

# HOE WORD IK DÉ TOPWERKGEVER IN DE

GEMEENTESECTOR



# Introductie

De gemeentesector vormt het fundament van de lokale overheid en speelt een cruciale rol in het dagelijks leven van miljoenen inwoners. Medewerkers in deze sector dragen bij aan maatschappelijke vraagstukken, publieke dienstverlening en de leefbaarheid van gemeenten. Goed werkgeverschap binnen deze sector is daarom niet alleen belangrijk voor de medewerkers, maar ook voor de kwaliteit van de dienstverlening aan burgers.

Toch staat de gemeentesector voor diverse HR-uitdagingen. Er is een toenemende krapte op de arbeidsmarkt, wat het aantrekken en behouden van talent bemoeilijkt. Daarnaast ervaren medewerkers werkdruk door complexe regelgeving en de hoge verwachtingen vanuit de samenleving. Ook vergrijzing binnen de sector maakt opvolgingsplanning en kennisoverdracht urgent.

Met deze whitepaper willen we je inspireren én activeren. Je krijgt praktische inzichten en direct toepasbare tips waarmee je als HR-professional binnen de gemeentelijke sector het verschil maakt. Geen wollige theorie, maar concrete stappen die bijdragen aan betrokken en gemotiveerde medewerkers. Want tevreden medewerkers zorgen voor betere dienstverlening en een sterke, wendbare organisatie.

In deze whitepaper ontdek je:

- **Actuele trends** en data over medewerkerstevredenheid binnen gemeenten.
- **Praktische bouwstenen** om een aantrekkelijke werkgever te worden in de gemeentesector.
- **Inspirerende praktijkvoorbeelden** van gemeenten die hun werkgeverschap succesvol hebben versterkt.
- Direct **toepasbare actiepunten** om de betrokkenheid en tevredenheid van medewerkers te vergroten.

# 12%

## Branche verloop

---

Het personeelsverloop is gelijk aan het gemiddelde van 10%.

Of je nu werkt aan het verminderen van personeelsverloop, het aantrekken van jonge professionals of het versterken van de interne werkcultuur: deze whitepaper geeft je concrete handvatten om als gemeente een topwerkgever te worden.

# Inhouds- opgave

Trends en ontwikkelingen	<b>04</b>
De beste worden	<b>05</b>
De 7 belangrijkste bouwstenen	<b>06</b>
Best practices	<b>09</b>
Checklist	<b>10</b>
Wij helpen je verder	<b>11</b>
Over Fan Factory	<b>12</b>



# Trends en ontwikkelingen

Uit het medewerkeronderzoek van Fan Factory blijkt dat medewerkers in de gemeentesector gemiddeld een **8,2** geven voor collegialiteit en de werksfeer binnen het team. Ook het gevoel van veiligheid op het werk scoort hoog (**8,1**), wat aantoont dat respect en een veilige werkomgeving belangrijk zijn binnen gemeentelijke organisaties. Medewerkers waarderen verder de duidelijkheid over hun werkzaamheden (**7,8**) en het vertrouwen in hun directe leidinggevende (**8,0**). Minder positief zijn medewerkers over de mogelijkheden voor groei en ontwikkeling (**6,3**) en de onboarding van nieuwe collega's (**6,0**).

## Dienstverbanden

De gemiddelde duur van een dienstverband in de gemeentesector ligt op **8,5 jaar**, wat aanzienlijk hoger is dan in veel andere sectoren. Dit wijst op stabiliteit, maar kan ook uitdagingen met zich meebrengen rondom vernieuwing en kennisoverdracht.

## Blijven of vertrekken

Waarom medewerkers blijven:

- Sterke collegiale band en prettige werksfeer (**65%**).
- Duidelijkheid over werkzaamheden en verantwoordelijkheden (**60%**).
- Trots op het maatschappelijke belang van hun werk (**58%**).

Waarom medewerkers vertrekken:

- Beperkte doorgroeimogelijkheden (**35%**).
- Onvoldoende opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden (**30%**).
- Onboardingstrajecten die niet voldoende zijn afgestemd op nieuwe medewerkers (**25%**).
- Behoeftte aan meer betrokkenheid vanuit leidinggevenden (**22%**).

## Personeelsverloop

Het gemiddelde personeelsverloop binnen de gemeentesector bedraagt **12%** per jaar. Hoewel dit onder het landelijke gemiddelde ligt, is het belangrijk om rekening te houden met het toenemende aantal pensioneringen en de krappe arbeidsmarkt, waardoor het behoud van jong talent cruciaal wordt.

## Arbeidsmarktontwikkelingen

De gemeentesector staat voor een dubbele uitdaging: het aantrekken van jong talent en het behouden van ervaren medewerkers. Met name jonge professionals kiezen vaker voor sectoren met snellere carrièrepaden en modernere werkvormen. Gemeenten die investeren in een goede onboarding, professionele ontwikkelingsmogelijkheden en een moderne werkcultuur scoren beter op het behoud van personeel. Daarnaast helpt het inzetten van hybride werken en flexibele werkuren om aantrekkelijk te blijven in de concurrerende arbeidsmarkt. Op basis van het medewerkeronderzoek van Fan Factory zijn er zeven cruciale aandachtspunten voor werkgevers in de gemeentesector.

# De beste woorden

Om inzicht te krijgen in de uitdagingen en prestaties van de gemeentesector, is het nuttig om benchmarks te gebruiken die de gemeente vergelijken met andere sectoren in Nederland. Deze benchmarks helpen de gemeentesector te begrijpen hoe hun personeelsverloop, werkdruk, ziekteverzuim en medewerkerstevredenheid zich verhouden tot het landelijk gemiddelde. Het biedt tevens een waardevolle basis om gerichte maatregelen te ontwikkelen, waarmee de gemeentesector aantrekkelijker kan worden gemaakt voor huidige en toekomstige medewerkers. Hieronder worden enkele belangrijke benchmarkgegevens gepresenteerd die inzicht geven in de positie van de gemeentesector ten opzichte van de arbeidsmarkt in Nederland.

Stelling	Gemeente sector	Nederland algemeen
Ik sta achter de doelstellingen van de organisatie.	8,4	7,5
Collegialiteit / de werksfeer in je team.	8,2	8,1
Ik vind dat ik nuttig en zinvol werk doe.	8,2	8,0
Ik voel me veilig op mijn werk (met respect behandeld, niet geïntimideerd).	8,1	8,1
Ik vertrouw mijn direct leidinggevende.	8,0	7,9

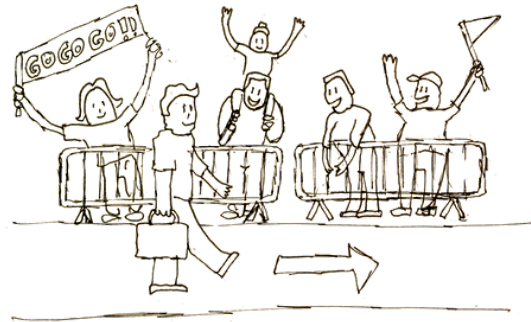
Stelling	Gemeente sector	Nederland algemeen
Nieuwe collega's worden voldoende ingewerkt om hun werkzaamheden uit te kunnen voeren.	6,0	6,4
De mogelijkheid om door te groeien binnen de organisatie (nieuwe verantwoordelijkheden krijgen / doorgroeien naar een nieuwe functie).	6,3	6,9
De werkdruk (hoeveelheid tijd die je hebt om taken uit te voeren).	6,3	6,9
De opleidings-/trainings-/cursusmogelijkheden binnen de organisatie.	6,4	6,9
Ik kan mijn werk uitvoeren zonder dat ik belemmerd word door regels en procedures.	6,4	7,0

# De 7 belangrijkste bouwstenen

## 1. Werkcultuur en collegialiteit

Met een score van **8,2** blijkt dat medewerkers de collegialiteit en de werksfeer binnen hun team hoog waarderen. Toch is het belangrijk om deze sterke basis verder te versterken en te onderhouden. Gemeenten kunnen dit doen door:

- **Teamactiviteiten en informele bijeenkomsten te organiseren:** Plan regelmatig activiteiten zoals lunches, wandelmeetings, of kwartaaluitjes. Dit bevordert informele gesprekken, versterkt teamgevoel en vermindert onderlinge spanningen.
- **Successen te vieren en waardering uit te spreken:** Stel een maandelijkse 'waarderingmoment' in waarbij teamleden elkaar complimenten geven. Gebruik bijvoorbeeld een "complimentenmuur" of een digitaal platform waar successen gedeeld worden.
- **Mentorprogramma's in te zetten om kennisdeling te bevorderen:** Koppel nieuwe medewerkers aan ervaren collega's. Zorg voor gestructureerde gesprekken over het werk en de cultuur binnen de organisatie, zodat kennisdeling niet alleen informeel maar ook planmatig gebeurt.
- **Gebruik kleine gebaren:** Een persoonlijke kaart bij een jubileum of een bedankje na een druk project kan een groot verschil maken in de beleving van medewerkers.



## 2. Aansluiting van werkzaamheden bij competenties

Medewerkers geven een **7,5** voor de aansluiting van hun werkzaamheden bij wat ze goed kunnen. Wanneer medewerkers werk doen dat aansluit bij hun talenten en vaardigheden, verhoogt dit hun motivatie, productiviteit en werkplezier. Gemeenten kunnen dit verbeteren door:

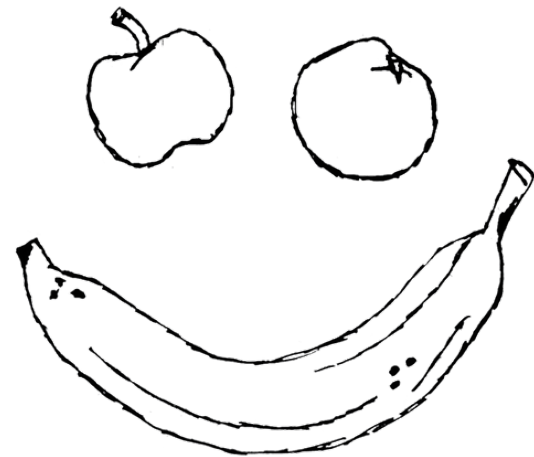
- **Regelmatig in gesprek te gaan over talenten en ambities:** Plan minimaal twee keer per jaar ontwikkelgesprekken waarin medewerkers hun interesses, talenten en loopbaanwensen kunnen bespreken. Gebruik bijvoorbeeld talentenscans of ontwikkelassessments als basis voor het gesprek.
- **Medewerkers te betrekken bij de indeling van hun takenpakket:** Geef medewerkers de ruimte om mee te denken over hun taken. Stel vragen als: "Welke taken geven je energie?" en "Welke werkzaamheden zou je graag willen oppakken?" Dit stimuleert eigenaarschap en verhoogt de betrokkenheid.
- **Jobcrafting stimuleren:** Moedig medewerkers aan om hun functie aan te passen aan hun sterke punten. Dit kan door het herverdelen van taken binnen een team, of door kleine aanpassingen in het dagelijkse werk. Organiseer bijvoorbeeld workshops waarin teams gezamenlijk hun takenpakket onder de loep nemen.

# De 7 belangrijkste bouwstenen

## 3. Feedback en communicatie

De hoeveelheid feedback die medewerkers ontvangen scoort een **6,9**, wat laat zien dat hier verbetering mogelijk is. Feedback is essentieel voor groei, motivatie en het verbeteren van prestaties. Gemeenten kunnen dit verbeteren door:

- **Regelmatige feedbackmomenten in te bouwen:** Plan bijvoorbeeld maandelijkse voortgangsgesprekken en zorg dat feedback niet alleen tijdens beoordelingsgesprekken wordt gegeven. Introduceer korte 'check-ins' van 10 minuten om kleine, maar belangrijke updates te bespreken.
- **Feedback integreren in projectafsluitingen:** Organiseer na afloop van projecten korte evaluatiesessies waarin iedereen input kan geven. Stel hierbij vragen als: "Wat ging goed? Wat kan beter? En wat nemen we mee naar het volgende project?"
- **Complimenten net zo belangrijk maken als verbeterpunten:** Positieve feedback motiveert en versterkt gewenst gedrag. Moedig leidinggevenden en collega's aan om waardering uit te spreken, zowel informeel als tijdens teamoverleggen.



## 4. Flexibiliteit en werktijden

De werktijden en flexibiliteit binnen de gemeente scoren een **8,0**. Gemeenten kunnen dit versterken door:

- **Flexibele werkuren en hybride werken mogelijk te maken:** Bied medewerkers de mogelijkheid om hun werktijden aan te passen aan hun persoonlijke situatie. Denk aan glijdende werkuren of de optie om vroeg te beginnen en eerder te eindigen. Stimuleer hybride werken, waarbij medewerkers deels thuis en deels op kantoor werken.
- **Werk-privébalans structureel te bespreken in teamoverleggen:** Plan minimaal eens per kwartaal een moment waarop teamleden hun werkdruk en balans tussen werk en privé kunnen bespreken. Leidinggevenden kunnen actief vragen: "Hoe gaat het met je werk-privébalans? Zijn er zaken die we als team kunnen verbeteren?"
- **Gebruik technologie om flexibiliteit te ondersteunen:** Maak gebruik van tools zoals gedeelde agenda's en planningsapps om inzicht te geven in beschikbaarheid en werktijden, zodat teams beter kunnen samenwerken en afstemmen.

## 5. Duidelijkheid en verantwoordelijkheid

Medewerkers waarderen de duidelijkheid over hun werkzaamheden (**7,8**) en de mate van verantwoordelijkheid die ze krijgen. Het krijgen van voldoende verantwoordelijkheid draagt bij aan motivatie, betrokkenheid en het gevoel van eigenaarschap.

- **Regelmatige voortgangsgesprekken te voeren:** Plan minimaal eens per kwartaal gesprekken waarin medewerkers feedback kunnen geven op hun verantwoordelijkheden. Vraag actief: "Heb je het gevoel dat je voldoende verantwoordelijkheden krijgt? Zijn er taken die je graag zou willen oppakken?"
- **Duidelijke doelen en verwachtingen te communiceren:** Gebruik heldere en meetbare doelstellingen (SMART) en bespreek deze regelmatig. Zorg dat medewerkers weten hoe hun taken bijdragen aan de bredere organisatiedoelen. Organiseer teamoverleggen waarin deze koppeling wordt verduidelijkt.
- **Heldere functieprofielen en takenpakketten op te stellen:** Zorg dat functieomschrijvingen actueel zijn en dat ze duidelijk aangeven welke verantwoordelijkheden bij welke rol horen. Bespreek deze regelmatig tijdens functionerings- of ontwikkelgesprekken.

# De 7 belangrijkste bouwstenen

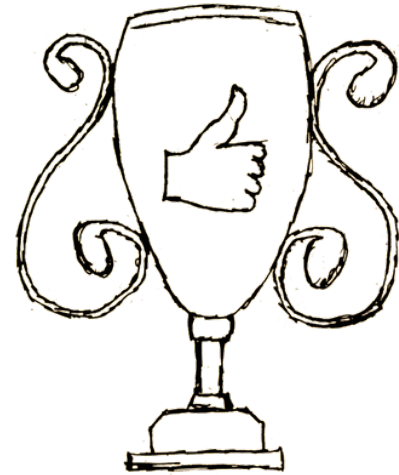
---

## 6. Leiderschap en voorbeeldgedrag

Medewerkers geven de geschiktheid van hun directe leidinggevende een 7,4. Dit is een positieve score, maar laat ook ruimte voor verbetering.

Gemeenten kunnen het leiderschap versterken door:

- **Voorbeeldgedrag actief te stimuleren en zichtbaar te maken:**  
**Leidinggevend zijn rolmodellen.** Zorg dat zij afspraken nakomen, open communiceren en het gewenste gedrag tonen. Moedig hen aan om transparant te zijn over hun beslissingen en betrokken te blijven bij hun team.
- **Feedback geven en ontvangen onderdeel te maken van het leiderschapsprofiel:** Stimuleer een cultuur waarin leidinggevend zelf ook feedback vragen aan hun team. Dit kan via anonieme vragenlijsten of door open feedbackrondes. Bespreek deze feedback in ontwikkelgesprekken en stel verbeteracties op.
- **Leidinggevend te betrekken bij organisatiedoelen en communicatie:** Zorg dat leidinggevend goed op de hoogte zijn van beleidswijzigingen en strategische doelen, zodat ze hun team adequaat kunnen informeren en inspireren.
- **Regelmatige 1-op-1 gesprekken te plannen waarin persoonlijke ontwikkeling wordt besproken:** Plan maandelijks korte gesprekken waarin niet alleen prestaties, maar ook werkplezier, ambities en eventuele obstakels worden besproken. Stel tijdens deze gesprekken vragen als: "Hoe kan ik je beter ondersteunen?" en "Zijn er taken waarin je meer verantwoordelijkheid wilt?"



## 7. Uitdaging in het werk

Medewerkers geven de mate van uitdaging in hun werk een 7,5. Uitdagend werk is essentieel om medewerkers gemotiveerd, betrokken en scherp te houden. Wanneer mensen zich kunnen ontwikkelen en nieuwe taken oppakken, voorkomt dat sleur en draagt het bij aan meer werkplezier. Gemeenten kunnen de uitdaging in het werk vergroten door:

- **Afwisselende taken en projecten aan te bieden:** Zorg ervoor dat medewerkers de mogelijkheid krijgen om aan verschillende projecten of taken mee te werken. Dit kan door tijdelijke werkgroepen op te zetten of medewerkers uit te nodigen voor interdepartementale projecten.
- **Duidelijke ontwikkelpaden te bieden:** Bespreek regelmatig met medewerkers hoe zij zich binnen hun huidige functie kunnen ontwikkelen. Bied groeimogelijkheden aan, zoals specialisatie in een bepaald vakgebied of de kans om een leidinggevende rol op zich te nemen.
- **Job enrichment toepassen:** Geef medewerkers niet alleen meer taken, maar vooral meer betekenisvolle verantwoordelijkheden. Laat ze bijvoorbeeld klantcontact onderhouden, zelf plannings maken of meedenken over procesverbeteringen.

Deze zeven bouwstenen vormen samen de basis voor duurzaam werkgeverschap in de gemeentesector. Organisaties die hierop inzetten, zien niet alleen hogere medewerkerstevredenheid, maar profiteren ook van lager personeelsverloop en een sterker werkgeversmerk.



# Best practice

De gemeente Stadzicht merkte dat medewerkers vastzaten in routinematige taken, wat leidde tot verminderde motivatie en creativiteit. Om hier verandering in te brengen, besloot de HR-afdeling te investeren in projectmatig werken en afwisselende takenpakketten.

- **Aanpak:** Er werden projectgroepen gevormd waarin medewerkers uit verschillende afdelingen samenwerkten aan gemeentelijke thema's zoals duurzaamheid en burgerparticipatie. Medewerkers mochten zelf kiezen aan welk project ze wilden deelnemen. Ook werden tijdelijke taakroulatieprogramma's opgezet, waardoor medewerkers twee dagen per maand op een andere afdeling konden meewerken.
- **Resultaten:** Binnen zes maanden gaf 80% van de deelnemers aan zich meer uitgedaagd te voelen in het werk. De medewerkerstevredenheid steeg van een 7,1 naar een 7,8 en het ziekteverzuim daalde met 10%. Daarnaast zorgde de projectmatige aanpak voor meer onderlinge samenwerking en nieuwe, innovatieve ideeën binnen de organisatie.

De gemeente Haarlem merkte uit haar medewerkeronderzoek dat medewerkers behoefte hadden aan meer werkuitdaging en betrokkenheid. In plaats van persoonlijke ontwikkelplannen, koos de organisatie voor een aanpak die gericht was op samenwerking en betekenisvolle projecten.

- **Aanpak:** Haarlem introduceerde een 'Innovatieweken'-initiatief waarbij medewerkers zelf met verbeterideeën voor de organisatie konden komen. Teams kregen de ruimte om buiten hun reguliere werkzaamheden aan innovatieve projecten te werken. Daarnaast werd een intern 'Talent in Actie'-programma opgezet, waarin medewerkers de kans kregen om tijdelijk aan een project in een andere afdeling of met externe partners te werken. Er werden ook themadagen georganiseerd rondom actuele maatschappelijke vraagstukken, zoals duurzaamheid en digitale dienstverlening, waarin medewerkers met elkaar en externe experts in gesprek gingen.
- **Resultaten:** Binnen een jaar steeg de score op werkuitdaging van een 7,1 naar een 7,9. Ruim 70% van de medewerkers gaf aan zich meer betrokken te voelen bij de organisatie. Het ziekteverzuim daalde met 8%, en er kwamen 25 concrete verbeterinitiatieven uit de Innovatieweken, waarvan er 15 daadwerkelijk zijn geïmplementeerd. Medewerkers gaven aan dat de mogelijkheid om mee te denken en actief bij te dragen aan de toekomst van de gemeente hun motivatie aanzienlijk vergrootte.

# Checklist

## Werkcultuur

- Organiseer maandelijks teamactiviteiten en informele bijeenkomsten.
- Implementeer een complimentensysteem voor directe waardering.
- Introduceer een buddy- of mentorschap programma voor nieuwe medewerkers.
- Plan jaarlijkse teambuildingdagen om de onderlinge sfeer te versterken.

## Uitdaging

- Bied medewerkers afwisselende taken en projecten.
- Stimuleer deelname aan interne projectgroepen en themadagen.
- Organiseer workshops om talenten en ambities te ontdekken.
- Bied trainingen aan voor persoonlijke en professionele ontwikkeling.

## Communicatie

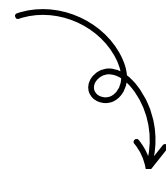
- Organiseer tweewekelijkse interdisciplinaire overleggen.
- Gebruik communicatietools als Slack of Teams voor dagelijkse updates.
- Plan feedbacksessies na drukke periodes om processen te evalueren.
- Bied communicatietrainingen aan om de interactie te verbeteren.

## Flexibiliteit

- Bied flexibele werkuren en mogelijkheden tot hybride werken.
- Bespreek minimaal eens per kwartaal de werk-privébalans in teamoverleggen.
- Geef medewerkers inspraak in hun roosters.
- Gebruik digitale tools voor transparante planningen.

## Onboarding

- Ontwikkel een gestructureerd onboardingprogramma met een duidelijk stappenplan.
- Plan een introductiedag waarin nieuwe medewerkers de organisatie leren kennen.
- Zorg dat alle procedures en belangrijke documenten digitaal toegankelijk zijn.
- Laat nieuwe medewerkers de eerste maand meelopen met verschillende afdelingen.



Jouw eigen onboardingapp

We *inspireren* je graag!  
Bekijk onze klantcases en  
plan direct een afspraak.

# Wij helpen je verder!

## Wil jij weten hoe jouw organisatie scoort op werkgeverschap?

De Fan Scan, hét medewerkertevredenheidsonderzoek van Fan Factory, biedt diepgaand inzicht in de beleving van je medewerkers. Met deze tool krijg je snel en overzichtelijk inzicht in de verbeterpunten binnen jouw organisatie. In combinatie met de Fan App – een communicatie- en betrokkenheidsplatform – versterk je de verbinding met je medewerkers en creëer je een positieve werkcultuur.

## Succesverhaal: Paresto (Ministerie van Defensie) en Fan Factory

Een organisatie die al succes boekt met de Fan Scan en Fan App is Paresto, de grootste cateraar binnen de Rijksoverheid en onderdeel van het Ministerie van Defensie. Met meer dan 1.400 medewerkers verspreid over diverse locaties stond Paresto voor de uitdaging om de interne communicatie te verbeteren en de betrokkenheid van medewerkers te vergroten.

In samenwerking met Fan Factory introduceerde Paresto de 'Paresto Connect' app, een op maat gemaakte versie van de Fan App. Deze alles-in-één medewerkerapp fungeert als centraal platform voor interne communicatie, onboarding en het jaarlijkse medewerkertevredenheidsonderzoek via de Fan Scan. Deze integrale aanpak heeft geleid tot:

- **Verbeterde communicatie:** Medewerkers kunnen nu gemakkelijk berichten ontvangen en reageren, wat heeft geleid tot een interactieve en betrokken werkomgeving.
- **Efficiënte onboarding:** Nieuwe medewerkers worden snel en effectief ingewerkt via digitale programma's binnen de app, wat de inwerkperiode aanzienlijk verkort.
- **Inzicht in medewerkertevredenheid:** De jaarlijkse Fan Scan biedt gedetailleerde inzichten per team en locatie, waardoor gerichte verbeteringen mogelijk zijn.



Ministerie van Defensie

Marc Jansen, *Learning & Development manager*, deelt zijn ervaring: “Paresto Connect is een krachtig hulpmiddel dat de betrokkenheid en efficiëntie van medewerkers aanzienlijk vergroot. Door een gestroomlijnde en interactieve onboarding ervaren nieuwe medewerkers een warm welkom en een soepele overgang in hun nieuwe rol. Dit leidt niet alleen tot tevreden medewerkers, maar draagt ook bij aan Paresto's doel om elke gast een 8+ beleving te bezorgen.”

Deze organisaties gingen je al voor



Gemeente Rotterdam



# Verhoog medewerkerbetrokkenheid, verlaag verloop

## De gids voor het optimaliseren van je medewerkerbetrokkenheid

In HRBAZEN lees je alles over zeven actuele trends binnen HR. Wil jij concreet op weg geholpen worden om onder andere talentmanagement, vitaliteit, diversiteit & inclusie of recruitment aan te pakken? Wij helpen je op weg met concrete tips, facts, figures en cijfers waarmee jij je plannen onderbouwt. Te bestellen via [Fanfactory.nl](http://Fanfactory.nl) of [Bol.com](http://Bol.com).



## Jouw alles in 1 medewerkerapp

Alles voor het werk in één app! De Fan App biedt jouw medewerkers **één app** voor het werk. Helemaal in jouw huisstijl en gekoppeld aan de andere systemen waar je mee werkt. Bepaal welke functionaliteiten je gebruikt én of je Fan Factory inzet om de app te vullen, lanceren en het gebruik hoog te houden.

- Onboarding, interne communicatie, online leren én medewerkerbetrokkenheid meten
- Modulair in te zetten
- Alles voor het werk in één app
- Te koppelen aan andere systemen
- Maak content zelf of maak gebruik van onze experts
- Verbeter effectief binding en betrokkenheid

## Jouw verfrissende medewerkeronderzoek

Maak je mtu laagdrempelig en krijg iedereen in beweging. Meet diepgaand of kortcyclisch **medewerkerbetrokkenheid**. Krijg prioriteiten scherp en krijg je organisatie laagdrempelig en effectief in beweging. Laat zowel leidinggevenden, directie/HR als medewerkers zelf actief werken aan meer **werkplezier**.

- Minimaal 80% respons
- Haarscherp inzicht in prioriteiten middels overzichtelijke dashboards
- Persoonlijk rapport voor iedereen
- Workshop voor leidinggevenden
- Ondersteuning bij vervolgstappen
- Kies voor uitgebreide óf korte frequente metingen
- Verdien het Beste Werkplek keurmerk



## Jouw eigen onboardingprogramma

Jouw eigen digitale pre- & onboardingprogramma dat geactiveerd wordt zodra jouw medewerker jouw onboardingapp downloadt; klinkt fijn, toch? Met een onboardingprogramma -ondersteund door een onboardingapp in jouw huisstijl- ben je verzekerd van iets **unieks**. Met één druk op de knop zorg jij ervoor dat elke nieuwkomer goed onboard wordt. Gedoseerd en geautomatiseerd, maar tóch persoonlijk. Vergroot **ambassadeurschap** vanaf het eerste moment en verlaag **ongewenst verloop** in de eerste periode.

Fan Factory helpt je met het bedenken, ontwikkelen en uitrollen van jouw **gepersonaliseerde** onboardingprogramma.

