

Fra rekruttering til onboarding

Odder
Kommune

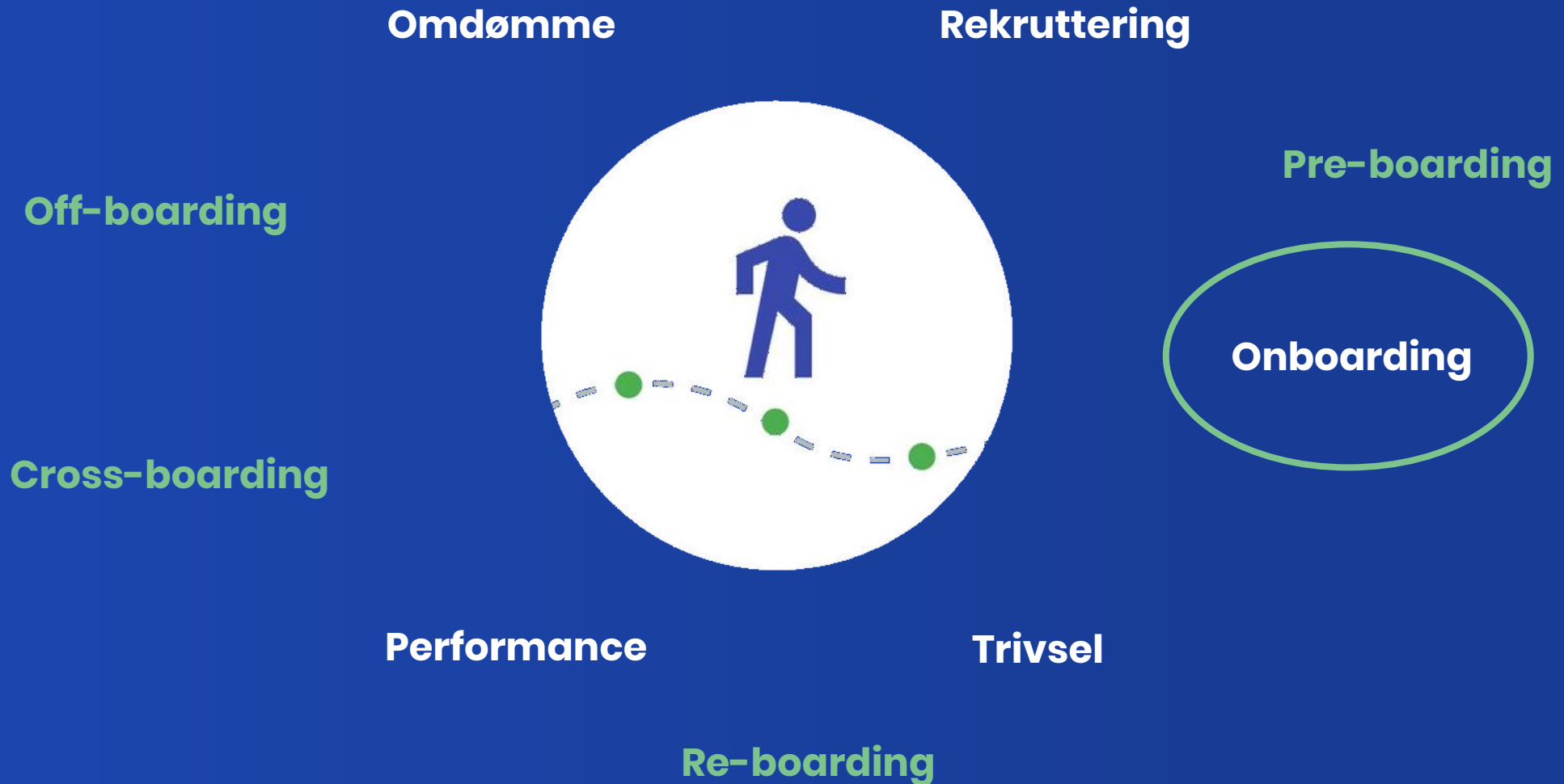




Christian Harpelund

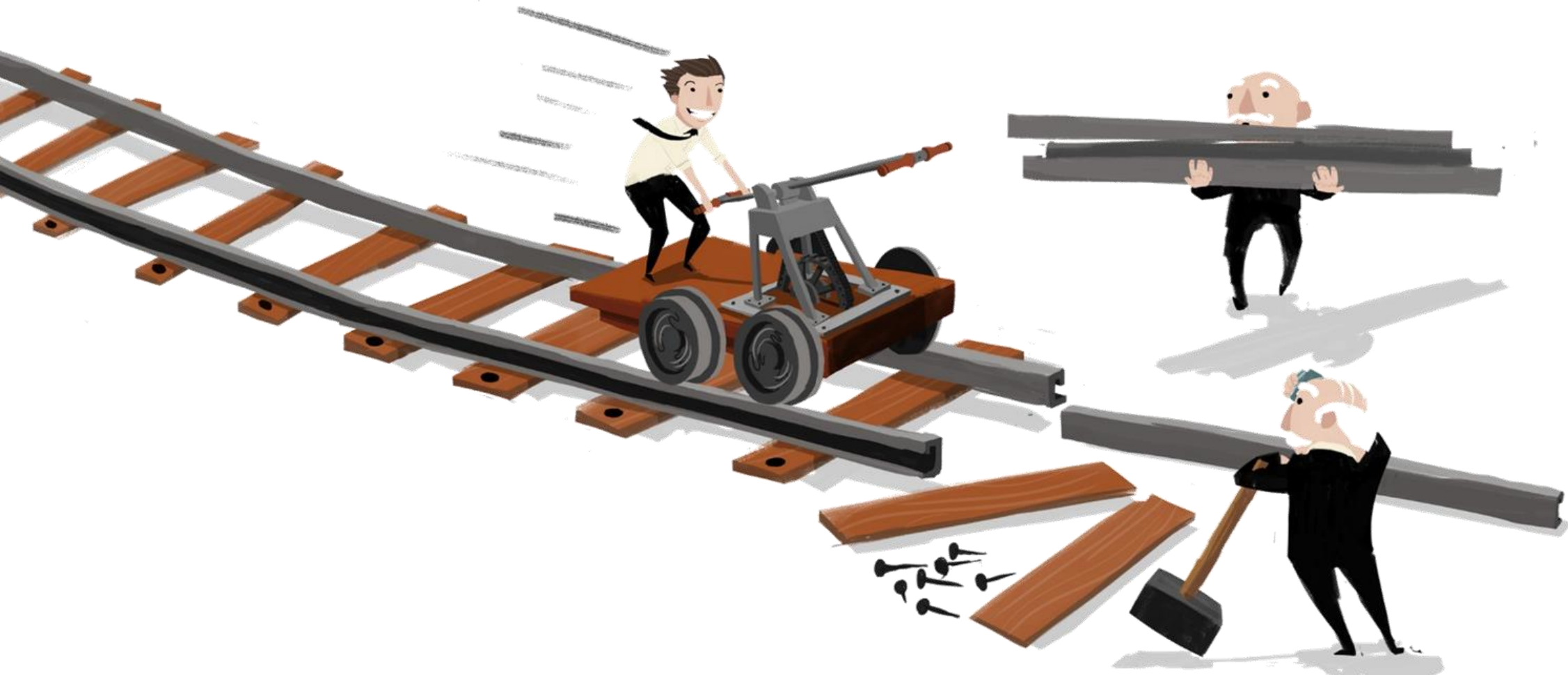
Leapeo

Onboarding disciplinen



Onboarding mindset

#1



”De ER engagerede”

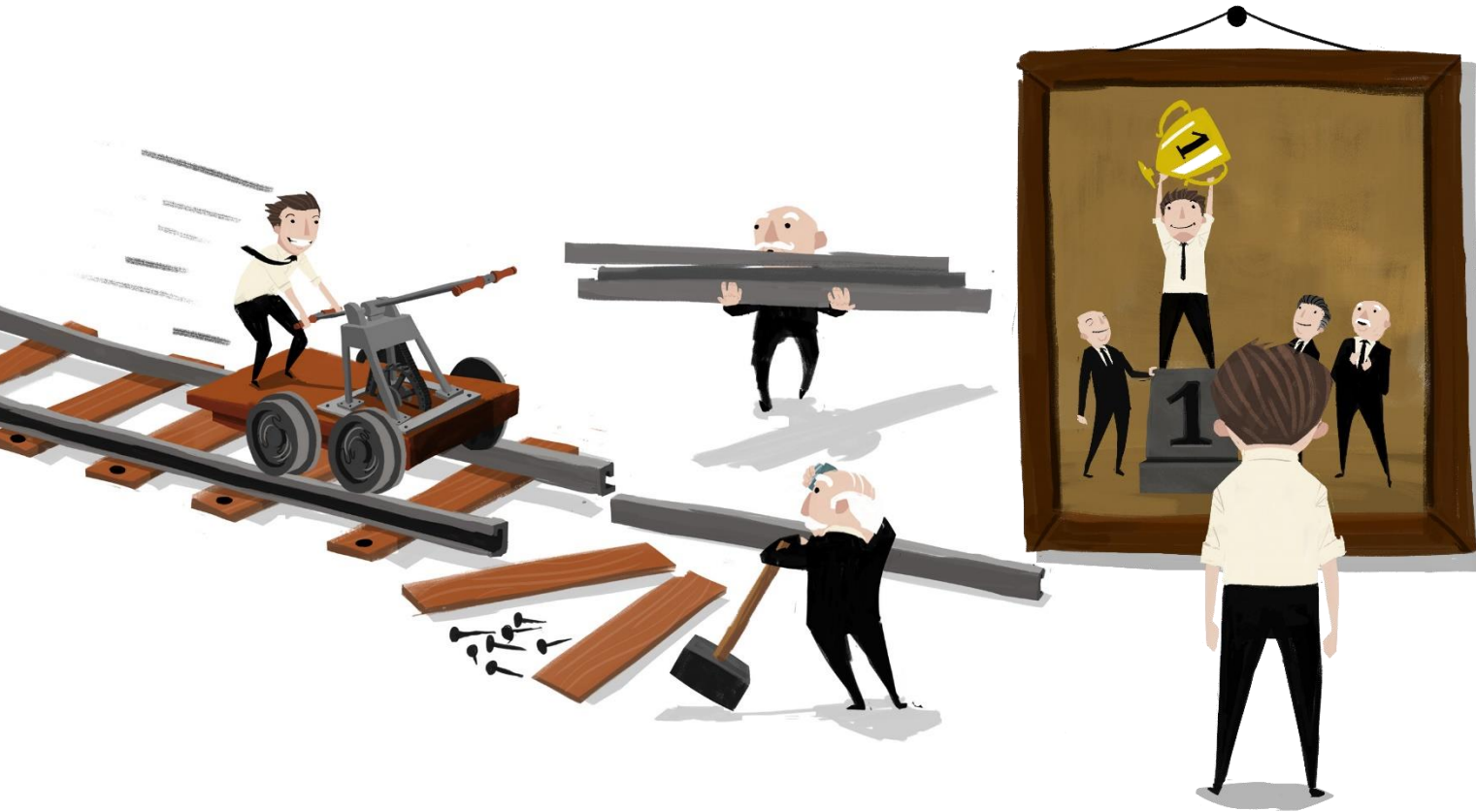


”Onboarding handler om DEM”



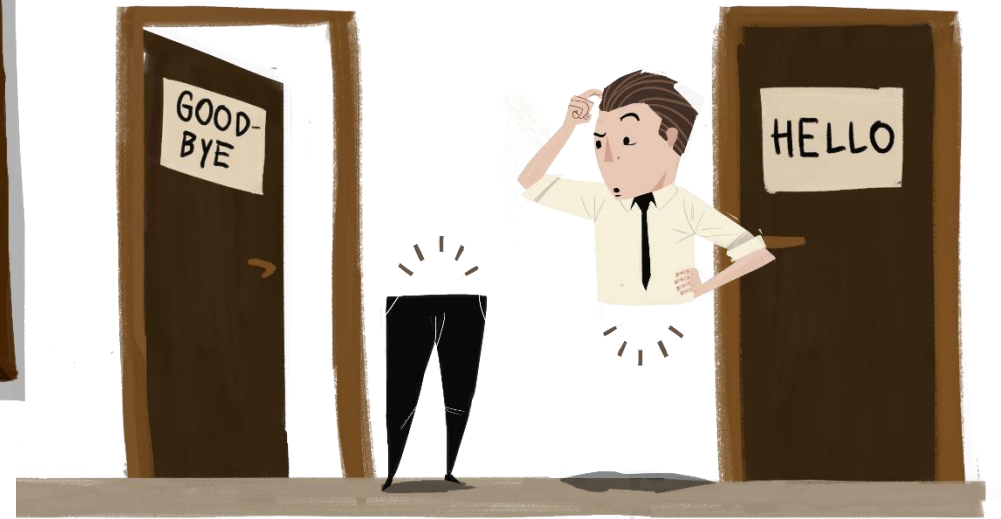
”Onboarding er en TRANSITION”

Onboarding mindset



#1

#2



#3

Onboarding modenhed

INDSIGT

1

Vi kender værdien af vores onboarding

Vi ved hvor mange vi ansætter og hvor

Vi kender vores time-to-performance

Vi ved hvor mange der forlader os i utide

Vi ved hvor godt vores onboarding virker

DESIGN

2

Vi kender og har koordineret vores onboarding ambition

Vi ved hvilke aktiviteter vi har igang og hvor

Vi har besluttet, hvad der er de vigtigste aktiviteter i forhold til at understøtte vores ambitioner

INDHOLD

3

Vi har udviklet det indhold, vi ønsker os

Vi har sikret, at de nødvendige ressourcer er til rådighed

Vi har implementeret de aktiviteter, vi gerne vil have

KAPACITET

4

Vi har trænet og instrueret de interessenter, som skal 'bære' onboarding designet

Vi har implementeret de nødvendige platforme

EXCELLENCE

5

Vi administrerer de nødvendige processer til at understøtte onboarding designet

Vi følger løbende op på onboarding kvaliteten, centralt og lokalt

Vi forbedrer løbende vores onboarding design og vores implementering

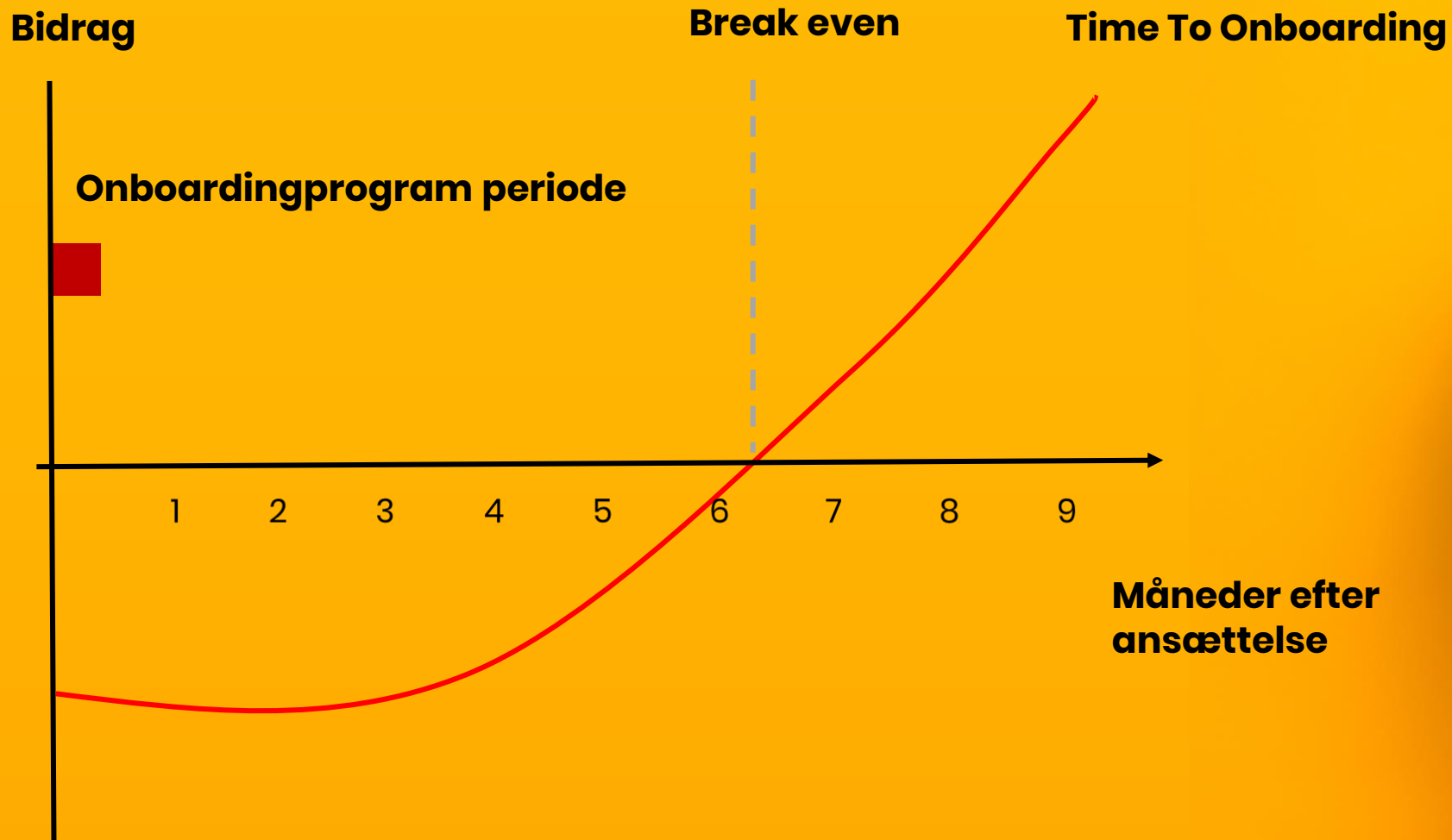
MINDSET

6

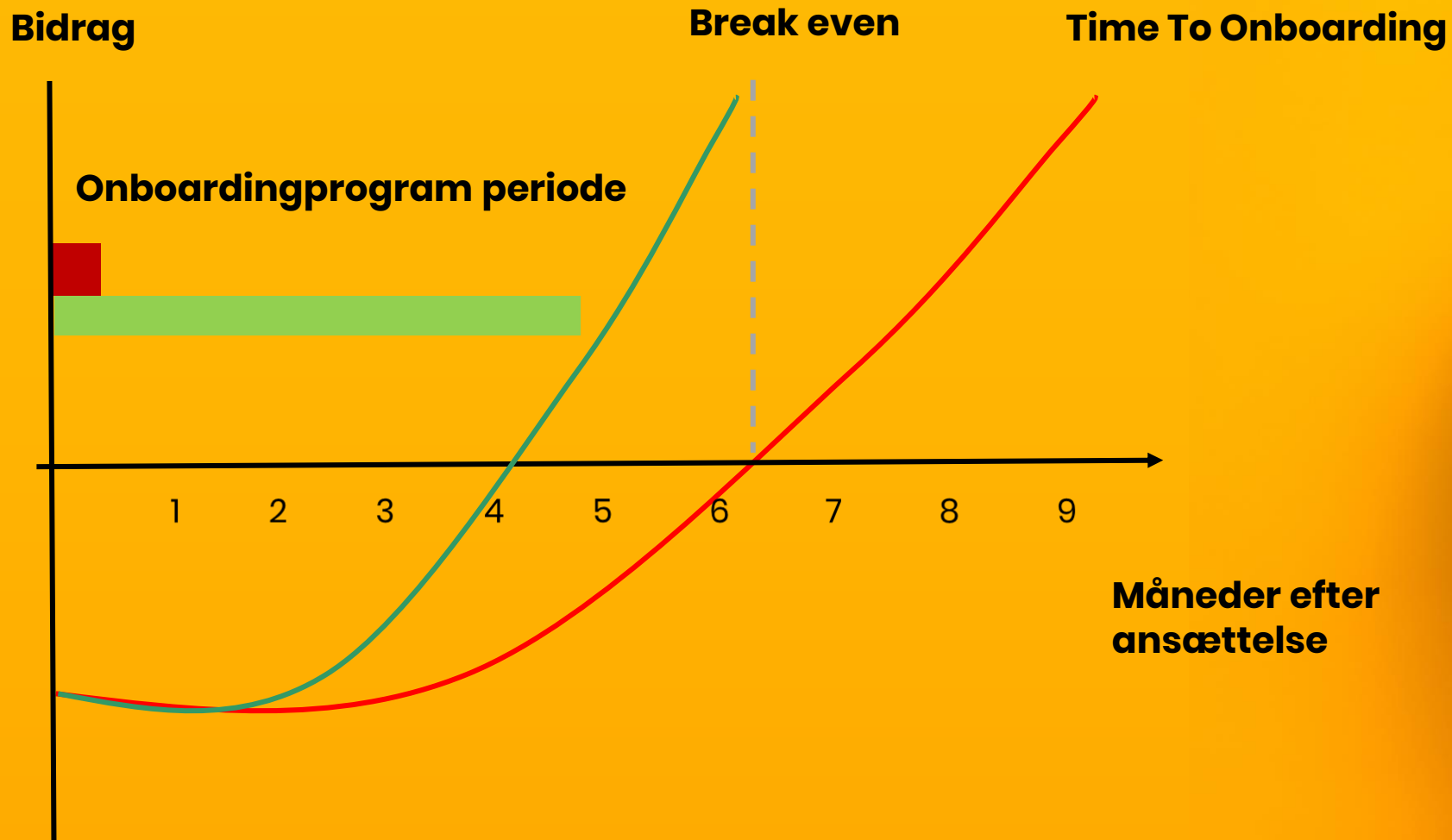
Den onboarding vi ønsker os, er en integreret del af vores organisations kultur

Alle medarbejdere og ledere ser det som en naturlig del af deres arbejde at sikre en onboarding oplevelse af høj kvalitet

Onboarding disciplinen



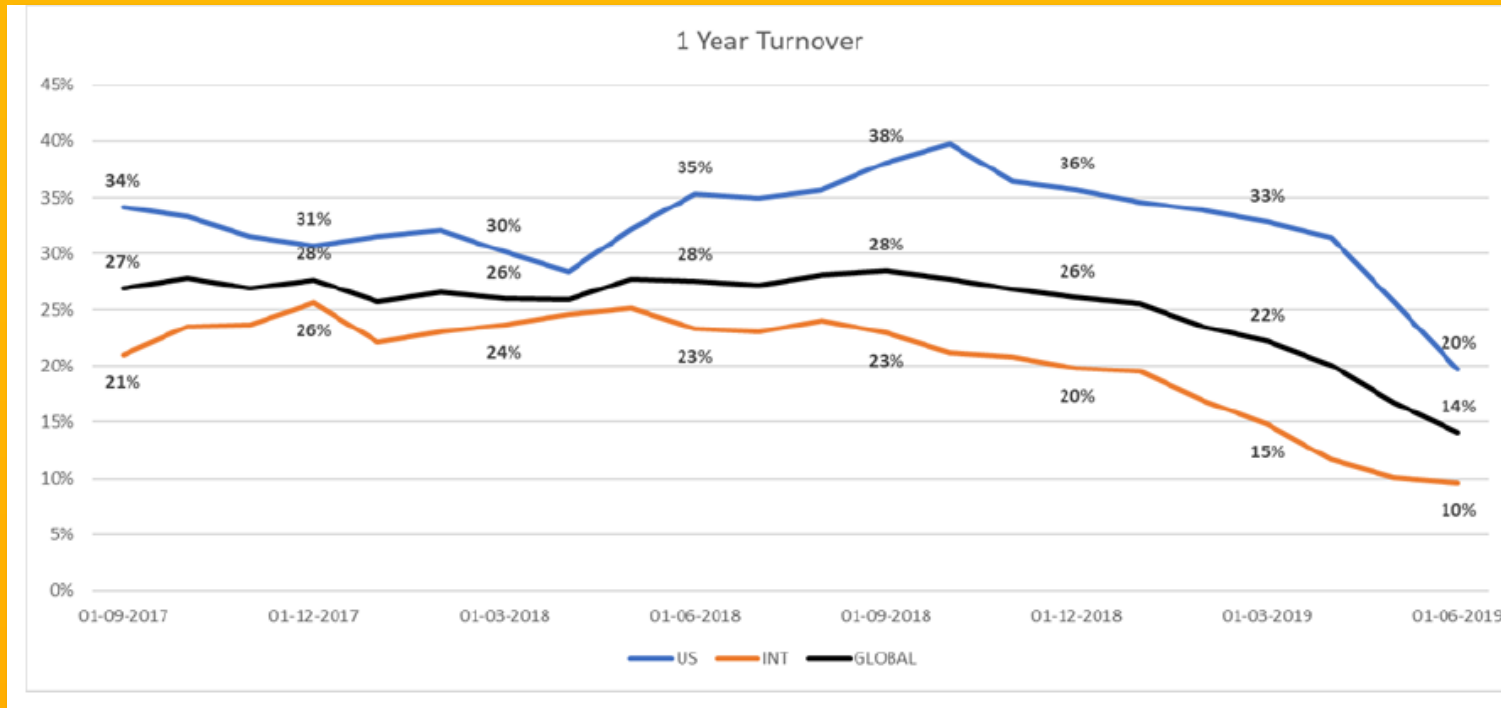
Onboarding disciplinen



Onboarding disciplinen



Status efter et år med Onboarding Dialogue©



Fastholdelse: One Year Turnover

Fastholdelseserfaringer

Over 65% bliver skuffede

Over 25% forlader

4% forsvinder...

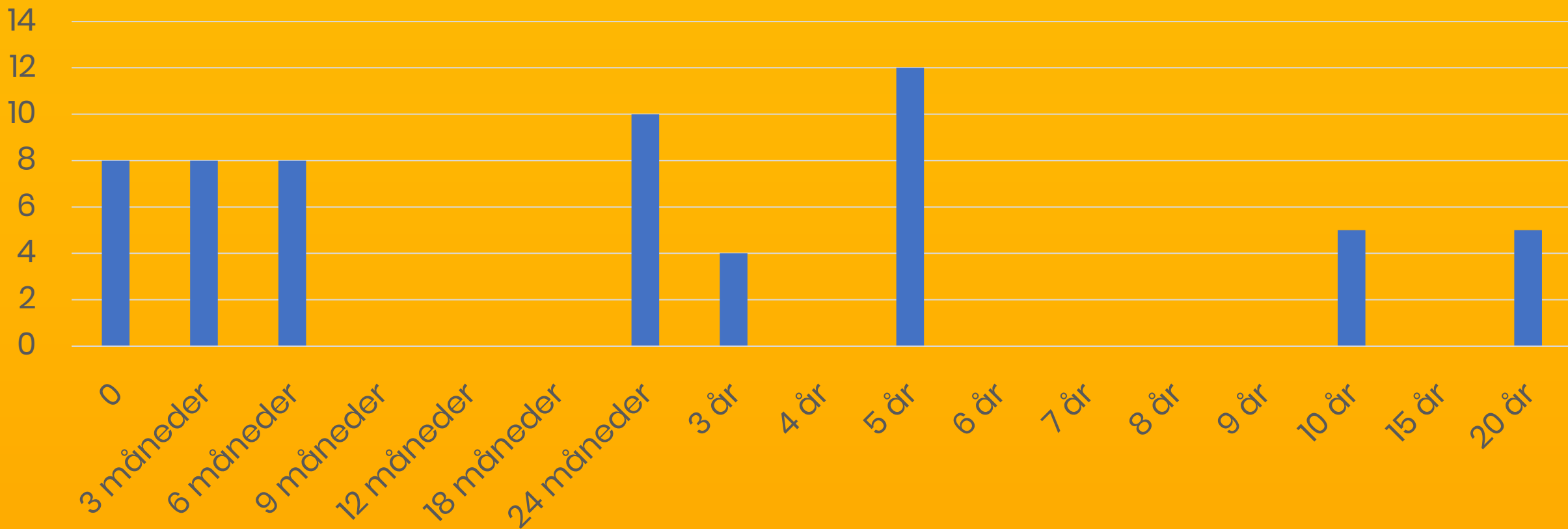


Fastholdelseserfaringer

Dem der stopper.

Hvor længe har de været der?

PCT af normering



Udvalgt afdeling

Kilde: Harpelund et al

Onboarding disciplinen

ONBOARDING

• V
• Ir
• Op
• Per
• Intr

En proces der sikrer fastholdelse, produktivitet og engagement

En 'virksomhed-proces', der sikrer forståelse for og beskyttelse af kerne-opgaverne

En organisatorisk proces, der øger den individuelle og sociale kapital

En personlig oplevelse, som skaber retning og fortælling



Det handler om følelser



YES – Jeg fik jobbet

Sikke nogle
FANTASTISKE introducere

Jeg har de
BEDSTE kollegaer!

Nu kan jeg se,
hvor meget
jeg kan UDVIKLE
mig i det her job

Jeg er så SPÆNDT

Jeg håber
de kan
lide mig

Jeg aner ikke
om jeg gør
det GODT nok....

Jeg er så NERVØS

Jeg føler
mig så ALENE

Det her er
noget mere KOMPLEKST
end jeg troede

Åh NEJ – Nu
skal jeg jo
forlade mit
gamle job



Hvordan skal det være at starte hos os?

”Jeg er ventet og velkommen”



**“Jeg kan udvikle mig selv og
min karriere i denne
organisation”**

Ambitionskort #19



Onboarding modellen

Store forventninger

Stort behov for feedback

”Instant Gratification Syndrome”

”Purpose Maximizers”

”Du er noget særligt” syndromet

”FOMO” fra uendelige muligheder

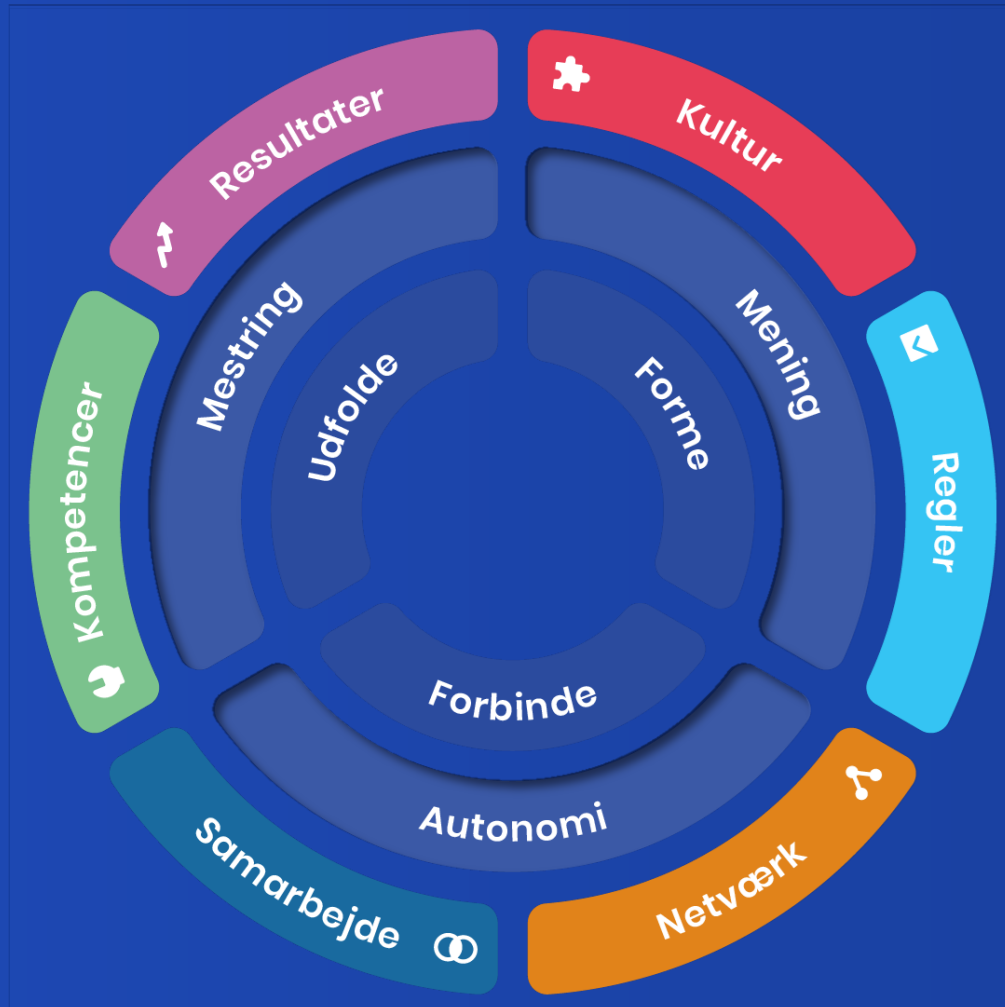








Frihedssøgende

Anerkendelsesafhængige

Stærke på filtrering – Svage på coping strategier

Onboarding modellen



-  Blive integreret i organisationens kultur
-  Forstå og bruge regler og rammer
-  Blive en del af faglige og sociale netværk
-  Etablere konstruktivt samarbejde
-  Bruge og udvikle kompetencer
-  Præstere og bidrage

Kultur

Forme og skabe mening

Regler

HOSPITAL

Lokal introduktion for alle nyansatte i [] afdeling H

Den anden hverdag i måneden

Mødested [] modelokale 101

Læger

Mødetid: Kl. 07.45

- Morgenkonference

Plejepersonale og sekretærer

Mødetid: Kl. 08.00

Fælles introduktion

Kl. 08.00 – 08.15

Velkomst ved Udviklingssygeplejerske []

- Kaffe / the og morgenbrød
- Gennemgang af dagens program

Kl. 08.15 – 09.00

Introduktion ved afdelingsledelsen []

- Velkomst og gensidig præsentation
- Afdelingens faglige profil og organisation
- Afdelingens historie og kultur
- Den værdibaserede personalepolitik
- Afdelingens status lige nu, herunder den DialogBaseredeAftale.
- Afdelingens beredskabsplan

Kl. 09.00 – 09.10

Samarbejdsorganisationen ved næstformand i MED udvalget spl. []

- MEDs størrelse, sammensætning og modeaktivitet
- Opgaver og aktuelle sager

Kl. 09.10 – 09.25

Visitationskontor ved afdelingssygepl. []

- indkaldelse
- akutte patienter
- operationsprogram

Kl. 09.25 – 09.40

Arbejds miljøgruppen ved formand overlæge []

- Arbejds miljøgruppens størrelse, sammensætning og modeaktivitet
- Aktuelle sager

Kl. 09.40 – 10.00

Pause

Kl. 10.00 – 10.20

Kvalitetsudvikling v. udviklings sygeplejerske []

- Det lokale kvalitetsudvalg / akkreditering

Kl. 10.20 – 10.40

Infektionshygiejne ved formand for hygiejnegruppe []

Kl. 10.40 – 11.00

Patientsikkerhed ved

Udviklings sygeplejerske []

Herefter er introduktionen monofaglig

Læger:

Rundvisning ved Læge

- Rundvisning i urologisk afdeling efter behov
- Forevisning af placering og indhold af hjertestop/akut vogn i sengeafsnit
- Uniformsautomat, garderobe, uniform og nøgler

Afdelingens IT-struktur

- Log-on og password
- Outlook, Opus, Mirsk

Orientering ved overlæge []

Sekretærer:

Videre introduktion hos led. Sekretær []

Plejepersonale

Videre introduktion []

- Log-on og password
- Rundvisning i urologisk afdeling efter behov
- Uniformsautomat, garderobe, uniform

Orientering v. koordineren [] derende og elever i afdelingen

Orientering om hospitalets kosttilbud v. diætist []





Kultur



Vigtige drivers

Vigtigste drivers



Kultur

“60% of employees cannot fully agree that they know what their company stands for.”

Kultur

Culture Fit

?

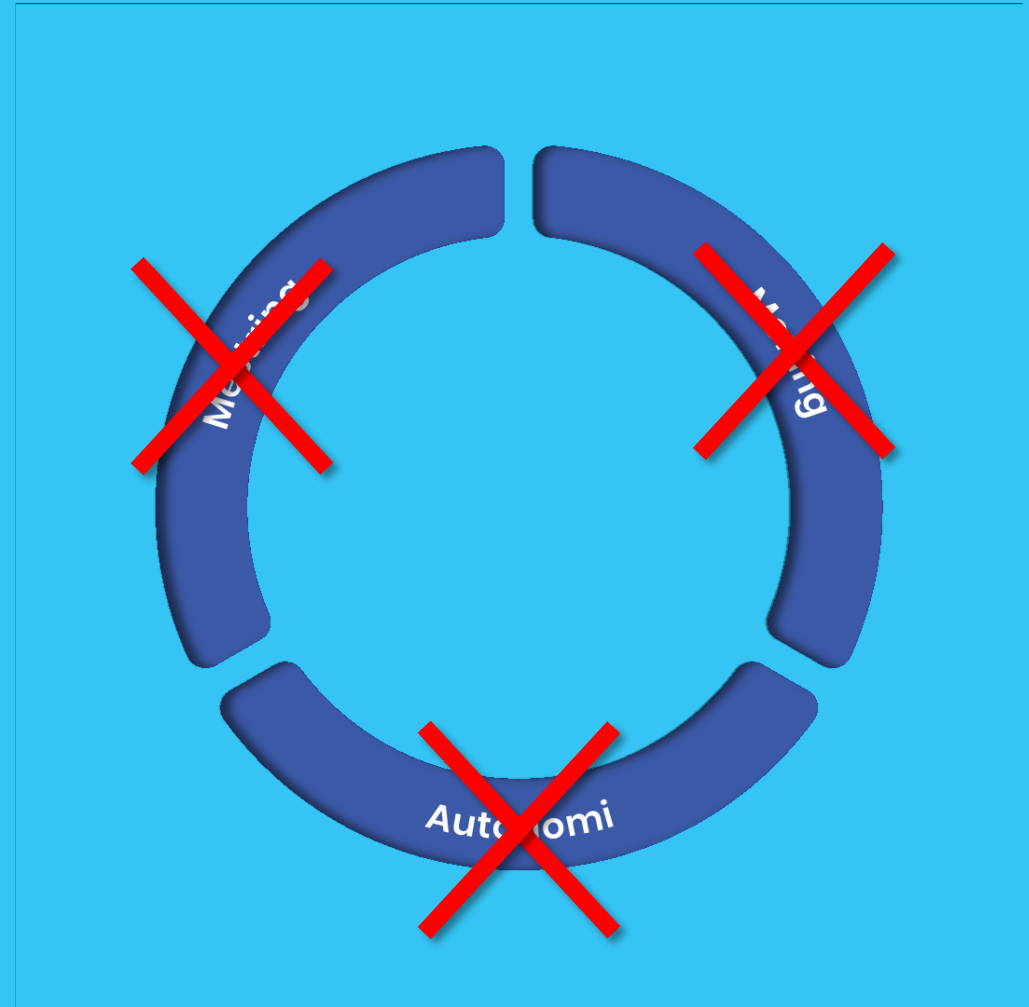
Culture Add



Regler



Regler



Kultur



Jeg er en del af noget større

Jeg er velkommen

Jeg passer ind!

Wow!

DESIGN

Samlende fortælling

Grand Old Man

Vores retning

ETC....

Toppen fortæller

Uskrevne regler

Symboler og gaver

Den forskel vi gør

Forme og skabe mening

Pædagogisk regel træning

Digitale dokumenter

Genveje

Overblik

Intensiv træning

Etc.

E-learning

Just in time regler

Jeg fik hurtigt styr på det

*Jeg kan stå inde for
den måde vi arbejder på!*

*Det er nemt at
gøre det rigtigt!*

DESIGN



Regler

Kultur



Jeg er en del af noget større

Jeg er velkommen

Jeg passer ind!

Wow!

DESIGN

Samle

To

Symbol



Grand Old M

Vores

skrevne re

Den fo

Ledere og medarbejdere

Historie-fortællende

Formålsdrevet

Retningsættende

Inspirerende

Forme og mening

Direktør
inspirations-
video

DESIGN

Jeg fik hurtigt styr på det

*Jeg kan stå inde for
den måde vi arbejder på!*

*Det er nemt at
gøre det rigtigt!*

Regler

Ledere og medarbejdere

Autoritære

Doserende

Pædagogiske

Kritisk-loyale

Pædagogisk regel

Intensiv træning

In time regler

E-learning



Digitaliseringen af onboarding



Agendaen er ladet med:

- **Den digitale automatisering**
- **Den digitaliserede oplevelse**
- **Den digitale data-understøttelse**

Netværk

Forbinde og skabe autonomi

Samarbejde

Netværk



Netværk

Offentlig

Transparent

1

Min rolle

Hvem arbejder jeg for?

Organisatoriske
netværk

2

Mit job

Hvem arbejder jeg med?

Opgave
netværk

3

Mine emner

Hvem ved hvad?

Videns-
netværk

4

Mine venner

Hvem kender hvem?

Sociale
netværk

Privat

Ikke transparent



Netværk

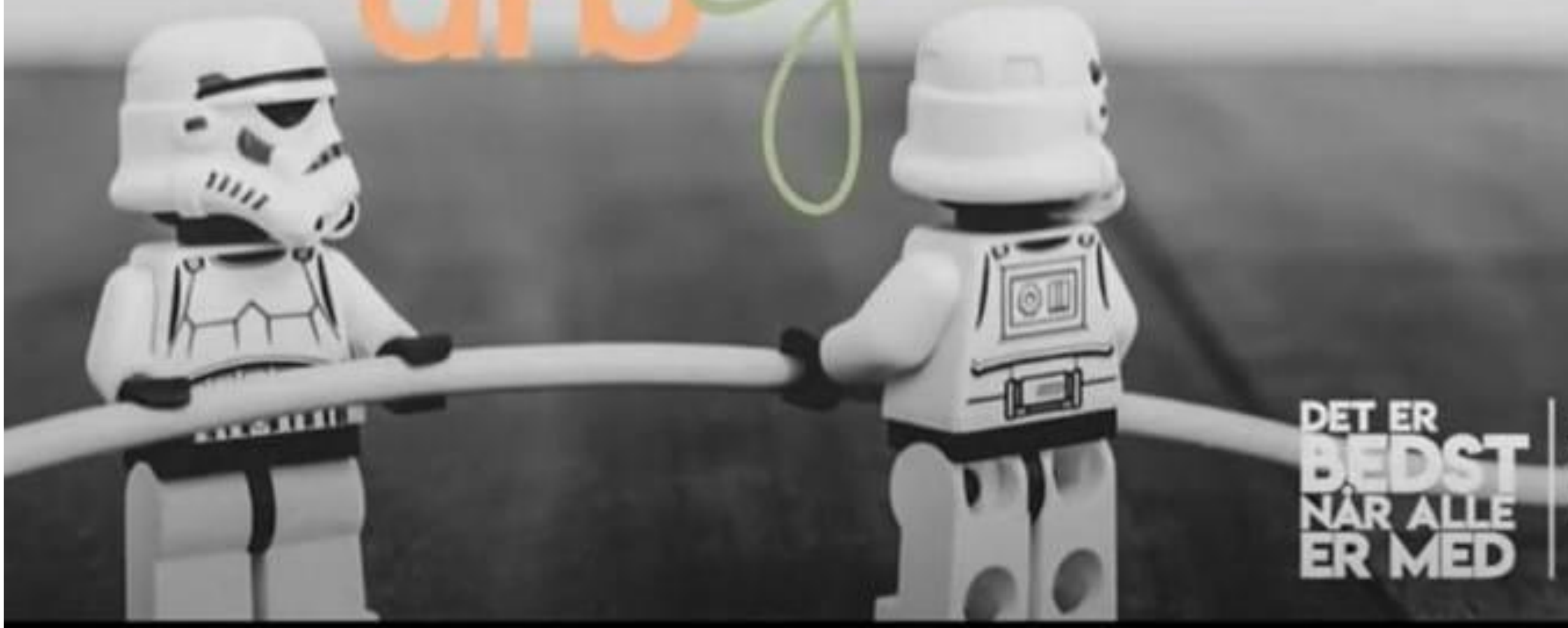


Netværk



Samarbejde

SAM
arbejde



DET ER
BEDST
NÅR ALLE
ER MED

Samarbejde



Samarbejde



SEES NEW EMPLOYEE

HATCHES PLAN TO CRUSH HIM

Samarbejde



Netværk



*Der er nogen,
der passer på mig*

Jeg kender folk

*Jeg har et fagligt
og social netværk*

DESIGN

Virtuelle håndtryk

Festudvalget

Fagligt netværk

ETC....

Buddy-ordning

Kollega-dialoger

De nye og håbefulde

Forbinde og skabe autonomi

Personlighedsprofiler

Vagtplaner

Mødestruktur

Afdelingsdag

Etc.

Silobrobygning

DESIGN

*Vi arbejder
godt sammen*

*Jeg føler mig værdsat
af mine kollegaer*

*Vi er fantastiske
– men det er de andre også*



Samarbejde

Netværk

*Der er nogen,
der passer på mig*

Jeg kender folk

*Jeg har et fagligt
og social netværk*

DESIGN



Forbinde og

Autonomi

Ledere og medarbejdere

Kommunikerende

Relationsopbyggende

Observerende

Emotionelt indsigtfulde

Ledere og medarbejdere

Selv-reflekterede

Demokratiske

Faciliterende

Brobyggende

Personlighedsprofil

Relingsdag

Silobrobygning

DESIGN

*Vi arbejder
godt sammen*

*Jeg føler mig værdsat
af mine kollegaer*

*Vi er fantastiske
– men det er de andre også*

Samarbejde



Kompetencer

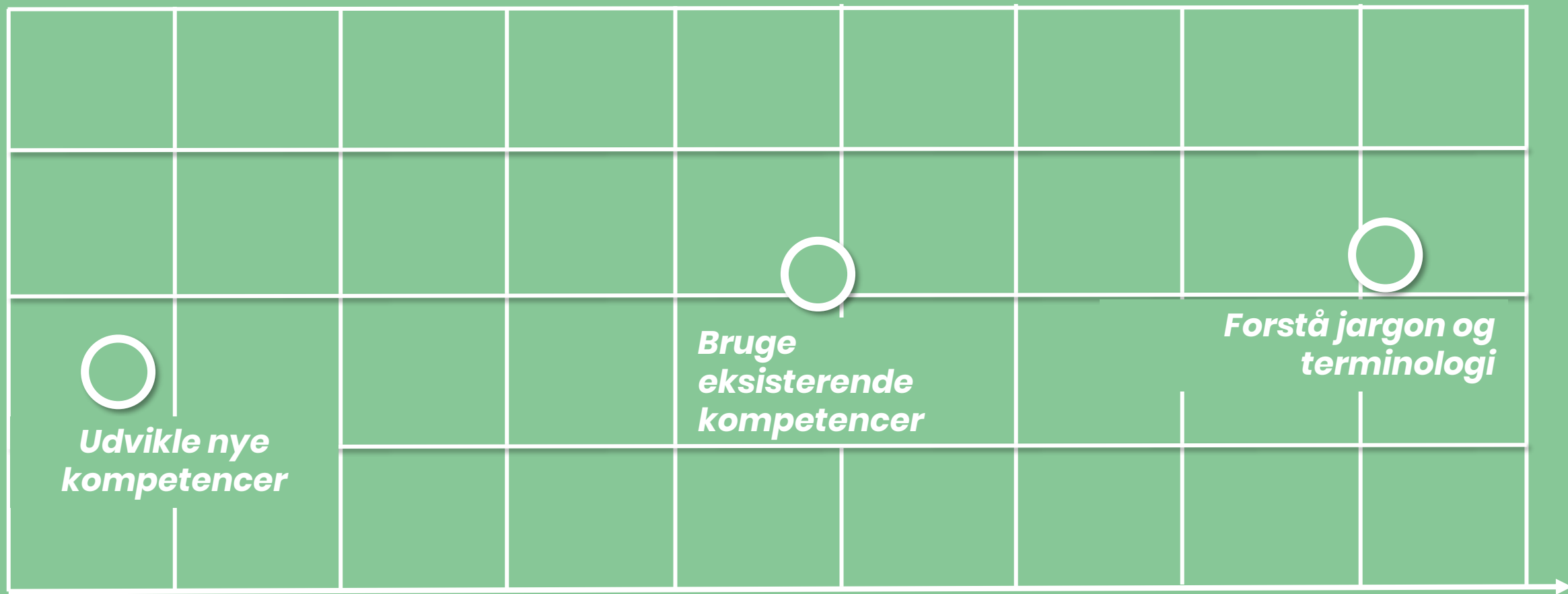


Udfolde og skabe mestring



Resultater

Kompetencer



Vigtige drivers

Vigtigste drivers

Kompetencer



Studie-virkelighed

Teoretisk viden

Tid til at lære

Ny viden

Viden om rigtigt

Løs EN opgave



Arbejds-virkelighed

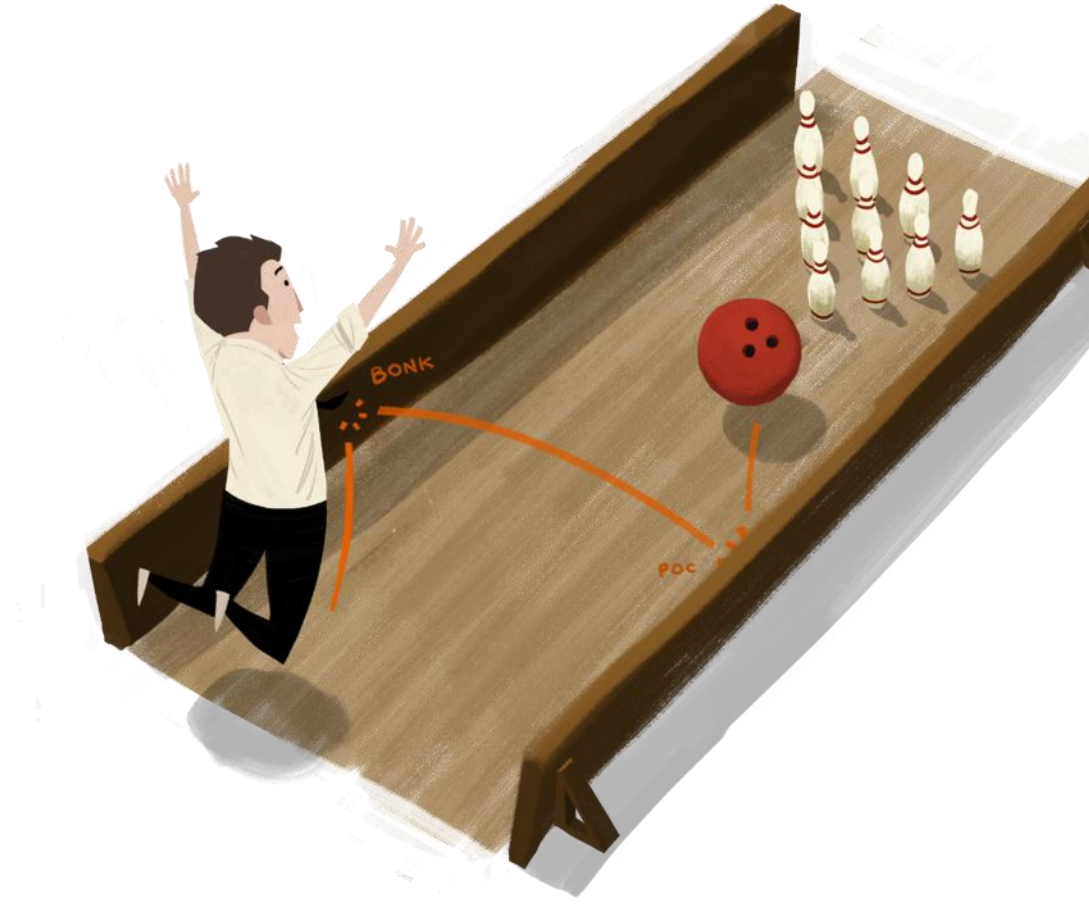
Oplevet viden

Travlhed

Rutiner

Viden om forkert

Løs DIN opgave



Kompetencer



Jeg føler mig kompetent

De bruger mine kompetencer

*Jeg føler mig udfordret
– på en sikker måde*

*Jeg har nem adgang
til læring og udvikling*

DESIGN

Mini-kursus

Kursus-katalog

Kompetence-
analyse

Læringslog

ETC....

Mentor

Karriereudvikling

Udfolde og skabe mestring

Forventnings-
dialog/data

Case-arbejde

Onboarding
dialog

Onboarding
dialog

Etc.

DESIGN

Jeg er synlig

Jeg præsterer

Jeg bidrager

Jeg løfter mig



Resultater

Kompetencer



Jeg føler mig kompetent

De bruger mine kompetencer

*Jeg føler mig udfordret
– på en sikker måde*

*Jeg har nem adgang
til læring og udvikling*

DESIGN

Mini-kursus

Kursus-k

Ledere og medarbejdere

Anerkendende

Udfordrende

Uddannende

Perspektiverende

Læringslo

Kompetence-
analyse

Mentor

Udfolde og skabe mestring

Ledere og medarbejdere

Forventningssættende

Feedbackgivende

Ambitionsskubbende

Opfølgende

Onboarding

dialog

Onboarding
dialog

Etc.

DESIGN

Jeg er synlig

Jeg præsterer

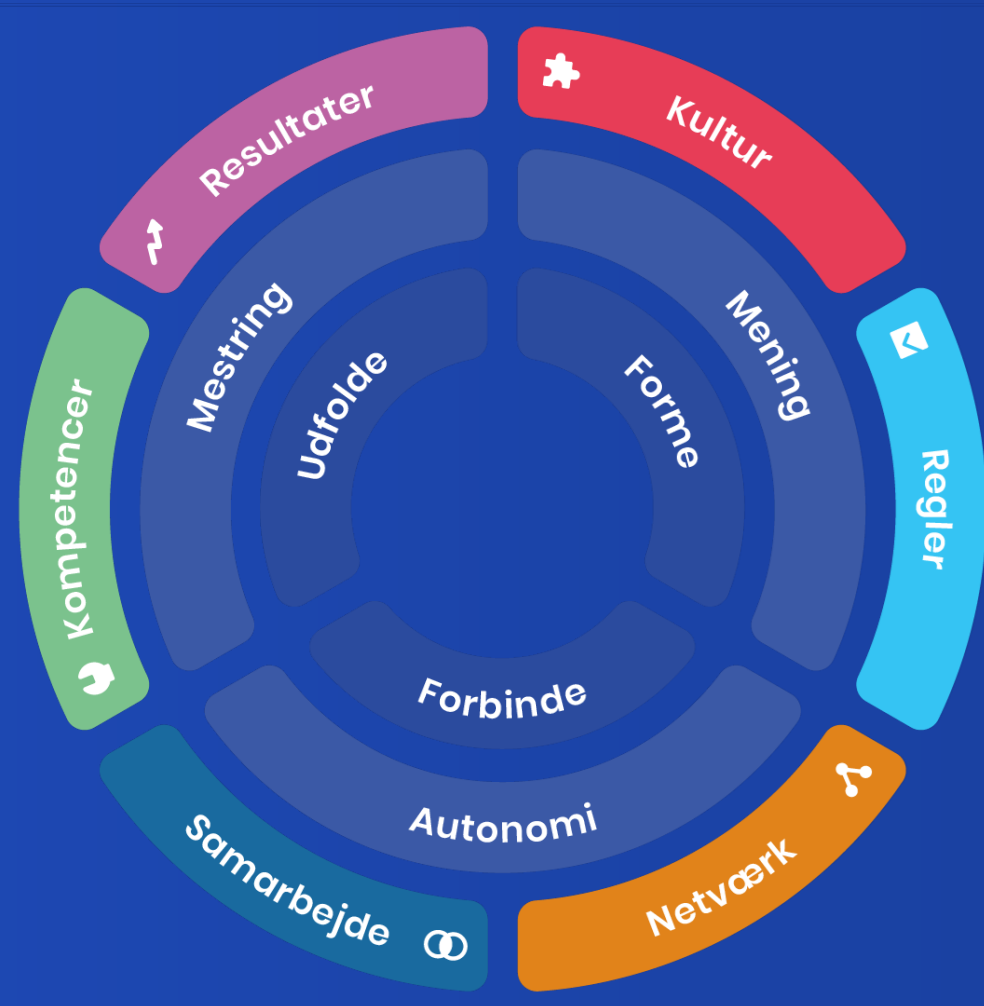
Jeg bidrager







Jeg løfter mig



Resultater

Onboarding modellen



-  Blive integreret i organisationens kultur
-  Forstå og bruge regler og rammer
-  Blive en del af faglige og sociale netværk
-  Etablere konstruktivt samarbejde
-  Bruge og udvikle kompetencer
-  Præstere og bidrage

Onboarding i kommuner

Kommune

Sektorer

Arbejdspladser



Obligatorisk

Frivillig

Fælles

Hver for sig

Onboarding design

Preboarding

Dag 1

Dag 30

KULTUR

Ventet og
velkommen

Stærk
fortælling

Wow!

Vedligeholde
mening

REGLER

Praktisk
doceret

Minimum
praktisk

Praktisk
doceret

Praktisk
doceret

NETVÆRK

Socialt

Vi glæder os

SAMARBEJDE

Din nye familie

Sjov

KOMPETENCER

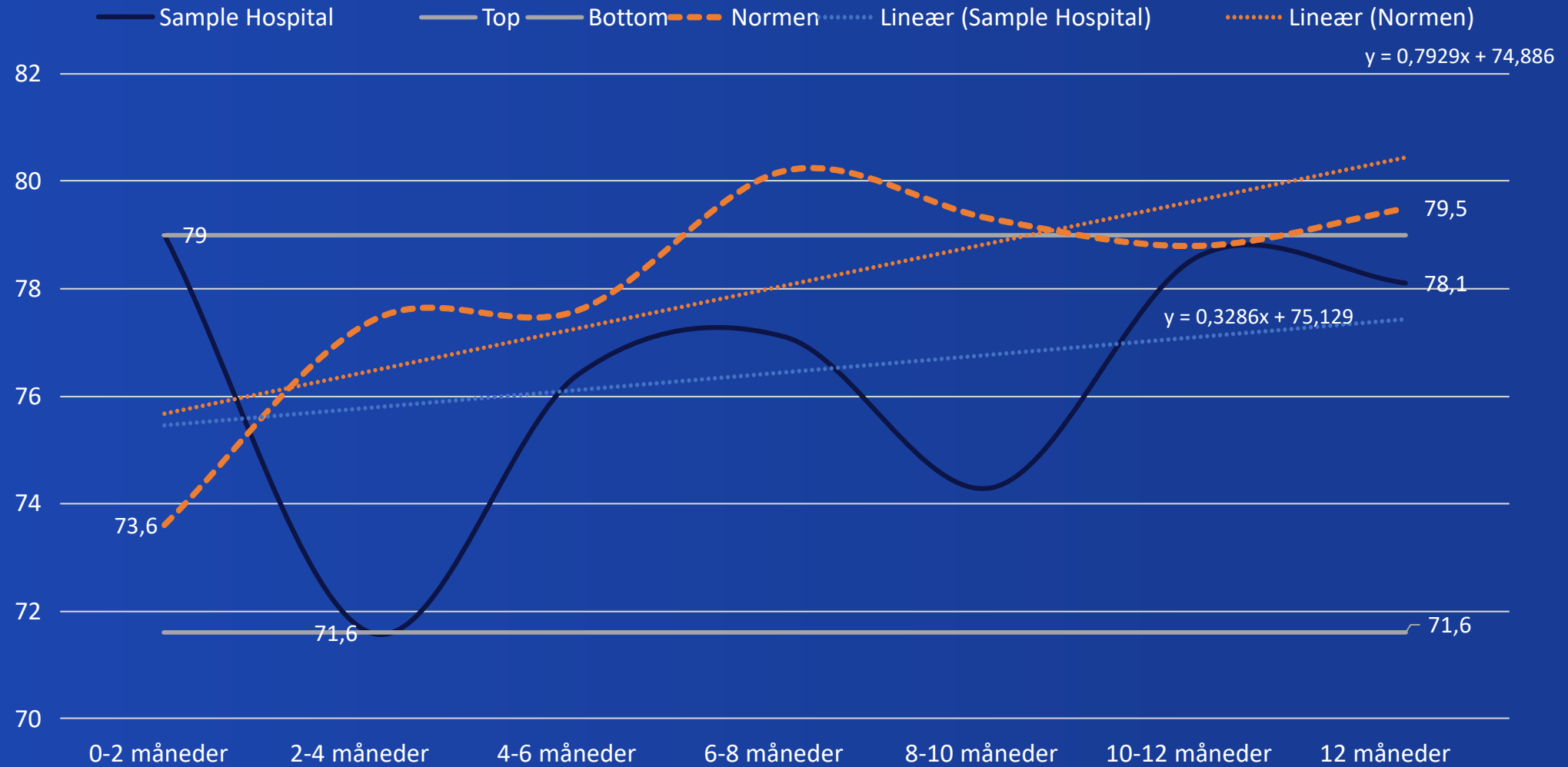
Styrke
faglighed

Styrke
faglighed

RESULTATER

Forventnings-
afstemning

Onboarding design



Onboarding design

Preboarding

Dag 1

Dag 30

KULTUR

Ventet og
velkommen

Stærk
fortælling

Wow!

Vedligeholde
mening

REGLER

Praktisk
doceret

Minimum
praktisk

Praktisk
doceret

Praktisk
doceret

NETVÆRK

Socialt

Vi glæder os

SAMARBEJDE

Din nye familie

Sjov

KOMPETENCER

Styrke
faglighed

Styrke
faglighed

RESULTATER

Forventnings-
afstemning

Drøftelse ved bordene

Hvad gør vi i forvejen?

Dag 0

Dag 180

KULTUR

...

...

...

REGLER

Personale
håndbog

NETVÆRK

Blå bog

Velkomstbrev -
HR

Skriv om
Klubber

Velkomstbrev -
afdeling

Faglige
netværk

SAMARBEJDE

KOMPETENCER

Org.
Diagram

Seneste
Nyhedsbrev

RESULTATER

Drøftelse ved bordene

Hvad kan vi bruge fra kataloget?

Dag 0

Dag 180

KULTUR

Ventet og
velkommen

Stærk
fortælling

Wow!

REGLER

Minimum
praktisk

NETVÆRK

Socialt

Vi glæder os

SAMARBEJDE

Din nye familie

KOMPETENCER

Styrke
faglighed

RESULTATER

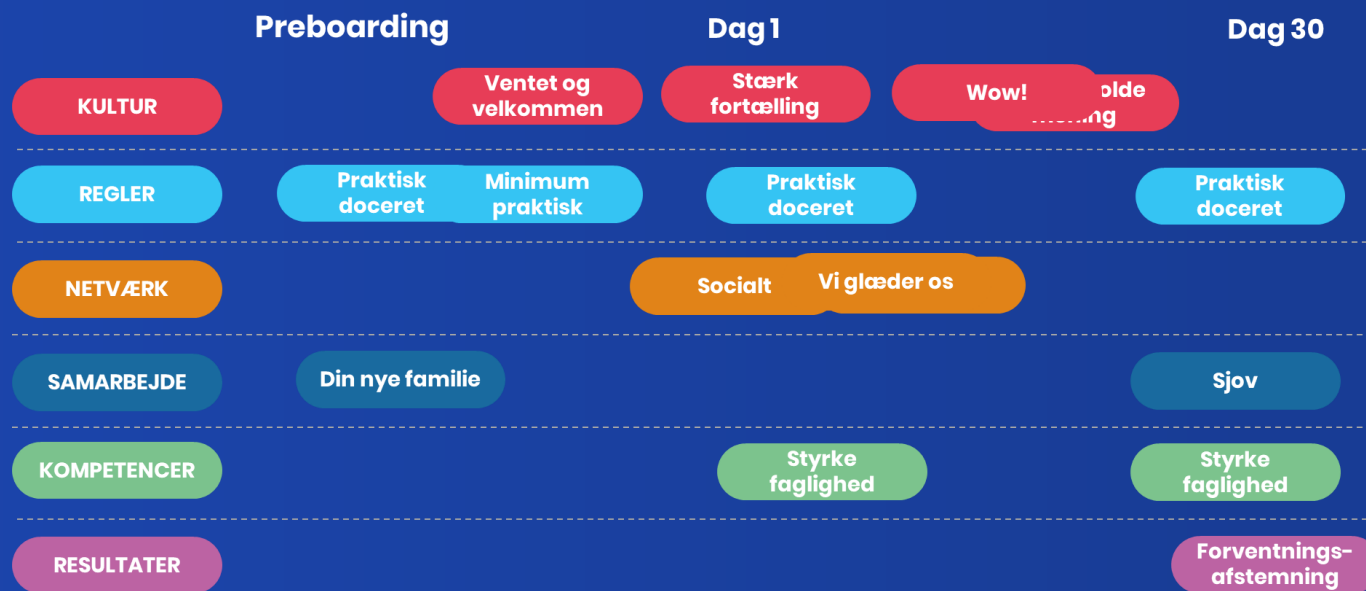
Forventnings-
afstemning

Drøftelse ved bordene

Hvad gør vi i forvejen?

Hvad kan vi bruge fra kataloget?

Hvordan kunne vores design se ud?



45 min

Onboarding dialogen

Hvordan vurderer du din egen indsats indtil nu? Vil du have min feedback? Hvad stiler du efter? Hvornår?
Etc.

Føler du, at du har de kompetencer du har brug for? Får du den hjælp, du har brug for? Bruger vi det, du kan? Etc.

Hvordan vurderer du samarbejdet med dit team? Har du input til samarbejdet mellem os to?
Etc.



Hvordan har du oplevet kulturen? Er der ting, du undrer dig over? Hvor godt føler du dig hjemme endnu?
Etc.

Har du de informationer, du skal bruge? Er der nogen af reglerne, som virker uigennemsigtige?
Etc.

Har du fået skabt relationer til andre? Hvad har du brug for, i forhold til den du er?
Etc.

Spørgsmål?