

## BCR3100

### Bacheloroppgave i HR og personalledelse



## Hvordan lykkes med onboarding?

Vår 2015

”Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdannelsen ved Markedshøyskolen. Markedshøyskolen er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.”

## **Forord**

Bachelor oppgaven markerer slutten på en milepæl i et treårig bachelor løp i HR og personalledelse. Det har vært tre lærerike år, og prosessen med å skrive denne oppgaven har vært utfordrende - samtidig meget interessant. Temaet som er valgt er svært relevant for vår utdanning.

Vi har utviklet oss underveis, og tar med oss en faglig kompetanse og et læringsutbytte vi anser som relevant for oss i de fleste jobb sammenhenger. Etter å ha fullført denne oppgaven, ser vi at det kunne vært aktuelt å gjøre en større undersøkelse innenfor temaet. Onboarding blir ansett som lite forsket på, men det er svært relevant for de nyansatte i de fleste virksomheter.

Vi vil gjerne takke alle som har vært en del av dette arbeidet og hjulpet oss gjennom en lang prosess. Takk til alle informantene som stilte opp og lot seg intervjuet. Vi ønske også å takke vår veileder, Tore Fagernes for god veiledning og nyttige tilbakemeldinger.

Oslo, Juni 2015

## **Sammendrag**

I denne bacheloroppgaven har vi valgt å undersøke tema onboarding, oversatt til norsk heter det organisasjonssosialisering. Valget vårt endte på onboarding ettersom det er et stort fokus på hvordan en virksomhet finner kompetente medarbeidere gjennom en god rekrutteringsprosess, men det er manglende fokus på hvordan tilrettelegge et onboarding program for de nyansatte.

Opgaven belyser tre faktorer som er våres forskningsspørsmål. For å kunne undersøke de faktorene, og for å finne ut om et tilrettelagt onboarding program har betydning for sosialisering av nyansatte, har vi valgt å gå inn i en virksomhet som allerede har et onboarding program tilrettelagt. I oppgaven har vi benyttet kvalitativ forskningsmetode, hvor vi gjennomførte dybdeintervjuer med fem informanter som jobber i ulike stillinger i virksomheten. Etter intervjuene var gjennomført, ble funnene analysert og drøftet. Resultatene kan ikke generaliseres, men kan være en indikator på betydningen av et onboarding program ved nyansettelser i en virksomhet.

Konklusjonen vi kom frem til gjennom funnene og teori er at tilrettelegging av et onboarding program har en positiv betydning for virksomheten. Dette kan være ulikt fra virksomhet til virksomhet, da det er ulike måter å tilnærme seg et onboarding program på.

Det er viktig at den nyansatte raskt tilpasser seg kulturen og knytter følelsesmessige bånd til virksomheten. Videre bør det klargjøres hvilke forventninger som er knyttet til den enkelte ansatte og deres mål, og gjennom gode tilbakemeldinger, fadderordning og oppfølging vil dette være med på å øke produktiviteten og effektiviteten. Grunnet at det er høy trivsel i virksomheten er turnover redusert blant de ansatte.