



Gjennomføring av preboarding og onboarding

Guide til gjennomføring.

DEFINISJON PRE BOARDING

Proessen ansatt har akseptert tilbud om ansettelse og frem til første arbeidsdag.

DEFINISJON ONBOARDING

Proessen der nyansatte får den kunnskap og de ferdigheter de trenger for å bli effektive medlemmer av en organisasjon

Ved UiB er dette definert som prosessene fra og med første arbeidsdag og de 12 første månedene.

“The process in which new employees gain the knowledge and skills they need to become effective members of an organization.”

Cambridge Dictionary

HENSIKT

Hensikten med felles pre- og onboardingsprosesser er som følger:

- Sikre at nyansatte tilegner seg den kunnskap og de ferdigheter som behøves for å bli effektive ansatte ved UiB.
- Sørge for god ivaretagelse av våre nytilsatte
- Sørge for god oppfølging i prøvetiden.
- Bidra til å skape en UiB-identitet hos våre ansatte gjennom god kjennskap til organisasjonen.

ANSVAR

Enhetsleder.

GJENNOMFØRING

Nærmeste leder, delegert fra enhetsleder, i samarbeid med administrativ støtte funksjon.

For innføring i kultur og sosiale aspekter har også mentor og kollegaer i samme enhet sentrale roller.



SENTRALE ROLLER

Leder

- Formøte
- Onboardingsplan
- Oppstartsmøte
- 2 mnd samtale
- 5 mnd samtale
- Medarbeidersamtale
- Kontinuerlig / jevnlig dialog og kommunikasjon

HR:

- Grunnleggende lover og regler
- Retningslinjer
- Lønnssystem
- Registrering av arbeidstid
- Sykefravær
- Reiseregninger
- Personalhåndbok
- m.m.



Fadder

- jobber tett med den nytilsatte
- Kollega, ikke leder
- Integrasjon i arbeidsmiljø
- Lunsj
- trivsel
- nettverksbygging
- Bistår i hverdagsspørsmål
- M.M.

Kollegaer:

- Imøtekommende og støttende
- Integrasjon
- Sosialisering
- Arrangement
- Hjelp og støtte