Råd til onboarding på hjemmearbejdspladsen

At byde en ny kollega velkommen ved et fysisk møde er selvfølgelig den optimale måde at sikre en god og personlig onboarding. Derfor vil onboarding være en særlig udfordring i denne periode, hvor vi er samlet i virtuelle rum i stedet for fysiske lokaler. Opstarten kan dog planlægges, så udfordringerne bliver minimeret.

På hjemmesiden [’Onboarding – det sidste skridt i en vellykket rekruttering’](https://medarbejdere.au.dk/administration/hr/rekrutteringogonboarding/onboarding/) kan du læse om, hvad der kendetegner en god onboarding og finde nyttige værktøjer. Herunder er nogle af de elementer, du som leder skal have særlig fokus på, hvis du skal onboarde en ny medarbejder i denne tid.

**Tæt dialog og klare forventninger**
I denne situation er det særligt vigtigt, at du som leder er i tæt og løbende dialog med den nye kollega. Ud over at introducere til organisationen, afdelingens målsætninger og hvad du typisk ville introducere til, skal du tydeliggøre dine forventninger til den nye kollega i denne situation. Ligeledes er det centralt at være tydelig omkring, hvad du *ikke* forventer, at den nye kollega lykkes med i den nuværende situation. Denne forventningsafstemning er særlig vigtig, da den nye kollega ellers vil kunne blive frustreret og i tvivl om, hvordan han/hun skal forholde sig.

**Sæt rammen for den faglige og sociale introduktion**Som ny medarbejder kan det være svært at finde sin plads i afdelingen/teamet, når man kun ’møder’ sine kollegaer til et virtuelt ugentligt afdelings- eller teammøde. Derfor skal du som leder forsøge at skabe et socialt sikkerhedsnet og nogle virtuelle rammer, der kan understøtte integrationen af den nye kollega.

Faglig introduktion
Det er vigtigt at få den nye kollega i gang med opgaverne fra starten. Dette kan være ekstra udfordrende i denne tid, hvor hverdagen er anderledes. Du bør derfor tilpasse onboardingen og sikre at opgaverne, der skal løses i den første tid, kan løses på distancen og kan tilpasse en situation, hvor vi alle skal arbejde hjemmefra. Derudover er det vigtigt at finde den rette balance i opgavemængden, så der ikke er for mange eller for få opgaver.
Opgaveløsningen kan være udfordret af, at den nye kollega ikke kender samarbejdspartnere og ikke kan mødes med dem personligt. Som leder skal du derfor være opmærksom på at hjælpe med at ’åbne døre’ og facilitere kontakten til de relevante samarbejdspartnere.

Hvis der ikke er udpeget en faglig mentor for den nye kollega, bør det gøres. Den faglige mentor har til opgave at introducere den nye kollega til faglige opgaver og være en sparringspartner i den første tid. I den nuværende situation er det særligt vigtigt, at den faglige mentor er i løbende og tæt dialog med den nye kollega. Vær opmærksom på, at den faglige mentor har ekstra tid til at varetage rollen.

Social introduktion
Der bør opsættes et virtuelt enhedsmøde ganske kort tid efter den nye kollegas opstart. Mødet skal udelukkende have en social karakter, hvor alle i teamet introducerer sig selv; ikke bare ud fra, hvad man hver især arbejder med, men også hvem man er som menneske. Selvom det kan virke forceret, så er det utrolig effektivt i forhold til at få den nye til at føle sig hjemme. Dette møde bør følges op af individuelle kaffemøder. Ved at disse foretages virtuelt, ”mødes” man hjemme i private hjem, hvilket kan være en genvej til at skabe en mere uformel samtale og opbygge en relation. Det er desuden vigtigt at understøtte, at kollegerne i afdelingen er opsøgende over for den nye kollega, så der etableres et kollegialt ansvar. Opfordre gerne til, at de inviterer den nye kollega fx til en virtuel kop kaffe eller frokost.

Hvis der ikke er udpejet en buddy for den nye kollega, bør det gøres. En buddy kan i denne situation være særdeles hjælpsom samt være en genvej til at lære virksomhedens og afdelingens faglige og sociale kultur og uskrevne regler at kende. Endeligt vil en buddy i denne situation også blive en fortrolig kollega, der kan lytte til og hjælpe med nogle af de lidt særlige udfordringer en ny kollega måtte opleve i denne situation.

Ordsprog ’ude af øje, ude af sind’ er spot-on i forhold til det virtuelle samarbejde, hvor den nye kollega nemt kan blive glemt i det virtuelle rum. Derfor skal du og alle i afdelingen/teamet yde en ekstra indsats med online tilstedeværelse. I skal invitere den nye kollega med i det sociale, som foregår online, så den nye kollega bliver en aktiv del af det virtuelle samvær.