

SÆT STRUKTUR PÅ ONBOARDINGEN – DET BETALER SIG!

En god onboarding-proces kan – selvom den kræver ressourcer af virksomheden – betale sig af mange grunde, blandt andet fordi man hurtigere får en produktiv medarbejder, og fordi man får en medarbejder, der føler sig godt tilpas og måske bliver længere, samarbejder mere og bidrager bedre til et godt arbejdsklima. Samtidig er der en effektiviseringsgevinst for virksomheden, fordi det giver en fælles og gennemarbejdet ramme for arbejdet med onboarding.

Derfor: Sæt struktur på og lav et program for onboarding af nye medarbejdere fra forberedelse til den første dag/tid og den efterfølgende integration – det gør virksomheden bedre rustet til at tage godt imod kommende kolleger.

► Få mere at vide om hvordan på: itd.dk/arbejdsmarked/hr/onboarding

Kontakt:



Jo Madsen
Chefkonsulent
jm@itd.dk
T: 7430 3520
M: 2092 6685

AS folder vedr. onboarding | CVR-40990917



Lyren 1 | DK-6330 Padborg
T: +45 7467 1233 | F: +45 7467 4317 | itd@itd.dk | www.itd.dk



FÅ HJÆLP TIL ONBOARDING

– få de nye medarbejdere
godt ombord

En god indslusning af en ny medarbejder giver værdi både for virksomheden og for medarbejderen. Nye medarbejdere, der gennemgår et struktureret onboarding-program, har op mod 70 procent større sandsynlighed for at blive i virksomheden i op til tre år.

HVORFOR GIVER DET GOD MENING, AT VIRKSOMHEDEN BRUGER KRÆFTER PÅ AT UDVIKLE ET VELFUNKTERET OG VELSTRUKTURERET ONBOARDING-FORLØB?

- Det kan øge fastholdelsen med en lavere personaleomsætning til følge
- Det kan forkorte den tid, der går, inden den nye medarbejder er fuldt ud produktiv
- Det kan forbedre performance på kort såvel som langt sigt
- Det kan gøre nye medarbejdere til gode ambassadører for virksomheden

Mange danske virksomheder undervurderer betydningen af at få nye medarbejdere indsluset på en god måde. De fleste virksomheder bruger rigtig mange penge og ressourcer på rekruttering og udvælgelse. Men desværre er der også mange virksomheder, der derefter tænker, at de er helt i mål i det øjeblik, hvor ansættelseskontrakten er skrevet under. Hvis ikke virksomheden arbejder systematisk på at få en ny medarbejder ordentlig indsluset i virksomheden, til at blive fortrolig med sine arbejdsopgaver og lære virksomhedens værdier at kende, så forsvinder medarbejderen ofte hurtigt igen – og det kan være forbundet med store økonomiske og menneskelige omkostninger.



ONBOARDING-FORLØBET – de kritiske faser

Onboarding-forløbet har fire kritiske faser. Det er statistisk set omkring disse fire faser, at nye medarbejdere hopper fra, hvis de ikke gennemgår en velfungerende og velstruktureret onboarding. Det drejer sig om:

► FASE 1 - Preboarding

Perioden fra I skriver kontrakten under, til medarbejderne begynder. I denne fase kan virksomheden miste den udvalgte eller skabe negative såvel som positive forventninger. Her er det stadig vigtigt at holde kontakten med de kommende medarbejdere.

► FASE 2 - Første arbejdsdag

4 procent af alle nyansatte vender ikke tilbage til arbejdspladsen efter deres første arbejdsdag. Alene den statistik betoner, hvor vigtigt det er, at den nyansatte føler sig godt modtaget og taget hånd om. Derfor er det også en god ide at gøre noget ekstra ud af denne dag.

► FASE 3 - Første uge/måned

Fra den første uge og i løbet af den første måned skal medarbejderen møde opgaver og blive udfordret på sine kompetencer – hverken for meget eller for lidt, men lige tilpas. Igen kan forarbejdet i forbindelse med rekrutteringen (jobkravsanalyse og jobsamtalen) komme jer til gode. I kender den kommende nye medarbejder og ved, hvor kompetencerne ligger henne, samt hvor robust vedkommende er.

► FASE 4 - De første tre måneder

De første tre måneder eller prøveperioden. Her ser I hinanden og matchet an – og kan nå "omkostningsfrit" om nødvendigt at afbryde samarbejdet. Det er alt for dyrt at beholde en fejlrekruttering. Det er også i løbet af de første tre måneder, at I skal gøre et udviklingsperspektiv klart for den nye medarbejder. Det er nemlig ikke jobsikkerheden, men udviklings- og karrieremulighederne, der får medarbejdere til at blive i deres stilling. Desuden skal det nævnes, at det gennemsnitligt set først er efter det første halve år, at indtægterne ved at have en medarbejder overstiger udgifterne. Et velstruktureret onboarding-forløb kan meget vel skære flere måneder fra at nå break-even.