



Preboarding och onboarding - nycklar till en bra start

Tips på vägen mot nöjda medarbetare

Tänk dig att kliva in i en helt ny roll på ett helt nytt jobb. Hjärtat slår lite snabbare, tankarna rusar mellan förväntan och nervositet. Det du möts av de första dagarna, till och med innan din första arbetsdag, sätter tonen för hela din resa.

En riktigt bra onboarding är lätt att underskatta, men det finns mycket att vinna. Verksamheter som gör introduktionen till en strategisk satsning ser att nya medarbetare stannar längre, blir produktiva snabbare och känner sig mer engagerade. Siffrorna talar sitt tydliga språk; en genomtänkt onboarding kan öka tiden en medarbetare stannar i verksamheten med upp till 82 % och höja produktiviteten med över 70 %. Ändå är det bara omkring 12 % som upplever att deras arbetsgivare gör detta på ett bra sätt.

Hur skapar du en onboarding som verkligen gör skillnad och ger medarbetare en riktigt bra start? Det handlar om tydlig struktur, långsiktighet och att skapa mening. Onboarding bör vara en del av kulturen.

Här får du tips på vad du ska tänka på för att få nya medarbetare att känna sig välkomna genom en strukturerad onboarding-process.

“Endast 12 % av medarbetarna upplever att deras arbetsgivare arbetar riktigt bra med onboarding.”

Källa: Brandon Hall Group

En genomtänkt onboarding kan
öka tiden en medarbetare stannar i verksamheten
med upp till **82%** och **höja**
produktiviteten med över **70%**

Källa: **Brandon Hall Group**

Preboarding - mer än bara väntan på första dagen

Onboarding börjar inte måndag morgon klockan 09.00. Den börjar den dag din nya medarbetare tackar ja till jobbet. Under tiden mellan kontraktsskrivning och medarbetarens första arbetsdag, har du ett gyllene tillfälle att visa att de gjort rätt val och påbörja introduktionen.

Det är under preboardingen som nyfikenheten och engagemanget hos den nyanställda är som störst och därför är preboarding en fantastisk möjlighet att bygga relation, skapa trygghet och lägga grunden för en långsiktig anställning.

Så kan en bra preboarding se ut

Ett lyckat preboarding-upplägg kan variera i omfattning men bör balansera praktisk information och relationsbyggande inslag:

- En personlig hälsning från ledare eller kollegor.
- En introduktion till företagets kultur och värderingar.
- Lekfulla eller interaktiva inslag och möjlighet att presentera sig i förväg.
- Praktiska detaljer som agenda för första dagen och annan nödvändig information.

Genom att kombinera tydlig information med en känsla av gemenskap kan du som arbetsgivare skapa trygghet och engagemang redan innan den första arbetsdagen.

Genom en strukturerad preboarding kan du:

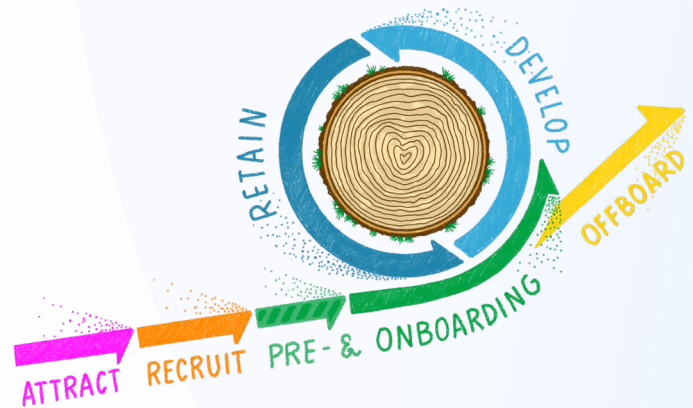
- ✓ **Minska risken att förlora kandidaten**
Många kandidater deltar i flera rekryteringsprocesser samtidigt. Om du inte underhåller relationen under preboardingen finns risken att ett annat erbjudande lockar mer.
- ✓ **Stärka psykologisk trygghet**
Att byta jobb är en stor förändring. Genom att ge information, visa värme och välkomna redan innan start kan du som arbetsgivare bekräfta att den nyanställda gjort rätt val och skapa en positiv känsla inför första dagen.
- ✓ **Bygga kultur från dag ett**
Preboarding är en chans att visa er verksamhets värderingar, kultur och gemensamma uppdrag. Att inkludera VD eller andra nyckelpersoner i välkomnandet är ett enkelt sätt att göra detta på ett personligt plan.

Onboarding - när första dagen verkligen gör skillnad

Om preboarding handlar om att väcka nyfikenhet och skapa trygghet, är onboarding själva resan in i organisationen. Här går medarbetaren från förväntan till att bli en del av gemenskapen och kunna bidra på riktigt.

En strukturerad onboardingprocess gör att nya medarbetare snabbare blir produktiva och engagerade. Den förlänger också anställningstiden eftersom personer som får en bra start stannar längre och bidrar mer.

Onboarding är därför inte bara en HR-fråga, utan är direkt kopplad till verksamhetens affärsresultat. Idag är det också av allra största vikt att tänka utifrån ert employer brand. En bra onboarding stärker bilden av er som attraktiv arbetsgivare och bidrar till att både attrahera och behålla rätt talanger.



Att tänka på för att få till en bra onboarding:

1 Tydligt syfte och riktning

Klargör varför onboarding är en strategiskt viktig del av medarbetarresan. Koppla processen till er verksamhets vision och värderingar för att skapa mening och sammanhang från start. Ge en överblick av vad onboarding innehåller och hur lång den är, det skapar trygghet och tydliga förväntningar.

2 Stark kultur och känsla av tillhörighet

Hjälp den nya medarbetaren att snabbt känna sig som en del av gemenskapen. Skapa tidiga möten med kollegor, uppmuntra deltagande i sociala aktiviteter och ge insyn i hur samarbeten och möten fungerar i praktiken, både formellt och informellt.

3 Tydlighet i roll och ansvar

Ge en konkret introduktion till den nyanställdas roll, ansvarsområden och hur dessa hänger ihop med teamets och organisationens mål. Det skapar fokus, motivation och minskar risken för missförstånd.

4 Praktiskt stöd i rätt takt

Introducera verktyg, system och policies stegvis, med stödmaterial och personer att vända sig till. En balanserad takt minskar stress och underlättar en trygg och effektiv start.

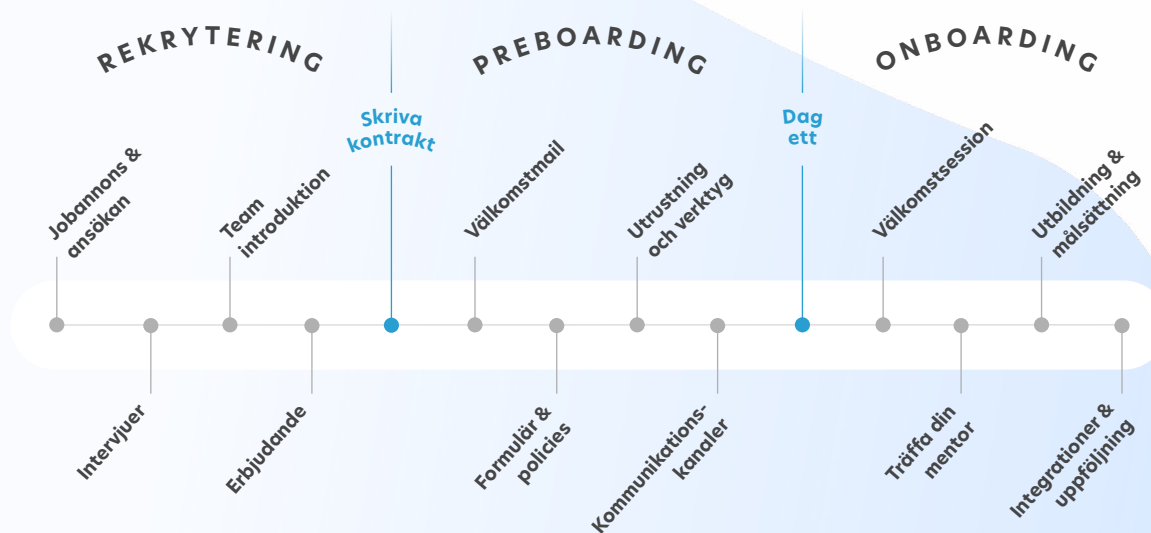
5 Engagerat ledarskap och mentorskap

Onboarding blir som starkast när chefen är synlig, tillgänglig och engagerad. Har ni en arbetsplats där ni arbetar både på distans och på plats blir chefens roll ännu viktigare för att hjälpa medarbetaren navigera i verksamheten. Komplettera gärna med en onboardingansvarig eller mentor som finns till hands i vardagen, särskilt under de första kritiska veckorna.

6 Mätning och kontinuerlig förbättring

Följ upp hur onboarding upplevs, gärna både under och efter processen. Genom att samla in feedback och mäta upplevelsen kan ni utveckla och anpassa upplägget över tid, vilket stärker både kvalitet och employer brand.

En bra onboarding handlar alltså om mer än checklistor. Den bygger broar mellan individ och organisation och ger den nya medarbetaren bästa möjliga förutsättningar att lyckas.



En lärplattform förenklar hela resan

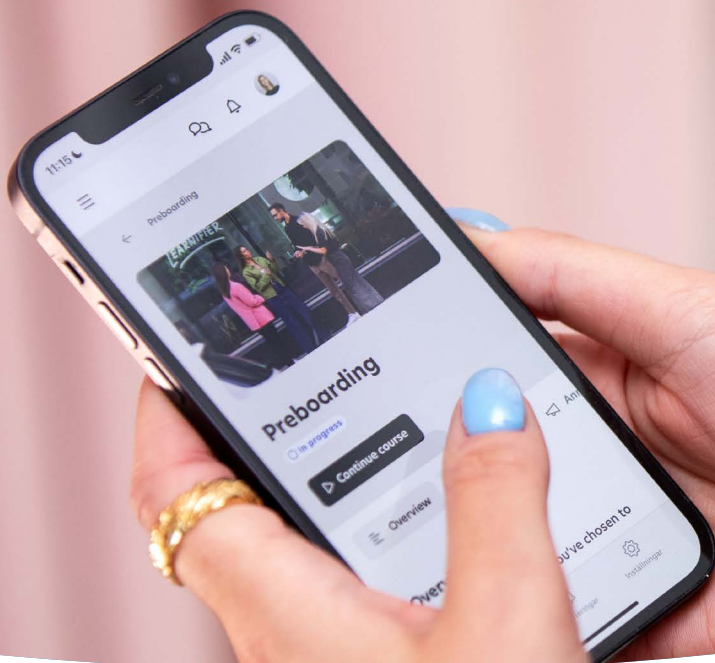
Att skapa en riktigt bra preboarding- och onboardingresa kräver mer än bara goda intentioner. Det kräver struktur, kontinuitet och rätt verktyg. För många HR- och teamansvariga kan det kännas som en stor utmaning att få till en sammanhängande introduktion som är både engagerande och skalbar. Här blir en digital lärplattform en bra partner.

Med Learnifier kan du enkelt bygga upp preboarding- och onboardingprocesser som är både inspirerande och effektiva, oavsett om du välkomnar en ny medarbetare, partner eller kund. Genom att samla innehåll, kommunikation och interaktion i en och samma plattform får du en röd tråd genom hela onboardingen

I Learnifier kan du till exempel:

- ✓ **Skapa skräddarsydda kurser** som matchar både din verksamhets behov och medarbetarens roll från första kontakt till full delaktighet.
- ✓ **Presentera er kultur, era värderingar och viktiga personer** på ett personligt och inspirerande sätt med video, bilder och storytelling.
- ✓ **Dela praktisk information** som hjälper den nya medarbetaren att känna sig förberedd och trygg, från checklistor till schema för första veckan.
- ✓ **Bygga interaktivitet** genom quiz, reflektionsövningar och sociala forum som stärker engagemang och lärande.
- ✓ **Följa upp deltagarens framsteg** och samla in feedback längs vägen för att kunna utveckla processen och anpassa upplevelsen över tid.

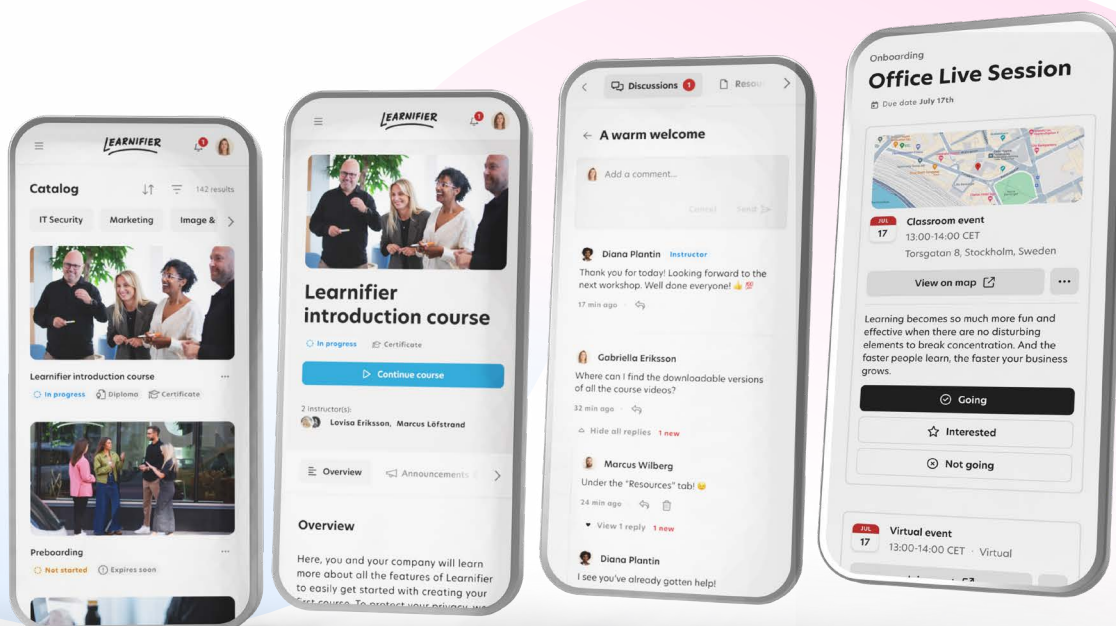




Med ett lättnavigerat gränssnitt och flexibla funktioner gör Learnifier det möjligt att skala onboarding utan att förlora det personliga. Du kan automatisera mycket, men samtidigt skapa en känsla av närvaro och omtanke.

På så sätt blir Learnifier inte bara ett verktyg för introduktion, utan en plattform för lärande och engagemang genom hela medarbetarresan.

Redo att testa?



eller

Inget kreditkort krävs