



HVORDAN SIKRE GOD ONBOARDING OG OPPFØLGING AV INTERNE PHD-KANDIDATER?

HR-leder Kine Lundhagen Hesselroth

Hva påvirker ansattes arbeidsprestasjoner mest?

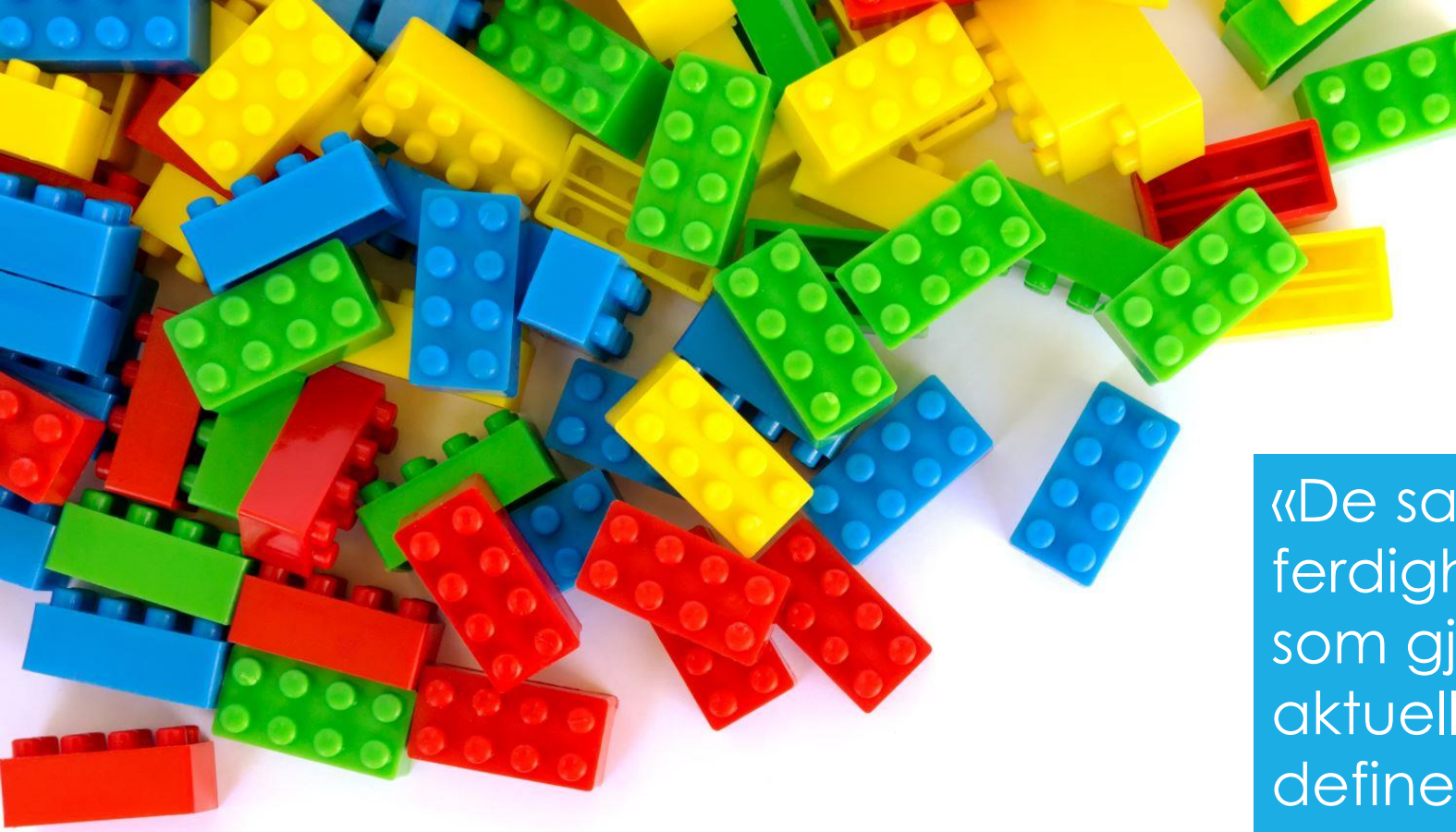
- Onboarding
- Ledelse
- Roller og team
- Struktur og klarhet
- Trening og utvikling

REKRUTTERING

ONBOARDING - INTRODUKSJON

- Bauer (2010, 8) argumenterer for at onboardingprosessen starter allerede før personen kommer inn som ny i en organisasjon, og at rekruttering og seleksjon er det første steget i prosessen. Viktigheten av at rekrutteringsprosessen og seleksjonen bidrar til at **rett person blir ansatt** har en stor betydning for om onboardingprosessen blir vellykket.
- Onboarding, også kalt organisasjons sosialisering, er prosessen der nyansatte går fra å være **organisatoriske outsiders til å bli organisatoriske insiders** (Bauer & Erdogan, 2011). Her får den nyansatte hjelp til å tilegne seg kunnskap, ferdigheter og atferd som trengs for å komme inn i organisasjonskulturen og arbeidsoppgavene.





Kompetanse

«De samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål.»

Professor Linda Lai

ONBOARDING –strategisk nivå- De fire C-er

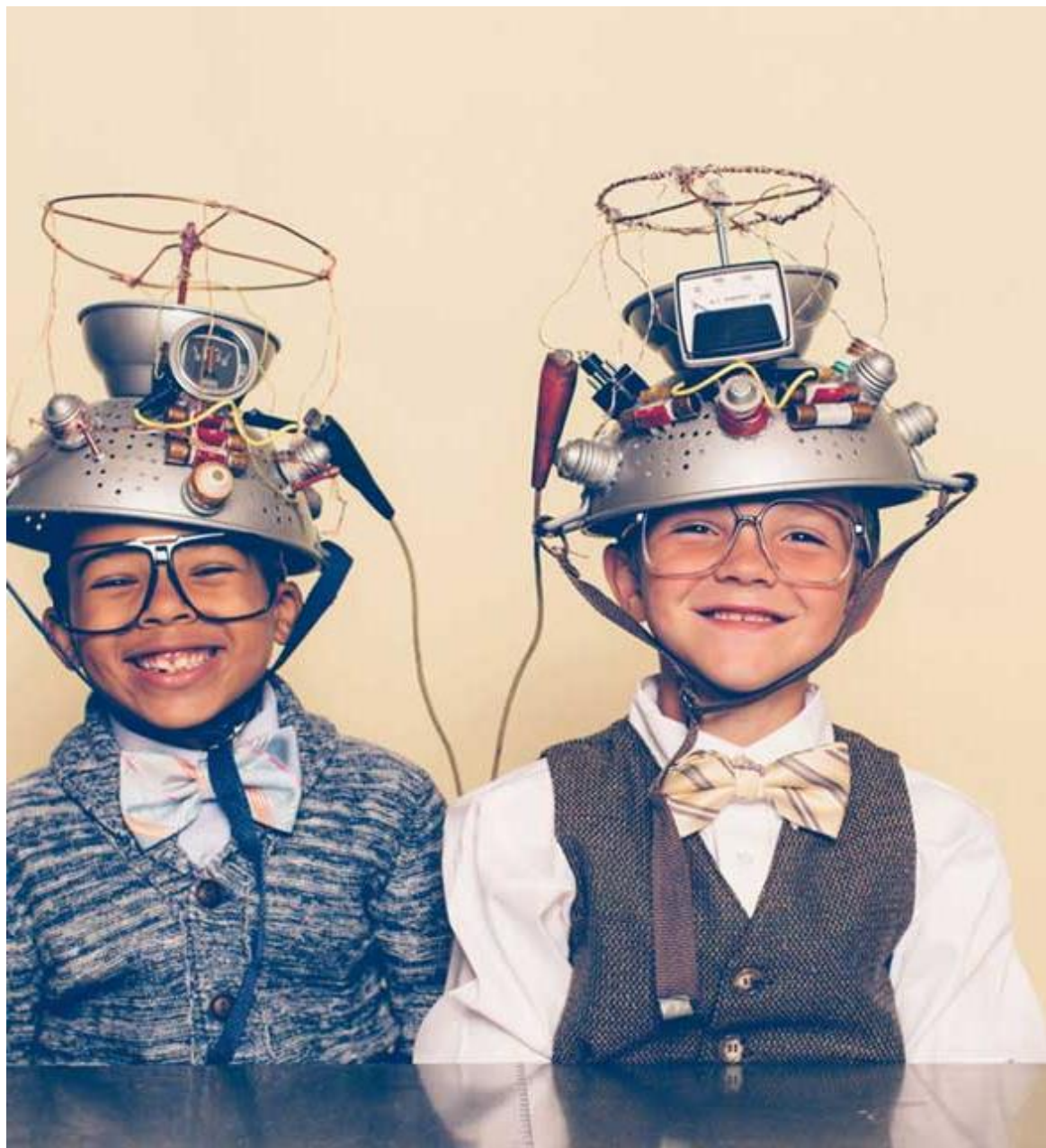
Onboarding strategisk nivå	Regler og rutiner (Compliance)	Rolleavklaring (Clarification)	Kultur (Culture)	Nettverk og tilhørighet (Connection)
Passiv	Ja	Noe	Lite/ingenting	Lite/ingenting
Høyt potensial	Ja	Ja	Noe	Noe
Proaktiv	Ja	Ja	Ja	Ja





Regler og rutiner (Compliance)

Det handler om å ha alt av nødvendig papirarbeid på plass, og sikre at regler og prosedyrer er fulgt, og at den nyansatte kjenner til dem. Sørg for at din nye kollega har det de trenger for å kunne gjøre jobben –f. eks laptop, telefon, nøkkelkort, tilgang, og en fysisk arbeidsplass'.

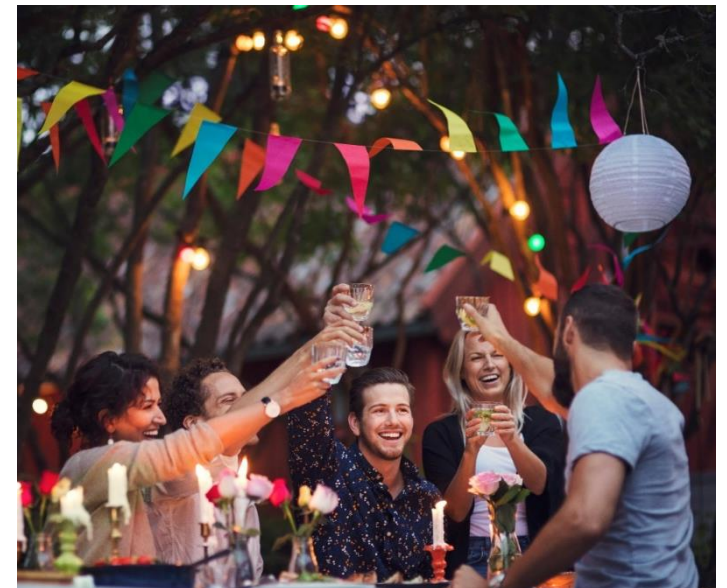


Rolleklarhet (Clarification)

- Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
- Høy rolleklarhet innebærer at medarbeideren ikke er i tvil om hvilke oppgaver han eller hun har ansvaret for og hva som forventes for å gjøre en god jobb.
- Forskning viser at høy rolleklarhet er avgjørende for mestringsstro, oppgavemotivasjon, innsats, bruk av kompetanse og ytelse. Tydelige roller reduserer stress, frustrasjon og konfliktnivå blant medarbeiderne.
- Forventningene til rollen medarbeideren skal fylle bør kommuniseres tydelig både i forbindelse rekruttering oppstart og senere.

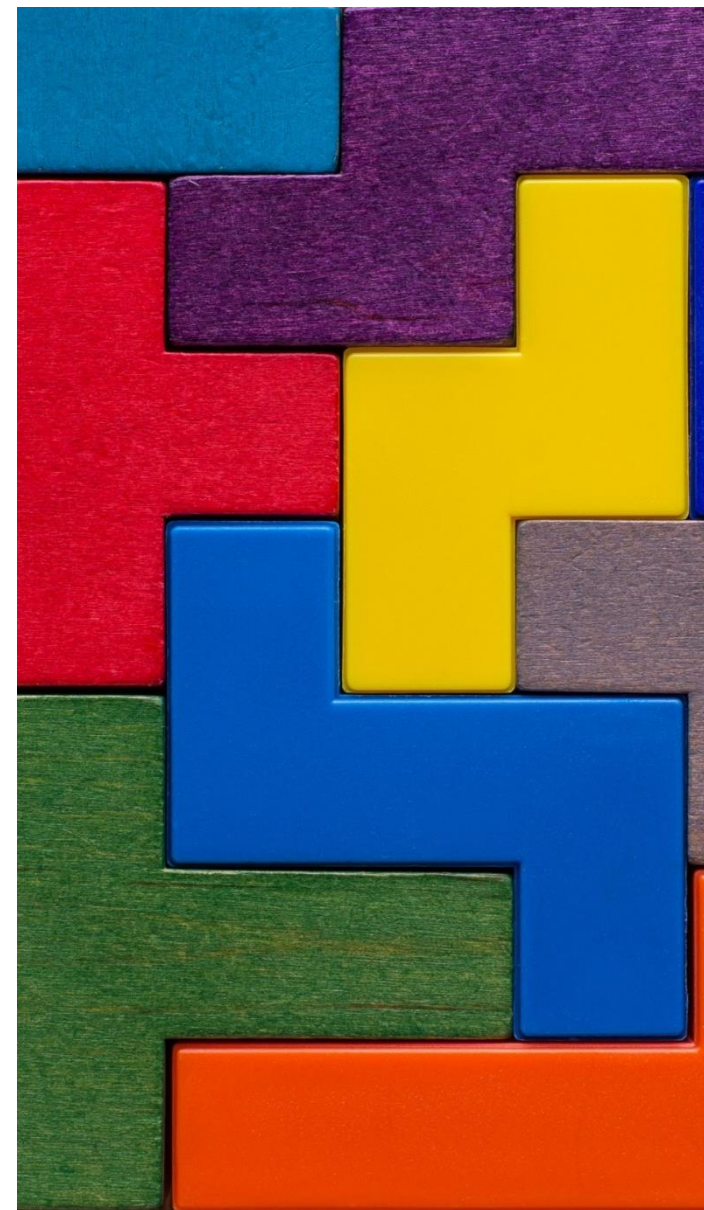
Kultur (Culture)

- Den tredje variabelen går ut på å forstå organisasjonens kultur og lære hvordan organisasjonen fungerer. Dette er viktig for å forstå hvordan alt henger sammen og for finne sin plass blant de andre. Når det kommer til utfall har Bauer og Erdogan (2011) fokusert på tilfredshet, forpliktelse, turnover og prestasjoner. Dette er elementer som går igjen i mange studier. Graden av disse sier noe om utfallet av onboardingen.
- Få ting påvirker arbeidsforholdet så mye som organisasjonskulturen, og det er viktig at nyansatte blir en del av den. Fra å inviteres med på sosiale og profesjonelle arrangementer i tiden mellom kontraktsignering og første dag på jobb, til å innlemmes av kolleger så man raskt forstår ulike normer om «hvordan vi gjør det her» er nødvendig for at man skal føle seg «på innsiden» i ny jobb.

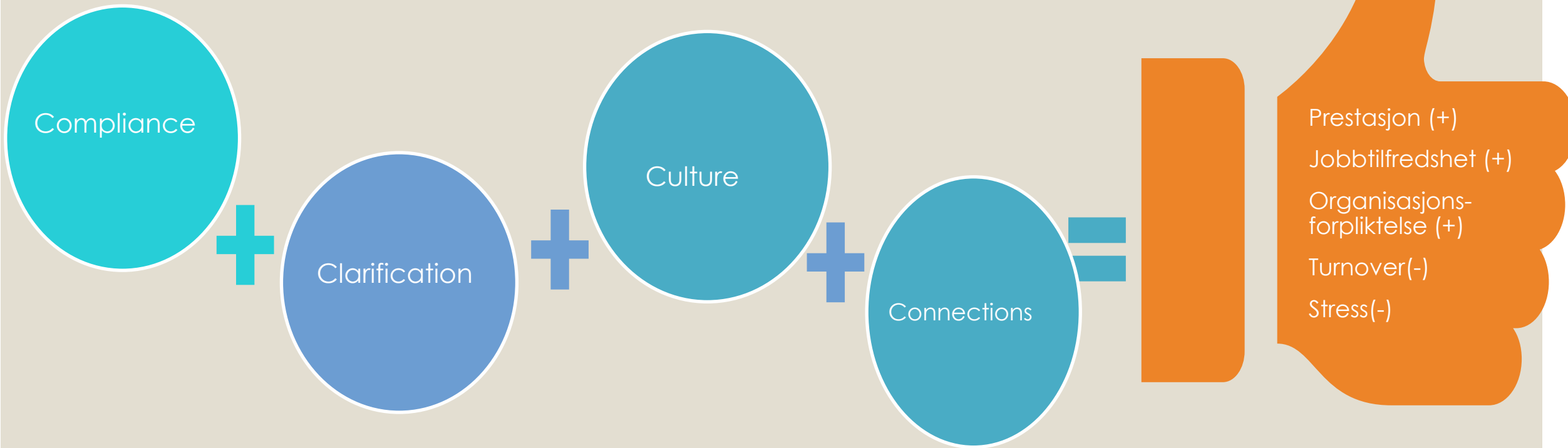


Nettverk og tilhørighet (Connection)

- Omhandler at den nyansatte blir integrert på arbeidsplassen. Det er her de relativt langvarige forandringene finner sted. Den nyansatte begynner å mestre evnene som kreves av deres arbeidsoppgaver, utfører suksessfullt deres nye roller, og tilpasser seg arbeidsgruppas verdier og normer. Den nyansatte har beveget seg fra rollen som nyansatt til å bli et fullverdig medlem av organisasjonen.
- Organisasjonens interne nettverk er ikke bare viktig for den nyansattes læring og tilegnelse av kunnskap, men spiller også en viktig rolle for om den nyansatte er komfortabel og akseptert av det sosiale miljøet på arbeidsplassen. Et godt forhold med både ledere og andre kollegaer er relatert til en vellykket onboarding.



God onboarding fører til:



Kilde: Antecedents and Outcomes of Newcomer Adjustment during Organizational Socialization (Bauer et al. 2007). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.

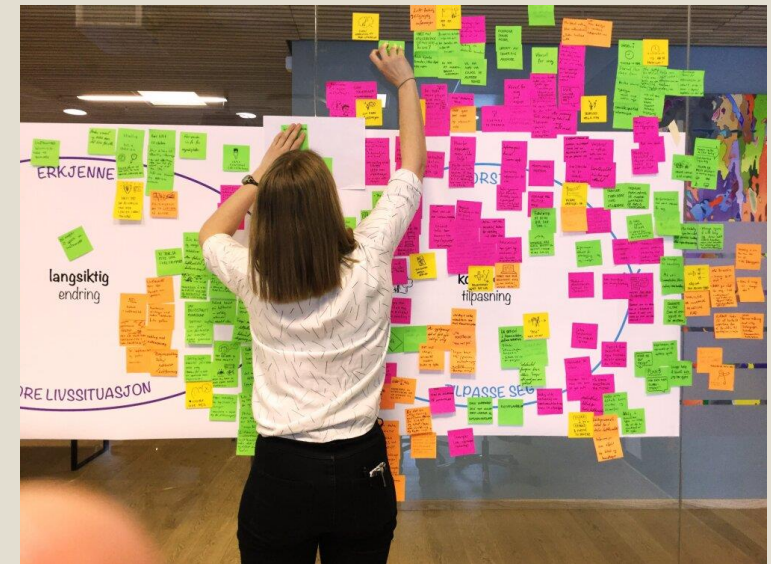
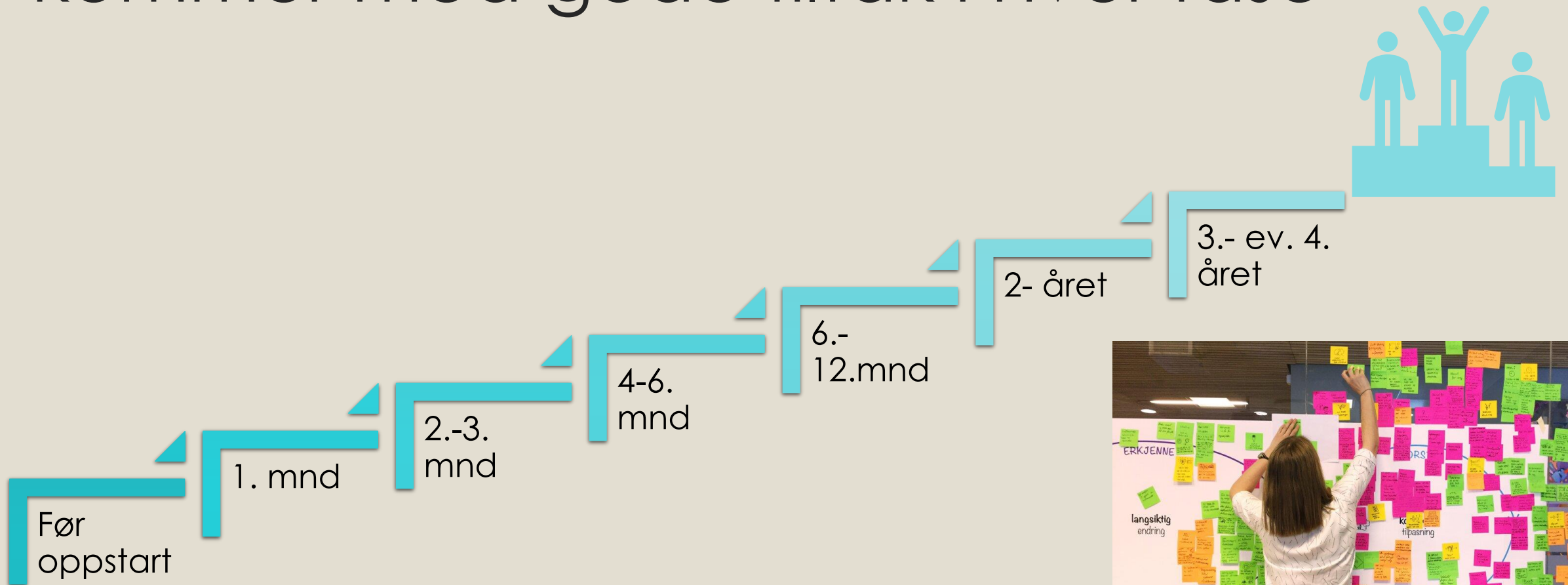


OPPLEGG FOR GRUPPEARBEID

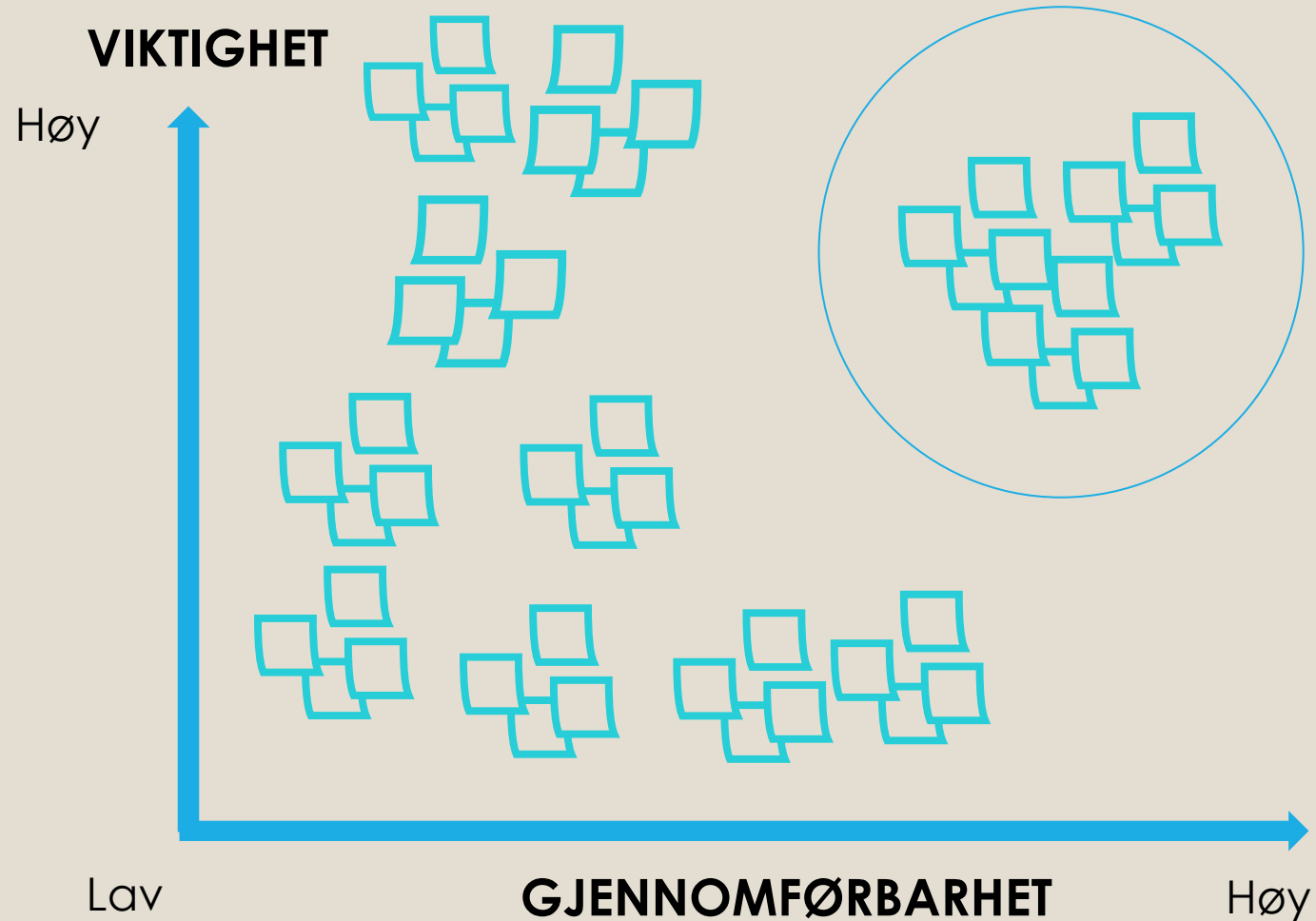
Vi tar utgangspunkt i to typiske PHD-kandidater (mer info kommer)



Vi tar på oss kandidatenes sko og kommer med gode tiltak i hver fase



Så skal vi sortere og prioritere tiltakene





Veien videre

- Få innspill fra resten av Phd-utvalget
- Foreslåtte tiltak bør testes på PhD-er i en fokusgruppe der vi også ber om deres egne forslag
- Utvikle en endelig tiltaksplan
- Implementere tiltakene
- Evaluere tiltakene