

RETAIL

HR
GUIDE

27

tips för att
förbättra er
Onboarding



27

TIPS

in|duction

Hej!

Ett varmt välkomnande är så mycket mer än en digital checklista.

En bra onboarding...

är utan tvekan en långsiktig investering i både era medarbetare och ert företag. Det är er möjlighet att på ett tryggt och effektivt sätt välkomna och bygga relation med era nya medarbetare - redan innan de har börjat. Hur väl ni lyckas är direkt kopplat till engagemang, lojalitet, prestation och välmående.

Kunskapen om...

varför en bra onboarding är viktigt har ökat de senaste åren och idag är det ett fokusområde hos många företag. En bra onboarding, som på riktig skapar resultat i form av engagemang, produktivitet och lojalitet, är så mycket mer än en digital checklista.

Vi delar med oss...

av vad som är betydelsefullt i onboardingprocessen genom att belysa olika perspektiv i denna Onboarding Guide - för att tillföra värde i er organisation och förverkliga er potential.



Vi är bra på onboarding och det kan du också bli!

Hälsningar
Team Induction

PREBOARDING

En ny medarbetare har skrivit på anställningskontraktet och nu har ni alla möjligheter att lägga grunden för en långsiktig relation genom att portionera ut information på ett lättillgängligt sätt. Det ger en trygg och positiv start som stärker ert varumärke som arbetsgivare. En preboarding möjliggör också att själva onboardingen kan bli mer luftig, vilket i sin tur ger utrymme att prata om sådant som skapar långsiktigt värde, på riktigt, så som förväntningar, mål och värderingar. Då får vi lojala medarbetare som trivs och snabbare kan bidra samt utveckla både sig själva och företaget.



4 tips för att förbättra din preboarding

1

Gör välkommandet...

personligt för att tidigt skapa en känsla av tillhörighet och engagemang. Det kan vara en välkomnande film och inblick i era värderingar till information och praktiska uppgifter. Fundera på vad ni vill att medarbetaren ska känna och även kunna berätta för sin nyfikna omgivning.

2

Utgå inte...

bara från vad NI vill att medarbetaren ska veta, utan också vad en ny medarbetare faktiskt undrar över. Enkla saker som hur lunchen går till första dagen.

3

Få den nya medarbetaren...

att känna sig sedd och bekräftad. Skicka inte bara ut information "att läsa igenom", utan kom även ihåg den sociala biten. Den kan ske såväl fysiskt som digitalt. Det är nu relationskapandet börjar.

4

Nya medarbetare vill lära sig nytt...

och snabbt känna att de kan bidra. Se till att de lätt kan överblicka hela sin pre- och onboarding och driva stora delar på egen hand. På så sätt hindras de inte av omständigheter, brist på tid från chef och kollegor som redan har fullt upp. På detta sätt bygger ni även tidigt in ett självledarskap.



Vi upplever att chefer vill vara goda ledare och engagera sig i att introducera sina nya medarbetare. Men arbetsdagarna fylls snabbt med andra arbetsuppgifter och deadlines. Det gör att chefen prioriterar sådant som för stunden upplevs mer brådskande och affärskritiskt än onboarding. Men att tidigt vara närvarande för nya medarbetare är i allra högsta grad kritiskt för affären. Genom att skapa en tydlig, välplanerad och lättillgänglig onboarding kan vi stötta och avlasta cheferna, samtidigt som medarbetarna känner sig välkomna och omhändertagna. Gör det enkelt att vara en bra chef under onboarding – så att de får utrymme att fokusera på att prata om det som är viktigt på riktigt.

4 tips för att förbättra er chefsinvolvering

1

Stötta och hjälp chefer med...

var, när och hur. Det ska vara enkelt att göra rätt. Utforma och strukturera stöd som hjälper och påminner chefen om vad, när och hur hen förväntas göra något. Ett sätt för chefer att bättre förstå sin roll är att låta dem genomföra introduktionsprogrammet. De får en helt annan möjlighet att förstå betydelsen av sitt engagemang och insikt i de delar som medarbetaren får ta del av. Det blir dessutom ett kunskapslyft.

2

Se till att det som chefen...

ska engagera sig i handlar om att klargöra förväntningar, mål, utveckling, kultur och värderingar. Det är här störst värde och meningsfullhet skapas. Detta blir dessutom allt mer viktigt med generation Y och Z som uttrycker att mål och värderingar är bland det viktigaste i valet av arbetsgivare. Hjälpt chefen att satsa här, så får ni massor av engagemang tillbaka!

3

Underlätta chefens roll

Kollegor kan fungera som faddrar och ha en aktiv roll under onboarding. Det skapar trygghet och nya medarbetare bekantar sig med nyckelpersoner och kollegor i företaget. Tydliggör även roller, ansvar och förväntningar på olika aktörer i onboarding och involvera alla berörda i utformningen av programmet.

4

Se till att skapa...

en automatisk rutin som påminner chefen om vad hen förväntas göra både innan medarbetaren kommer och när medarbetaren är på plats. Få chefer kommer följa onboardingens alla steg, och det ska inte heller behövas. Istället gäller det att ge dem rätt information vid rätt tid. Det är en utmaning men viktigt och det finns flera tekniska möjligheter för att åstadkomma detta. På Induction hjälper vi dig att göra påminnelsen högst personlig.

SAMMA START

Ofta finns en övergripande onboardingplan, checklista eller en tanke om hur onboardingen ska genomföras. I verkligheten kan dock annat komma emellan och onboardingen prioriteras ned. Hur bra, eller ens om, onboardingen genomförs beror helt enkelt på diverse omständigheter. Vissa får en bra onboarding, andra inte. Med en digital och strukturerad onboarding säkerställs alla steg i processen och skapar rätt förutsättningar för nyanställda att lyckas i sina nya roller.

”Den bästa onboardingen är den som blir av”



Designa ett program som...

1

bas där ni säkerställer att alla får lika goda möjligheter från början. Bygg ett basprogram med information och kunskap som alla bör få, så att inga viktiga delar missas och att alla får en likvärdig onboarding. Därefter kan ni göra justeringar och smidigt anpassa till olika målgrupper eller era vanligast förekommande roller. På detta sätt kan ni även enkelt få till en bra preboarding för giggare och konsulter.

2

Med ett program som...

bas för alla kan ni, om behov finns, individanpassa onboardingen i samtalen som sker mellan chef och medarbetare. Genom att förbereda en lättillgänglig agenda säkerställer ni att hänsyn kommer tas till den enskilda individens behov.

3

Säkerställ att det inte...

är upp till den enskilda chefen eller närmsta arbetsgruppens uppgift att bjuda in till onboardingprogrammet, utan att det steget ägs centralt eller av en samarbetspartner. Alla bör välkomnas på samma genomtänkta sätt.

”Bara 1 av 10 medarbetare tycker att deras företag gör ett riktigt bra jobb med onboardingen” (Gallup)

FEEDBACK

Den största delen av vår arbetskraft består idag av "generation y och z". De efterfrågar i ännu högre grad feedback och bekräftelse än tidigare generationer. Utmaningen för chefer är att ha förståelse för deras förväntningar och att kunna leda på ett sätt som är utformat efter deras behov. Chef och medarbetare behöver föra en dialog om detta, redan under de första veckorna så att den ambitiösa och kreativa sidan som båda dessa generationer besitter realiserar. Annars är risken stor att de väljer att söka sig till en annan arbetsgivare.

1

Visualisera processen...

så att ni kan följa och ge feedback utifrån det område där medarbetaren befinner sig. Upplever jag att onboardingen är prioriterad kommer jag förstå att den är meningsfull och då ökar chansen att jag tar mig igenom hela processen.

2

Gör det enkelt att...

följa var i onboardingen medarbetaren befinner sig. Medarbetare behöver känna att det hen gör är efterfrågat och får uppmärksamhet, annars trillar vi lätt in i att bli mailstyrda och agera på sådant som vi upplever är bråttom (men kanske inte lika viktigt).

3

Möjliggör för nya medarbetare att...

ge feedback till varandra genom att bjuda in dem till samma program där de kan se varandras reflektioner och tankar. Då skapar vi ett socialt lärande som är av stor betydelse, det ger en känsla av tillhörighet och att man är en del av något större.

4

Håll inte bara koll på...

det som sker, utan även det som inte sker. Stötta där behov finns.

5

Medarbetaren behöver...

kontinuerlig feedback i realtid. Det skapar en känsla av omtanke och uppmuntran. Detta ansvar kan delas upp och behöver inte enbart ligga på chefen. Ett alternativ kan vara en "like" i en digital plattform. Kom också ihåg att uppmärksamma medarbetaren, när hen är klar med sitt onboardingprogram!



"Tack för att ni är så otroligt välkomnande. Jag känner mig som hemma redan innan min första arbetsdag. Ett stort plus för ett varierat innehåll som gjorde det roligare och gav mig bra kunskaper" (Ny medarbetare)

STÄNDIG FÖRBÄTTRING

En introduktion är ett enkelt gränssnitt över hela företagets verksamhet. Eftersom företag är under ständig utveckling, kommer innehållet löpande behöva uppdateras, för att matcha företagets utveckling. När vi lanserar något nytt försöker vi ofta tänka på allt, men det finns alltid justeringar att göra.

3

tips för att förenkla förbättringar



1

Se till att introduktionen...

är byggd i många små delar där du enkelt kan utvärdera, förbättra och förändra varje del utan att påverka helheten.

2

Bygg in korta feedbackmoment...

eller enkäter, så att ni kan fånga upp både chef- och medarbetarupplevelsen i olika steg under onboarding. På så sätt tar ni vara på idéer om förbättringar som ni snabbt kan ge feedback på och ta hand om. Återigen är detta något som generation Y och Z uppskattar. De drivs av att få vara med och bidra samt påverka företagets utveckling.

3

Tydliggör vem som ska...

säkerställa uppdateringar av ert onboardingprogram. Vi lever i konstant förändring och introduktionen ska uppdateras i samband med att ni genomför förändringar och förbättringar. På Induction hjälper vi våra kunder med detta, vilket innebär att de alltid har en uppdaterad och aktuell onboarding.

MÄTA RESULTATET

Det som mäts efterfrågas, följs upp och blir gjort. Många företag har idag förstått vikten av en bra onboardingstruktur. Huruvida den genomförs i alla steg, är det dock få som har kunskap om.

Generellt bör minst 70% av alla uppgifter i ett introduktionsprogram bli genomförda. Allt för ofta startar vi en introduktionsprocess, som sedan prioriteras ned, då andra arbetsuppgifter och deadlines tar fokus. Kanske för att vi inte riktigt vet vad som förväntas av oss eller hur vi ska prioritera.

4

tips för att förbättra ert resultat

1

Bestäm hur stor...

del av er onboarding som faktiskt ska bli genomförd. Fira framgångar om ni ser det ni vill se. Får ni ett sämre resultat än väntat, analysera varför och vad som skulle kunna göra er onboarding mer attraktiv att genomföra.

2

Se till att ni möjliggör...

ett sätt att följa upp medarbetarnas progress och hur chefens involvering ser ut i programmet. Att ni visuellt kan följa både det som sker och inte sker. På Induction hjälper vi våra kunders medarbetare och chefer att göra rätt, på ett lätt sätt.

3

Gör det rimligt att genomföra.

Håll onboardingen luftig och se det som en resa. Pressa inte in för mycket. Det ska finnas tid att använda sin nya kunskap och reflektera över den. Need to have kan vara ett bättre ledord än Nice to have. Varva gärna inlärningsätt så att programmet blir roligt att ta sig igenom. Skapa små micro learning journeys. Be medarbetarna att reflektera kring några områden, som ni verkligen vill ska få fäste och eventuellt kunna mäta.

4

Bestäm mätetal...

innan ni kickar igång. Jämför exempelvis inom följande områden: hur många som slutar inom ett år, två år. Hur onboardingen upplevs. Hur många som genomgår programmet. Produktivitet. Sjukfrånvaro. Tidsbesparing för chefen. Engagemang.

**"En bra onboardingprocess kan öka produktiviteten med 70%"
(Glassdoor)**

MEDARBETARLÖFTE

Stort fokus har legat på "the war of talent". Vi upplever att det ofta är svårt att få grepp om jobbet man sökt i början av sin anställning. Vid annonsering och intervjuer skapas outtalade eller uttalade förväntningar och löften. Väl på plats kastas man ofta in i arbetsuppgifter, det medför att diskussioner om rollen, mål och förväntningar skjuts på framtiden.

Under introduktionen har vi möjlighet att infria de löften som presenterades i rekryteringsprocessen och skapa en medarbetarresa med rätt förutsättningar.

4 tips för att förbättra ert resultat

1

Säkerställ att chefen...

och den nya medarbetaren pratar om förväntningar på varandra, rollen och företaget. Planera in dessa samtal i onboardingprogrammet och stötta med en förberedd struktur.

2

Låt onboardingens kännas som...

ett självklart steg genom hela kandidat/medarbetarresan. Den ska fungera som ett naturligt steg från rekryteringen och språngbräda in i er kultur och struktur. Därefter tar medarbetarens utvecklingsplan vid. Onboardingens ska spegla er, så att den känns äkta. Var ärlig och berätta vad som finns, och vad ni behöver bli bättre på. Visualisera gärna med filmer.

3

Slappna inte av så fort...

ni har anställningskontraktet klart, utan ta hand om det löften som byggts upp under rekryteringsprocessen. Varva kortare avstämningar med längre möten, och tydliggör syfte och mål med dessa. Skapa ett antal frågor som hjälper både medarbetare och chef att prata om det som är viktigt på riktigt.

4

Att investera tid och resurser...

i att upptäcka era anställdas styrkor är ett bra sätt att bygga relation, och visa att ni bryr er om dem som individer. Det visar på omtanke, vilket är en framgångsfaktor för att skapa en organisation där medarbetare/superhjältar vill stanna. Lägg lite tid på att skapa kandidater internt, inte bara attrahera dem externt.



Är du nyfiken och vill bli bättre **på onboarding?**

Förra året hjälpte vi HR-avdelningar över hela Sverige med att introducera över **14 000 nya medarbetare**. Utifrån vår erfarenhet vet vi som krävs för att skapa en **framgångsrik onboarding** och vad som inte fungerar.

Jag delar gärna med mig av våra tips och tricks!

**Boka in en digital
träff på 20 minuter**

Boka nu

Janina Fransson
Onboarding Specialist
Janina@inductionint.com



Vi hjälper HR att bli ännu bättre på onboarding

in|duction[®]
Introducing talent[™]

Vår ambition är att göra det digitala mer personligt och effektivt

Induction är specialiserade på att hjälpa HR bli ännu bättre på lärande och kompetensutveckling. Vi skapar lärresor med fokus på medarbetarupplevelse och resultat. Kompetensutveckling är en viktig del i alla organisationer och vår ambition är att göra det digitala personligt och effektivt. Tillsammans med våra kunder skräddarsyr vi digitala utbildnings- och onboardingprogram. Vi har erfarenhet av att jobba med både små och stora företag i olika branscher.

Vi erbjuder konsulttjänster, design- och byggprocess, en prisvinnande lärplattform samt support och uppföljning för digitala utbildningsinsatser.



www.inductionint.se

Hälsningar,
Team Induction

