

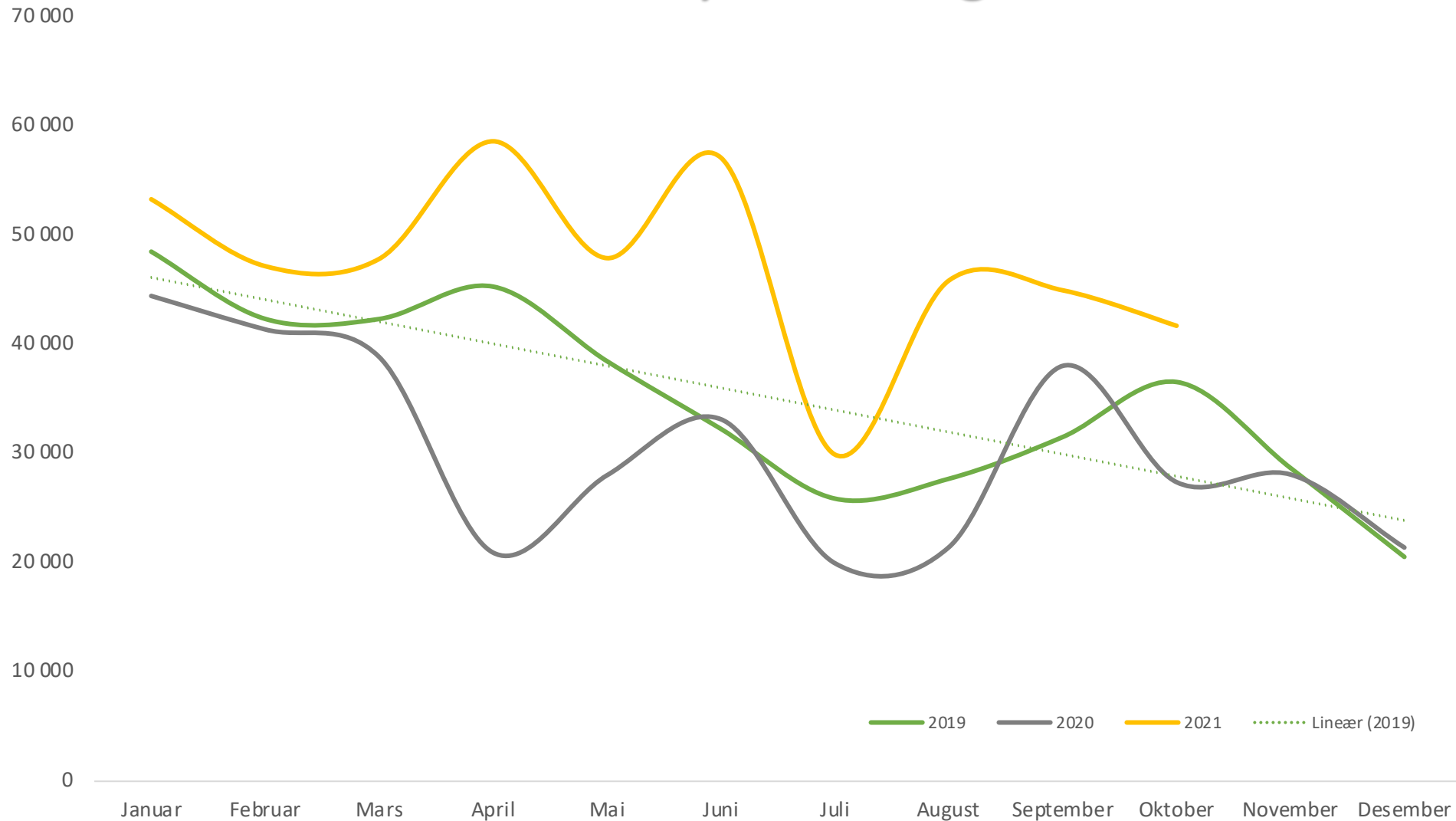
Onboardingundersøkelsen 2022

7. Januar 2022

Trender i arbeidsmarkedet



Antall utlyste stillinger

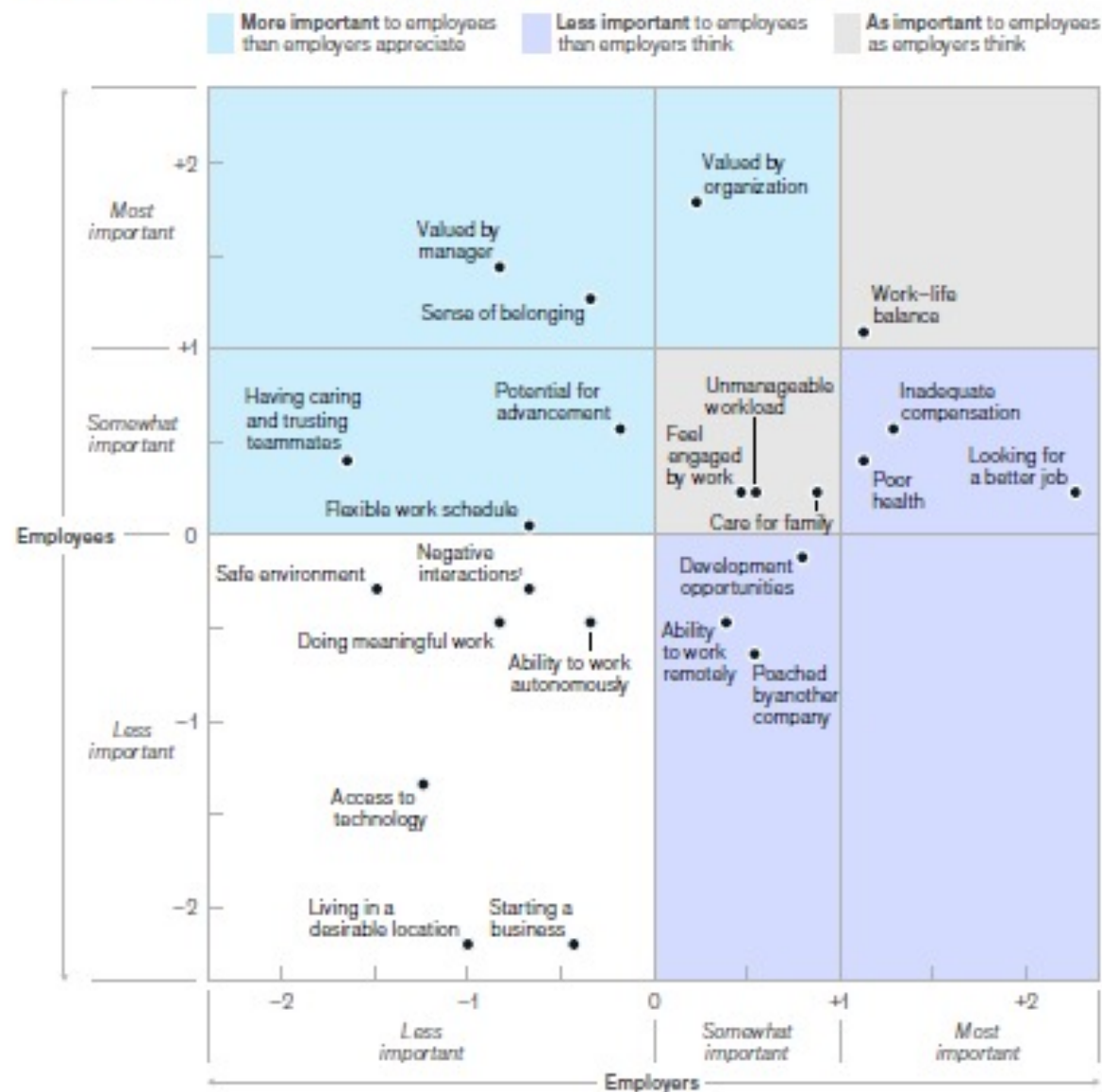


Norge:

- 2.7 mill jobber
- Pr november har hver femte jobb blitt utlyst i år

Employers do not fully understand why employees are leaving.

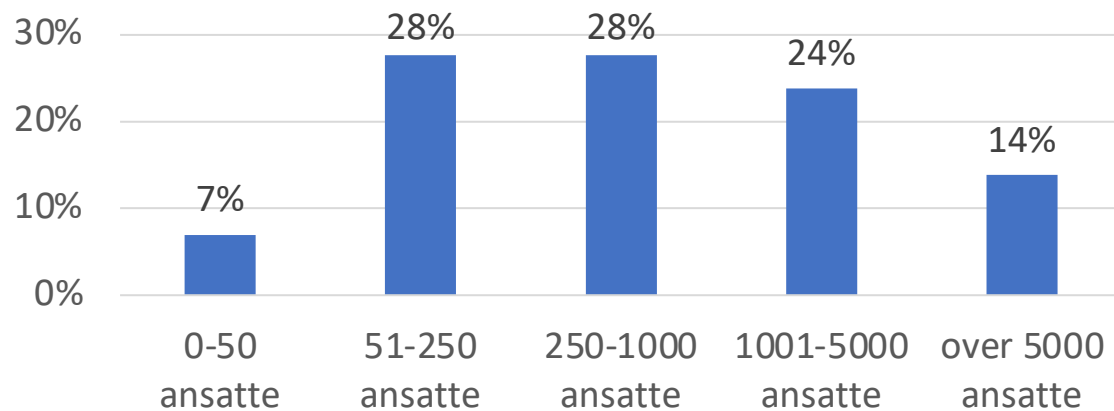
Factors that are important to employees versus what employers think is important



Note: Standardized scores are reported for both employee and employer perspectives. Employees were asked to respond to the following question: "To what extent did the following factors impact your decision to leave your last job? (Not at all, slightly, moderately, very much, extremely); employers were asked to respond to the following question: "Why do you think employees are choosing to leave your organization now? (select all that apply)"

¹Includes clients, customers, patients, and students.

Bakgrunnsinformasjon - undersøkelsen



Respondenter fordelt på virksomhetsstørrelse

Datainnhenting – oktober 2021

Antall respondenter – 135

Reponsrate – 27%

Populasjon – deltakere konferanse 2019-2021

De seks C'er i onboarding

- **Compliance** – Hvordan virksomheten tilrettelegger for at den nyansatte skal tilegne seg de nødvendige grunnleggende og organisatoriske kunnskapene om regler og rutiner.
- **Clarity** – Hvordan virksomheten tilrettelegger for at den nyansatte skal få en klar forventning til og forståelse av arbeidsoppgavene.
- **Confidence** – Hvordan virksomheten bidrar til å bygge den nyansattes mestringsfølelse, slik at de får en god start og noen tidlige seiere i jobben.

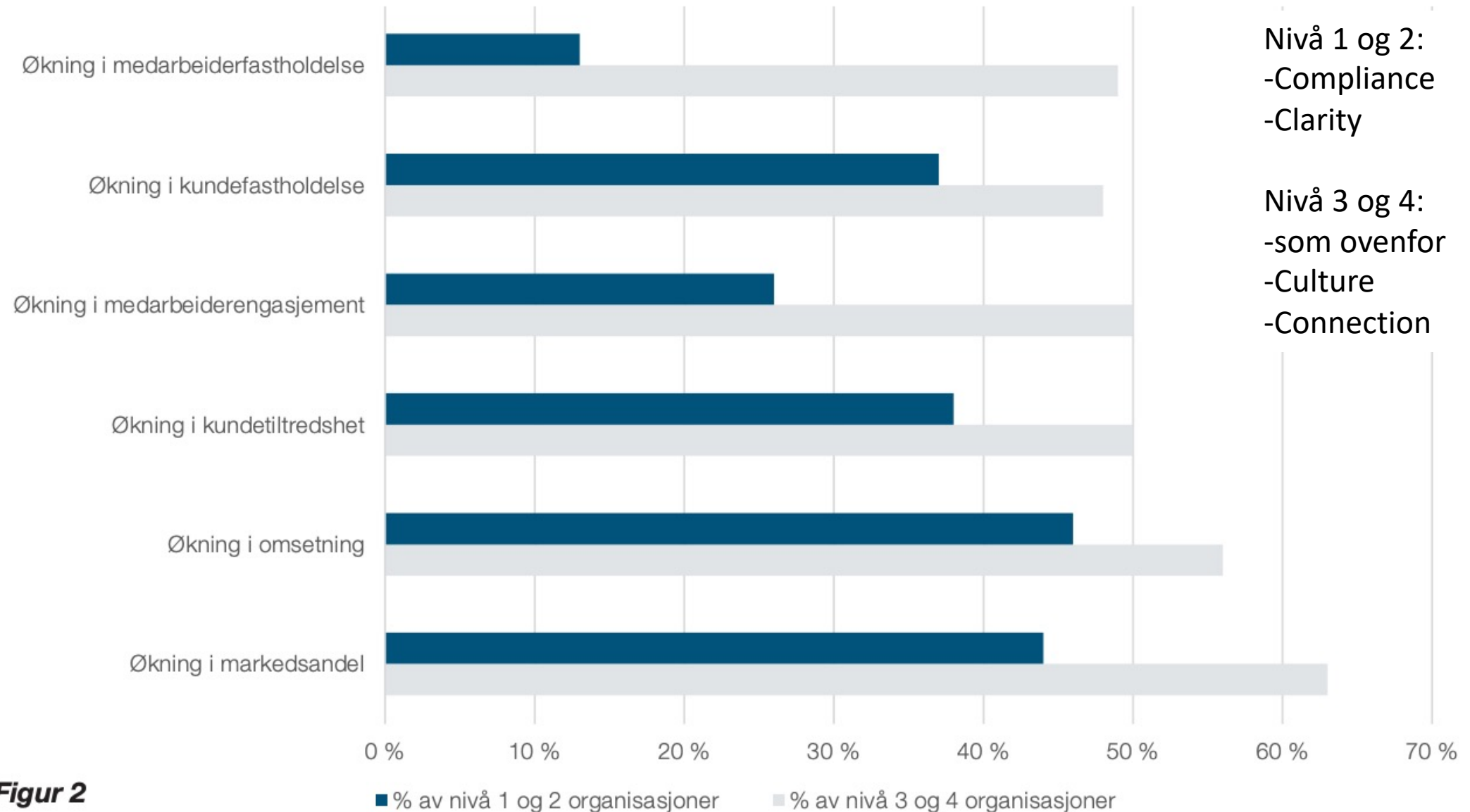


De seks C'er i onboarding



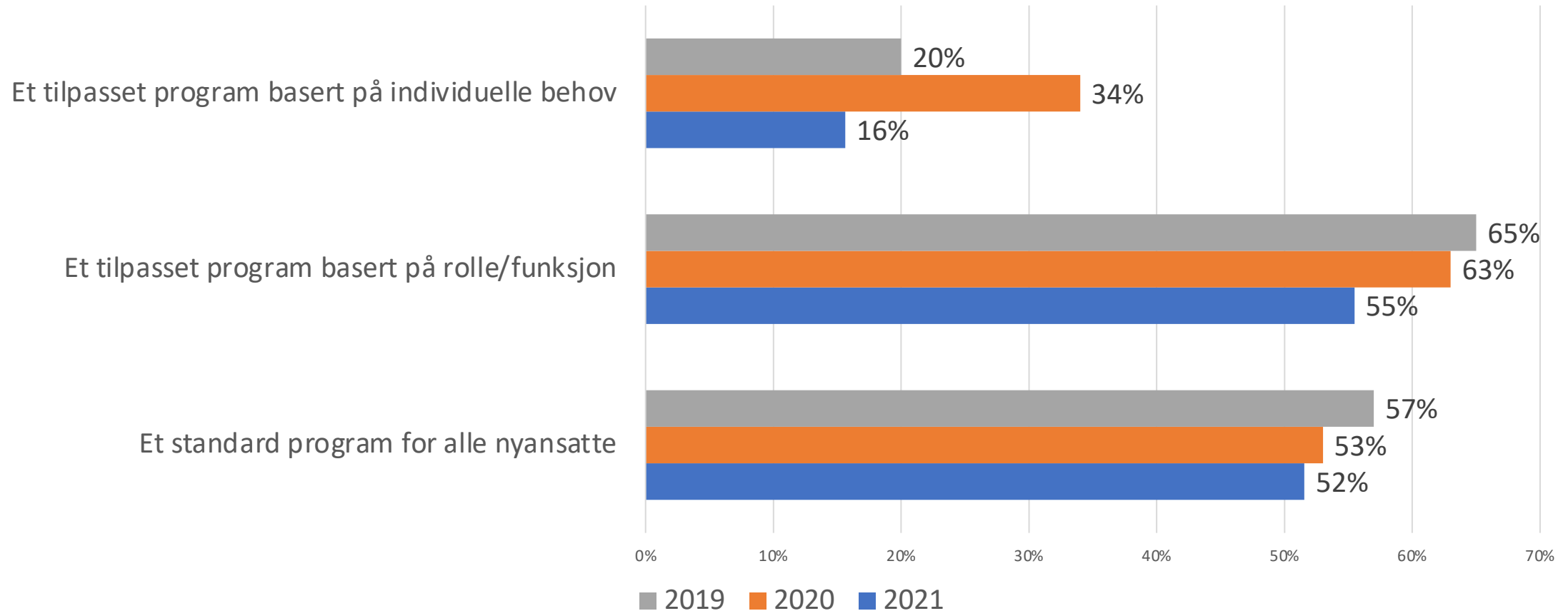
- **Culture** – Hvordan virksomheten bidrar til at den nyansatte kommer raskt inn i organisasjonskulturen.
- **Connection** – Hvordan virksomheten tilrettelegger for at den nyansatte får etablere de nødvendige forbindelser og nettverk innad i virksomheten
- **Checkback** – Hvordan virksomheten løpende sjekker ut hvordan onboardingen går for den nyansatte og får samtidig tilbakemelding på om de ulike tiltak følges og virker.

Økning i KPI'er grunnet investering i Onboarding

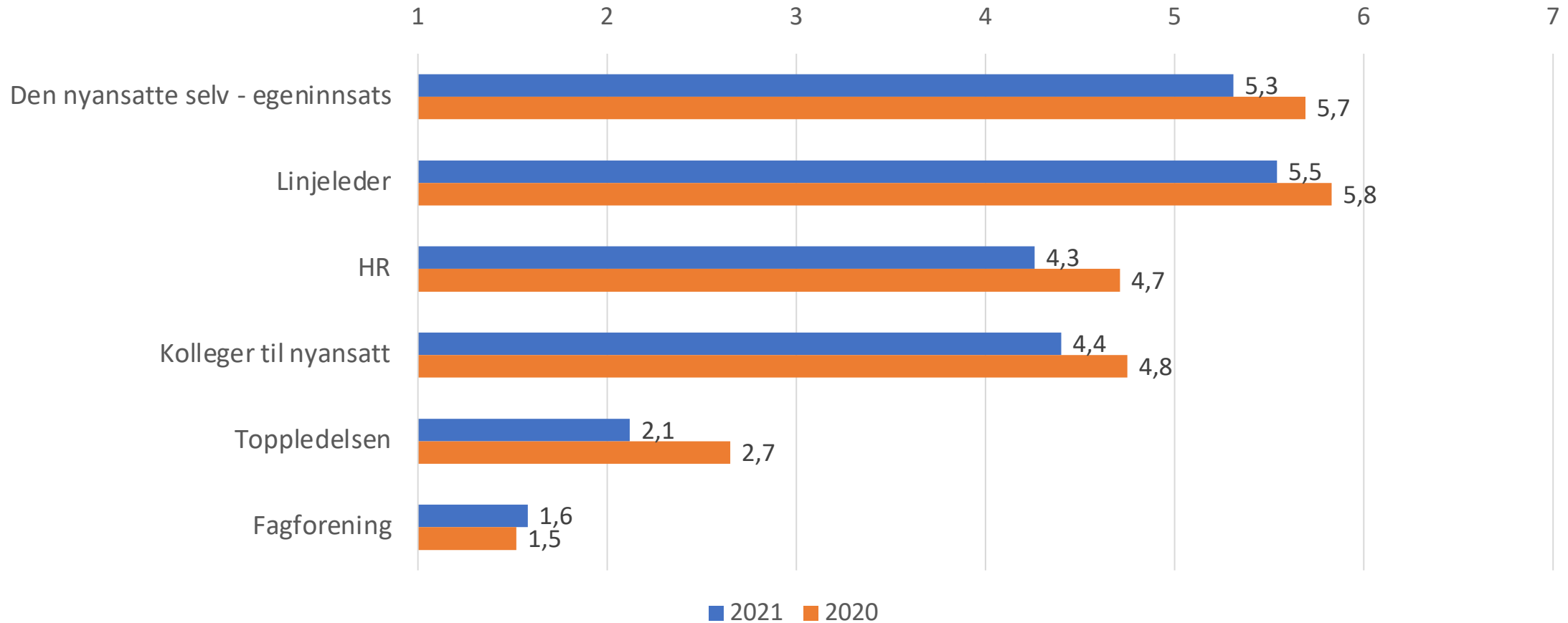


Figur 2

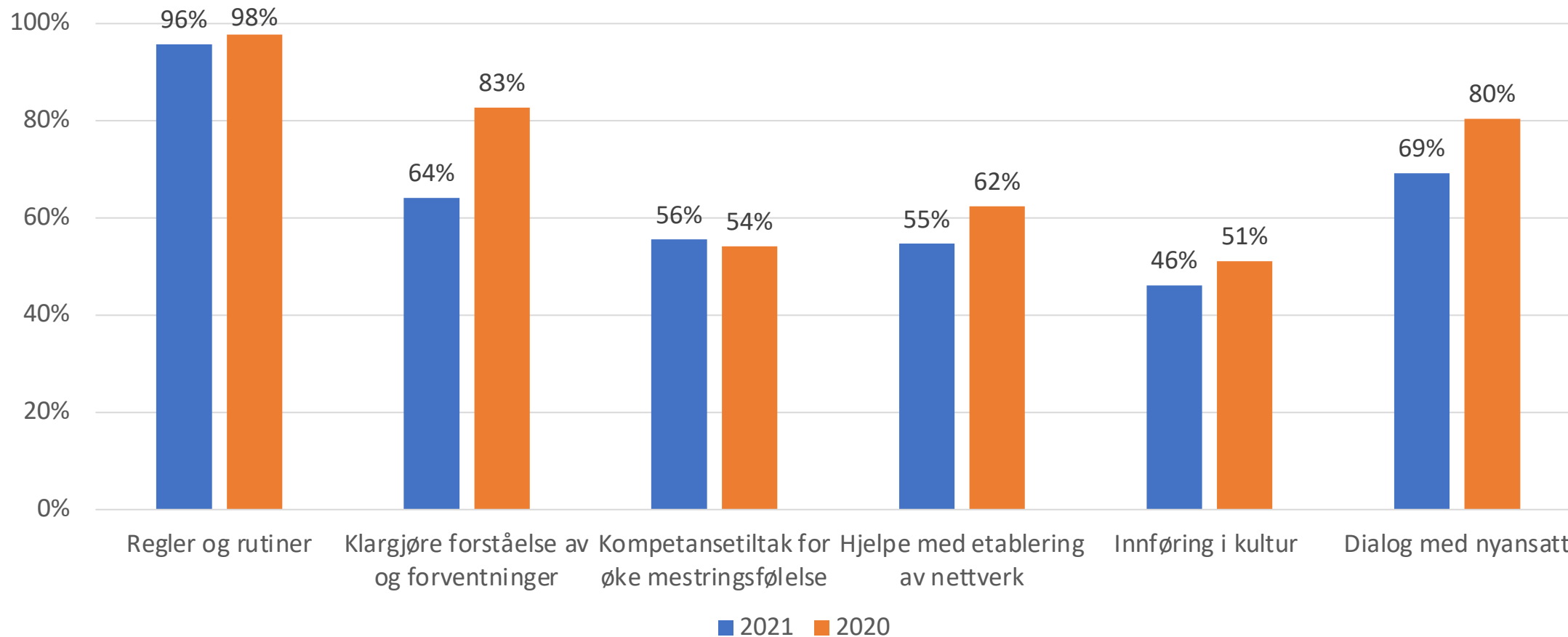
Hvilke programmer har vært benyttet siste 3 år



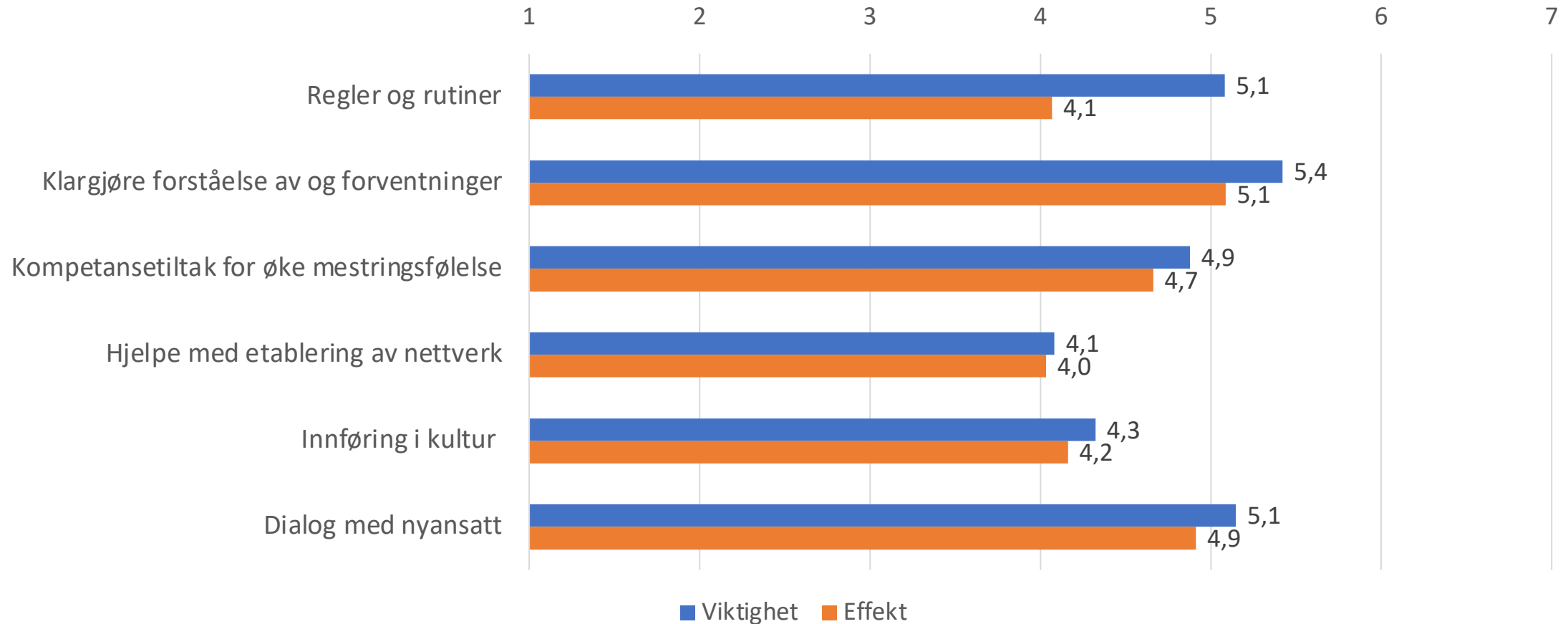
Hvem involveres i onboardingen?



Hvilke elementer inngår i programmene?



Rangering av viktighet og effekt av elementer



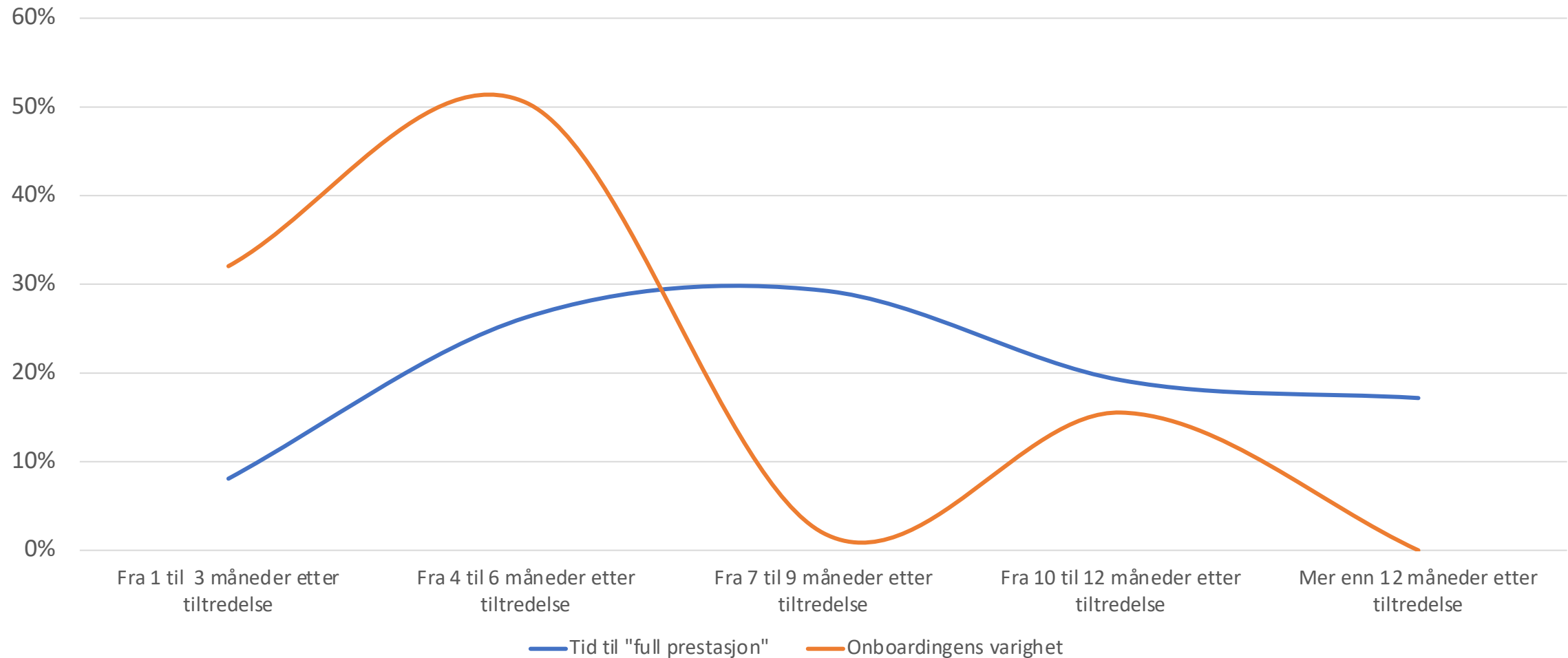
Onboarding – de ulike strategiske nivå

Onboarding Strategisk nivå	Regler og rutiner (Compliance)	Klargjøre forståelse og forventninger (Clarification)	Bygge mestringsfølelse (Confidence)	Hjelp til nettverk (Connection)	Kultur (Culture)	Hvordan går det og hva fungerer? (Checkback)
3 Proaktiv	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
2 Med høyt potensiale	Ja	Ja	Noe	Noe	Noe	Noe
1 Passiv	Ja	Noe	Lite/ingenting	Lite/ingenting	Lite/ingenting	Lite/ingenting

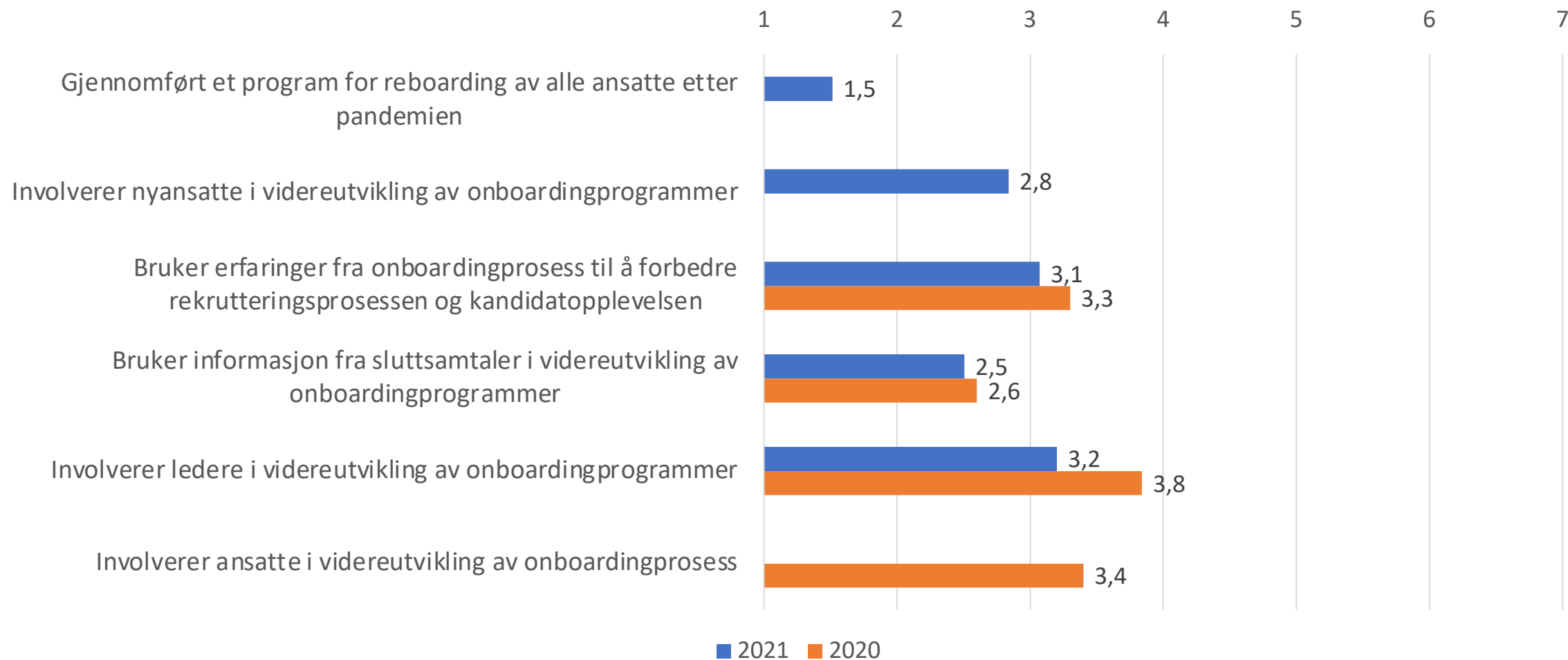
De 6 C'er i virtuell onboarding

Onboardingens C'er	Viktighet	Enkelhet	Kortsiktig lønnsomhet	Langsiktig lønnsomhet
Compliance	+	+	=	=
Clarity	+	-	+	=
Confidence	+	-	+	+
Connection	+	-	+	+
Culture	+	-	+	+
Checkback	+	+	=	+

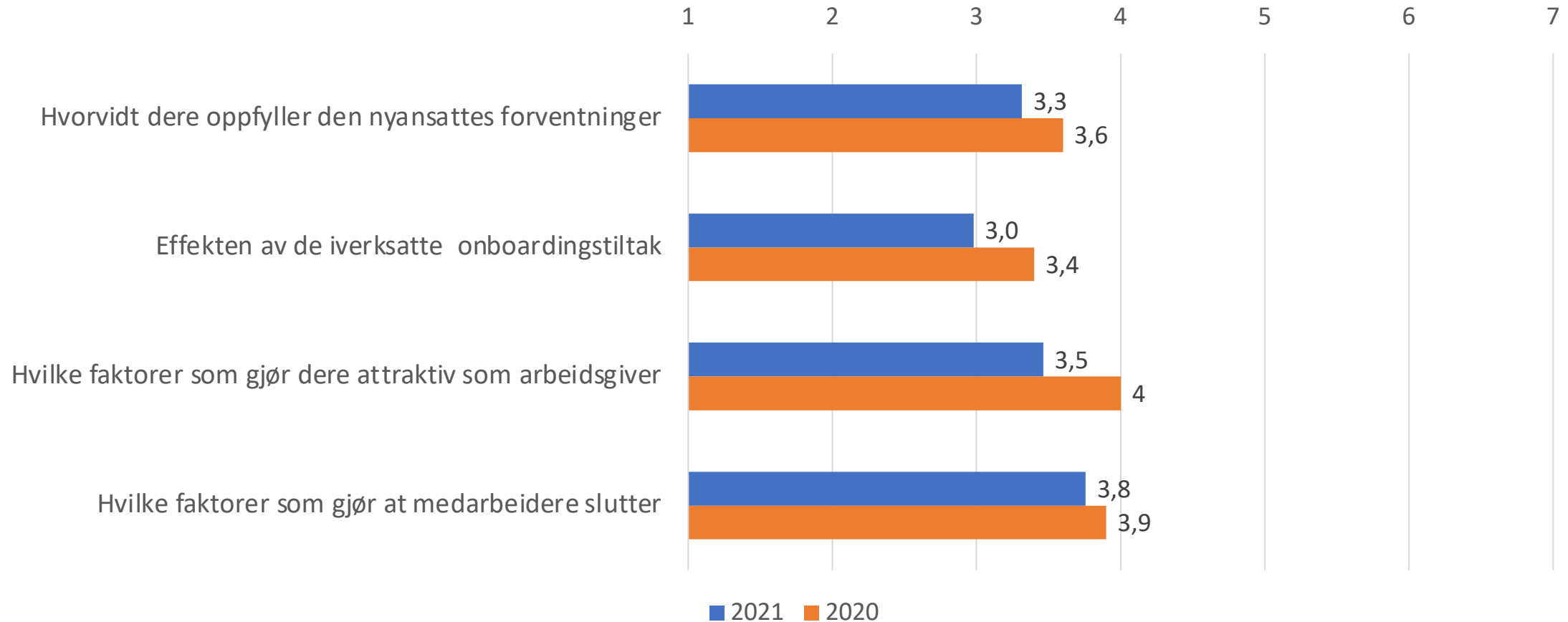
Onboardingen avsluttes før prestasjonene realiseres



Hva skjer mht forbedringer og utvikling?



Hvilken innsikt har respondentene?



Tips for gode virtuelle onboardingprogrammer

Strategisk og systematisk

- Planlagt på forhånd
- Konsistent for alle nye medarbeidere
- Fokuset på viktigste områder basert på informasjon fra checkbacks (feedback loop – hva virker/hva virker ikke)

Strukturert og sekvensert

- Klarhet i hvem, hva, hvor og når for nye medarbeidere
- Bevisst på at nye ferdighet/informasjon skal formidles over tid og i riktig rekkefølge
- Innhold i programmet er fokusert på din virksomhets behov og mål

Sosial og støttende

- Kreativ med hensyn valg av arena for sosial samhandling
- Full av planlagte møter med buddies, mentorer og generelle kaffeprater
- Skal være i stand til å vise empati for den enkelte og deres behov

Oppsummert: Husk på dette

- Vellykket onboarding skjer over tid og det kan ta opp til et år eller lenger
- Det krever mange koordinerte tiltak og ikke bare en enkelstående hendelse. Kommuniser, kommuniser..
- Onboarding bør støttes av flere ulike ressurser
- Lag en plan
- Iverksett planen



www.hrnorge.no

Hold deg oppdatert på det siste innen HR og ledelse!

