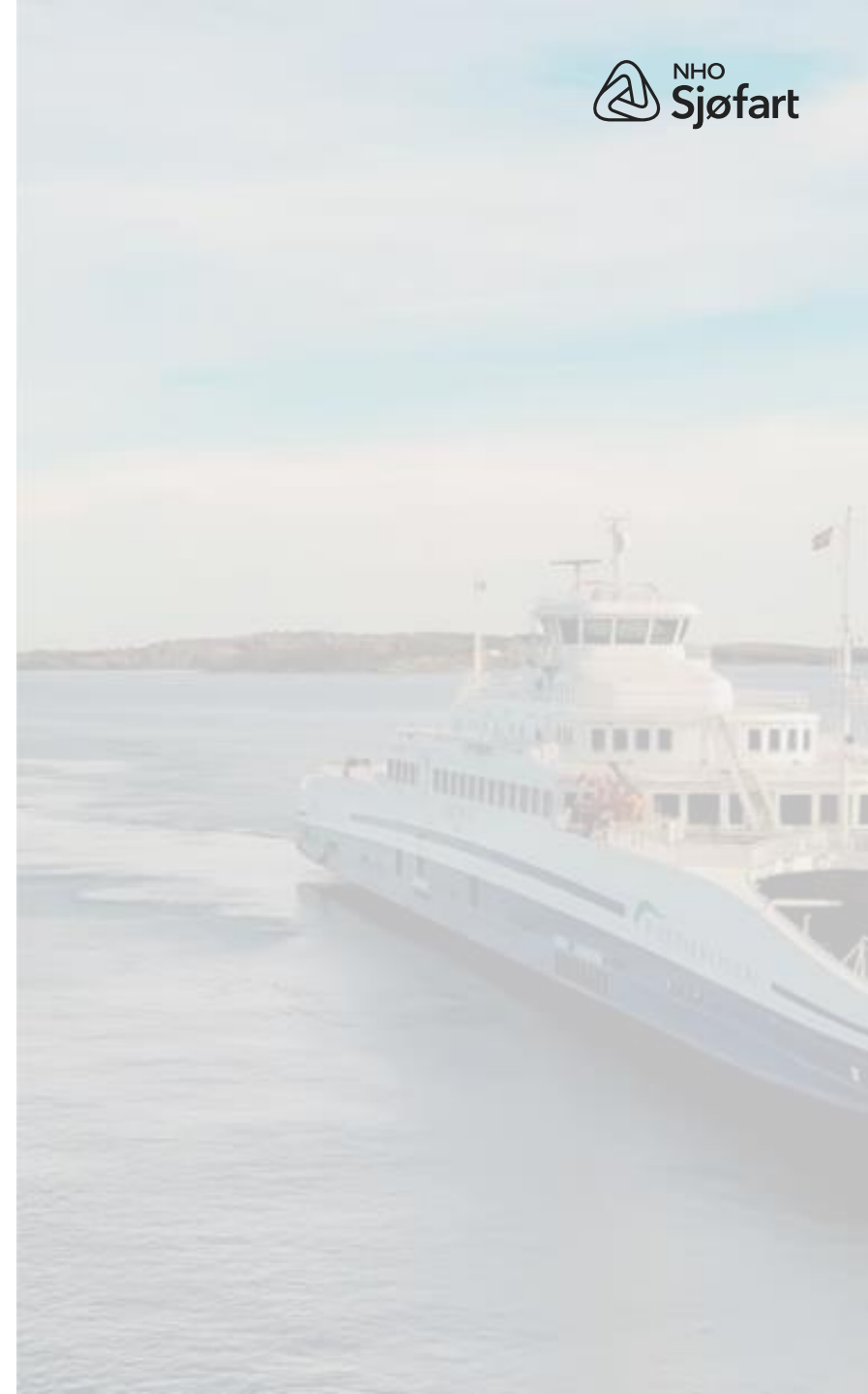


# “Onboarding av Nyansatte og Lærlinger

*Ny bransjestandard 2024*

Workshop 3. juni 2024



# ONBOARDING AV NYANSATTE OG LÆRLINGER

Vi vil skape **engasjement, motivasjon og lojalitet** til bransjen.

- Vi følger opp nyansatte med forventninger til **atferd og ansvaret** for et godt **arbeidsmiljø**.
- Vi sikrer at alle gjøres kjent med **regelverk og prosedyrer** som gjelder **mobbing, trakassering og varsling**.
- Vi sørger for at våre lærlinger får god **oppfølging** uansett rederi.



# Onboarding av Nyansatte og Lærlinger

## Workshop målsetting:

**Bidra til utvikling av rammeverk for onboarding som sikrer videre suksess for næringen gjennom at nyansatte trives og forblir en langvarig ressurs.**

Forskningen sier at:

- Onboardingsprosessen bør strekkes seg over tid, noen ganger så mye som 30 måneder.
- At programmer som legger til rette for at den nyansatte får stille spørsmål, prøve ut ny atferd og skape relasjoner med andre ansatte lykkes best.
- Nyansatte verdsetter at onboardingen tilbyr klarhet, struktur og tydelighet, inkludert klare mål, tidslinjer, informasjon gitt og forventninger.

*HR Norge / Talya Bauer (forsker/ekspert)*

# Noen virkemidler for innfasing (onboarding)



## Velkomstpakke

- Introduksjonsmøte
- Utstyr og arbeidsklær
  - (System)-tilgang
  - **Informasjon/rutiner**
  - «Håndbok»



## Bli kjent/introdotert

- Møte kolleger
- **Hva sier kollegene i første møte?**
  - Fadderordning
  - **Forventningsavklaringer**



## Adferd og praksis

- Verdier og kultur
- **Selskapsverdier**
  - **Positiv og negativ atferd**
  - Tydelig ledelse
  - Sikkerhetskultur



## Opplæring

- Basisferdigheter
- Regelverk/prosedyrer
  - **Rollespill**
  - Jobbskygging
  - **Kurs** og sertifiseringer



## Bli verdsatt

- Sett/hørt/inkludert
- **Mentorordning**
  - **Involvering**
  - Nysgjerrighet
  - **Tilbakemeldingskultur**



## Når ting blir feil

- Fange opp mistriivsel
- **Arena for å si ifra**
  - **Relasjonelle ferdigheter**
  - **Holdninger hos ledere**
  - **Kunnskap og verktøy**

oppfølging - kontinuitet

# Beskriv fasene i onboardingen og innholdet med stikkord – husk å avgrense til det som gjelder Bransjestandard (inntil 6 faser)

## Fase 1

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 2

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 3

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 4

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 5

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 6

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

# Beskriv fasene i onboardingen og innholdet med stikkord – husk å avgrense til det som gjelder Bransjestandard (inntil 6 faser)

## Fase 1

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 2

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 3

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 4

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 5

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Fase 6

Tidsperiode:

Hovedaktiviteter:

- o
- o
- o

## Verdien av frie, nye tanker og åpenhet

Skal nytilsatte tilpasse seg vår kultur (**culture fit**) eller ønsker vi oss en kultur tilvekst (**culture add**)?

Fundamentale verdier i selskapet kan påvirkes når en bedrift går fra å være homogen til mer mangfoldig (få uerfarne yngre ansatte). En ny bedriftskultur vil kunne oppstå.

*Benytt anledningen til å tydeliggjøre selskapsverdier. Skill mellom ufravikelige verdier og verdier som kan og bør endres.*



*(verdier er «hvordan gjør vi det hos oss» ikke nødvendigvis hva som står på «plakaten»)*

## Takk for bidrag – litt om videre prosess

Vi håper alle har fått utbytte av innsikt, gjort egen refleksjon og lært fra dine  
bransjekolleger.

Vissa tar bidragene med som input til videre prosess hvor vi skal gå dypere i  
materien sammen med dere.

Har du spørsmål eller andre perspektiver du ønsker å dele er du alltid  
velkommen til å ta kontakt med oss i Vissa.

*E-post: [ståle.johansen@vissa.no](mailto:ståle.johansen@vissa.no)*