



ONBOARDING I DANMARK 2025

TAK

Tak til alle, der har
bidraget med jeres
tid og indsigter – det
gør det muligt for os
at give ledere bedre
forudsætninger for at
lykkes med
indslusningen af nye
medarbejdere.

Onboarding i Danmark 2025

Udgivet af Roiit ApS & OnboardingExcellence.net

Redaktion

Peter Chr. Andersen

Adresse

Solbærget 45
DK - 3460 Birkerød
Tlf. 40 43 96 68
mail@onboardingexcellence.net
www.onboardingexcellence.net



INDHOLD



04

FORORD

05

OM SELVE UNDERSØGELSEN -
INKL LEDELSESRESUMÉ

08

HVEM BESKYTTER
INVESTERINGEN I ONBOARDING?

11

FINANSIERING

14

SYSTEMATIK OG STRUKTUR

18

RESULTATER OG KONSEKVENSER

20

EKSEMPLER PÅ TAKE-AWAYS

21

OM VORES DATA

22

OM OS

FORORD

Som leder ved du, hvor vigtigt det er at fastholde både medarbejdere og ledere, der tager ansvar i hverdagen.

Når en ny medarbejder træder ind, investerer vi alle tid, energi og tillid. Bliver de ikke taget godt imod, kan de hurtigt glide ud igen og så mister vi både engagement, kontinuitet og fællesskab.

Denne undersøgelse viser, hvordan organisationer kan styrke deres måde at tage imod nye kræfter på. Det handler om at passe på de mennesker og ressourcer, vi bygger hele vores kultur på.

Resultaterne giver inspiration til at udvikle en praksis, der gør os endnu bedre til at skabe stærke fællesskaber.

God læselyst!



A handwritten signature in blue ink that reads "Peter Andersen". The signature is fluid and cursive.

PETER ANDERSEN

DIREKTØR,
ONBOARDINGEXCELLENCE.NET



OM SELVE UNDER- SØGELSEN

Denne undersøgelse **Onboarding i Danmark 2025** er den første af sin art og er skabt for at give ny databåret indblik i, hvordan danske virksomheder og organisationer arbejder med modtagelse og fastholdelse af nye medarbejdere.

Data er indsamlet gennem et digitalt spørgeskema til ledere, HR-ansvarlige og nøglepersoner i danske virksomheder og organisationer.

Spørgsmålene dækker centrale governancetemaer som ejerskab, prioritering, budget, struktur og risikohåndtering.

Datamængden er ikke stor nok til at være statistisk repræsentativ. Resultaterne skal derfor læses som indikationer og pejlemærker.

Respondenterne har givet deres billede af mønstre, tendenser, styrker, udfordringer og muligheder i egen praksis inden for ledelse og tilrettelæggelse af onboarding-oplevelsen.

"Hvordan kan vi sammen styrke onboarding som ledelsesdisciplin?"

Undersøgelsen kan som vidensbyrd fra ledere være et værktøj til intern refleksion og en invitation til dialog: *"Hvordan kan vi sammen styrke onboarding som ledelsesdisciplin og bedre beskytte de investeringer, der ligger i mennesker og fællesskaber?"*



DERFOR SER RAPPORTEN UD SOM DEN GØR

Rapporten er bygget op om fem perspektiver, der direkte spejler onboardingens ledelsesopgave. På den måde bliver rapporten ikke alene en analyse, men et brugbart værktøj til at styrke overvejelser om dit lederskab og beskytte de investeringer, som I allerede lægger i mennesker og fællesskab.

Beskyttelse af investeringen i onboardingen – der skal være en tydelig leder, der tager ansvar - ellers bliver onboarding let rodet og usammenhængende.

Finansiering – dét, der får midler og opmærksomhed i ledelseslaget, bliver også til handling.

Systematik og struktur – uden en plan for forløbet ender onboarding som tilfældigheder, ikke som tryghed.

Resultater og konsekvenser – det handler om at fastholde nye medarbejdere og ledere, skabe kontinuitet og bygge kultur.

Skalering og udvikling – som peger på, at betydningen øges, og praksis skal udvikles.



LEDELSESRESUMÉ

Undersøgelsen Onboarding i Danmark 2025 viser, at danske organisationer i anerkender onboarding som en strategisk ledelsesdisciplin; men også at en del ikke beskytter investeringen i nye medarbejdere systematisk nok.

De fleste respondenter oplever, at konsekvenserne af svag onboarding primært viser sig som forlænget tid til fuld effektivitet (Time-to-Productivity) samt som øget risiko for tidlig fratrædelse. Det rammer både driften, kollegiale fællesskaber og organisationens samlede kapacitet.

Samtidig peger resultaterne på et tydeligt ledelsesparadoks:

- Over halvdelen placerer ansvaret for onboarding hos den ansættende leder, men mange kan mangle redskaber og rammer til at løfte opgaven ensartet.

- 62 % angiver, at de ikke har et tilstrækkeligt budget, og næsten halvdelen mangler dokumentation for værdien af deres onboardingindsats.
- De praktiske og opgavemæssige elementer fungerer generelt godt, mens kultur og relationer fortsat er de mest underprioriterede områder.

Konklusionen er klar

Effektiv onboarding kræver ledelsesmæssig tydelighed, balancerede prioriteringer og aktiv risikostyring. Fremtiden peger mod øget kompleksitet og større behov for systematik – ikke mindre. Tre ud af fire ledere forventer, at onboarding bliver endnu vigtigere i de kommende år.

For ledere betyder det, at onboarding ikke længere kan betragtes som en administrativ proces, men som et strategisk redskab til at sikre fastholdelse, trivsel og hurtig værdiskabelse.

Denne rapport giver konkrete indsigter og anbefalinger til, hvordan organisationer kan styrke netop det.

HVEM BESKYTTER INVESTERINGEN I ONBOARDING?

Centralt i undersøgelsen står spørgsmålet om, hvem der reelt bærer ansvaret for, at onboarding bliver planlagt og gennemført.

Når ansvaret distribueres til den ansættende leder, kan onboarding gennemføres og ledes helt tæt på hverdagen. Og når ledere selv tager aktivt ansvar for nye medarbejders integration, oplever man, at tillid, tydelighed og fastholdelse styrkes.

Denne måde at delegere onboarding-arbejdet på indebærer dog også, at kvaliteten og prioriteringen kan variere og et entydigt billede af ledelsen af onboarding kan være svært at identificere.

Der er typisk få fælles standarder og meget afhænger derfor af den enkelte leders erfaring og tid, hvilket ofte kalder på efteruddannelse af lederen for at sikre kvalitet.

Når ansvaret for onboarding i praksis eksekveres via et digitalt system direkte ud til den enkelte nye medarbejder, kan det give en meget ensartet onboardingproces.

Man har mulighed for at indarbejde og distribuere fælles standarder tydeligt. Den ledelsesmæssige opfølgning på data vil være afgørende for, hvordan onboarding lykkes i praksis.

I mange organisationer planlægges og gennemføres 'HR-styret onboarding' centralt eller af en stabsfunktion (f.eks. styringen af aktiviteter som introduktionsdage, workshops, manualer). Styrken i den model er fælles standarder og en ensartet ramme; uafhængig af den enkelte leder. Udfordringen er risikoen for, at indsatsen bliver for generisk og løsrevet fra teamets hverdag, hvis ikke lederne supplerer lokalt.

HVEM HAR ANSVARET FOR ONBOARDING HOS JER?

Konkret spørger vi:

- *"Når I får en ny medarbejder, hvem har ansvaret for at onboardingforløbet reelt bliver planlagt og eksekveret?"*

Svarmulighederne er:

- *Den ansættende leder*
- *HR/People - intern konsulent*
- *Det er en automatiseret proces, som kører*
- *Der er ikke nogen, der decideret har onboarding som deres ansvarsområde*





VORES RESPONDENTER SVARER

56%

Ansættende leder

13%

Automatiseret proces

19%

HR / Intern konsulent

13%

Ingen

LEADERSHIP-OWNED ONBOARDING

Begrebet dækker over den andel af onboarding, hvor ansvaret ligger direkte hos den ansættende leder frem for udelukkende i HR. Når ledere selv tager aktivt ansvar for deres nye medarbejders integration, styrkes tillid, tydelighed og fastholdelse.



UDVIKLINGSPUNKTER

Konsistens vs variation

- Hvor ensartet er kvaliteten på tværs af ledere?
- Er der risiko for, at nogle ledere lykkes rigtig godt, mens andre halter bagefter?

Lederens kapacitet

- Har lederen tid, kompetencer og værktøjer til at tage ejerskabet alvorligt?
- Eller bliver onboarding ét punkt blandt mange, der let nedprioriteres?

Balance mellem HR og ledelse

- Er onboarding udelukkende lederens ansvar, eller er der en ramme fra HR, der sikrer minimumsstandarder?
- Det interessante er graden af samspil, ikke enten-eller.

Langsigtet effekt

- Bliver onboarding brugt som en strategisk mulighed for at forme kultur og relationer?
- Eller ses det mest som praktiske opgaver og oplæring?

Ledelsesudvikling

- Leadership-owned onboarding kan afsløre, hvor meget organisationen investerer i at udvikle ledernes evne til at onboard.
- Hvis der ikke tilbydes støtte, kan det være en blind vinkel i lederudviklingen.

FINANSIERING

Vi stiller 2 spørgsmål, der afdækker, om der er budget til rådighed for at udføre onboardingaktiviteter samt om der er information til rådighed om effekten af onboarding.

Mht. **budget** spørger vi konkret:

- *Afsætter I budgetter til at kunne udføre onboardingaktiviteter?*

Svarmulighederne går fra

- *Værdien 1: Overhovedet ikke – onboarding har lav prioritet ift. andre investeringer*
- *Værdien 10: Naturligvis – jeg har budget og mandat*

Mht. **information** spørger vi konkret:

- *Har I dokumentation og argumenter for, at jeres onboarding betaler sig?*

Svarmulighederne går fra

- *Værdien 1: Nej – jeg har ingen tal, der dokumenterer værdien af onboarding*
- *Værdien 10: Ja – jeg har et stærkt grundlag for at argumentere for onboarding*

VORES RESPONDENTER SVARER

38%

Har tilstrækkeligt budget

62%

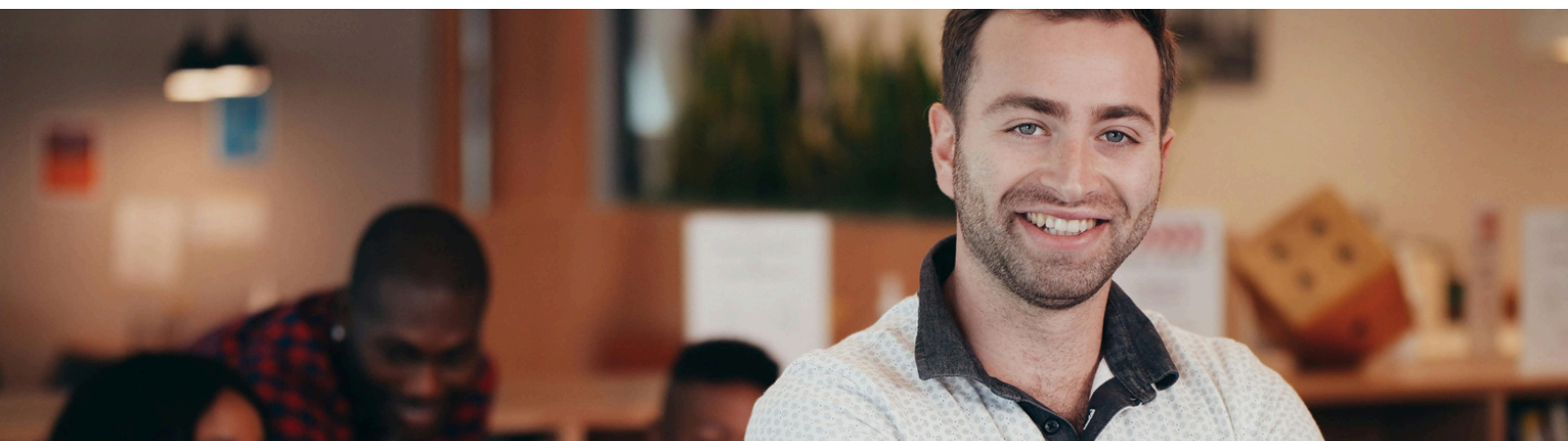
Har utilstrækkeligt budget

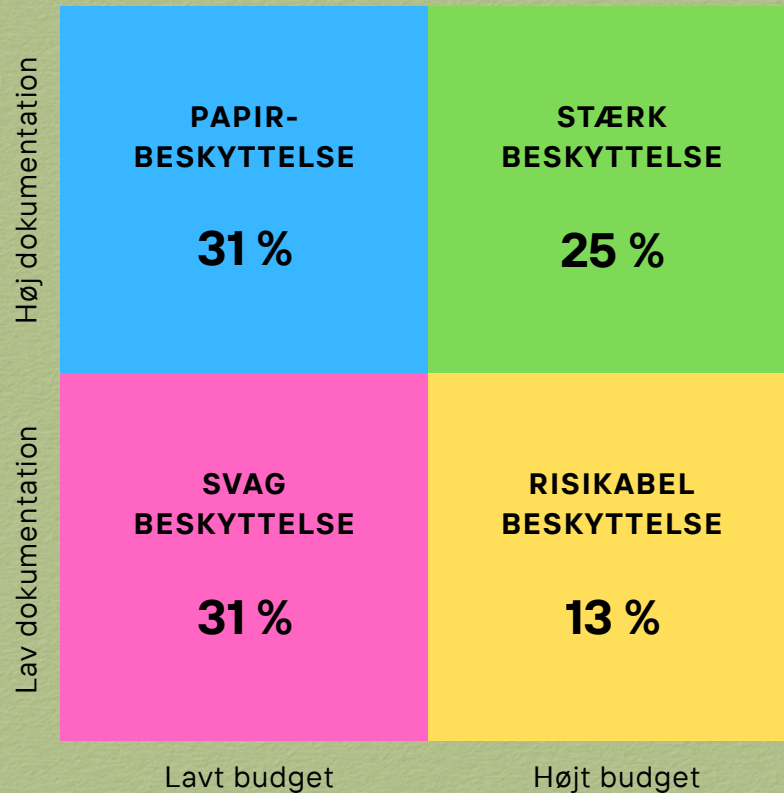
56%

Har tilstrækkelig information

44%

Har utilstrækkelig information





Figur 1: Beskyttelsesmodellen

Stærk beskyttelse: Organisationen har både et højt budgetniveau og et højt dokumentationsniveau.

Risikabel beskyttelse: Organisationen har et højt budgetniveau, men et lavt niveau af dokumentation for værdien.

Papirbeskyttelse: Organisationen har et højt dokumentationsniveau, men lav budgetmæssig opbakning.

Svag beskyttelse: Såvel budget samt dokumentation er på et lavt niveau.

Når vi krydsrefererer respondenternes svar mht. budget og dokumentation, kan vi skabe et nyt billede af, hvor robust beskyttelsen af investeringen i onboarding opleves.

En fjerdedel af respondenterne placerer på den måde sig selv i feltet "Stærk beskyttelse" som værende dér, hvor onboarding både prioriteres med tilstrækkeligt budget og dokumenteres med relevante data og argumenter.

En lidt større gruppe befinder sig modsat; i feltet "Svag beskyttelse", hvor onboarding hverken tilføres bestrækkelige ressourcer eller dokumenteres systematisk.



UDVIKLINGSPUNKTER

Hvor kan opmærksomheden rettes, hvis onboarding skal behandles som en decideret investering?

Sammenhæng mellem ord og handling

- Ønsker man at sætte kraft bag ønsket om styrket onboarding - og reducere risici for fejl i processen, skal der i første omgang afsættes og placeres et budgetansvar.

Det er en klassiker: Den, der har budgetansvaret, har muligheden for at kunne agere.

Argumentationskraft

- Kan I påvise med data, hvordan onboarding betaler sig?

Forslag: Et gennemsyn af præcis, hvor valide jeres data om jeres onboarding kunne være, vil være en god nøgle til fælles forståelse af mulighederne for forbedringer.

Balancen mellem dokumentation og ressourcer

- Har I dokumentation uden budget (*Papirbeskyttelse*) eller budget uden dokumentation (*Risikabel beskyttelse*)?

Begge ubalancer skaber sårbarheder - og grobund for misforståelser - i forhold til at kunne beskytte investeringen i onboarding tilstrækkeligt.

SYSTEMATIK OG STRUKTUR

Vi spørger respondenterne om fire klassiske hjørnестene i god onboarding-ledelse:

- **Praktiske forhold** (f.eks. adgang, udstyr, login)
- **Roller og opgaver**
- **Kultur og tilhørsforhold**
- **Relationer og netværk**

Konkret spørger vi:

*"I hvilken grad er der **ledelsesmæssig opmærksomhed** og **tydelige rammer** for jeres onboarding?"*

Med en støttende vejledning:

"Vurdér hvert punkt på en skala fra '1' (slet ikke) til '10' (meget tydeligt og systematisk)."

AFDÆKKE RISIKOPROFIL

Svarene mapper vi op mod en modenhedsmodel, så man kan danne sig et overblik over, hvor man med fordel kan sætte ind for at reducere risikoen for fejl i onboarding og dermed beskytte sin investeringer i nye medarbejdere bedre.

I hvilken grad er der ledelsesmæssig opmærksomhed og tydelige rammer for jeres onboarding?

Vores respondenter peger på, at de finder, at de mest konkrete og håndgribelige elementer af onboarding (Praktiske forhold) typisk er bedst struktureret hos dem.

Organisationerne har i høj grad fokus på, at deres nye medarbejdere får udstyr, adgang og en klar introduktion til deres arbejdsopgaver.

Når det handler om de mere relationelle aspekter og den kulturelle integration, så melder respondenterne et billede ind, som dels er mere uensartet og dels er med lavere ledelsesmæssig tydelighed.

Billedet viser, at der overvejende arbejdes systematisk med onboarding på tværs af områder, men at de kulturelle og sociale ledelsesdimensioner har en tendens til at stå lidt svagere end de praktiske og rollebaserede elementer.



LEDELSE AF RISIKO I ONBOARDING

Ledelse af risiko i onboarding handler om det ledelsesmæssige tryk og den opmærksomhed, som man som organisation tilføjer onboarding-processen (Tydelighed) samt om, hvor nuanceret og bredspektret man arbejder.

Normativt kan man sige, at de organisationer, som er 'Meget tydelige' (de grønne felter i Figur 2 nedenfor) på alle fire parametre, vil være de organisationer, som alt andet lige - strukturelt og systematisk - opererer med 'Lav risikoprofil', hvilket er den risikotilstand, man sigter efter.

	PRAKTISKE FORHOLD	ROLLE OG OPGAVER	KULTUR OG TILHØRSFORHOLD	RELATIONER OG NETVÆRK
HØJ RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MIDT I MELLEM	SLET IKKE TYDELIG	SLET IKKE TYDELIG
MELLEM RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MIDT I MELLEM	MIDT I MELLEM
LAV RISIKOPROFIL	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG	MEGET TYDELIG

Figur 2: Modenhedsmodellen (risikoprofilering)

Vores respondenter beskriver imidlertid et meget sammensat billede af den ledelsesmæssige praksis, der udøves.

Nogle organisationer scorer 'Midt i mellem' på tværs af alle fire parametre, mens andre er 'Slet ikke tydelig' på 'Praktiske forhold' samtidig med, at de er

'Meget tydelig' på 'Kultur og tilhørsforhold' og har på den måde en helt anden risikoprofil end de mest typiske profiler.

Og på den måde er virkeligheden jo altid mere nuanceret end modellerne.

OPLEVELSEN AF LEDELSESMÆSSIGE TYDELIGHEDER OG RAMMER

Når vi spørger respondenterne, får de 'Praktiske forhold' den højeste vurdering – 7,4 ud af 10. Det betyder, at ting som computer, login og arbejdsplads oftest er på plads fra start.

'Rolle og opgaver' scorer med 6,5 lidt lavere, og her tyder det på, at mange stadig savner en endnu tydeligere afklaring af, hvad der præcis forventes af dem.

'Kultur og tilhørsforhold' ligger lavest på 6,2. Det viser, at dét at føle sig hjemme i fællesskabet er en udfordring flere steder.

'Relationer og netværk' ligger midt i mellem med 6,4, hvilket peger på, at introduktion til kolleger og samarbejde fungerer nogenlunde, men kan styrkes.

Samlet set sender tallene et signal: de fleste organisationer har styr på det praktiske; men der er stadig arbejde at gøre, når det handler om at hjælpe nye ind i fællesskabet og gøre forventningerne helt tydelige.

Og der kan være plads til forbedringer på alle fire parametre.

VORES RESPONDENTER SVARER

7,4 / 10

Praktiske forhold

6,5 / 10

Rolle og opgaver

6,2 / 10

Kultur og tilhørsforhold

6,4 / 10

Relationer og netværk

SPREDNINGEN ER BETYDELIG

Når vi dykker ned under de overordnede tal, viser eksempler fra fire organisationer på tværs af organisationstyper imidlertid, at værdierne for 'Tydelighed' på tværs af de fire opmærksomhedspunkter kan se endog meget forskellige ud.

Med andre ord: Man vægter indsatserne meget forskelligt (se Figur 3: Ubalance i onboarding, nedenfor).

I én organisation er det de 'Praktiske forhold', der trækker op, mens det hos andre er 'Relationer og netværk'.

Svarene fra vores respondenter fortæller os på den måde, at styrker og svagheder i ledelsespraksis er forskellig samt at ubalance giver en ujævn oplevelse af onboarding. (Ubalance som et udtryk for forskellen mellem højeste og laveste egenvurdering af tydelighed.)

Pointen er, at man som leder kan vælge at designe onboarding med blik for balancen. Når ét område er meget stærkt vægtet og andre halter, mister man noget af den samlede effekt.

Når områderne derimod hænger sammen, skabes en tryk og ensartet oplevelse - og man reducerer risici for fejl i processen.

Sammenfatning

Organisationer af enhver størrelse kan aktivt tage stilling til, hvordan balancen mellem praktik, opgaver, kultur og relationer skal se ud og dermed styrke den samlede ledelsesmæssige tydelighed.

ORGANISATIONSTYPE	TYDELIGHED				NIVEAU (SNIT)	UBALANCE
	PRAKTISKE FORHOLD	ROLLE OG OPGAVER	KULTUR OG TILHØRS-FORHOLD	RELATIO-NER OG NETVÆRK		
MEGET STOR PRIVAT VIRKSOMHED (1000+ ANSATTE)	9	5	4	4	5,5	5
STOR PRIVAT VIRKSOMHED (200-999 ANSATTE)	9	4	5	5	5,8	5
MEGET STOR PRIVAT VIRKSOMHED (1000+ ANSATTE)	5	6	7	9	6,8	4
STATSLIG ORGANISATION	8	6	4	3	5,3	5

Figur 3: Ubalance i onboarding (eksempler fra konkrete besvarelser)

RESULTATER OG KONSEKVENSER

De første perspektiver på undersøgelsen har vist os, hvordan ansvaret placeres, hvordan ressourcerne prioriteres samt, hvordan systematikken ser ud i organisationernes ledelsespraksis.

Med dette afsæt spørger vi vores respondenter: **Hvad sker der, når onboarding ikke lykkes?**

Konkret spørger vi:

- *"Hvad er den største konsekvens, hvis onboarding ikke lykkes hos jer?"*

Svarmulighederne er:

- *Medarbejderen stopper igen kort tid efter ansættelsen.*
- *Det tager længere tid for medarbejderen at komme fuldt op i gear*
- *Der er for mange fejl i arbejdet*
- *Dårligt indtryk af vores organisation*
- *Jeg ved det ikke – vi følger ikke systematisk op*

Når onboarding ikke lykkes, er konsekvensen ofte, at det tager for lang tid at få nye op i gear

Vores respondenter svarer, at den største konsekvens ved fejl i onboardingprocessen er, at **det tager længere tid for nye medarbejdere og betroede frivillige at komme fuldt op i gear** - samt at **medarbejderen stopper igen kort tid efter ansættelsen**. To ud af tre svarer sådan.

Få respondenter peger på **øget risiko for fejl** mens ingen **svarer svækket indtryk af organisationen**.

Både forlænget tid til fuld effektivitet og ikke mindst tidlig exit rammer organisationens evne til at nå ønskede målsætninger, lægger pres på kolleger og udsætter det tidspunkt, hvor investeringen begynder at give et afkast.

Time-to-Productivity

Time-to-Productivity (TtP) handler om den tid, det tager en ny medarbejder fra første arbejdsdag til vedkommende bidrager effektivt og selvstændigt til organisationens mål på det niveau, der svarer til stillingens krav. Det er en central måleparameter i onboarding, fordi den viser, hvor hurtigt og effektivt en nyansat bliver operationelt værdiskabende.

Jo kortere Time-to-Productivity, desto bedre virker onboardingprocessen alt andet lige.

FREMTIDEN: BLIVER ONBOARDING VIGTIGERE?

Når vi spørger lederne om ledelse af onboarding bliver vigtigere fremover, er det samlede billede tydeligt: **Ledelse af onboarding mister ikke sin betydning. Tværtimod!**

Således svarer tre ud fire respondenter, at ledelse af onboarding bliver 'Mere vigtig' fremover. En mindre gruppe forventer, at onboarding fylder det samme for dem som idag, og ligeledes har en mindre gruppe respondenter 'Ingen forventninger'. Ingen respondenter peger på, at onboarding vil fylde mindre.

Konkret spørger vi:

- *"Bliver onboarding vigtigere for jer i fremtiden?"*

Svarmulighederne er:

- *Ja, mere vigtig*
- *Det samme som nu*
- *Nej, mindre vigtig*
- *Jeg har ingen forventninger*

VORES RESPONDENTER SVARER

76%

Mere vigtig

12%

Det samme som nu

12%

Ingen forventninger

0%

Mindre vigtigt

Undersøgelsen fortæller os, at fremtiden mht. onboardingledelse ikke alene handler om at fortsætte arbejdet, men faktisk om at skalere det: Væsentligheden øges, og onboarding bevæger sig fra at være en praktisk opgave til at være en strategisk prioritet, der skal udvikles i takt med organisationens behov.

Har man allerede høj systematik og balance i sin onboarding, vil fokus på ledelsesopgaven i fremtiden som minimum skulle fastholdes og konsolideres.

Har man derimod oplevet udfordringer – f.eks længere tid før den nye medarbejder kommer op i gear eller uhensigtsmæssige ubalancer mellem de fire opmærksomhedspunkter – så vil onboarding skulle arbejdes op i vægt og prioritet.

EKSEMPLER PÅ TAKE-AWAYS

1

Gør Time-to-Productivity til et målbart fokuspunkt

Overvej, hvor hurtigt nye medarbejdere eller betroede frivillige hos jer forventes at være selvkørende og brug det som pejlemærke for, hvad onboarding skal understøtte.

Når du sætter ord på målet, bliver onboarding en ledelsesopgave og ikke blot en praktisk proces.

2

Tjek balancen mellem de fire opmærksomhedspunkter og ikke kun niveauet

Selvom jeres onboarding generelt fungerer, kan skævheder mellem fx rolleafklaring og kulturoplæring skabe flaskehalse.

Brug 'Praktiske forhold', 'Roller og opgaver', 'Kultur og tilhørsforhold' og 'Relationer og netværk' som refleksionsramme og find ud af, hvor I som ledere er stærkest og hvor det halter.

3

Brug Niveau og (u)Balance som dialogværktøj i dit ledelsesrum

Lav en enkel vurdering af jeres onboarding på hver af de fire opmærksomhedspunkter; gerne sammen med HR eller dit team og drøft, hvordan det påvirker trivsel, drift og fastholdelse.

Den fremgangsmåde skaber et fælles sprog og gør det tydeligt, hvor I kan sætte ind for at styrke helheden.

4

Sørg for, at onboarding ikke afhænger af lederens overskud alene

Leadership-owned onboarding styrker tillid, ejerskab og fastholdelse.

Men det kræver, at man som ansættende leder har både tid, værktøjer og støtte.

Overvej: Er onboarding én opgave blandt mange eller en disciplin, lederen er klædt på til at lede?



OM VORES DATA

I denne undersøgelse **Onboarding i Danmark 2025** har vi indsamlet 50 besvarelser - fordelt på to hovedgrupper: Dels privat/offentlig virksomhed, dels idrættens organisationer (som behandles i en særskilt rapport "Onboarding i Danmark 2025 - Idrættens verden")

Datamængden er ikke så stor, at vi kan tale om statistisk repræsentativitet. Det betyder, at resultaterne ikke kan generaliseres med samme sikkerhed, som man ville kunne i større surveys.

I modsætning til undersøgelser med tusindvis af respondenter og officielle referencepunkter (fx Danmarks Statistik) kan vi ikke teste vores population op imod den samlede befolknings- eller organisationsfordeling.

Vores data skal derfor læses som et **udforskende indblik** og et **kvalificeret øjebliksbillede**, der peger på mønstre og tendenser i de organisationer, som har deltaget.

Vi vurderer, at svarene giver et tilstrækkeligt grundlag til at drøfte centrale problemstillinger og udviklingsbehov, men ikke til at drage statistisk sikre konklusioner.

OM OS

Roiit / OnboardingExcellence.net

OnboardingExcellence.net er et unikt initiativ - skabt under konsulentvirksomheden Roiit ApS - særligt målrettet onboardingledelse.

Vores fokus er rettet mod at mestre indslusningen af nye medarbejdere og styrke vores kunders lederskab i denne proces.

Vi tager ikke opgaver indenfor rekruttering, talentudvikling eller andre områder, som kan forveksles med eller relateres til onboarding.

Vi anerkender dog, at onboarding er en kompleks størrelse og at visse opgaver til tider kan inkludere elementer fra andre fagområder.

Når det er nødvendigt at supplere vores ekspertise, samarbejder vi derfor med nøje udvalgte partnere for at sikre den bedst mulige løsning.

