

## Intervjuguide HR ansvarlig

**Vi er tre jenter som fullfører vår bachelorgrad i HR og personalledelse på Markedshøyskolen. I forbindelse med bacheloren vår skriver vi om onboarding, og hvilken effekt et onbarding program kan ha for bedrifter.**

**Intervjuet er anonymt, og ingen personlige opplysninger er nødvendig.**

<b>Informant:</b>	<b>Dato og sted:</b>
-------------------	----------------------

Hva er din nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i NAV?

Evt tidligere stillinger i NAV eller utenfor?

Når ble du kjent NAVs verdier? Hvordan etterlever du dem?

### **Onboarding (opplæring)**

1. Hva tenker du når du hører ordet onboarding?
2. Hvor lenge følte du at du var under opplæringstid?
3. Hva innebærer opplæringen her?
4. Hva innebærer evt denne ordningen?
5. Hvor tidlig blir de ansatte innført i sine arbeidsoppgaver?
6. Hvordan får de ansatte et inntrykk av hva som forventer av dem?
7. Har dere formelle/nedskrevet prosesser for opplæring?
8. Hva innebærer disse prosessene?

### **Kommunikasjon**

9. Hvor ofte har dere medarbeidersamtaler?
10. I opplæringsprosessen var det oftere medarbeidersamtaler?

11. Hvor ofte gir du tilbakemeldinger til din ansatte?
12. Får du tilbakemeldinger fra dine ansatte?
13. Kunne du ønske at du fikk gitt mer tilbakemeldinger? Evt hvorfor?

### **Effektivitet**

14. Hvor fort følte du deg trygg i dine arbeidsoppgaver?
15. Hvor fort følte du at er effektiv/produktiv i din nåværende stilling?
16. Hva kunne ha gjort at du er mer effektiv i jobben din?

### **Turnover**

17. Hvor lenge ser du for deg å jobbe her i NAV?
18. Er det mange som slutter her?

### **Oppfølgingsspørsmål**

19. Er det noe som kunne ha vært gjort bedre i opplæringsprosessen?
20. Vil du si at du trives i din stilling?
21. Har HR noe med opplæringsprosessen å gjøre?
22. Hva er dere ansvar i forhold til nyansatte?
23. Hvordan tror du onbarding programmet kan påvirke de ansatte til å bli mer effektiv?

## Intervjuguide avdelingsleder

**Vi er tre jenter som fullfører vår bachelorgrad i HR og personalledelse på Markedshøyskolen. I forbindelse med bacheloren vår skriver vi om onboarding, og hvilken effekt et onbarding program kan ha for bedrifter.**

**Intervjuet er anonymt, og ingen personlige opplysninger er nødvendig.**

<b>Informant:</b>	<b>Dato og sted:</b>
-------------------	----------------------

Hva er din nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i NAV?

Evt tidligere stillinger i NAV eller utenfor?

Når ble du kjent NAVs verdier? Hvordan etterlever du dem?

### **Onboarding (opplæring)**

1. Hva tenker du når du hører ordet onboarding?
2. Hva innebærer opplæringen hos dere?
3. Har dere fadderordning for nyansatte?
4. Hva innebærer evt denne ordningen?
5. Hvor tidlig blir de ansatte innført i sine arbeidsoppgaver?
6. Hvordan får de ansatte et inntrykk av hva som forventer av dem?
7. Har dere formelle/nedskrevet prosesser for opplæring?
8. Hvordan blir nyansatte sosialisert inn i bedriften?
9. Er det fadder som har ansvar for det?
10. Hva blir ditt ansvar i forhold til det?

### **Kommunikasjon**

11. Hvor ofte har dere medarbeidersamtaler?
12. I opplæringsprosessen var det oftere medarbeidersamtaler?
13. Hvor ofte gir du tilbakemeldinger til din ansatte, utenom medarbeidersamtale?
14. Får du tilbakemeldinger fra dine ansatte?
15. Tilbakemeldingene dere får fra de ansatte, blir disse brukt til å forbedre onbarding prosessen?

### **Effektivitet**

16. Hvor fort følte du deg trygg i dine arbeidsoppgaver?
17. Hvor fort følte du at er effektiv/produktiv i din nåværende stilling?
18. Hva kunne ha gjort at du er mer effektiv i jobben din?
19. Vil du si at de ansatte er effektive, og er du fornøy med produktivitet hos både nyansatte og ansatte?

### **Turnover**

20. Har dere en såkalt psykologisk kontrakt, som vil si at den ansatte får følelsesmessig bånd til virksomheten?
21. Hvor lenge ser du for deg å jobbe her i NAV?
22. Er det mange som slutter her?
23. Er det mange som slutter før de har vært ansatt i seks måneder?
24. Har dere egen tiltak for å forbygge turnover?

### **Oppfølgingsspørsmål**

25. Er det noe som kunne ha vært gjort bedre i opplæringsprosessen?
26. Er det noe vi ikke har spurt om som du gjerne vil dele med oss?

## Intervjuguide ansatt uten onboarding

Vi er tre jenter som fullfører vår bachelorgrad i HR og personalledelse på Markedshøyskolen. I forbindelse med bacheloren vår skriver vi om onboarding, og hvilken effekt et onboarding program kan ha for bedrifter.

Intervjuet er anonymt, og ingen personlige opplysninger er nødvendig.

<b>Informant:</b>	<b>Dato og sted:</b>
-------------------	----------------------

Hva er din nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i NAV?

Evt tidligere stillinger i NAV eller utenfor?

Når ble du kjent NAVs verdier? Hvordan etterlever du dem?

### Onboarding (opplæring)

1. Hva tenker du når du hører ordet onboarding?
2. Hvor lenge følte du at du var under opplæringstid?
3. Hva innebærer opplæringen her?
4. Har dere fadderordning for nyansatte?
5. Hva innebærer evt denne ordningen?
6. Hvor tidlig ble du satt inn i dine arbeidsoppgaver?
7. Hvilke forventinger som var knyttet til deg som ansatt?

### Kommunikasjon

8. Får du ofte tilbakemeldinger på jobben du utfører? Hvor ofte?
9. Hvor ofte gir du tilbakemeldinger til din leder?

10. Hvor ofte har dere medarbeidersamtaler?
11. I opplæringsprosessen var det oftere medarbeidersamtaler?
12. Kunne du ha tenkt deg mer tilbakemeldinger? Evt hvorfor?

### **Effektivitet**

13. Hvor fort følte du deg trygg i dine arbeidsoppgaver?
14. Hvor fort følte du at er effektiv/produktiv i din nåværende stilling?
15. Hva kunne ha gjort at du er mer effektiv i jobben din?
16. Tror du at du ville ha vært mer effektiv hvis dere ikke hadde opplæringsprosessen?

### **Turnover**

17. Hvor lenge ser du for deg å jobbe her i NAV?
18. Er det mange som slutter her?

### **Oppfølgingsspørsmål**

19. Er det noe som kunne ha vært gjort bedre i opplæringsprosessen?
20. Vil du si at du trives i din stilling?

## Intervjuguide ansatt med onboarding

Vi er tre jenter som fullfører vår bachelorgrad i HR og personalledelse på Markedshøyskolen. I forbindelse med bacheloren vår skriver vi om onboarding, og hvilken effekt et onbarding program kan ha for bedrifter.

Intervjuet er anonymt, og ingen personlige opplysninger er nødvendig.

<b>Informant:</b>	<b>Dato og sted:</b>

Hva er din nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i NAV?

Evt tidligere stillinger i NAV eller utenfor?

Når ble du kjent NAVs verdier? Hvordan etterlever du dem?

### Onboarding (opplæring)

1. Hva tenker du når du hører ordet onboarding?
2. Er det noe spesifikk tilrettelegging?
3. Hvor lenge følte du at du var under opplæringstid?
4. Har dere fadderordning?
5. Hvordan syntes du det fungerer?
6. Hvor tidlig ble du satt inn i dine arbeidsoppgaver?
7. Hvilke forventinger som var knyttet til deg som ansatt?
8. Tror du at et tilrettelagt onboardingprogram har noe å si for miljøet?

### Kommunikasjon

9. Får du ofte tilbakemeldinger på jobben du utfører?

10. Hvor ofte gir du tilbakemeldinger til din overordnede?
11. Hvor ofte har dere medarbeidersamtaler?
12. Kunne du ha tenkt deg mer tilbakemeldinger? Evt hvorfor?

**Effektivitet**

13. Hvor fort følte du deg trygg i dine arbeidsoppgaver?
14. Hvor fort følte du at er effektiv/produktiv i din nåværende stilling?
15. Hva kunne ha gjort at du er mer effektiv i jobben din?
16. Tror du at du hadde vært mindre effektiv om dere ikke hadde hatt onboarding program?
17. Tror du at du ville ha vært mer effektiv hvis dere ikke hadde opplæringsprosses?

**Turnover**

18. Hvor lenge ser du for deg å jobbe her i NAV?

**Oppfølgingsspørsmål**

19. Er det noe som kunne ha vært gjort bedre i opplæringsprosessen?
20. Vil du si at du trives i din stilling?
21. Er det noe jeg har glemt å spørre om som du gjerne vil del?