

The logo for LEVEL, featuring the word in a bold, orange, sans-serif font with a stylized 'L'.

Specialister på specialister



# En flygande start med ny personal

– onboarding som konkurrensmedel



En riktigt bra onboarding är inte en checklista – det är en strategisk investering som direkt påverkar prestation och engagemang. När ni har hittat rätt person och rekryteringen är avslutad börjar det mest avgörande arbetet: att ge varje ny medarbetare en start som gör att de snabbt blir delaktiga, produktiva och motiverade. Onboarding är med andra ord en central del av modern talanghantering och kan bli ett tydligt konkurrensmedel på en arbetsmarknad där varje individ räknas.

---

Förväntningarna från dagens kandidater är höga. De vill förstå helheten, sin roll i organisationen och hur de kan växa över tid. En tydlig, väl genomarbetad start kan göra skillnaden mellan en medarbetare som blomstrar och en som känner sig osäker eller bortglömd. När ni sätter ramarna tidigt bygger ni inte bara trivsel, utan skapar också förutsättningar för topprestationer.

# Innan första dagen – preboarding som sätter tonen

Det strategiska arbetet börjar inte på dag ett, utan så fort kandidaten tackat ja. Preboarding är en ofta förbisedd fas, men den kan dramatiskt påverka hur trygg, motiverad och förberedd en ny medarbetare känner sig. Här handlar det om att skapa tydlighet, bygga relationer och hålla engagemanget levande.

En bra preboarding kan inkludera allt från praktisk information och scheman till en personlig hälsning från teamet, en mentorintroduktion eller uppstartsmaterial som gör att personen får grepp om bolagets mål och prioriteringar. Målet är att den nyanställda ska komma in i sin roll snabbare, minska sin "startsträcka" och känna att ni tar deras tid och kompetens på största allvar.



## Ge den större bilden redan från start

Det är avgörande att ni tidigt förklarar hur rollen hänger ihop med företagets mål, struktur och strategi. Den nya generationen medarbetare vill veta var de befinner sig, vad som förväntas och hur de kan påverka helheten. Det gäller i synnerhet specialister som förväntas vara självgående och leverera snabbt. En bra introduktion gör dem produktiva betydligt tidigare och stärker deras engagemang.

## Bygg delaktighet genom tät dialog

En ny person känner ännu inte ert bolag – och därför behöver uppföljning ske oftare än man tror. Regelbunden dialog gör det enklare att stämma av förväntningar, skapa trygghet och ge utrymme för frågor. I slimmade organisationer blir det särskilt viktigt, eftersom varje individ har stor påverkan på helheten. När dialogen fungerar och rollen motsvarar förväntningarna skapas förutsättningar för långsiktigt engagemang.

## Låt personen synas från första minuten

När den nyanställda väl är på plats är trivsel och social förankring det som bör prioriteras högst. Se till att personen blir sedd, får uppskattning och får möjlighet att möta kollegor på riktigt. Det lägger grunden för ett snabbare lärande, starkare relationer och en tryggare start. Oavsett hur er organisation ser ut – stabil eller under utveckling – är det ledarens ansvar att skapa tydlighet, ge mandat och visa att personen är viktig.

# Grundprinciper för en stark onboarding

- **Ge mandat.** En specialist som får förtroende och tydliga befogenheter levererar snabbare och bättre.
- **Ge en fullvärdig introduktion.** Gå igenom mål, värderingar, organisation och arbetsuppgifter. Låt personen träffa relevanta chefer och nyckelpersoner.
- **Presentera kollegorna.** Relationer skapar resultat. Se till att tid avsätts för att lära känna teamet.
- **Lyft möjligheterna till utveckling.** Förklara hur karriär, lärande och ansvar kan utvecklas över tid – det stärker motivationen.
- **Skapa frihet under ansvar.** Flexibilitet kombinerat med tydliga mål är ofta en nyckel till hög prestation.
- **Lär känna drivkrafterna.** Följ upp kontinuerligt och förstå vad som engagerar personen – det är förutsättningen för att kunna motivera på riktigt.
- **Se till att personen har dator** och inloggningar på plats redan första dagen, annars kan er nya medarbetare lätt känna sig vilse.





Specialister på specialister

Att rekrytera rätt person till rätt position är avgörande för ett företags framgång, tillväxt och lönsamhet. Level är en rekryteringspartner som erbjuder heltäckande rekryteringsprocesser där search/headhunting och personlighetstest ingår. Sedan starten 2009 har Level Recruitment rekryterat tusentals specialister och chefer till företag, myndigheter och organisationer.

Läs mer på [levelrecruitment.se](http://levelrecruitment.se)