

E - BOG

# ONBOARDING

AF MEDARBEJDERE





## **Indholdsfortegnelse**

Onboarding	4
Hvad er Onboarding	6
Personligt Tilpasset Onboarding	8
Herzberg Teori	9
Onboarding med Formål	10
Onboarding Fase	12
Optimer din onboarding	14

# Onboarding

---

Forskning viser, at de første måneder er kritiske, da 86% af nye ansatte træffer deres beslutning om at forblive i organisationen i denne periode. Desværre oplever kun 12% af medarbejderne, at deres virksomhed udfører - onboarding-processen tilfredsstillende.

Dette er problematisk, da 22% angiver, at en utilstrækkelig onboarding har motiveret dem til at søge andre jobmuligheder.

Desuden rapporterer 43% af de medarbejdere, der forlader deres stilling inden for de første 90 dage, at deres daglige rolle ikke blev korrekt beskrevet under ansættelsesprocessen. Forskning udført af Dan Cable og hans kolleger påpeger, at onboarding, der værdsætter den nye medarbejders bidrag og fremmer personlig deling på arbejdspladsen, kan forbedre både præstation og fastholdelse markant.

Disse udfordringer kræver en velstruktureret og omhyggeligt planlagt onboarding-proces.

En sådan proces skal ikke kun adressere disse problemer effektivt, men også sikre en problemfri og vellykket integration af nye medarbejdere.

Ved at anerkende den enkelte medarbejders værdi og sikre en klar og præcis introduktion til arbejdsopgaver og virksomhedskultur, kan onboarding-processen ikke kun forbedre medarbejderes umiddelbare jobtilfredshed, men også styrke deres langsigtede engagement og loyalitet over for organisationen.

Til trods for disse positive perspektiver står onboarding over for praktiske udfordringer, såsom en overvældende mængde manuelt papirarbejde, hvilket kan frustrere både den nye medarbejder og HR-afdelingen.

Manglende engagement i virksomhedens kultur fra starten, misforståelser eller oversete trin mellem forskellige afdelinger, samt manglende tilpasning af onboarding-processen til den enkelte medarbejders specifikke rolle og behov er yderligere udfordringer, der kan hæmme processens effektivitet

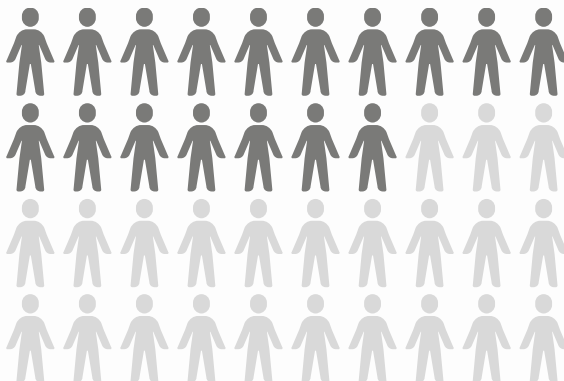
I denne guide undersøger vi, hvordan et effektivt og velorganiseret onboarding-program ser ud. Vi fremhæver vigtigheden af en systematisk og personcentreret tilgang til onboarding, som vi mener er den mest fordelagtige både på kort og lang sigt.

# 43%

Forlader deres stilling inden for de første 90 dage

# 86%

Af nye ansatte træffer deres beslutning om at forblive i organisationen i denne periode.



# 22%

Angiver, at en utilstrækkelig onboarding har motiveret dem til at søge andre jobmuligheder.

# Hvad er onboarding

---

Onboarding er en afgørende og omfattende proces, der har til formål at introducere nye medarbejdere til en organisation og sikre deres succesfulde integration. Denne vigtige fase i en medarbejders karriere begynder fra det øjeblik, de accepterer jobtilbuddet, og strækker sig over de første måneder af deres ansættelse. Onboarding går ud over den traditionelle jobtræning ved også at omfatte en grundig introduktion til virksomhedens retningslinjer, etik og kultur. Det er en periode, hvor nye ansatte lærer om organisationens værdier, normer og forventede adfærd, hvilket er essentielt for at kunne navigere i og bidrage til virksomheden effektivt.

Men onboarding handler ikke kun om at udruste nye medarbejdere med praktiske færdigheder. Det er også en strategisk proces, der styrker medarbejderengagement og -tilhørsforhold ved at bygge bro mellem den nye medarbejders personlige mål og organisationens målsætninger.

Gennem onboarding bliver de nye medarbejdere gradvist mere fortrolige med og engagerede i organisationen, hvilket markant kan forbedre deres jobtilfredshed og beslutningen om at blive i virksomheden på længere sigt.

***Onboarding er en proces - det handler om at få medarbejderen til at føle sig velkommen***

Processe, der involverer både formel og uformel læring, er designet til at give de nye medarbejdere de værktøjer og den viden, de har brug for for at udføre deres job effektivt. Dette inkluderer alt fra teknisk træning til soft skills, der fremmer samarbejde og kommunikation inden for teamet.

Effektiv onboarding sikrer, at medarbejderne føler sig værdsatte og velinformerede fra starten, hvilket skaber et stærkt fundament for deres fortsatte succes og bidrag til virksomhedens overordnede succes



# Personligt tilpasset onboarding

---

Individorienteret onboarding sat i system er en tilgang, der fokuserer på at tilpasse onboardingprocessen til den enkelte medarbejders unikke behov og omstændigheder. Denne tilgang anerkender, at hver nyansat bringer en unik baggrund, kompetencesæt og personlige mål med sig, hvilket kræver en personlig tilpasning af onboardingforløbet for at maksimere både medarbejderens engagement og produktivitet.

Systematiseringen af individorienteret onboarding indebærer at udvikle en struktureret ramme, der stadig tillader fleksibilitet og personlig tilpasning. Dette kan opnås gennem implementeringen af modulbaserede træningsprogrammer, hvor hver modul adresserer specifikke områder af virksomhedens funktioner og den nye medarbejders rolle. Denne tilgang sikrer, at alle medarbejdere modtager den nødvendige grundlæggende viden, mens de samtidig får mulighed for at dykke dybere ned i emner, der er særligt relevante for deres specifikke funktioner og karriereudvikling.

For at sikre en vellykket implementering af individorienteret onboarding, bør organisationer benytte teknologi og data til at spore og analysere medarbejdernes præstationer og feedback løbende. Dette giver HR og ledere mulighed for at justere uddannelsesmaterialer og støttestrategier i realtid, hvilket sikrer, at onboardingprocessen forbliver relevant og effektiv for hver enkelt medarbejder.

Desuden er mentoring og coaching nøglekomponenter i individorienteret onboarding. Ved at tildele nye medarbejdere en mentor fra virksomheden, der kan vejlede dem gennem deres første måneder, styrkes den personlige tilgang yderligere. Mentorer kan tilbyde værdifuld indsigt, støtte og vejledning, der er tilpasset den nye medarbejders specifikke situation og karrieremål.

Individorienteret onboarding, der er sat i system, er en kraftfuld strategi for at øge medarbejdertilfredshed og reducere turnover.

Ved at anerkende og imødekomme den enkelte medarbejders behov fra dag ét, kan virksomheder bygge stærke, engagerede teams, der er godt forberedte til at møde både nuværende og fremtidige udfordringer.



# Frederick Herzberg

## To-Faktor Teorien

---

For at en onboardingproces skal blive vellykket, er det fundamentalt vigtigt at lægge solid grund med sikring af hygiejnefaktorer. Hygiejnefaktorer, som Frederick Herzberg identificerer, omhandler de grundlæggende arbejdsmiljø- og betingelsesmæssige aspekter, der, hvis de mangler eller er utilstrækkelige, kan føre til utilfredshed blandt medarbejdere. Derfor skal disse faktorer håndteres omhyggeligt for at undgå negative følelser og sikre, at nye medarbejdere har en stabil og positiv start i organisationen.

Hygiejnefaktorer i Herzbergs to-faktor teori refererer til de nødvendige betingelser, der skal være på plads for at undgå medarbejderutilfredshed.

Disse inkluderer aspekter som arbejdsforhold, løn, virksomhedspolitikker og sikkerhed på arbejdspladsen.

Hvis disse faktorer er utilstrækkelige, kan det føre til utilfredshed blandt medarbejdere, hvilket kan have en negativ indvirkning på deres arbejdsmotivation og generelle jobtilfredshed.

Det er derfor vigtigt, at virksomheder sikrer, at disse basale behov er dækket. For eksempel skal arbejdsforholdene være sikre og understøttende, lønnen skal være retfærdig og i overensstemmelse med branchestandarder, og virksomhedspolitikker skal være klare og retfærdigt anvendte.

Motivatorer, på den anden side, er faktorer, der kan skabe jobtilfredshed og motivere medarbejdere til at yde deres bedste.

Disse inkluderer anerkendelse, arbejdsindsats, ansvar og mulighed for personlig vækst.

Disse aspekter af arbejdet kan hjælpe med at fremme en følelse af præstation og personlig tilfredsstillelse, hvilket kan føre til øget arbejdsengagement og loyalitet over for virksomheden.

For eksempel kan det at give medarbejdere ansvar og anerkendelse for deres arbejde hjælpe dem med at føle, at de bidrager væsentligt til virksomhedens mål, hvilket kan øge deres motivation og engagement i deres roller.

Sammen skaber hygiejnefaktorer og motivatorer et fundament og en drivkraft for medarbejdertilfredshed.

Ved at sikre, at hygiejnefaktorer er på plads, kan virksomheder forebygge grundlæggende utilfredshed, mens de gennem motivatorer kan fremme en højere grad af engagement og jobtilfredshed.

Denne balance er afgørende for en succesfuld onboardingproces og for at fastholde talentfulde medarbejdere i længere tid.

# Onboarding med formål

---

For at en onboardingproces skal være vellykket, er det afgørende, at den ikke kun fokuserer på de operationelle aspekter af at bringe en ny medarbejder ind i virksomheden, men også dybt integrerer og fremhæver virksomhedens kerne faktorer — de unikke faktorer, der tiltrækker og fastholder talent. Dette begynder med en grundig introduktion til virksomhedens kultur og værdier, som bør være en central del af enhver nyansats første oplevelse.

At bringe en ny medarbejder ind i virksomheden med en klar forståelse af, hvad virksomheden står for, hjælper med at cementere en følelse af tilhørighed og formål fra dag ét. Det er vigtigt at vise, hvordan disse værdier bliver levende i hverdagen.

For eksempel, hvis virksomheden priser innovation, kan dette illustreres gennem præsentationer af tidligere projekter eller igangværende initiativer, der viser, hvordan kreativ tænkning og nye ideer bliver belønnet og implementeret.

Samtidig skal onboardingprocessen gøre det klart for den nye medarbejder, hvilke muligheder der er tilgængelige.

Dette viser, at virksomheden er investeret i medarbejdernes personlige og professionelle vækst, hvilket kan motivere dem til at engagere sig dybere og se en lang fremtid hos virksomheden.

Hvis virksomheden har en stærk forpligtelse til socialt ansvar, skal dette også fremhæves tidligt. At introducere nye medarbejdere til virksomhedens bæredygtighedsinitiativer eller velgørenhedsprogrammer kan give dem en yderligere følelse af stolthed og tilhørsforhold. Det viser, at de er en del af en organisation, der ikke kun fokuserer på økonomisk succes, men også på at gøre en positiv forskel i verden.

Endelig er det afgørende, at onboardingprocessen er dynamisk og tilpasser sig baseret på løbende feedback fra både nye og etablerede medarbejdere.

Ved at flette disse kerneattraktorer ind i selve stoffet af onboardingoplevelsen, kan virksomheden sikre, at nye medarbejdere ikke kun introduceres til deres nye roller, men også føler sig motiverede og værdsatte fra starten.

Dette lægger grundlaget for et stærkt og langvarigt engagement og er nøglen til at fastholde dygtige medarbejdere, der vil bidrage positivt til virksomhedens fremtid.



# Onboarding Faser

---

Når vi diskuterer onboarding-processer, er det uundgåeligt, at spørgsmål om varigheden af et vellykket onboarding-program vil opstå. Svaret på dette spørgsmål er ikke enkelt, da det varierer afhængigt af hver enkelt virksomheds specifikke forretningsstruktur og behov.

I dagens marked findes der en bred vifte af onboardingforløb.

Ifølge Zavy varer det gennemsnitlige onboardingforløb 14 dage; dog kan varigheden variere afhængigt af virksomhedens branche. For at sikre en grundig integration og forståelse af virksomhedens kultur, processer og forventninger, bør et onboardingforløb ideelt set strække sig over 3 til 6 måneder. Varigheden afhænger af den specifikke rolle, ansvarsniveauet og den enkelte medarbejders personlighed.

Den første fase af onboarding betragtes som et orienteringsforløb, hvor det primære formål er at introducere den nye medarbejder til virksomheden. Et effektivt onboardingforløb bør omfatte tre hovedpunkter:

## 1

---



**Preboarding:** Denne fundamentale fase tager sin begyndelse i det øjeblik, jobtilbuddet bliver accepteret, og varer indtil den første arbejdsdag. Hovedmålet med preboarding er at forberede den nyansatte på deres kommende rolle og at skabe en følelse af velkomst og tilhørsforhold, endnu før de fysisk træder ind i virksomheden. En nøglekomponent i denne fase er kommunikation. Jo mere virksomheden kommunikerer, desto mindre plads er der for misforståelser og personlige tolkninger. En åben og hyppig kommunikation hjælper med at sikre, at den nyansatte føler sig velinformerede og tilpasset fra starten, hvilket afspejler klarhed og professionalisme i virksomhedens onboarding-proces.

# Onboarding

## Faser

---

### 2

---



**Første arbejdsdag:** Det er en bemærkelsesværdig statistik, at 4% af nye medarbejdere vælger ikke at fortsætte efter deres første dag på jobbet.

Dette understreger betydningen af en varm og opmærksom velkomst. For at forbedre denne kritiske første dag, kan organisationen overveje at arrangere en velkomstmorgenmad med teamet, hvor der også tilbydes personlige velkomstgaver såsom blomster og chokolade ved deres arbejdsstation. En personlig besked fra teamet kan også være en rørende gestus. Ydermere er det en fremragende idé for en leder at dedikere hele dagen til at introducere den nye medarbejder til deres nye arbejdsplads og kolleger, og detaljeret gennemgå, hvad den kommende uge vil indebære.

Denne tilgang sikrer en klar forventningsafstemning fra starten, hvilket bidrager til en smidigere overgang for den nyansatte.

### 3

---



**Den første måned:** Overgangen i den første måned er afgørende for en ny medarbejders succes og tilpasning. Det er essentielt, at opgaverne de møder, både udfordrer og matcher deres kompetencer optimalt. Balancen mellem at blive udfordret uden at blive overvældet er nøglen.

Den indsigt, I har fået gennem jobkravsanalysen og ansættelsessamtalen, er uvurderlig her.

Denne viden om medarbejderens færdigheder og psykologiske robusthed gør det muligt for jer at tilrettelægge opgaver, der præcist tilgodeser både personens evner og jeres virksomheds behov. Dette tilgang sikrer en effektiv integration og fremmer både medarbejderens engagement og udvikling.

### 4

---



**De første tre måneder,** ofte set som prøveperioden, er en tid, hvor både virksomheden og den nyansatte evaluerer deres indbyrdes match.

Det er også i denne periode, at udviklingsmulighederne bør gøres tydelige.

Det er ikke blot jobsikkerheden, men især potentialet for karriere- og kompetenceudvikling, der motiverer medarbejdere til at forblive i deres stillinger.

Ifølge Harpelund og Højberg er det derfor vigtigt, at de første 3-6 måneder ikke kun fokuserer på at lære de nyansatte nødvendige færdigheder, men også at tilbyde dem muligheder for personlig og faglig udvikling.

# Videreførløb

## fastholdelse

---



**Videreførløb efter onboarding:** Efter den indledende onboarding-fase er det vigtigt at fokusere på medarbejderens fortsatte vækst og fastholdelse.

Videreførløbet handler om at understøtte en løbende udvikling og sikre, at medarbejderne ikke blot tilpasser sig deres nye rolle, men også trives og udvikler sig i organisationen.

Det inkluderer regelmæssige opfølgninger, karriereudviklingsplaner og målrettede uddannelsesmuligheder, der er designet til at opbygge yderligere kompetencer og fordybe forståelsen af virksomhedens langsigtede mål.

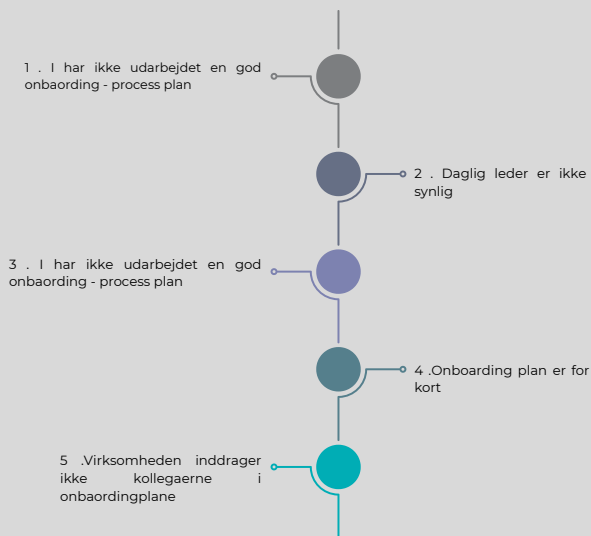
Fastholdelse er en kernekomponent i dette forløb, og det opnås bedst gennem anerkendelse af medarbejdernes bidrag, konstruktiv feedback og vedvarende engagement i deres professionelle succes. Dette skaber en positiv og produktiv arbejdsmiljø, hvor medarbejdere føler sig værdsat og motiveret til at fortsætte deres rejse med virksomheden.

# Optimer din onboarding

---

Når du følger denne guides procesforløb til at onboarder din kommende nye kollega, er du med til at minimere risikoen for en dårlig onboardingoplevelse og med til at skabe en positiv start og et godt match. En mislykket onboarding kan være kostbar for virksomheden, hvor omkostningerne kan løbe op i mellem én og to gange medarbejderens årsløn. Ved at sikre en grundig og velovervejet onboardingproces understøtter du både den nyansattes succes og virksomhedens økonomiske velvære.

For at reducere disse udgifter er det afgørende med et effektivt onboarding-program, som sikrer at medarbejdere ikke alene bliver i virksomheden længere, men også hurtigere opnår deres produktive potentiale. Her er syv almindelige faldgruber, du bør være opmærksom på i denne proces:



# Om YGpartner

---

YGpartner er et veletableret konsulentfirma, specialiseret i udvikling af menneskelige ressourcer, og er dedikeret til at fremme vækst gennem mennesker og forretninger. Virksomheden har en dyb forståelse for vigtigheden af menneskelig kapital og fokuserer på at styrke organisatoriske strukturer og effektivitet gennem strategisk HR-udvikling, præcis rekruttering og målrettede workshops for ledelse og teamudvikling.

Virksomhedens tilgang bygger på en model, der er skræddersyet til hver enkelt klients specifikke behov. YGpartner baserer sine strategier på pålidelig dataanalyse, kombineret med et solidt fundament af teoretisk viden og praktisk erfaring. Dette sikrer, at de løsninger, der tilbydes, er både innovative og gennemprøvede.

Partnerskab og samarbejde står centralt hos YGpartner, der lægger vægt på at opbygge stærke og langvarige relationer med sine kunder. Ærlighed og integritet er hjørnesteenene i deres arbejde, hvilket garanterer en høj etisk standard i alle deres indsatser.

Firmaet fokuserer ikke kun på at forbedre HR-praksis men også på at skabe et bedre arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes velvære møder innovative løsninger. YGpartner er klar til at assistere din organisation i at overvinde diverse HR-udfordringer og sikre både ekstern succes og intern sundhed.

For yderligere information eller for at indlede et samarbejde kan YGpartner kontaktes på telefonnummer 53657786 eller via e-mail på [info@ygpartner.com](mailto:info@ygpartner.com). Med deres omfattende tilgang til HR og ledelsesudvikling er YGpartner perfekt positioneret til at møde nutidens udfordringer og fremme fremtidig vækst i din virksomhed.





Telefon: 53657786

[info@ygpartner.com](mailto:info@ygpartner.com)

[www.ygpartner.com](http://www.ygpartner.com)