

[business case]

## AIO – Artificial Intelligent Onboarding

Onboarding-forløbet er på mange måder den vigtigste tid i en ny ansættelse. Forløbet er med til at forme den nyansattes indtryk af virksomheden, give indblik i opgaver og ansvar, skabe kendskab til kulturen og sikre motivationen og de rigtige relationer. Ifølge forskning fra den amerikanske Aberdeen Group beslutter 9 ud af 10 nye medarbejdere sig inden for det første halve år for, om de vil blive i virksomheden på sigt eller ej. Samme forskning viser, at 69% af de ansatte er mere tilbøjelige til at blive hos virksomheden i mere end tre år, hvis de oplever et velfungerende onboarding-forløb<sup>1</sup>. Alligevel er det de færreste, der oplever at have en konkret plan for onboarding. En undersøgelse foretaget af IntroDus viser, at kun 24% af de adspurgte 1.562 medarbejdere i Danmark havde en konkret onboarding-plan for den første måned<sup>2</sup>.

Det manglende fokus på onboarding kan få alvorlige konsekvenser for virksomheden. En europæisk undersøgelse har vist, at 25% af alle nyansatte stopper, inden der er gået et år, 22% stopper inden for 45 dage, og 4% møder aldrig op efter den første dag<sup>3</sup>. For hver medarbejder, der vælger at stoppe, kan det let koste virksomheden mellem en halv og en hel million kroner. Dette skyldes bl.a. nye rekrutteringsomkostninger, tabt produktivitet, mens stillingen står tom og manglende effektivitet, indtil en ny medarbejder er nået op på samme niveau som den tidligere<sup>4</sup>.

Et manglende fokus på onboarding påvirker også de medarbejdere, der vælger at blive i virksomheden. En undersøgelse viser, at det tager ca. 8-12 måneder for en ny medarbejder at nå sit fulde produktivetsniveau uden et velstruktureret onboarding-forløb<sup>5</sup>. Derimod vil en virksomhed ved hjælp af et effektivt onboarding-forløb få mere loyale medarbejdere, som hurtigere bliver integreret i kulturen samt 73% hurtigere medarbejderproduktivitet<sup>6</sup>.

I Humanai skaber vi større effektivitet i onboarding-forløb gennem kunstig intelligens og samtalebaseret chatbots, der understøtter den nye kollega og lederen med let adgang til vigtig information, refleksionsspørgsmål og hjælp til planlægning.

---

<sup>1</sup> <https://garuda.dk/bloggen-profil/onboarding/hvorfor-er-onboarding-stadig-saa-underprioriteret/>

<sup>2</sup> IntroDus – Er det nødvendigt at bruge tid på pre og onboarding? Side 8.

<sup>3</sup> <https://introdus.dk/blog/vigtigheden-preboarding-onboarding-dk>

<sup>4</sup> <https://blog.as3transition.dk/ledelse/onboarding-det-er-ikke-nok-bare-at-sige-paent-velkommen>

<sup>5</sup> <https://askformoon.io/employee-onboarding-chatbot/>

<sup>6</sup> IntroDus – Er det nødvendigt at bruge tid på pre og onboarding? Side 12.

En Humanai-chatbot kan præsentere medarbejderen for sine kolleger og give indblik i virksomhedskulturen allerede inden første arbejdsdag. Dette hjælper den enkelte medarbejder til større produktivitet hurtigere<sup>7</sup>.

Derudover viser en undersøgelse lavet af virksomheden Spoke, at ca. halvdelen af alle spørgsmål, som HR-afdelingen modtager, kan besvares automatisk af en chatbot med det samme og uden et produktivitetstab i HR-teamet<sup>8</sup>. Dette kan være med til at humanisere onboarding-oplevelsen, eftersom HR får frigivet nogle ressourcer ift. det administrative, som de i stedet kan bruge på at skabe et individualiseret forløb og en bedre medarbejderoplevelse for den enkelte<sup>9</sup>. En organisation, der allerede benytter sig af kunstig intelligens til onboarding-processen er Arizona Federal Credit Union. Chatbottens funktionalitet har bl.a. betydet, at organisationen har sparret 60 timer om måneden på onboarding opgaver<sup>10</sup>.

*Humanai designer samtalebaserede kunstig intelligente værktøjer, der understøtter og forstærker organisatoriske processer internt i virksomheden. Målet er især at frigive tid, så ledere og HR fokuserer mere på de opgaver, hvor de skaber størst værdi.*

---

<sup>7</sup> EY - The new age: artificial intelligence for human resource opportunities and functions. Side 3.

<sup>8</sup> Ben Eubanks (2019). Artificial intelligence for HR. Side 80.

<sup>9</sup> <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/the-advantages-of-rehumanizing-hr-with-artificial-intelligence/>

<sup>10</sup> <https://www.hrtechnologist.com/articles/digital-transformation/the-advantages-of-rehumanizing-hr-with-artificial-intelligence/>