

TJEKLISTE

Reboardingtjekliste

for ansatte der kommer tilbage
fra barselsorlov



Introduktion

Enhver arbejdsplads, stor som lille, har oplevet (eller vil komme til at opleve), at en medarbejder tager orlov fra arbejdet i forbindelse med forældreskab. Desværre er det sådan, endda i 2023, at **mange virksomheder er uforberedte** på at reintegrere disse medarbejdere, når deres forældreorlov er slut.

Uanset om din virksomhed tilbyder forældreorlov i 3 eller 12 måneder, kan processen med at komme tilbage på arbejde, efter at have bragt et barn til verden, være svær og overvældende. Derfor er det helt afgørende, at virksomheden har en solid reboardingproces, der kan anvendes, så tilbagekomsten bliver så problemfri og imødekommende som muligt.

Betragt det som onboarding af en helt ny medarbejder. I dag har de fleste virksomheder en formel proces, hvor nyansatte bliver hjulpet på plads i deres nye rolle, og de får støtte og en klar plan for deres første måneder i stillingen. At få en nybagt forælder tilbage i virksomheden kræver den samme form for velkomst, altså én der prioriterer sociale forbindelser og engagement højt.

Ligesom med alt andet er det svært at vide, hvor man skal starte. Derfor har vi lavet denne tjekliste, som vil hjælpe dig med at opbygge en succesfuld reboarding for medarbejdere, der vender tilbage på arbejde efter forældreorlov.

Lad os komme i gang!



FØR medarbejderen vender tilbage



Ligesom med onboarding, så starter en god reboarding, FØR din tilbagevendte medarbejder har første arbejdsdag. Aktiviteter, der udføres i før-fasen, er mindsker den tilbagevendende medarbejders bekymringer og de giver tid til at forberede sig på at komme tilbage på kontoret.

- ☐ **Tildel medarbejderen en reboardingbuddy**
Sæt medarbejderen i kontakt med en buddy, som kan kontaktes i tilfælde af spørgsmål.
- ☐ **Send planerne for den første dag**
Del planerne for den første dag med medarbejderen og bed om hans/hendes feedback.
- ☐ **Lav et 'mens du var væk'-nyhedsbrev**
Lav et nyhedsbrev, der opsummerer de ting, der er sket, mens medarbejderen var væk.
- ☐ **Forbered vigtige administrative ting**
Sikr dig, at alt vigtigt udstyr er klar, og at logins er videregivet forud for den første dag.
- ☐ **Få teamet med på vognen om en god start**
Sikr at medarbejderens team er forberedte på at inkludere deres tilbagevendte kollega.

Hold kommunikationen på et lavt blus

Husk, at selvom medarbejderen snart vender tilbage til arbejde, så er orloven stadig medarbejderens egen tid, så han/hun kan være der for babyen. Så lad være med at kommunikere for meget til/med medarbejderen under orloven.

FØRSTE dag tilbage



Den første dag tilbage på arbejde handler om at rulle den røde løber ud, så medarbejderen føler sig velkommen. Drosk ned på formaliteterne og planlæg nogle hyggelige, sociale stunder, hvor din tilbagevendende medarbejder kan lære sine kolleger at kende igen samt møde nytilkomne, der er blevet ansat, mens medarbejderen var på orlov.



Pynt medarbejderens skrivebord

Gør det til en varm velkomst med et fint kort og måske en lille gave eller lækre sager!



Planlæg en rundtur på kontoret

Er kontoret blevet ændret? Giv medarbejderen en hurtig rundtur for at vise ændringerne.



Planlæg et møde mellem leder og den tilbagevendte medarbejder

Sørg for, at lederen og medarbejderen har et møde på den første dag tilbage.



Planlæg en 'velkommen tilbage'-frokost

Dette er en hyggelig og simpel måde at byde medarbejderen velkommen tilbage.



Snak med medarbejderen om, hvordan han/hun ønsker at arbejde

Hjemmefra? En blanding af kontor- og hjemmearbejdsplads? Fuldtid på kontoret?

Nu har du anledningen til at snakke med medarbejderen om, hvordan han/hun ønsker at strukturere sin arbejdsuge.

Ikke planlæg for mange ting

Ingen bryder sig om et pakket program på den første dag. Giv den tilbagevendte medarbejder tid til at finde på plads igen i forhold til arbejdsopgaver m.m. Sørg også for at indlægge godt med luft mellem de planlagte aktiviteter.

FØRSTE uge tilbage



Uge 1 handler om, at medarbejderen bliver informeret om de ting, der er sket, mens medarbejderen var væk og at finde ud af, hvad medarbejderen har brug for i perioden frem til, at han/hun er reintegreret. Her handler det om, at der skal være fokus på feedback og at genopbygge relationer.

- ☐ **Kommunikér om forventninger**
Book et møde med medarbejderen om, hvad der skal til for, at reintegrationen er en succes.
- ☐ **Book nogle teambuilding-sessioner**
Hjælp medarbejderen med at genskabe relationer med teambuilding-sessioner.
- ☐ **Få klaret administrative hængepartier**
Papirer skal skrives under, profiler konfigureres, og tilladelser gives. Alle de vigtige ting.
- ☐ **Skab forbindelser**
Prøv at skabe forbindelser mellem medarbejderen og andre tilbagevendte forældre.
- ☐ **Opfølgning**
Giv medarbejderen forskellige måder, at følge op på. Et digitalt pulstjek, en telefonsamtale eller et møde ansigt til ansigt. Det kan være hvad som helst, som støtter medarbejderen.

Lad være med at forvente perfektion

Forældre er stadig forældre, selvom de er på arbejde. Det gælder især for nybagte forældre. Så mens medarbejderen falder godt på plads i jobbet igen, så lad være med at forvente det samme niveau af produktivitet og perfektion, lige med det samme.

FØRSTE måned og efter



Den første måned kan du fokusere på at booste medarbejderens entusiasme, selvtillid og produktivitet. Der bør fokuseres på de aktiviteter, der styrker medarbejderen og minder om, hvorfor han/hun er en værdifuld del af din virksomhed. Herefter handler det om at bygge videre på den proces, du har skabt og finde nye måder til at forbedre processen fremadrettet.



Reintroducer virksomhedens værdier

Mind medarbejderen om alle de fantastiske ting, som din virksomhed står for.



Planlæg relevant oplæring

Spørg medarbejderen om der er nogen specifik oplæring, personen har brug for.



Tilbyd fleksibilitet

Babyer overholder ikke skemaer, så vær sikker på, at du aktivt kommunikerer til medarbejderen, at du er fleksibel angående planlægning af medarbejderens arbejdstid.



Book en session til reboarding-feedback

Find ud af hvordan medarbejderen oplevede reintegrationsprocessen. Hvad virkede? Hvad virkede ikke? Og hvordan kan HR-afdelingen fremadrettet bedre støtte forældre, der vender tilbage til arbejde?

Husk at tjekke ind hyppigt

At få et barn er noget, der vender op og ned på en forælders liv, så sikr dig, at du bliver ved med at have hyppig kontakt med den tilbagevendte medarbejder, så du kan få det at vide, hvis han/hun har brug for ekstra støtte, eller om medarbejderen bare gerne vil snakke!

Er du klar til at reboarde dine
medarbejder, så I kan få succes?
Talentech kan hjælpe!

Vores integrerede og fremtidsoptimerede software
kan administrere alle dine medarbejdertransitioner fra
preboarding til offboarding

Book din uforpligtende demo i dag!

BOOK EN DEMO

 Talentech