

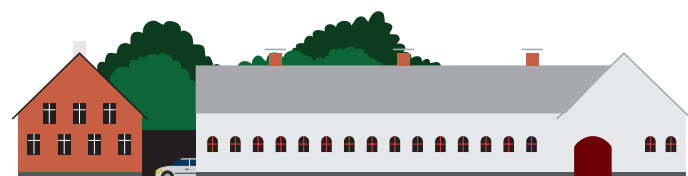
SØRG FOR EN GOD OPSTART FOR ALLE MEDARBEJDERE

Virkemidlet imødekommer disse verdensmål:



SÅDAN VIRKER TILTAGET

Godt begyndt er halvt fuldendt, siger man. Også selv om et ansættelsesforhold ikke skal 'fuldendes' til bestemt tid, så er en god opstart vigtigt for alle parter. Det giver en fysisk og psykisk tryghed at komme godt i gang, og det giver ofte en meget mere effektiv indkøring i dagligdagen. Start med at indhente information fra dine medarbejdere om, hvad de manglede ved opstarten, og hvad der fungerede godt. Så er du allerede godt på vej til at finde grundlaget for forbedringer. Overvej derefter, hvor du selv ser potentiale for bedre information og oplæring. Denne rækkefølge i processen gør dig mere lydhør for andres ideer. Du kan ikke overkomme at sætte alt i system på én gang. Vælg i stedet ganske få, men vigtige områder til at starte med. Dine erfarne medarbejdere spiller en vigtig rolle i opstarten, så giv dem gerne en opgave eller flere, og tag dem også med i beslutningerne om, hvordan opstarten skal forløbe. Deres erfaringer og engagement kan være afgørende for en succesfuld opstart.



I praksis

På Grønbo fik driftsleder Charlotte Delfs hjælp til at gennemgå opstarten af nye medarbejdere. Det kom frem, at bedriften kunne være svært at finde rundt på, når man var nytilkommen, og for udenlandske medarbejdere var de dansk/engelske betegnelser også svære at huske. Det betød en del, at man brugte tid og kræfter på at finde rundt og man vidste ikke altid, hvor man kunne finde sine kolleger, selv om man fik at vide, hvor de var. Derfor var ét af de første tiltag at lave et simpelt oversigtskort med de navne, der blev brugt i dagligdagen. Andre tiltag var fotos af medarbejderne på LEAN-tavlen og et ark til overlevering af informationer fra weekendholdet.

Økonomi

Der er som udgangspunkt ingen ekstraudgifter ved at lave en mere planlagt og struktureret introduktion og oplæring af medarbejderne. Der kan derimod være mange penge at spare ved at få ryddet op i misforståelser og procedurer, som udføres og læres videre på forskellige måder. Investeringen ligger først og fremmest i den tid, I bruger på at finde 'Best practice' for kritiske arbejdsprocesser. Dernæst bruges der lidt tid på at gennemtænke og nedskrive oplæringen, evt. lave små film, hvor de vigtigste punkter vises konkret. Når materialet er lavet, skal det sættes i spil i det rette tempo. Denne indkøring kan strække sig over tid, og det kan kræve et par forsøg, før I er tilfredse med resultatet og har en brugbar køreplan for onboarding.

Effekt

Social effekt kan være vanskelig at måle, men alligevel har den reel betydning for virksomhedens drift. En måde at opgøre effekten på, er ved at måle virksomhedens sociale kapital. En vellykket onboarding giver en tryk start for både den nytilkomne og de øvrige ansatte, og det vil vise sig i en måling af trivsel eller social kapital. Følg QR-koderne til mere information fra Nationalt Forskningscenter for Arbejdsmiljø.



Hos Grønbo har et af tiltagene været, at LEAN-tavlen nu også har billeder af alle medarbejderne. Foto: Helle Birk Domino



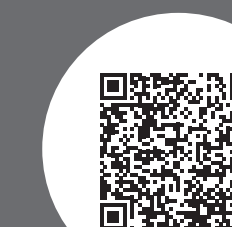
Sådan kommer du i gang



- 1 INDHENT INFORMATION** fra de medarbejdere, der senest er startet hos dig. Hvad fungerede godt ved introduktionen til arbejdspladsen og hvad kunne blive bedre?
- 2 OVERVEJ**, hvor du selv synes, at opstarten kunne blive bedre, fx hvor du ofte opdager, at der sker fejl.
- 3 VÆLG 1-2 EMNER** til at starte med, og inddrag de erfarne medarbejdere i, hvordan I kan blive bedre til at tage imod nye medarbejdere.

MERE INFORMATION:

Læs mere
Seks udgivelser om social kapital til forskning og praksis (nfa.dk)



Spørgeskema til måling af social kapital (nfa.dk)