

Få den nyansatte raskt med på laget gjennom preboarding

Har du nettopp landet en ny, dyktig medarbeider? Ikke len deg tilbake riktig ennå. Tiden mellom ansettelse og oppstart er en kritisk fase for å holde på medarbeiderens motivasjon. Så vær raskt ute og start onboardingens første fase – preboarding.



PREBOARDING

ONBOARDING

Preboarding er den delen av onboarding som foregår i perioden fra kontrakten signeres og frem til første dag på jobb.



– Jeg har alltid følt meg velkommen når jeg har startet i nye jobber, men jeg har aldri fått en så solid innfasing som denne gangen. Helt fra vi først fikk kontakt, og gjennom hele prosessen, var det en klar forståelse av at det ikke bare var de som skulle velge meg, jeg skulle også velge dem. Det kjentes veldig godt, forteller Husa, som ikke er noen novise i arbeidslivet. De siste årene har hun vært bystyrepolitiker i Bergen, blant annet som helsebyråd under pandemien.

FOTO: APRIL

Så snart kontrakten var signert, følte jeg meg som en av dem. Det var en god følelse, sier Beate Husa. Da hun fikk jobben som kommunikasjonsrådgiver i April PR i fjor høst, ble hun nesten umiddelbart invitert til lunsj med nye kollegaer. Hun fikk tilsendt lesestoff og linker, og etter hvert deltok hun også på noen møter der hun kunne stille spørsmål og ta opp det hun var usikker på. Alt dette foregikk før hun egentlig hadde begynt.

– Jeg har alltid følt meg velkommen når jeg har startet i nye jobber, men jeg har aldri fått en så solid innfasing som denne gangen. Helt fra vi først fikk kontakt, og gjennom hele prosessen, var det en klar forståelse av at det ikke bare var de som skulle velge meg, jeg skulle også velge dem. Det kjentes veldig godt, forteller Husa, som ikke er noen novise i arbeidslivet. De siste årene har hun vært bystyrepolitiker i Bergen, blant annet som helsebyråd under pandemien.

For Husa var det verdifullt å starte dialogen tidlig, både med tanke på det praktiske rundt den nye stillingen, men også sosialt og psykisk. Det var mange sommerfugler som flakset i magen, selv for en erfaren politiker som henne. Nå skulle hun nemlig inn i en ny bransje.

– Jeg tror alle mennesker har en usikkerhet og spenning knyttet til å gå inn i en ny jobb. Det gjelder alle, om du er toppleder eller om du er medarbeider på Remal000, sier hun.

Når hun ser tilbake, var det alle de små tingene som gjorde den store forskjellen. En telefonsamtale her, en hyggelig sms der, og nye kollegaer som la henne til på LinkedIn. Til sammen bidro det til at hun følte seg velkommen, og begynte å glede seg til å begynne i jobben.

– Jeg kjente at jeg var en del av gjengen før jeg egentlig hadde begynt.

Verdien av å komme raskt i gang

Husas opplevelse er som musikk i ørene til Frode Hübertz Haaland, førsteamanuensis ved Høgskolen i Østfold. Han har forsket og undervist i organisasjon og ledelse i 30 år, og vet at måten nyansatte blir tatt imot på har stor påvirkning både på adferd og prestasjoner i jobben.

– Selv om onboarding, eller innfasing, er kommet lenger opp på agendaen for mange virksomheter de siste årene, er det nok fremdeles mange som tenker at dette arbeidet først kan starte når den nyansatte er på plass ved skrivebordet. Her går de glipp av en svært viktig periode, påpeker Haaland.

Preboarding er den delen av onboarding som foregår i perioden fra kontrakten signeres og frem til første dag på jobb.

Så snart kontrakten var signert, følte jeg meg som en av dem. Det var en god følelse

– I denne tiden har arbeidsgiver et unikt vindu for å styrke den nyansattes motivasjon, knytte bånd til arbeidsplassen og de nye kollegaene, og rett og slett få den nyansatte til å glede seg til å starte i jobben, mener han.

Egentlig er preboarding et naturlig steg videre, etter en rekrutteringsprosess der begge parter har anstrengt seg for å vise seg fra sin beste side. Men så snart kontrakten er signert, er det mange som anser seg som ferdige. Noen har også en forestilling om at de ikke bør forstyrre de nyansatte for de er offisielt i gang med den nye jobben.

– Det kan være risikabelt, mener Haaland. For nyansatte sitter ikke alltid så komfortabelt i stolen.

Preboarding



Frode Hübertz Haaland har forsket og undervist i organisasjon og ledelse i 30 år, og vet at måten nyansatte blir tatt imot på har stor påvirkning både på adferd og prestasjoner.

FOTO: HØGSKOLEN I ØSTFOLD

Hard kamp om medarbeiderne

I Norge har vi en av de høyeste sysselsettingsgradene i Europa, ifølge Statistisk sentralbyrå. 91 prosent av de med bachelorgrad mellom 25 og 34 år er i arbeid, og tallet for de med masterutdanning i samme aldersgruppe er på hele 95 prosent.

– Det er hard konkurranse om de dyktigste medarbeiderne. Kandidater har ofte flere søknader ute samtidig, og kan sjonglere flere interessante jobbmuligheter. Derfor er det så utrolig viktig å sørge for at kandidaten føler seg knyttet til den nye arbeidsplassen så raskt som mulig.

Det mener Rune Lie, avdelingsleder hos Bjørg Fjell Rekruttering.

– Når kandidaten signerer kontrakten, er motivasjonen på topp. Men hvis det etterfølges av tre måneder med stillhet, er det helt klart at den motivasjonen vil dale ganske kraftig, sier Lie.

I løpet av oppsigelsestiden skjer det nemlig mye oppe i hodet. Tilbakemeldinger fra venner, kollegaer og arbeidsgiver kan bidra til å skape usikkerhet rundt det valget

som er tatt. Kanskje får kandidaten en annen jobb i etterkant, som virker mer fristende? Nåværende arbeidsgiver kan også komme på banen med bedre betingelser, for å unngå å miste en god medarbeider.

– Hvis den nyansatte ikke føler seg særlig knyttet til sin nye arbeidsplass, kan du i verste fall risikere at vedkommende sier opp før de har startet, sier Lie. Han er tydelig på at de arbeidsgiverne som klarer å holde på motivasjonen og styrke fellesskapsfølelsen i denne mellomperioden, stiller mye sterkere enn de som lar være.

Den viktige første tiden

Ikke bare er det en risiko for at nyansatte glipper på oppløssiden. De er også mer sårbare for å slutte etter at de har kommet i gang. Mesteparten av all turnover er faktisk unnagjort i løpet av halvannet år, forteller Haaland.

En god onboarding kan bidra til å redusere denne risikoen. Derfor tipser Rune Lie og kollegaene alltid kundene sine om denne viktige første innfasingen.

– Forskning viser at med en god onboardingsprosess, er det faktisk 69 prosent større sannsynlighet for at medarbeideren blir værende i bedriften over lengre tid. Det sier litt om hvor viktig den første tiden er for en ny medarbeider, mener Lie.

Ha en plan

Frode Hübertz Haaland anbefaler arbeidsgivere å ha en plan for det som skal skje i startfasen.

– Tenk på det som en utvidet onboardingplan, som starter umiddelbart etter at kontrakten er signert. Etter hvert som det nærmer seg oppstart, kan kontakten og informasjonen økes gradvis.

– Reflekter over hva du ønsker å formidle til den nyansatte før oppstart. Den nyansatte kan allerede nå begynne å lære organisasjonen og kulturen å kjenne, og bli kjent med de nye kollegaene, foreslår han.

Kanskje er det også kurs eller sertifiseringer som den nyansatte kan få tilbud om å gjennomføre i denne perioden? Ikke vær redd for å spørre om de ønsker å delta på dette, råder Haaland. For selv om kandidaten har forpliktelser til nåværende arbeidsgiver, kan det jo tenkes at de vil forsøke å få det til likevel.

– Spør du, så har de i alle fall mulighet til å ta et valg.

Han forteller om en nyansatt som ikke ble invitert til et oppstartskurs som foregikk uka før hun begynte. Siden kurset bare skulle holdes én gang i året, måtte hun vente et helt år til neste mulighet.

– Hadde de spurt, hadde hun selvsagt sagt ja.

For selv om medarbeideren må balansere prioriteringene sine mellom ny og gammel arbeidsplass, har verken Lie eller Haaland erfaring med at invitasjonene fra den nye arbeidsplassen oppleves som belastende.

– Jeg har aldri hørt om det, så det er neppe et stort problem. Tvert imot, så blir de som får en god preboarding ofte overrasket og veldig glade. Det blir en bekreftelse på at de har gjort et riktig valg. Men det er selvsagt viktig å ha respekt for at de nyansatte fremdeles har andre forpliktelser. Vær åpen om det, og ha forståelse dersom de må takke nei til noe, sier Lie.

Forventninger og usikkerhet

De fleste mennesker er litt nervøse og spente for de skal inn på en ny sosial arena.

– Som nyansatt kan du kjenne på en pussig blanding av glede, forventning, manglende mestring, usikkerhet og frustrasjon. Disse ytterpunktene kan føles enda større i perioden før du har startet, for da har du mange forestillinger om hvordan folk er, hvordan det vil bli, og du har enda ikke fått muligheten til å vise deg frem, påpeker Haaland.

Derfor kan alle små og store tiltak som får den nyansatte til å føle seg verdifull, komme godt med i denne

perioden. Det kan bidra til å bekrefte at jobbskiftet var et godt valg.

– La den nyansatte treffe noen kollegaer på forhånd og bli litt kjent, så vil det føles mer komfortabelt første dag på jobb. Inviter til lunsj eller middag, og ta en omvisning på arbeidsplassen, så får den nyansatte mulighet til å gjøre seg litt kjent i lokalene, foreslår Lie.

Haaland tror det var mer kreativitet på dette området under koronapandemien, kanskje for å veie opp for mangelen på fysisk kontakt.

– Folk sendte blomster, vin og sjokolade hjem til de nyansatte, kanskje også i oppstarten når alle var på hjemmekontor. Jeg hørte faktisk om en medarbeider som fikk en fiolinist på døra, ler han.

Første møte på julebord

Noe som er ganske vanlig, er å invitere til sommerfest eller julebord, dersom slike arrangementer foregår i perioden for oppstart. Dette kan selvsagt være hyggelig, men hvis dette er første gang man skal møte sine nye kollegaer, bør arbeidsgiver ta et tydelig ansvar for at det blir en positiv opplevelse, påpeker Haaland.

– Alle kan vel kjenne seg igjen i at det ikke er spesielt hyggelig å komme på en fest der du ikke kjenner noen, men der *alle andre* kjenner hverandre. Så sørg for at de nyansatte har noen som tar ansvar for dem, og hjelper dem litt på denne festen. På samme måte som mange får en fadder når de begynner i jobben, er det viktig å ha noen sosiale relasjoner som kan støtte dem og hjelpe dem litt på vei sosialt.

Skap glede for det som kommer

For Beate Husa er arbeidsdagene travle, og hun er godt fornøyd med valget av ny arbeidsplass. Etter de gode forberedelsene i tiden før oppstart, gikk det også veldig raskt å komme i gang med oppgavene og bli produktiv.

Hun oppfordrer andre arbeidsgiv-

vere til å la seg inspirere, og tror de aller fleste nyansatte vil sette stor pris på å bli inkludert så tidlig som mulig. Og selv om noen kanskje må takke nei fordi de har det travelt med å avslutte prosjekter og oppgaver i den gamle jobben, vil de likevel sette pris på tilbudet.

– Vær på tilbudssiden, og inviter den nye medarbeideren med. På den måten føler de at døra er åpen, og at de allerede er en del av gjengen, oppfordrer Husa.

– Få dem til å glede seg til første arbeidsdag!



Rune Lie er avdelingsleder hos Bjørg Fjell Rekruttering.

FOTO: BJØRG FJELL REKRUTTERING

Når kandidaten signerer kontrakten, er motivasjonen på topp. Men hvis det etterfølges av tre måneder med stillhet, er det helt klart at den motivasjonen vil dale ganske kraftig

Welcome
onboard

FOTO: ISTOCK/DMITRIY DZEMCHENCOVICH