

Virksomheder kæmper for at holde fast på medarbejderne

I en tid, hvor flere virksomheder begynder at mangle arbejdskraft er begrebet onboarding blevet populært på ledelsesgangene. Det handler om at få alle medarbejdere godt ombord, så de bliver i virksomheden. Teknos i Vamdrup er gode til at holde på medarbejderne, og nu er virksomheden værter for et arrangement om onboarding.

Manglen på arbejdskraft dukker op i flere og flere virksomheder, og derfor gælder det for mange virksomheder om at holde på de medarbejdere, man allerede har. En vej til at holde på medarbejderne er ved at sørge for en god introduktion til virksomheden, hvor den nye kollega bydes godt velkommen og får den nødvendige viden om virksomheden.

Det kaldes onboarding, og det begreb er blevet meget populært i danske virksomheder. 25. september er industrivirksomheden Teknos sammen med VirksomhedsnetværkCabi værter for et fuldt booket arrangement om onboarding.

“Det betyder rigtig meget, at man som ny medarbejder får et godt førstehåndsindtryk af den arbejdsplads, man kommer til, så man får lyst til at være der. Det ved virksomhederne godt, og derfor er onboarding blevet populært. Dels for at den nye medarbejder kommer hurtigt i gang, og dels for at holde på medarbejderne,” siger Ann Cathrine Lebech Hoe, netværkskonsulent i VirksomhedsnetværkCabi.

God onboarding giver bedre produktivitet

En undersøgelse fra Dansk Arbejdsgiverforening viser, at omkring 800.000 danskere svarende til en tredjedel af arbejdsstyrken skifter hvert år job. Det gør Danmark til et af de lande i Europa, hvor befolkningen oftest skifter job.

Nye medarbejdere skal lære virksomhedens rutiner og arbejdsmetoder at kende, og det kan tage lang tid før den nye medarbejder er helt oppe i gear og fuldt produktiv. Den tid kan der imidlertid skæres ned på med et godt program for onboarding.

Vil gerne have flere til at rekruttere fra kanten

VirksomhedsnetværkCabi afholder over efteråret en række arrangementer, hvor temaet er onboarding af medarbejdere i virksomheden. – Med særligt fokus på onboarding af de medarbejdere, som har det sværest.

“Vi vil gerne have flere virksomheder til at tage et større ansvar og rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet. Er virksomhedens ledelse og ansatte gode til at byde velkommen til dem der har brug for en ekstra hånd, bliver virksomheden også automatisk bedre til at tage imod alle nye medarbejdere,” siger Ann Cathrine Lebech Hoe.

Hun gør desuden opmærksom på, at der er mange praktiske opgaver i en onboarding proces, som kan uddelegeres i virksomheden. Hovedansvaret for en succesfuld velkomst ligger hos den nærmeste leder, hvor opmærksomhed, dialog, forventningsafstemning og løbende feedback, er vigtige parametre for at holde på den nye medarbejder.

Onboarding fungerer hos Teknos

Hos Teknos i Vamdrup, der har specialiseret sig i industriel overfladebehandling af bl.a. træ og metal har man rigtig gode erfaringer med at onboarde nye medarbejdere, og i gennemsnit er med arbejderne 13,5 år i virksomheden.

“Vi har et fladt hierarki, hvor alle kan tale med alle, og så handler det om at få skabt nogle gode relationer fra starten. Heldigvis er der også stor hjælpsomhed for at hjælpe nye i gang med

opgaverne og fx invitere dem med på løbeholdet om onsdagen,” siger HR Manager hos Teknos, Gitte Larsen.

Hos Teknos varer onboarding-processen mindst tre måneder. Den nye medarbejder får en velkomstmappe med introduktionsplan over, hvad man skal igennem som ny, og så skal man naturligvis som ny hilse på afdelingen, og de afdelinger, man skal arbejde sammen med.

“Den første dag skal man altid mødes med sikkerhedsrepræsentanten, men ellers handler det om stille og roligt at komme ind i regler og kutymer gennem arbejdet. Selvom man skal arbejde i kundeservice giver det mening at besøge produktionen, for at få indblik i den del af virksomheden,” siger Gitte Larsen.

Efter de første tre måneder er der et opfølgingsmøde mellem den nye medarbejder og HR-afdelingen hos Teknos. Men når den nye medarbejder starter, skal den nærmeste leder følge op hver 14. dag.

“Det behøver ikke at være et formelt møde, men at man lige får kigget hinanden i øjnene og spurgt, hvordan det går. Det kan også være meget værdifuldt, at få en ny medarbejder ind, som ser på virksomheden med nye øjne, så det er vigtigt at følge godt op fra starten,” slutter Gitte Larsen.

Fakta:

Siden 2002 har Cabi været en uafhængig, non-profit selvejende institution under Beskæftigelsesministeriet med egne vedtægter og egen bestyrelse.

Cabis mission er at fremme et arbejdsmarked med plads til flere

Vi giver råd og inspiration til virksomheder og kommuner, som arbejder med at få flere udsatte ledige inkluderet på arbejdsmarkedet og med at fastholde udsatte medarbejdere i job.

Cabi driver desuden VirksomhedsnetværkCabi, der med over 6.000 medlemmer er landets største netværk af socialt ansvarlige virksomheder.

KONTAKT:

- Netværkskonsulent Ann Cathrine Lebech Hoe, Cabi: 2942 8308 / aca@cabiweb.dk
- Kommunikationsmedarbejder Jakob Rom Johansen, Cabi: 2065 8534 / jrj@cabiweb.dk