



Preboarding og onboarding - nøkler til en god start

Tips på veien mot fornøyde medarbeidere

Tenk deg å gå inn i en helt ny rolle i en helt ny jobb. Hjertet slår litt raskere, tankene flyr mellom forventning og nervøsitet. Det du møter de første dagene, til og med før din første arbeidsdag, setter tonen for hele reisen.

En god onboarding er lett å undervurdere, men gevinsten er stor. Virksomheter som gjør introduksjonen til en strategisk satsing, ser at nye medarbeidere blir værende lenger, blir produktive raskere og er mer engasjerte.

En god onboarding kan forlenge tiden en medarbeider blir i virksomheten med opptil 82 % og øker produktiviteten med over 70 %. Likevel opplever bare rundt 12 % at deres arbeidsgivere gjør dette på en god måte.

Hvordan sikrer du en onboarding som virkelig utgjør en forskjell og gir medarbeidere en god start? Det handler

om tydelig struktur, langsiktighet og å skape mening. Onboarding bør være en del av kulturen.

**"Kun 12 % av
medarbeiderne opplever
at deres arbeidsgiver
jobber virkelig bra
med onboarding."**

Kilde: Brandon Hall Group

En god onboarding kan gjennomtenkt onboarding kan
forlenge tiden en medarbeider blir i virksomheten
med opptil **82%** og **øker**
produktiviteten med over **70%**

Kilde: **Brandon Hall Group**

Preboarding - mer enn bare venting på første dag

Onboarding begynner ikke mandag klokken 09.00. Den starter den dagen din nye medarbeider takker ja til jobben. I tiden mellom kontraktssignering og første arbeidsdag har du en gyllen mulighet til å vise at de har valgt riktig og starte introduksjonen.

Det er under preboardingen at nysgjerrigheten og engasjementet hos den nyansatte er størst, og derfor er preboarding en fantastisk mulighet til å bygge relasjon, skape trygghet og legge grunnlaget for en langsiktig ansettelse.

Sånn kan en bra preboarding se ut

Et vellykket preboarding-opplegg kan variere i omfang, men bør balansere praktisk informasjon og relasjonsbyggende elementer:

- En personlig hilsen fra leder eller kollegaer.
- En introduksjon til selskapets kultur og verdier.
- Lekne eller interaktive innslag og mulighet til å presentere seg på forhånd.
- Praktiske detaljer som agenda for første dag og annen nødvendig informasjon.

Ved å kombinere tydelig informasjon med en følelse av fellesskap kan du som arbeidsgiver skape trygghet og engasjement allerede før den første arbeidsdagen.

Gjennom en strukturert preboarding kan du:

✓ Redusere risikoen for å miste kandidaten

Mange kandidater deltar i flere rekrutteringsprosesser samtidig. Hvis du ikke vedlikeholder relasjonen underpreboarding, er det en risiko for at et annet tilbud frister mer.

✓ Styrke psykologisk trygghet

Å bytte jobb er en stor forandring. Ved å gi informasjon, vise varme og ønske velkommen allerede før oppstart, kan du som arbeidsgiver bekrefte at den nyansatte har tatt riktig valg og skape en positiv følelse før første dag.

✓ Bygge kultur fra dag én

Preboarding er en mulighet til å vise virksomhetens verdier, kultur og felles oppdrag. Å inkludere daglig leder eller andre nøkkelpersoner i velkomsten er en enkel måte å gjøre dette på et personlig plan.

Onboarding - når første dag virkelig gjør en forskjell

Hvis preboarding handler om å vekke nysgjerrighet og trygghet, er onboarding selve reisen inn i organisasjonen. Her går medarbeideren fra forventning til å bli en del av fellesskapet og bidra på ordentlig.

En strukturert onboardingprosess gjør at nye medarbeidere raskt blir produktive og engasjerte. Den forlenger også ansettelsestiden fordi personer som får en god start blir værende lenger og bidrar mer.

Onboarding er derfor ikke bare et HR-anliggende, men direkte koblet til virksomhetens resultater. I dag er det også avgjørende å tenke på employer branding – en god onboarding styrker bildet av dere som attraktiv arbeidsgiver og bidrar til å tiltrekke og beholde rett talent.



Ting å tenke på for å få til en god onboarding:

1 Tydelig formål og retning

Klargjør hvorfor onboarding er en strategisk viktig del av medarbeiderreisen. Knytt prosessen til virksomhetens visjon og verdier for å skape mening og sammenheng. Gi oversikt over innhold og varighet for å skape trygghet og tydelige forventninger.

2 Sterk kultur og følelse av tilhørighet

Hjelp den nye medarbeideren til raskt å føle seg som en del av fellesskapet. Legg til rette for tidlige møter, oppmuntre til sosiale aktiviteter og gi innsyn i hvordan samarbeid og møter fungerer i praksis – både formelt og uformelt.

3 Tydelighet i rolle og ansvar

Gi en konkret introduksjon til den nyansattes rolle, ansvarsområder og hvordan dette henger sammen med teamets og organisasjonens mål. Det skaper fokus og motivasjon og minsker risikoen for misforståelser.

4 Praktisk støtte i riktig tempo

Introduser verktøy, systemer og policyer stegvis, med støttepersoner å vende seg til. En balansert takt reduserer stress og gjør starten trygg og effektiv.

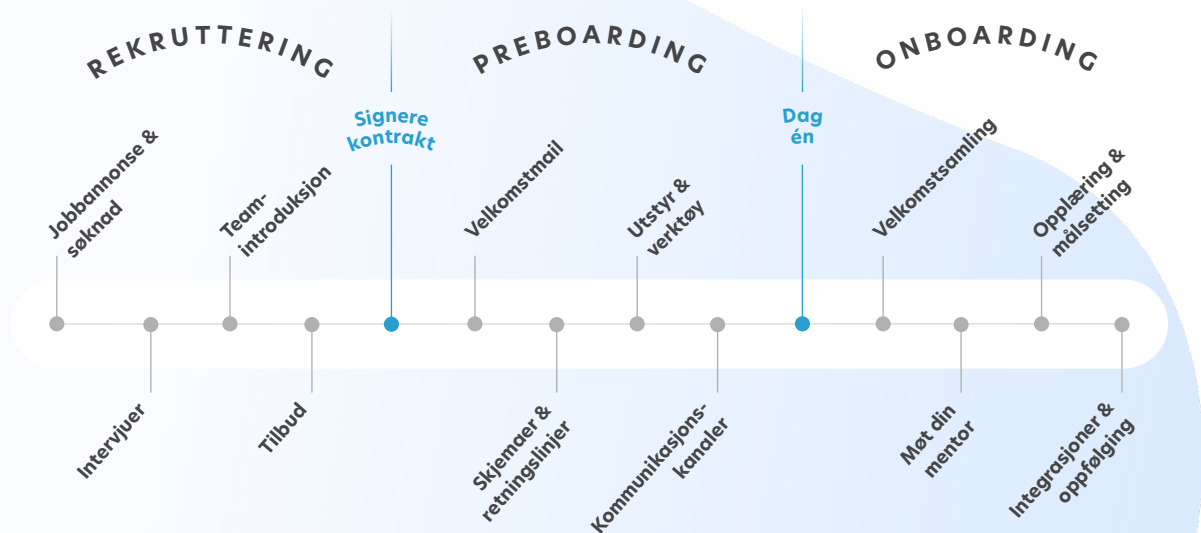
5 Engasjert lederskap og mentorskap

Onboarding er sterkest når lederen er synlig, tilgjengelig og engasjert. På arbeidsplasser med både fysisk og digitalt arbeid blir lederens rolle ekstra viktig. Suppler gjerne med en mentor eller onboarding-ansvarlig som støtter i hverdagen, spesielt i de første kritiske ukene.

Måling og kontinuerlig forbedring

6 Følg opp hvordan onboarding opplever underveis og etter prosessen. Samle inn feedback og mål opplevelsen for å kunne utvikle og tilpasse opplegget over tid.

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 læringsplattform forenkler hele reisen

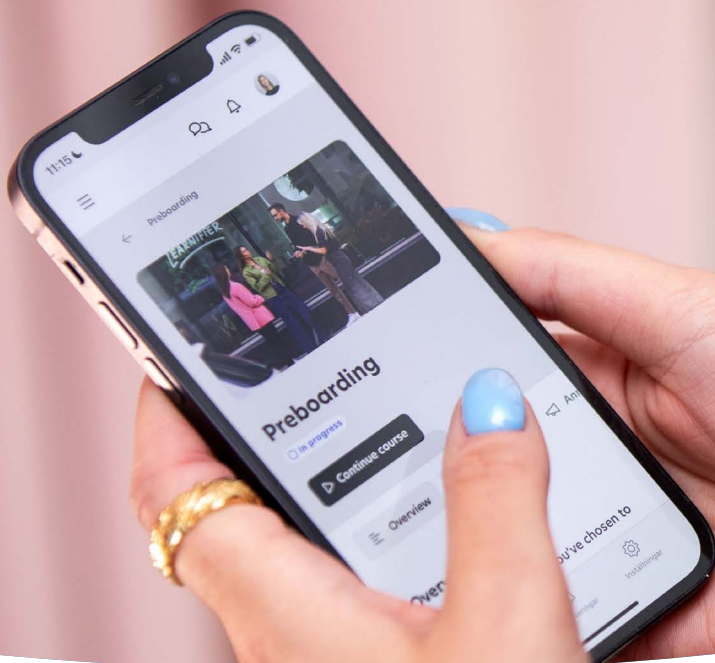
Å skape en virkelig god preboarding- og onboardingreise krever mer enn bare gode intensjoner. Det krever struktur, kontinuitet og riktige verktøy. For mange HR- og teamansvarlige kan det føles som en stor utfordring å skape en sammenhengende introduksjon som både er engasjerende og skalerbar. Her blir en digital læringsplattform en god partner.

Med Learnifier kan du enkelt bygge opp preboarding- og onboardingprosesser som er både inspirerende og effektive, uansett om du ønsker å ta imot en ny medarbeider, partner eller kunde. Ved å samle innhold, kommunikasjon og interaksjon i én og samme plattform, får du en rød tråd gjennom hele onboardingen.

I Learnifier kan du for eksempel:

- ✓ **Skape skreddersydde kurs** som matcher både virksomhetens behov og medarbeiderens rolle - fra første kontakt til full deltakelse.
- ✓ **Presentere kultur, verdier og nøkkelpersoner** på en personlig og inspirerende måte med video, bilder og storytelling.
- ✓ **Dele praktisk informasjon** som hjelper nye medarbeidere å føle seg forberedt og trygge - fra sjekklister til timeplan for første uke.
- ✓ **Bygge interaktivitet** med quiz, refleksjonsoppgaver og sosiale fora som styrker engasjement og læring.
- ✓ **Følge opp deltakerens fremgang** og samle inn feedback underveis for å forbedre prosessen og tilpasse opplevelsen.

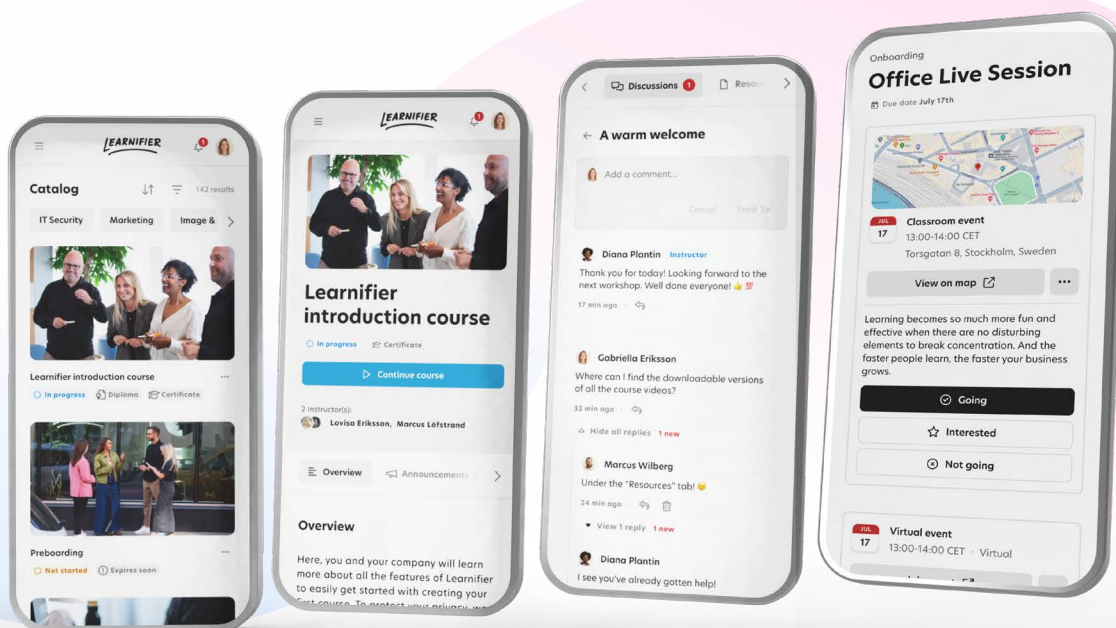




Med et brukervennlig grensesnitt og fleksible funksjoner gjør Learnifier det mulig å skalere onboarding uten å miste det personlige. Du kan automatisere mye, men samtidig skape en følelse av nærhet og omtanke.

På den måten blir Learnifier ikke bare et verktøy for introduksjon, men en plattform for læring og engasjement gjennom hele medarbeiderreisen.

Klar til å teste?



eller

Ingen kredittkort nødvendig