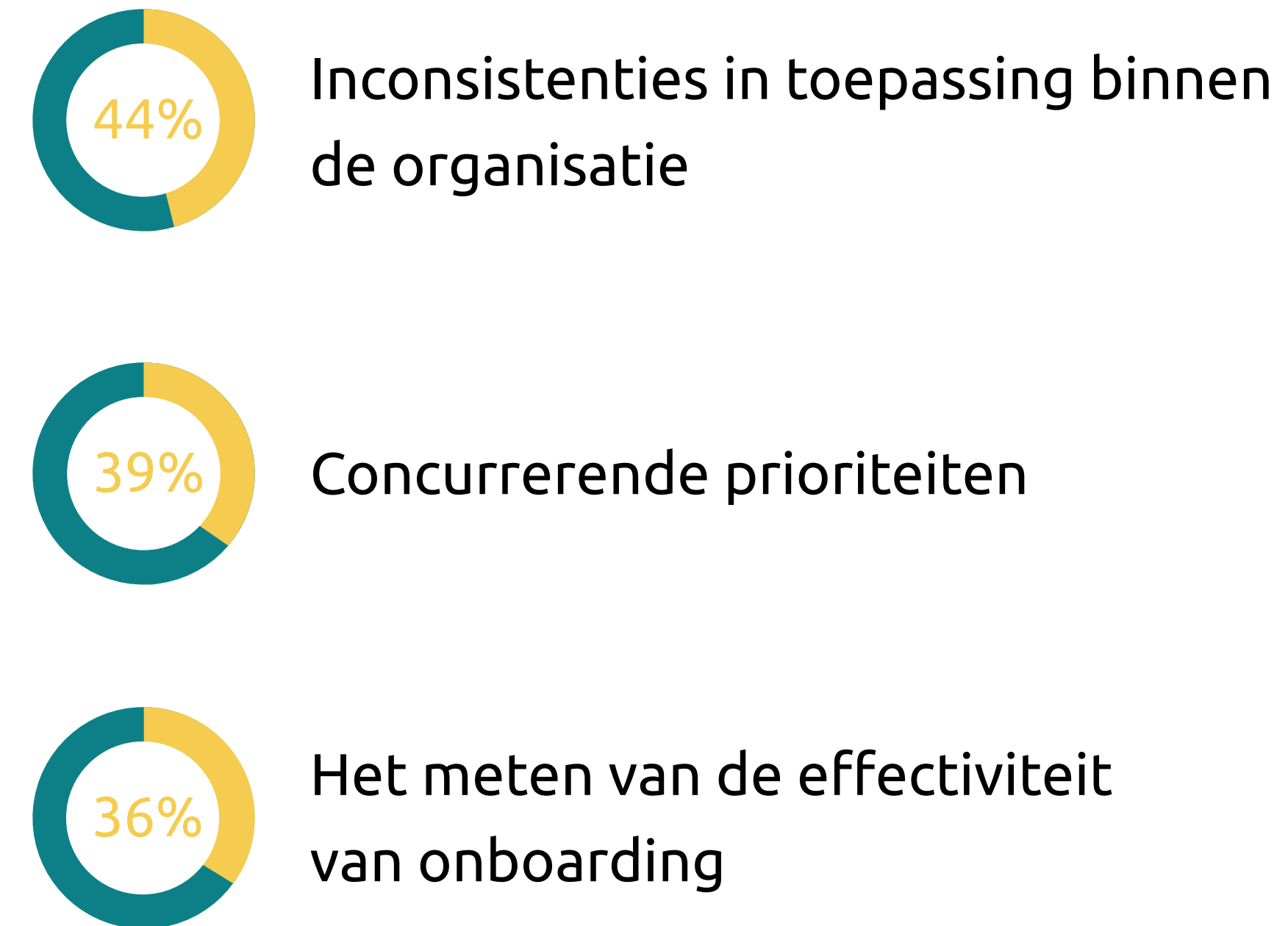
Bovendien is **69%** van de werknemers meer geneigd om drie jaar bij een bedrijf te blijven als ze een positieve onboardingervaring hebben ([SHRM](#)).

3. Onboardinguitdagingen vanuit het perspectief van HR en nieuwe medewerkers

3 veelvoorkomende redenen waarom kandidaten interesse verliezen in hun baan ([Vlerick Talmundo](#)):




Top 3 onboardinguitdagingen voor HR ([Psychology Today](#)):



4. Onboarding financiën

Het verliezen van werknemers heeft niet alleen negatieve gevolgen op strategisch, praktisch en welzijnsgebied, maar het kost ook geld.





Nu je het belang van effectieve onboarding begrijpt, is het tijd om strategieën te verkennen om je onboardingproces te verbeteren en te laten aansluiten bij nieuwe manieren van werken, zoals hybride en op remote onboarding.

Hoofdstuk 2

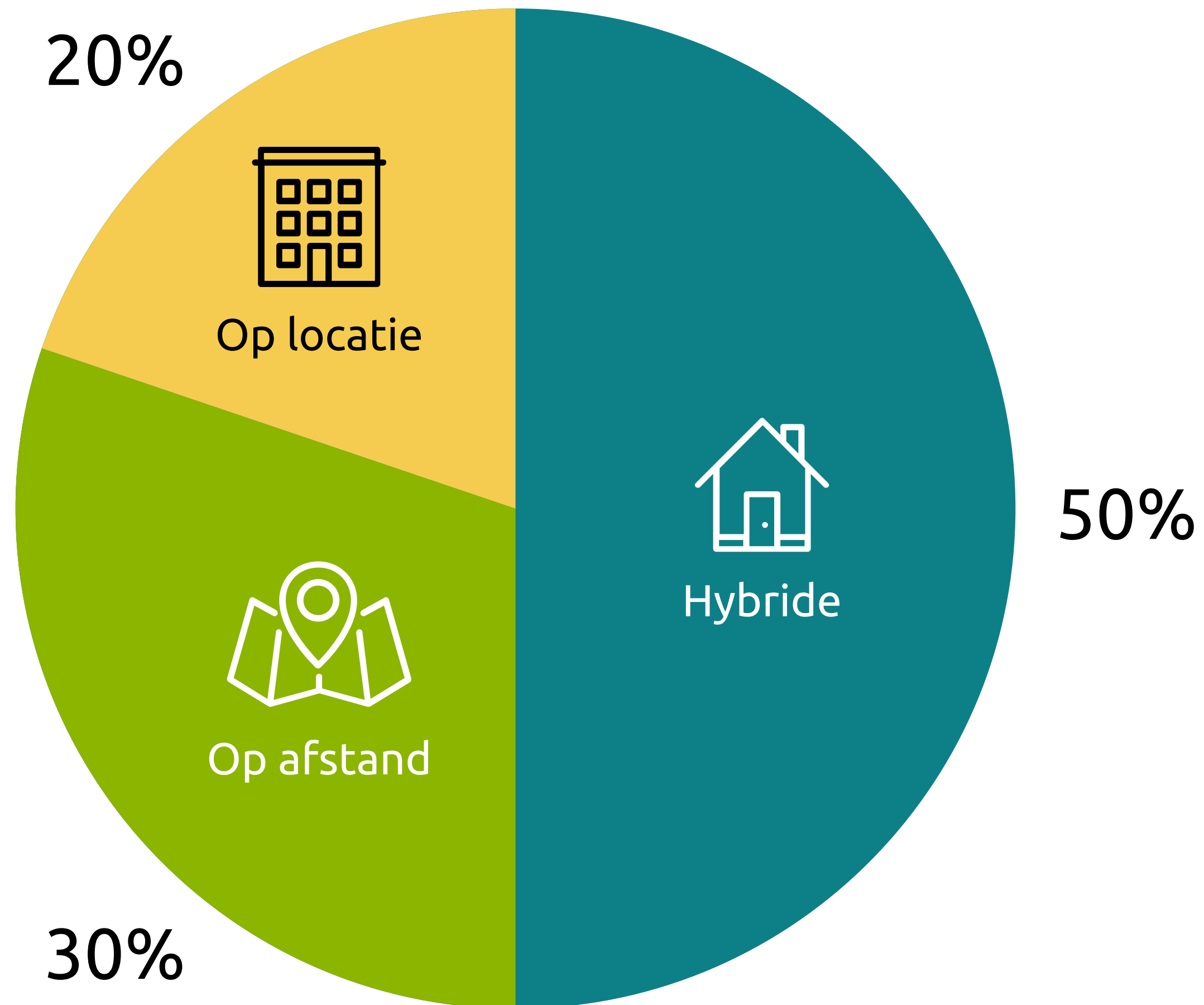
Veranderende werkomgeving: het omarmen van hybride en remote onboarding

1. Veranderende dynamiek: van fysieke werkplek naar werken op afstand

De werkomgeving ondergaat een transformatie, waarbij volgens [Gallup](#)

50% van de medewerkers hybride werkt, **30%** op afstand werkt en slechts **20%** volledig op locatie werkt.

Organisaties moeten hun werkmodellen, onboardingprocessen en tools aanpassen om tegemoet te komen aan zowel hybride als op afstand werkende medewerkers. Dit zorgt voor een soepele integratie van werknemers, ongeacht hun locatie.



2. Statistieken over **werken op afstand**



Het hybride werkmodel zal naar verwachting groeien van **42%** in 2021 naar **81%** in 2024 ([At&t](#)).



97% van de respondenten is van mening dat het aanbieden van een hybride werkmodel zal helpen bij het aantrekken van beter talent ([At&t](#)).



Meer dan **50%** van de organisaties is na corona overgestapt op online sollicitaties, virtuele werving en virtuele onboarding ([Leena AI](#)).



Bedrijven die de optie van remote werken aanbieden, hebben een **25%** lager personeelsverloop ([LegalJobs](#)).

Nu werken op afstand zo'n essentieel onderdeel is geworden van ons werk, is het gebruik van digitale tools (nog) crucialer geworden. Laten we eens kijken naar de impact die deze hulpmiddelen kunnen hebben op de HR-processen binnen een bedrijf.

3. Het belang van digitale hulpmiddelen

Onderzoek heeft uitgewezen dat in **26,5%** van de organisaties technologie ontbreekt in hun inwerkprogramma's.

Tegelijkertijd is **68%** van de HR-professionals van plan om technologie in te zetten in de toekomst ([Vlerick Talmundo](#)).

Door onboardingprocessen te verbeteren met behulp van technologie, wordt de betrokkenheid van werknemers verhoogd en besparen HR-managers wekelijks **14 uur** ([CareerBuilder](#)). Geautomatiseerde inwerkssystemen kunnen **1,75 uur** besparen voor elke 100 nieuwe medewerkers, wat resulteert in **175 uur** per jaar voor het HR-team ([signNow](#)). De digitale transformatie omarmen is noodzakelijk voor een concurrentievoordeel en operationele efficiëntie.



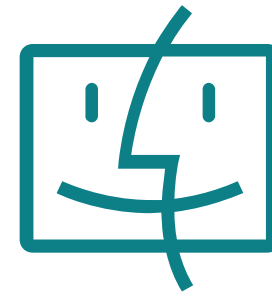
Technologie ontwikkelt zich heel snel in de moderne wereld, en het gebruik breidt zich uit naar verschillende bedrijfsprocessen. Om bij te blijven met deze vernieuwing is het verstandig om nu al te beginnen met de integratie ervan.

Hoofdstuk 3

Het AI-voordeel: onboarding stroomlijnen met behulp van kunstmatige intelligentie

1. De rol van AI in onboarding

Het gebruik van AI neemt snel toe in het bedrijfsleven, wat leidt tot een nieuw tijdperk van automatisering en intelligente processen.



Recente gegevens tonen aan dat **35%** van de bedrijven wereldwijd al gebruik maakt van AI in hun bedrijfsvoering, terwijl nog eens **42%** actief de mogelijke toepassingen ervan verkent ([ExplodingTopics](#)).



Dit betekent dat maar liefst **77%** van de bedrijven AI al gebruikt of overweegt om de technologie te gebruiken. AI heeft de potentie om het onboardingproces te transformeren, waardoor het efficiënter en persoonlijker wordt voor nieuwe medewerkers.

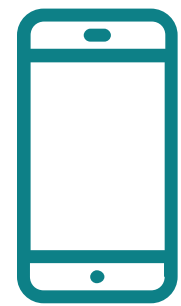
2. De opkomst van AI in het onboardingproces

Inzichten uit een onderzoek van [Leena AI](#)



Verbeterde onboardingervaring

Verbeterde en gepersonaliseerde onboarding is voor **50%** van de deelnemers een belangrijke factor om AI te overwegen.



Groeiende adoptie

AI wordt al toegepast in het wervings- en onboardingproces van **68%** van de organisaties.



Toekomstige acceptatie

41% van de respondenten heeft plannen om geautomatiseerde onboarding binnen 6-12 maanden te omarmen.



Nieuwe trend

87% van de HR-managers is “zeer toegewijd” om AI te gebruiken bij het werven en onboarden van medewerkers, wat duidt op mogelijke toekomstige toepassingen.




Laten we ingaan op de manieren waarop je een effectief onboardingprogramma kunt creëren door gebruik te maken van een combinatie van technologie en creativiteit.

Hoofdstuk 4

Maak het bijzonder: creatieve toevoegingen aan je onboardingproces

1. Ga voor groen: het belang van duurzaamheid in onboarding



Maar liefst **56%** van de professionals is meer geneigd om bij een bedrijf te blijven wanneer het een serieuze duurzaamheidsagenda heeft ([GetSmarter](#)).

Uit een onderzoek van [Fast Company](#) blijkt dat **30%** van de respondenten in het verleden een baan heeft verlaten omdat het bedrijf geen duurzaamheidsplan had.

40% van de millennials koos een baan vanwege de duurzaamheidspraktijken van het bedrijf, in vergelijking tot **25%** van Gen X en slechts **17%** van de babyboomers ([FastCompany](#)).

Meer dan een derde van de werknemers heeft aangegeven een extra stap te zetten in hun werk vanwege de toewijding van hun werkgever aan duurzaamheid ([Fast Company](#)).

Dit geeft aan dat bedrijven duurzaamheidsinitiatieven moeten prioriteren in hun onboardingproces om top talent aan te trekken en te behouden.



2. Het **gamificeren** van onboarding: maak inwerken leuk met VR

51% van de bedrijven integreert Virtual Reality (VR) in hun strategieën ([PwC](#)).

Door virtual reality (VR) te integreren in je onboardingproces, kan je nieuwe werknemers een meeslepende ervaring bieden, met bijvoorbeeld virtuele rondleidingen op kantoor en realistische taaksimulaties. Deze technologische vooruitgang vergroot het zelfvertrouwen, vermindert werkstress en minimaliseert potentiële fouten, wat leidt tot verbeterde bedrijfsresultaten.

Hoe? Lees onze [blog over VR in onboarding](#).

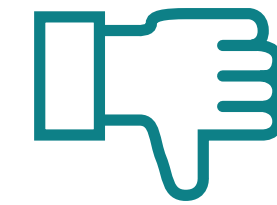
Hoofdstuk 5

Vergeet het afscheid niet: het belang van offboarding

De rol van **offboarding** in de **employee lifecycle**

Wanneer medewerkers vertrekken, is het belangrijk om een positieve en blijvende indruk achter te laten. Een digitaal offboardingproces met geautomatiseerde checklists, enquêtes en activiteiten kan ervoor zorgen dat medewerkers zich gewaardeerd voelen en de reputatie van het bedrijf verbeteren. Dit kan ook kosten besparen, tot wel **\$5.000** per werknemer per jaar. Hoe? Door het creëren van een aantrekkelijk werkgeversmerk en het verbeteren van statistieken zoals de tijd om een vacature in te vullen, kosten per werving en het retentiepercentage ([LinkedIn](#)).

Huidige trends en statistieken op het gebied van **offboarding**



Meer dan **1 op de 10 (16%)** respondenten kreeg geen gestructureerd offboardingproces aangeboden ([Capitalize](#)).



Medewerkers die wél een offboardingproces hadden, waren bijna **2 keer zo geneigd** om een positieve bedrijfsbeoordeling achter te laten ([Capitalize](#)).



Bedrijven met een positief werkgeversmerk ontvangen tot wel **2 keer** zoveel sollicitaties ([LinkedIn](#)).

Hoofdstuk 6

Appical onboardingstatistieken

Appical-statistieken



Volgens **40%** van onze klanten kunnen ze met Appical nieuwe medewerkers **20-30%** sneller volledig productief maken.



Vóór het gebruik van Appical gaven onze klanten hun onboardingprogramma een score van **6.9**. Na het starten met de app geven ze het programma een score van **8.6!**



Onze uitstekende klantenservice is een blijvende belofte - gedurende de afgelopen jaren was onze klanttevredenheidsscore **95%!**



Belangrijkste doelen van Appical- klanten bij het gebruik van een onboardingtool:



Nieuwe medewerkers informeren voordat ze beginnen



De bedrijfscultuur overbrengen



Nieuwe medewerkers een warm welkom geven



Tijd en kosten besparen voor HR (ROI)



Betrek je nieuwe medewerkers met een geweldige onboarding

- ✓ Maak eenvoudig preboarding-, onboarding-, reboarding- en offboarding-trajecten
- ✓ Creëer boeiende en persoonlijke content
- ✓ Schrijf binnen enkele minuten onboardingteksten met behulp van Appical.AI
- ✓ Beheer en update je inhoud op één plek
- ✓ Houd gemakkelijk de voortgang en voltooiing van taken bij
- ✓ Verbind Appical met andere HR-systemen en tools

[Ontdek Appical](#)



Bronnen

Indeed. (2019, August 26). The Ghosting Guide: An Inside Look at Why Job Seekers Disappear. <https://www.indeed.com/lead/ghosting-guide>

LinkedIn. (2020, January 9). New Job January: How to Crush Your First 90 Days. <https://www.linkedin.com/blog/member/career/new-job-january-how-to-crush-your-first-90-days>

Vlerick Talmundo. Expectation vs Reality of onboarding. https://cdn2.hubspot.net/hubfs/2297455/Marketing-Sales_Content/Vlerick-Talmundo_Onboarding_Study.pdf

Paychex. (2023, January 1). The Effect of Poor Onboarding on New Hires. <https://www.paychex.com/articles/human-resources/the-onboarding-crisis&sa=D&source=docs&ust=1702302845312490&usq=AOvVaw2w-qRJIYFDo6MJdlzqSWU>

Hibob. (2020, November 10). What's the connection between onboarding and retention? <https://www.hibob.com/research/hibob-research-finds-64-of-new-hires-leave-a-job-after-a-bad-onboarding-process/#:~:text=Get%20this%3A-,64%25%20of%20employees,-are%20likely%20to>

Brandon Hall Group. (2015, August). The True Cost of a Bad Hire. <https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf>

SHRM. (2017, August 10). Don't underestimate the effect of good onboarding. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/talent-acquisition/pages/dont-underestimate-the-importance-of-effective-onboarding.aspx>

Psychology Today. (2019, March 3). Why 33 Percent of New Employees Quit in 90 Days <https://www.psychologytoday.com/us/blog/platform-success/201903/why-33-percent-new-employees-quit-in-90-days>

Glassdoor. (2019, July 5). How to calculate cost-per-hire <https://www.glassdoor.com/employers/blog/calculate-cost-per-hire/>

Gallup. (2022, August 31). Returning to the Office: The Current, Preferred and Future State of Remote Work. <https://www.gallup.com/workplace/397751/returning-office-current-preferred-future-state-remote-work.aspx>

At&t. (2022, February 25). Is corporate America ready for The Future of Work?

https://www.business.att.com/learn/research-reports/is-corporate-america-ready-for-the-future-of-work.html%23&sa=D&source=docs&ust=1702304094066898&usq=AOvVaw0ILMiRoi1Q2_UaivxI9ZP5

Leena AI. (2022). State of Employee Onboarding in the United States.

<https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/2969040/2022%20-%20State%20of%20employee%20onboarding%20in%20the%20US.pdf>

Legal Jobs. (2023, May 20). 30 Troubling Employee Retention Statistics.

<https://legaljobs.io/blog/employee-retention-statistics/>

CareerBuilder. (2017, May 2018). More Than Half of HR Managers Say Artificial Intelligence Will Become a Regular Part of HR in Next 5 Years.

<https://press.careerbuilder.com/2017-05-18-More-Than-Half-of-HR-Managers-Say-Artificial-Intelligence-Will-Become-a-Regular-Part-of-HR-in-Next-5-Years>

SignNow. (2023, May 23) Saving time = saving money: Streamline employee onboarding with digital tools.

<https://blog.signnow.com/less-time-wasting-more-money-saving-streamline-your-onboarding-processes-with-digital-tools/>

Exploding Topics. (2023, July 24). How Many Companies Use AI? (New Data).

<https://explodingtopics.com/blog/companies-using-ai>

GetSmarter. (2021, September 10). The Meaning, Changing Perceptions, and Expanding Agendas

<https://www.getsmarter.com/blog/sustainability-report/#changes-at-home>

FastCompany. (2019, February 14). Most millennials would take a pay cut to work at a environmentally responsible company.

https://www.fastcompany.com/90306556/most-millennials-would-take-a-pay-cut-to-work-at-a-sustainable-company&sa=D&source=docs&ust=1702305521287996&usq=AOvVaw1WeqQo_0QNA mi3I3hECnPh

PwC. (2022). What does virtual reality and the metaverse mean for training?

<https://www.pwc.com/us/en/tech-effect/emerging-tech/virtual-reality-study.html>

LinkedIn. (2023, August 14). Employer Branding: A Guide to Getting Started.

<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-acquisition/employer-branding>