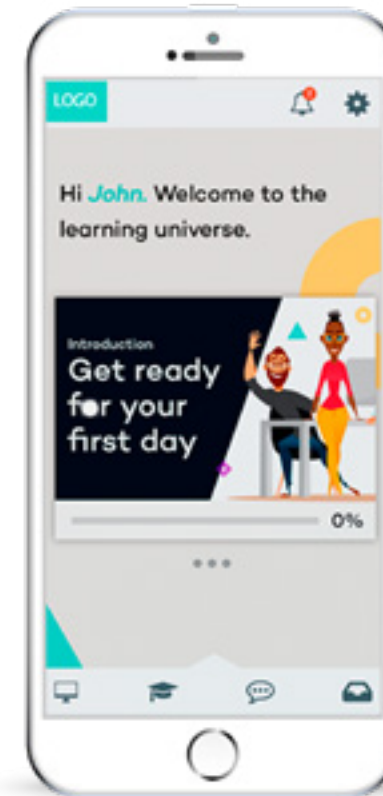


Din guide til **Preboarding**: En tryk start der fastholder i lang tid



Indhold

- 3** Intro: Uro afløst af tryghed
- 5** Hvorfor bruge tid på preboarding?
- 7** Sådan preboarder du - Tjeklisten
- 10** Arbejdernes Landsbank: Et bedre tilhørsforhold med preboarding
- 15** Opsummering



Uro afløst af tryghed

Jeg har gjort præcis det samme, hver eneste gang jeg har fået nyt job. Gennemtrawlet arbejdspladsens hjemmeside for informationer: Hvem bliver mine nye kollegaer? Hvad er virksomhedens historie? Hvad har de udgivet af rapporter, artikler eller blogs på det sidste? Og hvem er deres kunder og samarbejdspartnere?

Helt slavisk. Faneblad for faneblad.

Derfor blev jeg så glad for det der skete, et par dage før jeg skulle starte hos Learningbank. I min mailbox tikkede der nemlig et digitalt læringsforløb ind om Learningbanks mission, værdier, personalepolitik og meget mere. Jeg gennemførte det selvfølgelig med det samme.

Den sædvanlige uro og spænding i kroppen, var derfor en anelse afdæmpet, da jeg trådte ind ad døren den første arbejdsdag. Jeg følte mig nemlig allerede velkommen, efter at have fået tildelt det digitale læringsforløb og blevet klogere på min nye arbejdsplads.



Din guide til Preboarding: En tryk start der fastholder i lang tid

Jeg blev dog hurtigt endnu mere tryk. Alle medarbejdere havde nemlig fået information om, at jeg ville starte, plus at de havde fået ekstra informationer om hvem jeg var, og hvad jeg havde lavet tidligere. Og det gav anledning til naturlige samtaler med de mange nye ansigter, som jeg nu skulle til at arbejde sammen med.

Min historie er næppe unik. De fleste kan genkende billedet af at være spændte på at starte et nyt sted og researche løs - både for at gøre et godt indtryk med viden om virksomheden, men også for egen nysgerrigheds skyld.

Derfor kan god preboarding gøre underværker for en ny medarbejder. Det skaber tryk og tilhørsforhold til den nye arbejdsplads hurtigere, og det er ikke kun dejligt for den nyansatte, men også virksomheden kan nyde godt af preboarding, når medarbejderen får lyst til at blive på sin nye arbejdsplads i mange år fremover.

I denne bog om preboarding vil du få viden om:

- **Hvorfor preboarding er vigtigt, med statistikker fra arbejdsmarkedet**
- **Hvordan du preboarder med din helt egen checkliste (og bliver klar til onboarding)**
- **Hvordan Arbejdernes Landsbank har gjort i praksis, da de skulle gentænke deres preboarding-program**

Rigtig god fornøjelse med preboarding af jeres nye, spændende medarbejdere!

Bedste hilsner,
Sidsel Kaae Nørgaard
Content Manager, Learningbank

Forskel på pre- og onboarding?

Det kan være nemt at blande preboarding sammen med begrebet onboarding. Der er dog en meget klar forskel på de to begreber:

Preboarding foregår inden medarbejderens første dag.

Onboarding foregår efter medarbejderens første dag.

Ligeledes kan man bruge en checkliste til sin preboarding, mens man helst skal undgå det til sin onboarding. Checklisten vil vi vende tilbage til i afsnittet: "Sådan preboarder du." s.7.

Hvorfor bruge tid på preboarding?

Statistikkerne taler for sig selv:

- **25 % af alle nyansatte stopper, inden der er gået et år**
- **En fejlrekruttering koster en virksomhed op til 500.000 kroner.**
- **Der er 87 % mindre risiko for, at en medarbejder forlader virksomheden i løbet af de første 12 måneder, hvis medarbejderen er engageret**

Med effektiv preboarding kan de tal se helt anderledes ud. Preboarding er nemlig et middel, der kan skabe tilhør til virksomheden hurtigere og skabe tryghed allerede før den første dag.

Samtidigt kan preboarding lægge en dæmper på de mange spørgsmål, som kan dukke op hos en ny medarbejder inden første dag, fx: "Var jeg overhovedet førstevalget? Hvad hvis min chef er en idiot? Og måske skulle jeg bare søge tilbage til jobbet, jeg havde før?"

Særligt det sidste er sikkert noget HR har oplevet. Netop at en medarbejder hopper fra inden første dag, pga. usikkerhed, og derfor



Minimér time-to-performance

Time-to-performance er tiden det tager for en ny medarbejder at klare sine arbejdsopgaver og nå sine KPI'er (Key Performance Indicators) selvstændigt.

Med effektiv preboarding kan time-to-performance blive formindsket med helt op til 60 %. Det hænger sammen med det fundament, som preboarding lægger for den kommende onboarding. Når den nye medarbejder møder op den første dag - velforberedt og klar med hjælp fra preboarding, er det nemlig automatisk med til at afkorte onboarding-perioden, og dermed tiden mod at medarbejderen kan løse sine arbejdsopgaver effektivt selv.

har valgt at blive i sit nuværende job. Og det kan blive særligt dyrt for virksomheden, som skal bruge ressourcer på endnu et rekrutteringsforløb.

Preboarding besvarer i stedet de mange spørgsmål, der kan opstå i ventetiden, og hvis preboarding går succesfuldt igennem, skaber den et stærkere bånd mellem den nye medarbejder og arbejdspladsen. De får hurtigere et tilhørsforhold til virksomheden, samtidigt med at de får et solidt, trykt fundament og får en forståelse for arbejdspladsens kultur.

Desuden giver preboarding en forståelse for den nye medarbejders rolle i virksomheden hurtigere, og kan åbne medarbejderens øjne for, hvordan de skal bidrage for at nå den fælles mission - og det skaber et meningsfuldt job, man har lyst til at blive i.

Preboarding handler om mennesker, og at de mennesker skal føle sig trykke ved deres nye arbejdsplads og blive en integreret del af virksomheden hurtigt og effektivt.

Helt kort er preboarding med til:

- **at sikre en god opstart**
- **at rekrutteringen ikke fejler**
- **at styrke kommunikationen inden første dag**
- **at nye medarbejdere føler sig tilpas i deres nye rolle**
- **at minimere time-to-performance**

I preboarding skal der altså indgå information om virksomhedens mission, historie, kultur og meget mere, og alt det kan du læse meget mere om i næste kapitel - "Sådan preboarder du".

Sådan preboarder du - tjeklister

1.

Sørg for at den nye kollega får spist en uformel frokost sammen med den kommende leder og sit team.

På den måde kan de både opleve stemningen i teamet, få dannet sig nogle relationer og se den dresscode, der er på arbejdspladsen.

2.

Hvis det ikke passer med frokosten, så planlæg et videoopkald med teamet og den nye kollega.

Det virker måske mere formelt, men det giver stadig alle en mulighed for at mødes.

3.

Hvis der er nogle sociale events eller fredagsbarer inden den nye kollega starter, så inviter den nye kollega med.

4.

Planlæg en tour for den nye kollega rundt på arbejdspladsen.

På den måde kan den nye kollega allerede føle sig velkommen og mere hjemmevant, når han/hun starter rigtigt.



Sådan preboarder du - tjeklisten

5.

Lad den nye kollega vide at han/hun får en social buddy og en professionel buddy på arbejdspladsen, og sørg for at de to buddies vil tage fat i den nye kollega, inden han/hun starter.

Det behøver blot at dreje sig om en enkelt besked om, at de glæder sig til at møde den nye kollega.

6.

Den professionelle buddy er en person fra den nye kollegas kommende team, som skal sørge for indkøringen i de daglige arbejdsopgaver.

7.

Den sociale buddy er derimod en kollega fra et andet team, som fx kan tage den nye kollega med på gåture, drikke en kop kaffe eller tage en stille og rolig snak om livet uden for arbejdspladsen, hvor man ikke skal leve op til nogle bestemte forventninger.

8.

Bruger I et LMS, så lad den nye kollega tage et preboarding-modul, hvor I introducerer dem til fx kultur, mission, vision, personalegoder og personalehåndbog.

Har I ikke et LMS, så kan du læse mere om Learningbanks [her](#).



Sådan preboarder du - tjeklisten

9.

Husk at gøre den digitale preboarding spændende, evt. med et engagerende gamificeret univers, hvor de nye medarbejdere spiller sig igennem virksomhedens historie, mission mm.

10.

Lav et skema over hvad den nye kollega skal igennem de første to uger på arbejdspladsen. Men lad være med at gøre det for overvældende, så de bliver skræmt over for mange møder og opgaver.

Keep it simple.

11.

Hvis man skal bære uniform, så sørg for at den nye kollega kommer ind i god tid og får taget mål inden den første arbejdsdag, så I kan få bestilt den rette uniform i tide. For hvis man er den eneste, der ikke har uniform på første dag, kan man nemt føle sig udenfor.

Og hvis man ikke bærer uniform, så sørg for at fortælle, hvad dresscoden er, hvis det ikke har været muligt at opfylde punkt 1 eller 2.

12.

Og så selvfølgelig det helt lavpraktiske: Sørg for at arbejdsstationen er sat op og er klar til brug. For eksempel: computer, telefon og, ja, også visitkort. Sidstnævnte kan med fordel allerede sendes 14 dage inden, den nye kollega starter. På den måde kan den nye kollega nemlig allerede identificere sig med sin nye jobtitel.

Har du svært ved at se, hvordan den digitale del kan fungere i praksis? Så læs mere i næste kapitel, om hvordan Arbejdernes Landsbank gentænkte deres digitale preboarding.

Case

Preboarding giver nye kollegaer et bedre tilhørsforhold til Arbejdernes Landsbank



Færre 40 års-jubilæer

I Arbejdernes Landsbank er der ca. 1100 medarbejdere inkl. deres datterselskab, AL-Finans. Og ligesom i mange andre virksomheder, kan de også mærke at der er ved at opstå nye tendenser, når folk planlægger deres karrierer.

“Det er ikke nogen hemmelighed, at vi kommer til at se langt færre 30- og 40 års-jubilæer, end vi gjorde engang. Folk skifter nemlig hyppigere job i dag - også i AL,” siger Martin Wonsild Bastrup og fortsætter:

“Så det var vigtigt for os, at give nye medarbejdere en forståelse for hvem vi er og et bedre tilhørsforhold til os hurtigt.”

Derfor begyndte Martin Wonsild Bastrup og hans kollega Lene Overgaard at mødes med forskellige leverandører, der kunne hjælpe med at løse udfordringen. Her skilte Learningbank sig ud på flere områder, først det teknologiske.



Martin Wonsild Bastrup er HR-konsulent i Arbejdernes Landsbank. I det daglige sparrer han med ledere i filialer og i andre stabsfunktioner om medarbejdere, inkl. rekruttering. Derudover sidder han med udvikling, Employer Branding, Onboarding og bankens talentforløb.

Lene Overgaard startede sin karriere i Arbejdernes Landsbank som elev i 1987. Herefter blev hun kunderådgiver, før hun startede som HR-konsulent i 1994. Sammen har de stået for Preboarding-projektet.





“...nye medarbejdere kunne få adgang lige så snart de havde skrevet under på kontrakten...”

App-læring

Det var lidt tilfældigt, at Martin og Lene hørte om Learningbank til at starte med. Det var nemlig en samarbejdspartner, der lå ved siden af AL-Finans, der tidligere havde arbejdet sammen med Learningbank, der forklarede hvad Learningbank kunne:

“Han fortalte, at Learningbank havde lavet pre - og onboarding-forløb for andre store virksomheder, som man nemt kunne tilgå via en app på sin telefon. Så vi inviterede Stine (red. CEO og stifter af Learningbank) ind til en snak, for at høre om det var noget vi kunne gøre brug af,” siger Martin Wonsild Bastrup og fortsætter:

“Og den del vi primært faldt for var preboarding-delen. Den kunne nye medarbejdere nemlig få adgang til, lige så snart de havde skrevet under på kontrakten eller meget hurtigt efter.”

Nærværende og lydhøre

Udover teknologien, så valgte Martin og Lene Learningbank på grund af deres menneskelige kvaliteter.

“Vi havde også andre virksomheder inde til møder, der kunne meget af det samme, men der hvor Learningbank helt klart skiller sig ud er på det relationelle plan. Vi havde stor tiltro til Learningbank, og lige præcis det, passer rigtig godt sammen med vores egne værdier om nærvær og tillid. Her prøver vi nemlig også selv at skille os ud i forhold til vores konkurrenter,” siger Martin Wonsild Bastrup.

Efter at de havde truffet det endelige valg om at gå med Learningbank, blev Martin og Lene sat sammen med Learningbanks læringsdesignere, konsulenter og psykolog.

“Det var nogle virkelig gode møder, hvor vi blev involveret og lyttet til igennem hele processen. Så jeg synes, at det har fungeret rigtig godt - også når man ser på resultatet, der har nogle rigtig sjove gimmicks, mens man lærer om banken,” siger Martin Wonsild Bastrup.



Find koden til bankboksen

Preboarding-modulerne til Arbejdernes Landsbank blev lanceret i maj 2018. De er designet med afsæt i gamification, hvor man bruger spillemekanikker i en kontekst, der normalt ikke er spilbaseret. Derfor skal de nye medarbejdere spille sig til en grundlæggende viden om Arbejdernes Landsbanks historie og værdier. Det gør de ved at interagere med indholdet og løse opgaver, der løbende giver dem talkombinationen til at åbne bankboksen med guldet til sidst.

“Vi har fået rigtig god feedback fra alle, der har været igennem. Lederne især har fortalt mig, at det er nemt, tilgængeligt, og at det har været en god, let introduktion til hvad Arbejdernes Landsbank er, og hvad vi står for. De synes hele pakken er god, sjov og professionel,” siger Martin Wonsild Bastrup, og afslutter:

“Vi har været rigtig glade for samarbejdet med Learningbank. Som kunder har vi følt os super trygge i processen og i gode hænder, fordi Learningbank har været professionelle, nærværende og tæt på os som kunder. Så jeg vil helt sikkert anbefale Learningbank til andre i fremtiden.”

“Som kunder har vi følt os super trygge i processen og i gode hænder, fordi Learningbank har været professionelle, nærværende og tæt på os som kunder.”

Opsummering

Når alle hakker er sat, og du står klar i døren til at tage i mod den nyansatte, så husk at her er medarbejderrejsen først lige begyndt. Nu er det nemlig tid til onboardingen, der også skaber de bedste vilkår for, at den nye medarbejder bidrager hurtigere og får lyst til at blive i virksomheden i lang tid.

Læs mere om onboarding i Learningbanks onboarding-guide [her](#).

Kort og godt

- Sådan lykkes I med preboarding

- Medarbejderen skal være omdrejningspunktet for preboardingen
- Gør et godt indtryk allerede inden medarbejderen starter - f.eks. inviter på frokost eller fremsend læringsmateriale om arbejdet og virksomheden
- Sørg for at have alle praktiske forhold på plads, før medarbejderen starter
- Tildel medarbejderen en buddy og en oplæringsansvarlig
- Husk at den nye medarbejder er motiveret - oprethold motivationen

Skab de bedste læringsoplevelser for dine medarbejdere

learningbank 

Støberigade 14
2450 København SV

+ 45 71 999 123

info@learningbank.dk

learningbank.dk