

# Den gode modtagelse på den fleksible arbejdsplads

– suppleringsark til værktøjet *Den gode modtagelse*



## Fleksible udfordringer for modtagelse af nye medarbejdere

Det fleksible arbejde kan give nogle udfordringer for at tage godt imod nye medarbejdere. Det er emnet for dette suppleringsark.

Nye medarbejdere er typisk optændt af engagement og interesse for, hvad det nye job bringer af muligheder og udfordringer. Så hvad sker der, hvis de møder ind til len halvtom arbejdsplads?

Erfaringer tyder på, at det kan gøre det vanskeligere at falde til på arbejdspladsen.

### Spørgsmål til overvejelse

- Stiller det særlige krav til fremmøde, og hvilke opgaver er der til nærmeste team eller alle i forbindelse med on-boardingen?
- Findes der relevante hjælpeværktøjer?
- Skal introduktionsperioden eller perioden med initiativer omkring modtagelse og integration være længere, når arbejdspladsen er fleksibel?

## Fire behov i modtagelsen

BFA-værktøjet *Den gode modtagelse* beskriver fire grundlæggende behov hos den nye medarbejder. I det følgende ser vi på, hvordan de kan blive påvirket på den fleksible arbejdsplads.

## 1. Den faglige integration

Faglig integration er at tilegne sig de krav og standarder, som gælder for løsningen af opgaverne. Det vigtigste for den nyansattes trivsel er at skabe mest mulig mening og forudsigelighed og at finde et passende niveau for kravene i starten.

På den fleksible arbejdsplads handler det især om adgangen til at spørge kolleger og adgang til videndeling i øvrigt.

**Overvejelse:** *Hvordan sikrer I, at den nye kollega ved, hvad det vil sige at gøre sit arbejde godt nok? Hvor kan den nyansatte spørge og bede om hjælp uden at gå i vejen eller tabe ansigt?*

## 2. Den sociale integration

Den sociale integration handler om at sikre, at den nyansatte føler sig accepteret og anerkendt som en del af arbejdspladsens fællesskab. Det sker fx ved frokosten, hvor den nyansatte får sat ansigt på de nye kolleger og får lejlighed til at opleve omgangsformen og arbejdspladsens kultur. Det er med til at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø og handler især om:

- Hvordan man bliver indført i kulturen.
- Hvordan man bliver en del af fællesskabet.

**Overvejelse:** *Hvordan sikrer I, at den nye kollega bliver en del af det sociale fællesskab, når I arbejder fleksibelt? Hvilke fælles sociale mødesteder har I, og hvordan sikrer I, at den nye kollega inviteres med?*





### 3. Den praktiske integration

Det praktiske er nemt at overse, men er samtidig afgørende at have på plads fra starten. Det er et vigtigt signal at sende til den nyansatte, at nøglen og computeren er på plads, at e-mailen, brugernavn og password er oprettet, og at IT i øvrigt kører fra starten. På den fleksible arbejdsplads kan det også være, at der er klare rammer omkring muligheden for at arbejde fleksibelt hos jer.

**Overvejelse:** *Hvilke praktiske behov er det vigtigt for jer at have afklaret, når den nye kollega starter? Hvilke særlige aftaler har I på arbejdspladsen, som jeres nye kollega skal kende til?*

### 4. Den organisatoriske integration

Den organisatoriske integration handler om, at den nyansatte skal vide, hvordan I griber tingene an i et større perspektiv hos jer: Hvordan ser jeres årshjul ud? Hvilke møder holder I, og hvem deltager i dem? Hvordan kan man gøre sin indflydelse gældende gennem arbejdsmiljøorganisationen, MED-systemet eller samarbejdssystemet?

**Overvejelse:** *Hvordan griber I formelt introduktionen af den nyansatte an? Hvem gør hvad? Hvordan organiserer I fx, at den nyansatte får hilst på nøglepersoner i organisationen – ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter?*



#### Mere om emnet



##### [Den gode modtagelse](#)

BFA-værktøjet, som dette suppleringsark knytter sig til.



##### [Tjekliste til den gode modtagelse](#)

BFAs tjekliste i Word, som I selv kan udfylde.



##### [Plads til alle og til opgaven](#)

BFA-podcast med Hanne V. Moltke blandt andet om hensyn til de nyansatte på den fleksible arbejdsplads.



##### [Hvem er vi?](#)

Dialog om, hvilken arbejdsplads I gerne vil være i lyset af de hybride muligheder. Fra DTU's dialogværktøj 'Guide til den hybride arbejdsplads', udviklet for HK Kommunal.



##### [Fleksibilitet er et krav for de unge](#)

BFA-podcast med unge og en ekspert i ledelse af unge.