

A man with a beard and a woman are smiling and high-fiving each other in an office. The man is on the left, wearing a light blue shirt and a striped tie. The woman is on the right, wearing a white shirt and a dark blazer. They are standing in front of a brick wall and a window with a plant. A blue semi-transparent box with a red border is overlaid on the image, containing text. The text is in white and red. The background of the image shows a desk with papers, a smartphone, and a cup.

Sådan kan **effektiv**
pre- &
onboarding
gøre din rekruttering
mere **succesfuld**

Hvorfor skal du læse dette white paper?

I dagens jobmarked mistes omkring 30% af alle eksternt rekrutterede kandidater indenfor de første to år af ansættelsen. Derudover tager det op til 1 år, før den nye medarbejder har nået sin fulde effektivitet.

Det koster oceaner af tid, ressourcer og penge, og er til stor frustration for nærmeste leder, kollegaer og HR-afdelingen.

Men det behøver ikke at være sådan.

Engagementet, som skabes gennem en struktureret pre- og onboardingproces, hjælper medarbejderen til at blive en integreret del af organisationen og fastholde dem i længere tid.

En mere professionel proces betyder også, at din nye medarbejder får en meget hurtigere time-to-performance.

Begge er pejlemærker for, at din rekruttering er succesfuld: En fuldstændigt integreret medarbejder, der er 100% effektiv i sit job, og som bliver i virksomheden i længere tid.

I denne guide får du konkrete inputs til de **3 vigtigste elementer i professionel onboarding**:

1. Hvordan du skaber engagement igennem et preboarding-forløb allerede inden den første dag på jobbet.
2. Hvordan du laver et struktureret onboarding program, som giver den nye medarbejder en flyvende start.
3. Hvordan du hjælper dine ledere med at blive gode onboarding managers.

På den måde kan du via effektiv pre- og onboarding gøre din rekruttering mere succesfuld.

Rigtig god læselyst!

Søren F. Fantini
Client Director



INDHOLD

01

Preboarding: Den gode start før starten

04

Case: Sådan kan preboarding nedbryde bekymringer og give ro i maven

11

02

Onboarding: Garantien for høj performance – hurtigt!

12

Case: Onboarding, der gjorde en verden til forskel for den nye medarbejder

20

03

Skab de bedste resultater: Gør lederne til gode onboarding managers

21

Case: Datadrevet onboarding som hjælper lederne

25

Preboarding:

Den gode start *før* starten

Perioden op til første arbejdsdag er fyldt med nervøsitet og tvivl, men også spænding og gejst, for de nye medarbejdere. De søger den information, der kontinuerligt skal bekræfte, at de har foretaget et godt valg.

Men desværre er det de færreste nye medarbejdere, der systematisk hører fra organisationen, inden de starter. De lander "mellem to stole" og får ikke den information, de ønsker, før de møder ind første dag og "overdrages" fra HR til nærmeste leder.

Dette er særligt problematisk i en tid, hvor det er svært at finde og fastholde de rigtige talenter.

Vores seneste undersøgelse fra 2022, udført blandt mere end 2.000 medarbejdere viser, at relationen til kollegaer samt en god forventningsafstemning spiller en afgørende rolle for, om en medarbejder vælger at forlade arbejdspladsen inden for kort tid efter ansættelsen.

Det er derfor vigtigt, at der skabes en bro mellem kontraktunderskrift og den første dag, så perioden fra rekrutteringsprocessen til første arbejdsdag opleves som sammenhængende for den nye medarbejder.



Hvem har ansvaret for kontakt i perioden mellem kontraktunderskrift og første dag?

- Er det dig i HR, da du i forvejen har haft kontakt igennem rekrutteringsprocessen?
- Eller er det nærmeste leder, der får den tættere relation til medarbejderen fremadrettet?

Jeg anbefaler, at du, som HR-ansvarlig, også bliver ansvarlig for kontakten – altså preboarding.

Med dine HR-kompetencer er du den helt rigtige til opgaven – og nærmeste leder vil sætte stor pris på din hjælp!

Du kan se mangel på god preboarding lidt som at komme til en fest, hvor du ikke kender nogen, og i øvrigt heller ikke er sikker på, om du skal til havefest eller galla.

Du ved ikke, om du er rigtigt klædt eller hvem der kommer, hvilket naturligvis gør dig nervøs. Det tager lige lidt, før du får samlet mod, sænker paraderne, og finder nogle at tale med.

Havde du kendt et par stykker på forhånd, som du kunne gå direkte til og tale med, så havde det nok været lidt sjovere helt fra starten.



Havefest eller Galla?

Det er altid rart bare at vide lidt, inden man møder op til en fest, ikke?

Tænk sig, hvis du var klædt på til casual havefest, men du er mødt op til galla, hvor de andre står i det stiveste puds.

Du føler dig nok lidt off.

Havde du bare vidst, hvad du ville møde op til, ville du nok være mere tilpas og hurtigere kunne slappe af.

Det ville være endnu bedre, hvis du i forvejen havde stiftet bekendtskab med én eller to, som du kunne henvende dig til. Så ville du undgå, at du inden længe stod med snuden nede i mobilen.

Dette er netop magien ved god preboarding.

Du skaber gode forudsætninger for, at medarbejderen hurtigere trives, så de slapper af og kan komme flyvende fra start.



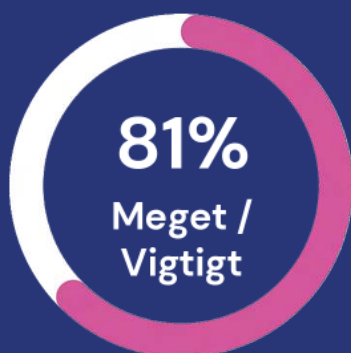
Med de kompetencer og indsigt, du som HR-specialist sidder inde med, kan du derfor gøre en afgørende forskel igennem et velstruktureret preboarding-forløb. Et forløb, der giver de rigtige oplysninger, på det rigtige tidspunkt, og øger følelsen af at høre til, allerede inden medarbejderen starter.

På den måde skaber du de bedste forudsætninger for en fantastisk jobstart for den nye medarbejder.

I vores Pre- & Onboarding Survey fra 2022, spurgte vi 2000 medarbejdere til deres oplevelser med pre- og onboarding.

81% af dem svarer, at det er afgørende for deres følelse af selvsikkerhed, at de har modtaget al den information, som de har brug for, inden den første dag.

Hvor vigtigt er det for dig at modtage al den information du har brug for, for at føle dig selvsikker inden din første dag?



Gør det derfor til en naturlig forlængelse af rekrutteringsprocessen, at den nødvendige information, samt måden, som den nye medarbejder skal modtage det på, er velstruktureret i en preboarding-proces.

“Virksomheder med højt engagement viser 40% lavere medarbejderomsætning end virksomheder med lavt engagement.

– Korn Ferry

Det næste spørgsmål er så: Hvordan kan du komme i gang med at skabe en god preboarding?

3 ting du kan gøre for at lave et godt preboarding program



Fortæl hvem I er som virksomhed

Den nye medarbejder er **nysgerrig** på hvem I er. Hvad er jeres historie? Hvem er jeres leder? Hvad er jeres værdier? Det er ofte materiale, som I allerede har. Måske har det været brugt i jeres rekruttering. Sørg for at de kommer ud til den nye medarbejder lige efter kontrakten er underskrevet, så de allerede kan blive en del af kulturen.



Giv et overblik over de praktiske informationer

Den nye medarbejder tænker over de små praktiske detaljer. Hvad tid skal jeg møde? Hvilket tøj skal jeg have på? Skal jeg have madpakke med? Er der parkering? Sørg for at du deler denne information i god tid inden første dag, så den nye medarbejder får ro på den praktiske del.



Lav en plan for den første tid.

Ansvar for en god onboarding ligger hos nærmeste leder, så det er essentielt, at der ligger en konkret plan for den første uge og de næste 3 måneder. Du kan med fordel lave en skabelon for alle de ting, du ved er vigtigt at have fokus på, og så få lavet en konkret plan med lederen. Den plan skal kommunikeres, så den nye medarbejder føler sig ventet og velkommen.

Først skal du danne dig et overblik over, hvilket indhold er vigtigt for den nye medarbejder at få. Informationen kan naturligvis have flere forskellige formater, som artikler, videooptagelser, samt præsentationer, mv.

Dernæst skal du sikre, at den nye medarbejder har adgang til denne information, eksempelvis gennem en online platform, direkte e-mails eller sms'er.

Sidst, men ikke mindst, skal du facilitere en løbende dialog, så du kan få bugt med bekymringer eller spørgsmål, der måtte opstå undervejs i processen.

Flere års arbejde med organisationer fra mange forskellige industrier har betydet, at vi er kommet frem til det ideelle format for en pre- og onboarding rejse.

Selve preboarding-delen består af **6 essentielle steps**, der har til formål at give medarbejderen al den viden, de skal bruge for at føle sig bedst muligt forberedt til første dag:

Det Ideelle Preboarding Program



En anden, meget stor fordel ved en veldesignet preboarding er, at den gør overgangen til nærmeste leder, og dermed også onboarding af den nye medarbejder, meget lettere.

For medarbejderen betyder en god preboarding mere selvtillid omkring egne evner, samt klarhed omkring den nye rolle og fremtiden, hvilket øger tilliden til organisationen tidligt i processen.

Alt dette resulterer i et øget engagement fra medarbejderens side. Netop engagement er afgørende for, at din nye medarbejder kommer flyvende fra start og bliver i jobbet i lang tid.

Med det i baghovedet, hvilken af følgende nye medarbejdere tænker du er mest klar og selvsikker til at møde op til første dag hos jer?

A

Den, der er blevet holdt i hånden gennem en struktureret preboarding-proces, hele vejen fra kontraktunderskrift til første dag?

B

Den, som har været overladt til sig selv og ikke har hørt fra jer, siden de underskrev kontrakten, foruden hvor og hvornår de skal møde op?

For at opsummere, så er interaktionen gennem preboarding afgørende for en succesfuld opstart, hvor medarbejderen hurtigt føler sig tilpas.

Det sikrer også, at den nye medarbejder dukker op på første dag. 3% af medarbejdere, som har skrevet under, stopper inden deres første dag – mange fordi de ikke har hørt fra virksomheden, efter de skrev under på kontrakten.

Interaktionen er en forudsætning for, at medarbejderen bliver en succes og hurtigt bliver 100% integreret i organisationen – det største pejlemærke for, at din rekruttering er succesfuld.

Preboarding er grobund for det engagement og den psykologiske tryghed hos medarbejderen, der er nødvendig for en god jobstart helt fra dag 1.

Og derfor skal det tænkes ind som en del af rekrutteringsprocessen for, at du får den største værdi af den kandidat, du har valgt.



Sådan kan preboarding nedbryde bekymringer og give ro i maven



Konstantina Nilsson var, som mange andre, spændt, da hun stod overfor at skulle starte på et nyt job. Desværre havde hun mange dårlige erfaringer med tidligere organisationers pre- og onboardingprogrammer, hvis de da overhovedet havde nogle.

Men da Konstantina fik job hos Lyreco, blev hun glædeligt overrasket.

Tidligt i processen, hvor hun endnu blot havde underskrevet kontrakten, fik hun tilsendt nyttig information fra Lyreco's HR-afdeling.

Det omhandlede eksempelvis, hvad hun kunne forvente af sin første dag, samt ressourcer, der hjalp hende med at forberede sig til sin nye rolle.

Som Konstantina gennemgik Lyrecos preboarding-program, følte hun sig mere og mere sikker på sin beslutning om at slutte sig til Lyreco. Hun værdsatte, at informationerne kom tidligt i processen, så hun kunne få et indgående indtryk, inden hun overhovedet begyndte. Det var tydeligt, at Lyreco investerede ressourcer i at hjælpe medarbejderne til at være en succes helt fra starten.

I starten var jeg bekymret og tænkte på, hvordan jeg dog skulle lykkes med at blive en del af det nye team. Men via pre-boardinget føltes det lidt som om, at jeg havde været i organisationen i et stykke tid, hvilket var rart at opleve.

– Konstantina Nilsson

Konstantinas leder sørgede for, at hun hurtigt kom i kontakt med sit nye team på LinkedIn. Konstantina mener, at dette bidrog til den positive opstart.

Preboarding-programmet har ikke blot gjort hendes overgang til den nye rolle lettere. Det har også bidraget til, at hun føler sig mere integreret i organisationen, samt til dens mission. Hun følte, at hun var en del af et team fra dag ét og havde den støtte og de ressourcer, hun havde brug for, så hun kunne performe i sit job.

Hvad der kunne have været en stressende og overvældende oplevelse, blev derfor en positiv og opløftende en af slagsen.

Onboarding: Garantien for høj performance – hurtigt!

Så kom dagen endelig: Medarbejderen har sin første dag, og er nu officielt i gang med onboardingen.

Det kan være, at du nu tænker, at meget af det er ude af dine hænder, da medarbejderen er nærmeste leders ansvar.

Men hvis medarbejderen får et dårligt forløb og, værst af alt, opsiges samarbejdet, kan det hele vende tilbage til dig.

Så hvem har ansvaret for, at onboardingen i praksis bliver en succes? Dig eller nærmeste leder?

For dig betyder en opsigelse altid ekstra tid og ressourcer, der nu skal bruges på en ny ansættelse. Jeg ved, at økonomien ofte spiller en stor rolle, når man skal bruge penge på noget nyt.

Men det handler faktisk ikke om at bruge flere penge. Det handler om at omlægge de penge I allerede bruger på rekruttering til også at inkludere pre- og onboarding.

Lad mig derfor spørge dig, inden vi går videre:
**Hvor meget bruger du i dag på rekruttering?
Blot et slag på tasken?**

Når du har tænkt over det, så vil jeg gerne følge op med dette spørgsmål:

Hvor meget bruger du så på pre- og onboarding?

Hvis du svarer som så mange andre HR-ansvarlige, så er det sandsynligt, at du bruger store summer på rekruttering, og samtidigt næsten intet på onboarding.

En 100% integreret medarbejder skaber hurtigere værdi for organisationen. Dét, sammenlagt med øget fastholde, betyder, at du på sigt bruger langt færre penge på rekruttering.

Det er derfor en rigtig god investering at få implementeret en struktureret proces til onboarding hurtigst muligt.

Hvis du blot omlægger 20% af dit eksisterende rekrutterings budget på pre- og onboarding, så garanterer jeg en positiv forskel.

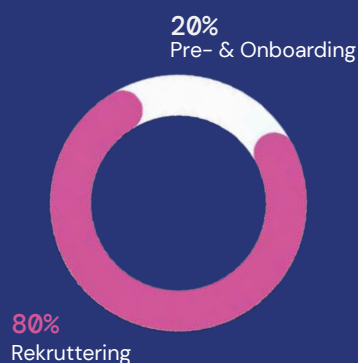
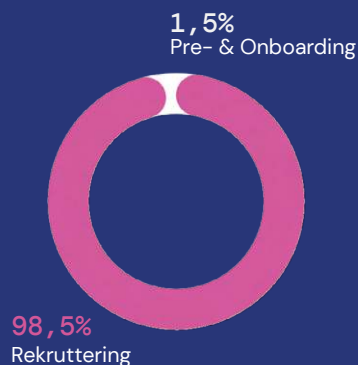
Ved at arbejde blot en smule anderledes, kan du altså få hurtigere time-to-performance og meget lavere medarbejderomsætning. Det er på denne måde, at regnestykket går op.

De store summer, som du bruger på rekruttering kan kun retfærdiggøres ved, at det ikke "fosser ud" i den anden ende.

Altså, at du minimerer de 30% af medarbejdere, der forlader arbejdspladsen indenfor de første 2 år af ansættelsen.

Brug i stedet en andel af dit rekrutteringsbudget på onboarding, og skab bedre balance.

Det er din "prop" til hullet i badekarret, og dermed også din garanti for, at medarbejderne trives på jobbet, bliver hurtigere effektive og skaber værdi i virksomheden.



Det hele starter med, at du får nogle tal at arbejde med.

- Hvor mange nye medarbejdere ansatte I sidste år?
- Hvor mange af de nye medarbejdere er stoppet indenfor de første 12 måneder?
- Hvad koster det jer, at en nyansat stopper indenfor det første år?

Her er et eksempel, som viser den gode case:

- Der blev ansat 251 sidste år i virksomheden.
- 48 af dem er stoppet inden for det første år = 19 % medarbejderomsætning.
- Gennemsnitlig årsløn er DKK 450,000
- Omkostningen pr. tabt medarbejder er en årsløn.
 - Dette indregner udgifter til rekruttering, administration, timer brugt af kolleger til oplæring og manglende produktion, mens stillingen er ledig.
- $48 \times \text{DKK } 450,000 = \text{DKK } 21,6 \text{ millioner}$
- Ved at arbejde struktureret med pre- og onboarding kan dette nedbringes med 20%-50%. Hvis vi antager, det er 20%, så vil du kunne holde på 10 af de 48 medarbejdere, som ellers stoppede.
- **Hermed har du sparet eller tjent = DKK 4.5 millioner (10 x DKK 450,000)**

Hvordan ser dit regnestykke ud?

Hvis du er som de fleste, så vil du se et stort potentiale både økonomisk, men også på vegne af dine ledere, som mangler gode medarbejdere.

Dermed hjælper en effektiv onboarding til en mere succesfuld rekruttering.





I en undersøgelse af Gallup, svarer blot 12% af de adspurgte, at deres virksomhed gjorde et godt stykke arbejde med onboarding.

Det er et problem, da 1 ud af 3 nye medarbejdere allerede har forladt arbejdspladsen igen inden de første 90 dage.

Det kunne i langt de fleste tilfælde have været undgået med et effektivt onboardingprogram.

Nu er ressourcerne på plads – hvordan kommer du så i gang herfra?

Lad os først tale om, hvor lang tid et onboardingforløb bør vare.

Data viser, at det i gennemsnit tager **6 måneder**, før en medarbejder er 100% integreret på arbejdspladsen.

Det betyder ikke, at der skal være 6 måneder med oplæring og kurser. Men det betyder, at du bør planlægge et forløb, som varer mere end de klassiske 2-4 uger.

Grunden til, at mange onboarding forløb ikke virker er, at "hverdagen" overtager den nye medarbejder alt for hurtigt. Og det kan være fristende at "kaste den nye medarbejder ud på dybt vand", men data viser, at det ikke kan betale sig.

Op til 30% forlader deres nye job indenfor de første 12 måneder, og mangelfuld onboarding er en væsentlig årsag. De kommer aldrig rigtig ind i kulturen, forstår ikke systemerne der skal bruges, og kan ikke navigere i de faglige og sociale netværk.

Derfor er det kritisk, at du designer et onboardingforløb, som sætter fokus på de vigtigste kategorier for at skabe en flyvende start.

Gennem vores forskning har vi kortlagt en **model med de 6 kategorier**, som får nye medarbejdere til at føle sig som en del af den nye organisation, så hurtigt som muligt.

Det har vi skrevet en hel bog om, som du med fordel kan læse, hvis du vil vide endnu mere: *Onboarding - Flyvende fra start* af Christian Harpelund og Morten Højberg.



Kasper Ulf Nielsen,
Co-founder Introdus

Hvornår er en medarbejder 100% integreret i virksomheden?

Ofte har virksomheder blot et introduktionsforløb på 14 dage til 4 uger. **Det er alt for lidt tid.**

Husk, at der er meget nyt, som medarbejderen mentalt skal bearbejde – bl.a. arbejdsopgaver, kultur, kollegaer, processer, mv.

Omvendt ser jeg ofte virksomheder, der har onboardingforløb på op til 12 måneder. Ganske vist er forløbet længere, men de er ofte ustrukturerede, og det ønskede resultatet, altså en hurtigt 100% effektiv medarbejder, udebliver.

Data fra vores utallige undersøgelser og forløb med mangeartede virksomheder viser, at **et struktureret onboardingforløb kan skabe 100% effektive medarbejdere på 6 måneder.**

Det vil sige, at du med den rigtige tilgang altså kan **vinde 4-6 måneders ekstra 100% effektivitet** af din nye medarbejder.

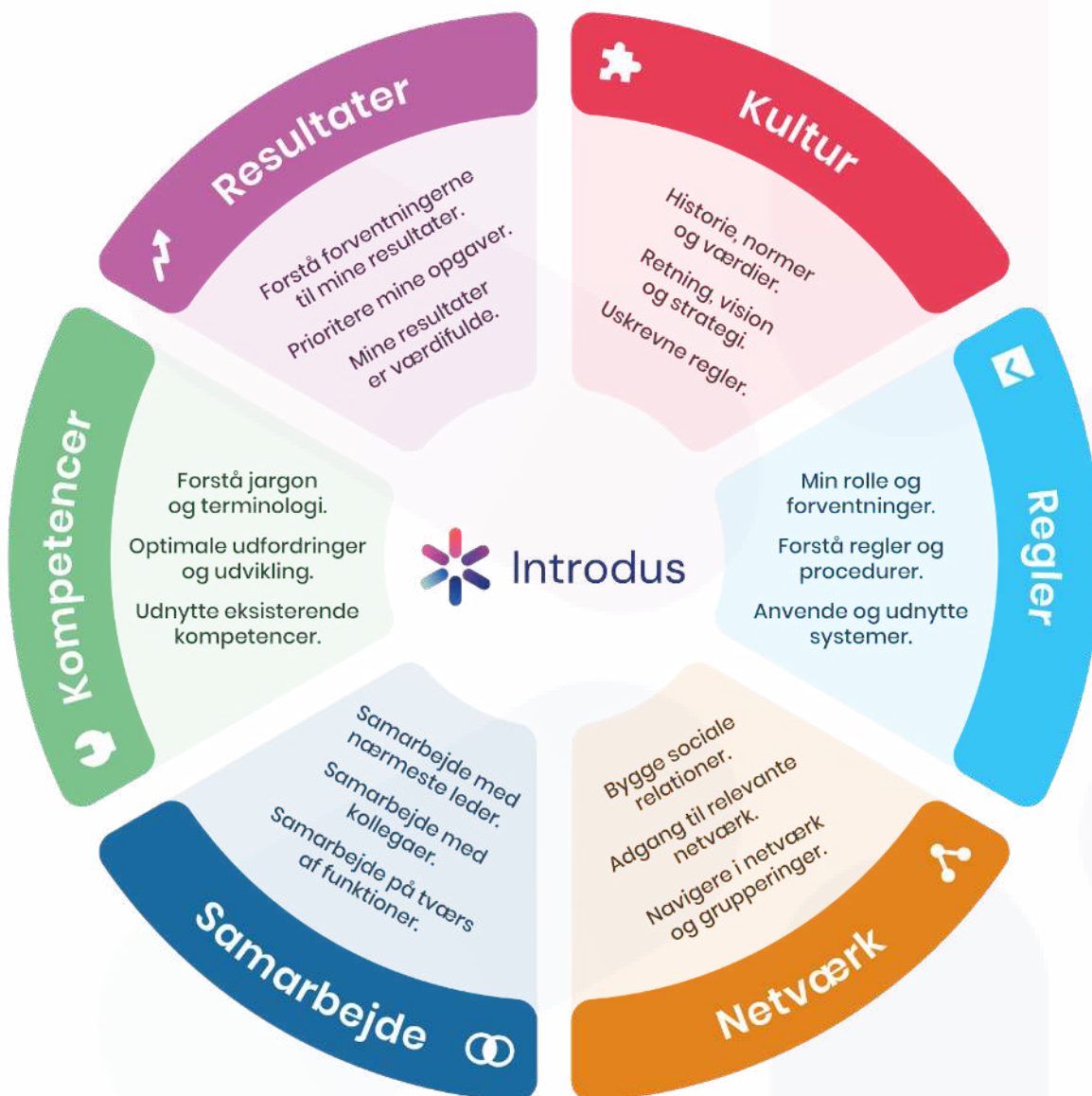
Dit take away?

Dit onboardingforløb skal struktureres og vare minimum 3-6 måneder.

Det er den tid, det tager for, at den nye medarbejder er fuldt integreret i virksomheden, og at din rekruttering er en succes.

Onboarding modellen består af 6 kategorier.

Hver kategori indeholder **3 underpunkter**, der hjælper dig med at afdække, hvilke emner dine nye medarbejdere skal gennemgå i onboarding.

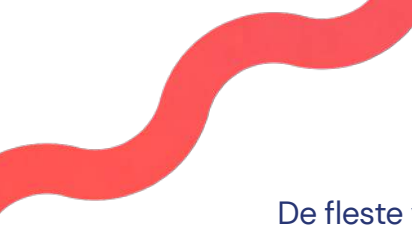


Vores undersøgelser viser, at et forløb, der tager udgangspunkt i **disse 6 kategorier**, er nødvendig for, at medarbejderen kan performe godt i sit job.

Hvis du følger denne model kan du være sikker på, at du laver et fyldestgørende onboardingprogram.

Du kan med fordel gennemgå modellen og stille dig selv i en ny medarbejders situation.

Hvad ville du gerne vide om jeres organisation, hvis du var ny?



De fleste vil opdage, at de måske har fokus på 2 eller 3 kategorier i deres onboarding i dag.

Men der er store huller, som der ikke bliver sat fokus på. De huller skal lukkes, hvis du gerne vil sikre, at din rekruttering bliver en succes i jobbet.

Med denne model kan du nemt skabe et onboarding program, som kommer rundt om det hele.

Noget kan klares med videoer, materialer, og kurser. Andet skal den lokale leder og kollegerne sørge for. Men det vigtigste er, at du har lavet en struktur, som alle kan følge.

Det vil gøre arbejdet nemmere for dig i HR, for lederen som står for onboarding og for den nye medarbejder.

For at gøre det endnu lettere for dig, anbefaler jeg, at du bruger datadrevne komponenter, hvor det er muligt, så du har lettere ved at holde overblik over processen.

Des mere dit onboarding program er bygget på data, jo nemmere er det for dig at sikre, at dit onboarding program virker efter hensigten og skaber de nødvendige resultater.

Data og feedback er ikke blot gavnlige for, at dit onboarding program løbende bliver bedre, men det er også en garanti for, at den nye medarbejder kommer flyvende fra start.



Onboarding, der gjorde en verden til forskel for den nye medarbejder



Eddie's rejse hos PNO understreger vigtigheden af effektiv onboarding, særligt når det gælder medarbejdere, der starter i en organisation i et nyt land og branche.

Eddie kom til Danmark fra London, hvor arbejdsdagen, pauserne og arbejdsmiljøet er anderledes. PNO's strukturerede onboardingprogram hjalp Eddie med at føle sig mere tilpas og integreret i organisationskulturen tidligt i processen.

***“Jeg var spændt, men også lidt bange. Jeg startede under COVID-19 pandemien, men jeg fik adgang til virtuelle onboarding værktøjer som videokald, og virtuelle ture af faciliteterne, som gjorde, at jeg følte mig som en del af teamet hurtigere.*”**

– Eddie Rocha

Eddie nævner eksempelvis pauserne. Hos PNO i Danmark har de en halv times pause, sammenlignet med en time i London. Eddie skulle derfor vænne sig til at starte og afslutte arbejdet tidligere, end han var vant til.

Eddie startede på sit nye arbejde under COVID-19-pandemien, som gjorde det ekstra svært at opbygge nye relationer. Bl.a. sørgede PNO for, at Eddie fik mulighed for at møde sine kollegaer, og dermed få et indblik både organisationens og landets kultur.

De forskellige onboarding-moduler og materialer, som PNO organiserede i et onboarding program, hjalp Eddie til at lære mere om organisationen, hans rolle og teamet.

Eddie er overbevist om, at hans gradvise, fulde integration i organisationen bidrog til at sikre en succesfuld onboarding – fremfor blot at blive kastet ud på dybt vand fra første dag.

Skab de bedste resultater: Gør lederne til gode onboarding managers

Arbejdet slutter dog ikke ved, at du har skabt en god pre- og onboarding proces.

Du mangler den vigtigste del: Eksekveringen, der skal binde det hele sammen.

Oftest er ansvaret for onboarding lagt ud til nærmeste leder. Men til stor frustration for HR, så har lederne ofte ikke det fokus på onboarding, som er nødvendig for at få medarbejderen flyvende fra start.

Resultatet er derfor ofte en ustruktureret og usammenhængende onboarding, som varierer alt afhængigt af, hvilken leder medarbejderen kommer under.

Intet af dette er naturligvis af ond vilje fra lederen. Det handler blot om, at de ikke ved, hvad de skal gøre. Men du, som HR-ekspert, ved netop, hvad der skal til.

For at du kan gøre din rekruttering mere succesfuld, er det vigtigt, at du hjælper lederne med at forstå de 6 kategorier, som medarbejderen skal onboardes i, og hvad lederens rolle er.



ONBOARDING - FLYVENDE FRA START

66

“Det første, du skal starte med, er at sikre, at der er en tydelig ansvarlig for onboardingen. Du skal være sikker på, at den rette træning samt værktøjer er tilgængelige, så vedkommende kan lykkes med onboardingprogrammet.

Dette skal være centraliseret – altså hos en, der i forvejen har sit daglige virke i teamet.”

– Onboarding: Christian Harpelund, s. 126–127

I de fleste organisationer spiller lederen en afgørende rolle i onboardingen, men der er også en mindre gruppe af kolleger, som tager aktiv del i introduktionen.

Derfor er det essentielt for successen af din rekruttering, at du i din rolle som HR ekspert uddanner dem til at være gode onboarding managers. Ligesom du hjælper dem med kompetenceudvikling indenfor andre HR discipliner, skal de hjælpes til at lave god onboarding.

Det kan gøres lettere ved, at du sørger for at konkretisere de forskellige dele af onboardingens framework. Det betyder eksempelvis at skabe tjeklister og roadmaps, så det er let og simpelt for den onboarding-ansvarlige at følge.

Gør det let og mål fremgangen



Forbered check-lister og implementer task management. Det sparer tid for lederne og sikrer, at de har det rigtige fokus.



Mål fremgangen, og del data med lederne. Det gør det nemmere for dem at se den positive forskel de gør og understreger værdien af onboardingen.

Det er min klare anbefaling, at alt dette digitaliseres, hvilket simplificerer både arbejdsgange og giver den nye medarbejder en mere professionel opstart.

På den måde gør du det lettere for lederen at være en god onboarding manager og du kan yde den bedste hjælp.



Mål på medarbejderens onboardingoplevelse

Kan du huske onboarding modellens 6 kategorier fra sidste kapitel?

Hvis du indsamler data efter de 6 kategorier på hver medarbejder i måned 1, 3 og 6, kan nærmeste leder meget bedre og præcist se, hvordan de kan hjælpe til medarbejderens integration i virksomheden.

Samlet i automatiske onboarding flows sparer det dig tid, gør afrapportering nemmere, og gør udviklingssamtaler uendeligt mere målrettede.

Det er først i det øjeblik, at den onboarding-ansvarlige systematisk bruger dit pre- og onboardingprogram, at du kan være sikker på, at din rekruttering fremadrettet bliver en succes.

Det viser jeg dig et eksempel på på næste side.

Onboarding Dialog Rapport

Luise Moller



(M) Luise Indeks  61/100

(L) Thomas Indeks  71/100

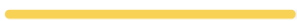
Kultur

M  87
L  83

Regler

M  87
L  83

Netværk

M  87
L  83

Samarbejde

M  87
L  83

Kompetencer

M  87
L  83

Resultater

M  87
L  83

Medarbejder-indeks er en samlet score beregnet på baggrund af medarbejderens survey-besvarelse, og er et generelt udtryk for hvor godt, medarbejderen føler sig onboardet.
Leder-indeks er en samlet score beregnet på baggrund af lederens survey-besvarelse, og er et generelt udtryk for hvor onboardet lederen opfatter medarbejderen som værende.

Datadrevet onboarding som hjælper lederne

Hos advokatfirmaet NJORD Law Firm har partnerne fået et nyt værktøj, som gør integreringen af nye medarbejdere nemmere og bedre.

Der bruges mindre tid på ad-hoc spørgsmål og mere tid på strukturerede onboarding-samtaler, der sætter fokus på de svære, men vigtige emner, som ellers overses.

Selvom vores onboarding fungerede før Introdus, så manglede parterne indsigt i, hvordan deres nye medarbejdere følte sig onboardet og modtaget i virksomheden. Ofte blev samtalerne mellem den nye medarbejder og partneren en slags løbende "mini-MUS", a la "hvordan går det?". Det gav ikke rum til at tale om de svære, men vigtige emner, såsom forventningsafstemning og følelsen af at høre til i virksomheden.

– Conni Falkner, COO hos NJORD Law Firm

Efter 1, 3 og 6 måneder svarer medarbejderen og lederen på et kort spørgeskema, som følger de 6 onboarding-kategorier. Svarene bliver automatisk sat op i en rapport, som bruges i dialogen mellem den nye medarbejder og nærmeste leder.

Det kan vise sig, at medarbejderen scorer sig selv højt i faglighed, mens partneren scorer medarbejderen lavt. For lederen er det et udtryk for, at medarbejderen stadig har en del at lære i det faglige område, hvilket er helt normalt. Men hvis ikke det bliver italesat, kan medarbejderne få en opfattelse af, at han eller hun ikke er god nok. Rapporten gør, at vi får sat ord på forventningerne, og det har en rigtig stærk effekt på det gode samarbejde.

– Conni Falkner, COO hos NJORD Law Firm

Den systematiske, kontinuerlige fokus på medarbejdernes udvikling, sammen med medarbejderen selv, betyder, at NJORD Law Firm nu har væsentlig hurtigere time-to-performance.

Det er derfor afgørende, hvis du gerne vil gøre din rekruttering mere succesfuld, at du får de 3 elementer til at gå op i en højere enhed:

- 01 Velstruktureret preboarding**
- 02 Effektive onboarding programmer**
- 03 Understøtte lederne til at være gode onboarding managers**

Det er det, der skal til for at skabe en vellykket rekruttering, hvor medarbejderen får en flyvende start, trives og bliver i organisationen i lang tid.

Med det, har du bidraget direkte til en meget mere engageret arbejdsstyrke i jeres organisation, og skabt bedre økonomiske resultater.



Tak fordi du læste med!

Du er nu nået til vejs ende af denne guide, og tak fordi du læste med.

Mange års erfaring har lært mig, at det kan være overvældende at designe et samlet pre- og onboardingprogram.

Der er mange elementer, der skal inkluderes, for ikke at tale om det arbejde, der ligger i at sikre, at lederne bliver gode onboarding managers.

Vi har hjulpet mange forskellige organisationer som Topdanmark, e-Boks, Rigshospitalet, Frederikshavn Kommune, og B&O – den erfaring kan komme dig til gode.

Derfor vil jeg gerne tilbyde dig en gratis onboarding evaluering, hvor vi på 45 minutter gennemgår jeres nuværende setup, og kortlægger hvad I med fordel kan sætte fokus på, så din rekruttering bliver mere succesfuld.

Vi udarbejder sammen en business case, hvor du får et overblik over de penge du kan spare på rekruttering ved at forbedre din onboarding.

På den måde bliver det nemmere for dig at vide præcist, hvor og hvordan et forbedret pre- og onboarding-setup kan skabe både hurtigere time-to-performance og integrerede medarbejdere.

Book et gratis møde lige her.

BOOK MØDE >

Jeg vil glæde mig til at tale om, hvordan du kan tage din rekruttering til nye højder og sikre dine nye medarbejdere en flyvende start!

Søren F. Fantini

Client Director

