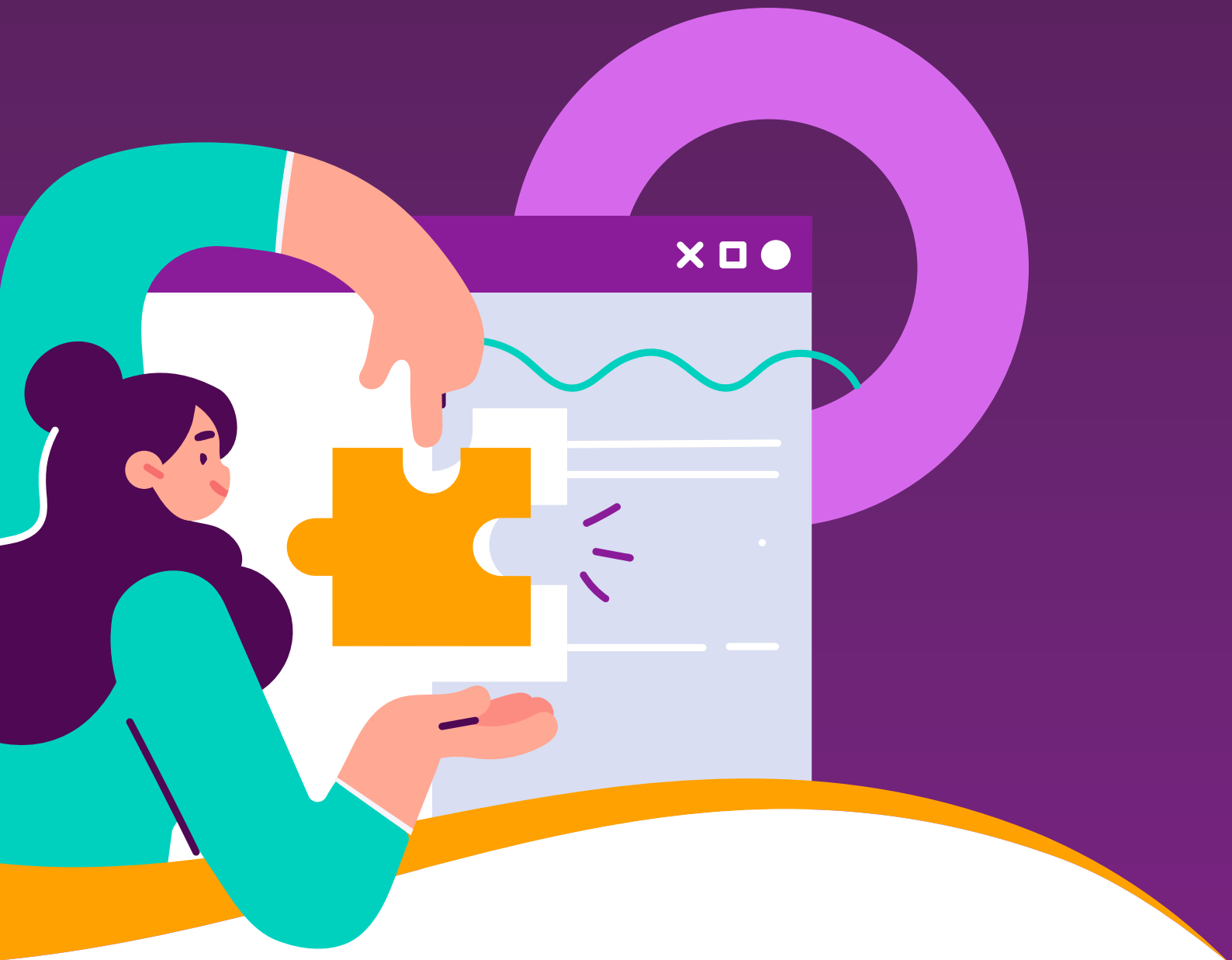


5 effektive steg til en digitalisert pre- og onboarding av nye medarbeidere



Innhold

02

Hva er digitalisert pre- og onboarding?

04

Steg 1: Velkomstmil til nyansatte

05

Steg 2: Mål og aktiviteter

07

Steg 3: Avstemminger

08

Steg 4: Medarbeidersamtaler og milepæler

09

Steg 5: Temperaturspørsmål

Nøkkelen til en digitalisert medarbeiderstrategi

En bedrift har nylig ansatt en ny medarbeider, som er motivert og ivrig etter å komme i gang med nye arbeidsoppgaver. Hva er den største feilen bedrifter gjør i denne situasjonen? Jo, at de ikke har en velfungerende pre- og onboardingsstrategi for nye rekrutteringer.

Glassdoor rapporterer at bedrifter med en god onboardingprosess reduserer sin personalomsetning med 82 %.

69 % av medarbeidere blir med større sannsynlighet i bedriften i minst tre år hvis deres onboarding er vellykket, og 54 % av bedriftene med en onboardingprosess har større medarbeiderengasjement.

Gallups undersøkelse viser at kun 12 % av medarbeidere i bedrifter rundt i verden synes at deres onboarding har vært veldig god. Ifølge Harvard Business Review har 22 % av alle arbeidsgivere ingen onboardingprosess.

Samtidig er det enklere og mer effektivt enn noensinne å lage en velfungerende prosess.

Pre- og onboarding kan nemlig i dag automatiseres ved hjelp av den teknologiske fremgangen. Så hvordan lager du en digitalisert pre- og onboardingprosess som engasjerer og motiverer medarbeidere på best mulig måte? Vi vil nå dele hvordan vi hos Winningtemp digitaliserte reisen vår gjennom seks enkle steg ved bruk av verktøyet vårt.

Hva er pre- og onboarding?

La oss begynne med å forklare begrepene. Preboarding viser til fasen når en person har akseptert et jobbtillbud, men ennå ikke har startet i den nye jobben. 83 % av alle høytstående bedrifter bruker denne tiden på å forberede kommende medarbeidere på oppstarten! Smart – ettersom det har vist seg at man dermed er mer engasjert og ivrig før oppstart på sin nye arbeidsplass. Onboarding, på sin side, starter på den første arbeidsdagen, og en gjennomtenkt onboarding øker medarbeidernes evne til raskt å oppnå produktivitet. Glassdoor rapporterer for eksempel at produktiviteten går opp med over 70% ved en god onboarding. Dessuten styrker man medarbeidernes tillit og gjør at de kan starte med best mulige forutsetninger for å lykkes.

Viktigheten av en enhetlig strategi

Det finnes åpenbare risikoer, som for eksempel individuelle forskjeller hvis det forventes at hver enkelt leder skal gjennomføre onboarding etter eget hode. Forutsetningene for å lykkes vil dermed raskt variere. Med en enhetlig prosess lager man en strømlinjeformet strategi slik at pre- og onboarding gjennomføres på samme måte i hele organisasjonen.

Digitalisering gjør prosessen effektiv og automatisert

Ved hjelp av teknologi kan du som leder eller HR effektivisere prosessen gjennom automatiserte utsendelser. På denne måten utnytter vi digitaliseringen på best mulig måte.





Hvor lang skal onboardingstrategien din være?

Ifølge Society for Human Resource Management (SHRM) kan personalomsetningen være opptil 50 % i løpet av de første 18 månedene av ansettelsen. Derfor er det sjelden nok med en onboardingprosess som varer mindre enn noen uker. Det finnes imidlertid ingen perfekt lengde, da lengden avhenger av rollen og bedriften din.

For eksempel har vi her hos Winningtemp laget en onboardingprosess som er like lang som prøvetiden, det vil si seks måneder. Det er også viktig å ikke ha forventninger til nye medarbeidere de første ukene, men i stedet gi rom og tid for at de skal kunne tilpasse seg nye inntrykk og miljøet.

Man kan imidlertid sette opp mål og aktiviteter og følge opp disse kort tid etter oppstart. Bruk gjerne våre eksempler!

Strategioversikt

- Velkomstmil til nyansatte
- Mål og aktiviteter
- Avstemminger
- Medarbeidersamtale (milepæler hos Winningtemp)
- Temperaturspørsmål

Steg 1: Velkomstmil til nyansatte

I forbindelse med signering av den nyansatte sender vi en velkomstmil. La oss begynne med å forklare hvorfor velkomstmil er av betydning. Å bytte jobb tar på kreftene. Hvis man som bedrift klarer å eliminere risikoen for at personen føler seg «feil» og hvis man raskere kan hjelpe personen med å forstå kulturen i bedriften, vinner man både tid, tillit og lojalitet. Informasjon gir i tillegg en følelse av kontroll, noe som fører til opplevd trygghet.

Hovedmålet for Winningtemp er på den måten å skape en følelse hos personen, at vedkommende føler seg ønsket og får noenlunde kontroll på situasjonen! E-posten skrives i en «uformell tone» og med en «touch av humor». Nedenfor følger en liste med tips over emner som kan nevnes:

- Hvordan foregår lunsjen hos dere, varmer man opp gårsdagens middag eller pleier man å gå ut for å spise fancy lunsj?
- Får man kanskje rabatt på en kafé i nærheten?
- Er det ok å hente barn litt tidligere (uten at folk skuler)?
- Hvordan er kleskoden? Er det hovedsakelig slips og høyhælte sko som gjelder, eller tar man kanskje av seg skoene hos dere?
- Hva slags utstyr kan man forvente seg?
- Og så videre ...

Pst ... Man kommer veldig langt ved å sende litt kjærlighet <3



Steg 2: Mål og aktiviteter i den første tiden

Den mål- og aktivitetsplan er et godt hjelpemiddel for å støtte den nye medarbeideren og samtidig sikre individuell utvikling.

Nedenfor følger et utdrag av hvordan vår «onboarding-sjekkliste» ser ut:

Uke 1

PREBOARDING 1 – Velkommen til bedriften (video)

I denne videoen introduserer dere bedriften – hvis medarbeideren kan få tilgang til videoen i forkant, er dette et stort pluss.

PREBOARDING 2 – Dette er bedriften – E-LÆRING

I denne modulen introduserer dere bedriften og presenterer deres visjon og verdier.

PREBOARDING 3 – Sammendrag og praktiske opplysninger – E-LÆRING



ONBOARDING 1 – Møt din leder – AVSTEMMING

Medarbeideren og lederen har et møte på den første dagen. På møtet diskuteres rollen, rutiner, den første tiden, forventninger, målsetting, praktisk informasjon (slik som innloggingsinformasjon og datamaskiner) samt systemer som den ansatte bør bli kjent med.

ONBOARDING 2 – Møte teamet – AVSTEMMING

Medarbeideren møter resten av teamet.

ONBOARDING 3 – Introduksjon av produktet eller tjenesten deres – E-LÆRING

Medarbeideren lærer seg mer om produktet eller tjenesten deres.

Du kan enkelt digitalisere sjekklisten ved hjelp av Winningtemp's funksjon Aktiviteter. Vi har valgt å kalle målet for «Onboarding uke 1» osv. Deretter er de ulike oppgavene som skjer underveis i uka (for eksempel Onboarding 1, 2 og 3 osv.) lagt til som en aktivitet koblet til målet.

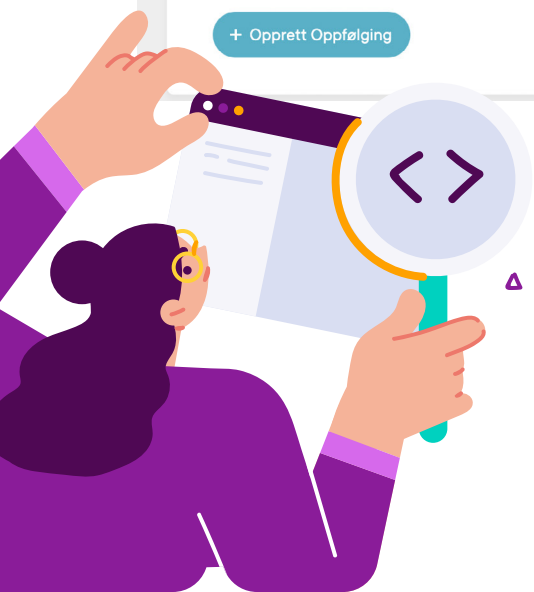
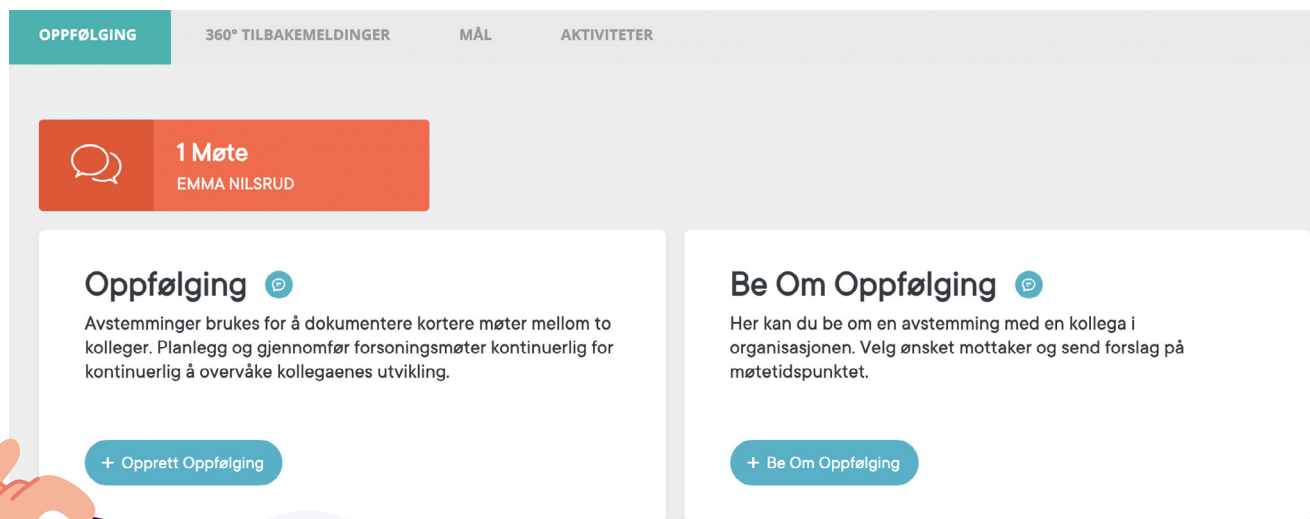


Steg 3: Avstemming underveis i onboarding

Det er lurt å skape en vane med å foreta dokumenterte avstemninger hver uke underveis i onboarding. I hvert fall i begynnelsen. I tillegg til at det gir medarbeideren et trygt og stabilt fundament og gode forutsetninger for å lykkes i sin nye rolle, gir det også lederen et godt grunnlag før beslutning om fast ansettelse. Eller om det mot formodning er slik at veiene deres heller skilles.

Det er viktig å ikke undervurdere avstemninger og huske på at det ikke finnes én modell som passer for alle, men i stedet være lydhør ovenfor medarbeiderens behov og hvor ofte disse avstemningene bør finne sted. Vår anbefaling er å ha en kortere avstemming én gang i uken i onboardingsperioden.

Ved hjelp av avstemmingsfunksjonen i Winningtemp kan man invitere til og dokumentere avstemningene. Bildet nedenfor er et eksempel på regelmessige avstemninger.



Steg 4: Medarbeidersamtale (også kalt «milepæler»)

Medarbeidersamtale/milepæler hjelper medarbeidere og ledere med å forstå og følge opp forventninger og resultat. Visste du for eksempel at medarbeidere, ifølge Gallup, blir 3x mer engasjerte hvis lederen deres kommuniserer regelmessig med dem?

Vår anbefaling er å gjennomføre medarbeidersamtale hver måned i onboardingprosessen og deretter en gang i kvartalet.

Med Winningtemp kan man enkelt lage ulike maler avhengig av hvor i medarbeidersyklusen medarbeideren befinner seg. Internt hos Winningtemp bruker vi en spesifikk mal i onboardingen og en annen mal for samtalen som finner sted etter at onboardingsperioden er over.

OPPFØLGING 360° TILBAKEMELDINGER **MÅL** AKTIVITETER

Mine Mål Gruppemål Organisasjonsmål Tre Utsikt

Vis mål der Jeg er en av de ansvarlige i kategori Alle med status Alle for periode 01 Jan - 31 Des, 2021 (År)

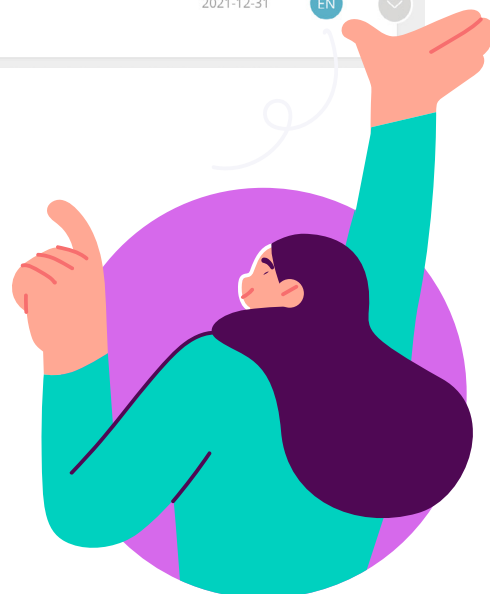
Opprett mål Slett

Total progress
0%

HA KORTE PAUSER FOR Å FÅ MER ENERGI PÅ SLUTTEN AV DAGEN

Ha korte pauser for å få mer energi på slutten av dagen 2021-12-31 EN

Mål (0) Tre utsikt



Steg 5: Temperaturspørsmål

Forutsatt at medarbeideren er registrert i Winningtemps verktøy, vil personen bli inkludert i de standardiserte utsendelsene som bedriften allerede har. Vi anbefaler likevel at man lager en «spørsmålskategori» for de nyansatte og stiller spesifikke spørsmål som er viktige for at akkurat deres bedrift skal lykkes. I tillegg kan man gjerne oppfordre de ansatte til å legge igjen egen tekst og kommentarer. Disse er anonyme og er svært nyttige i arbeidet med den kontinuerlige forbedringen av prosessen.

Er du klar til å ta onboardingen deres til neste nivå? Lykke til.



Om Winningtemp

Winningtemp er en plattform som visualiserer menneskers utvikling og velvære i en organisasjon – i sanntid. Ved å benytte seg av forskning og kunstig intelligens reduserer Winningtemp personalomsetning og identifiserer og minimerer stress og sykefravær. Plattformen brukes av og hjelper i dag mer enn 160 000 brukere og er tilgjengelig på 20 forskjellige språk.

Med Winningtemp kan du enkelt digitalisere din pre- og onboardingprosess. Bruk våre smarte, AI-drevne verktøy for å optimalisere medarbeideropplevelsen helt fra start:

- Temperaturmåling av utvikling, engasjement og velvære
- Avstemming

Vil du vite hvordan Winningtemp styrker din medarbeideropplevelse?

Bestill en demo i dag.