

HR zóna

VIII. téma – Onboarding a adaptace zaměstnanců

Zápis z 1.7.2020, 10:00

Hned na úvod bychom se Vám chtěli omluvit za vzniklé technické problémy. Věříme však, že to nemělo vliv na kvalitu předaných informací, a toto setkání mělo i tak pro všechny velký přínos. 😊

1. Úvod – Nora Haxhidautiová
2. Slovo převzala **Veronika Veith (lektorka a HR manažerka)** – prezentace

- Veronika Veith Vám ve své prezentaci předává své dlouholeté znalosti a rady z praxe HR manažerky. V oboru se pohybuje více jak 14 let a téma onboardingu a adaptace je Veronice velmi blízké.

Tento dokument je opět shrnutí základních myšlenek a rad našeho hosta. Doporučujeme tedy využít zápis pouze jako průvodce k záznamu z celého setkání.

Shrnutí tématu v bodech s odkazy na videozáznam:

PRVNÍ DOJEM JE K NEZAPLACENÍ – jistě si vzpomenete na první monety ve Vašem novém zaměstnání. První dojem nelze vrátit zpět, a proto buďte na nového kolegu připravení a nepodceňte přípravu místa a jeho uvítání.

ČAS JSOU PENÍZE – nábor nás stojí hodně peněz, ale i spoustu času! Nepromarněme tuto investici tím, že podceníme onboarding a adaptační období zaměstnance a necháme si jej utéct ještě ve „zkušebce“.

ONBOARDING A ADAPTACE MÁ VLIV NA FLUKTUACI

- Jaké jsou nejčastější důvody ukončení pracovního poměru ve zkušební době?
 - o Zklamání z rozdílu mezi kandidátovou představou o firmě/pozici a realitou.
 - o Práce, nebo pracovní místo nesplňují očekávání.
 - o Nesoulad mezi pracovním místem a zaměstnancem.
 - o Velmi málo koučování a zpětné vazby.
 - o Pocit nedocenění a neuznání již v začátcích.

- Stres z přepracovanosti a nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.
- Nedůvěra v nejvyšší vedení.

U INZERÁTU TO ZAČÍNÁ – první dojem začíná už v první komunikaci, a to vystavením inzerátu. Je důležité uvádět pravdu, aby se nám nováček neotočil hned ve dveřích.

NEJEFEKTIVNĚJŠÍ REKLAMA – pokud uděláme dobrý dojem a nenecháme nováčka jen tak firmou plout, můžeme očekávat kladné recenze, které nám mohou přinést další doporučení na zaměstnance a budujeme tak dobrý brand naší společnosti! Nikdo Vám neudělá lepší „HR“ reklamu než spokojený zaměstnanec.

HIRING WORKFLOW – je vhodné, vytvořit si přehledný proces náboru, kde definujete jednotlivé fáze a potřebné kroky jako jsou:

- Komunikace s kandidáty,
- dílčí role kolegů – rozdělení úkolů,
- harmonogram nejen prvního dne,
- zajištění pracovního místa včetně pracovních nástrojů,
- administrativa (smlouva, směrnice,...)
- seznámení s týmem a prostředím
- atd...

Formě se meze nekladou – excelová tabulka, check list, SW, mind mapa, ...

WELCOME DAY – nepodceňte jej! Zde jsou tipy, co v první den nováčka nezapomenout:

- Kdo se jej bude účastnit, jaký bude mít průběh a kdo má jakou roli,
- zařadit formální i neformální procesy,
- informovat jej co ho čeká – např. harmonogram prvního týdne,
- být nováčkovi po ruce a hlídat, že je o něj postaráno – zeptat se ho,
- společný oběd,
- seznámení s kolegy (hlavně s těmi pro něj klíčovými).
- Připravit Welcome Book, Welcome balíček:
 - org chart, video návody (k obsluze kávovaru), mapu kanceláří / virtuální prohlídku, slovníček místního žargonu a informace o firmě (vize, kultura,...),
 - video medailonky kolegů,
 - tipy, kam zajít na oběd / jak si objednat jídlo v „závodce“,
 - stejně jako uvítací balíček, ve kterém může být hrníček, tužka, antistresový míček, ...

ZVOLTE BUDDYHO – zvolte člověka, který bude nováčkovi po ruce a pomůže mu se zaučit – jak by měl Buddy vypadat?:

- Buddyho bychom měli vybrat, ale tuto úlohu mu nenutit.
- Extrovert, který je ve firmě dlouho, cítí se zde dobře, je pozitivní.
- Ne vždy nutně ze stejného týmu.
- Neměl by to být přímý nadřízený.

ADAPTAČNÍ PLÁN – opět jej nepodceňte a mějte jej na delší dobu – např. 3 měsíce. Měl by být personalizovaný – ne však na pozici „recepční“, ale na pozici „recepční Janu Novákovou“, kterou známe z pohovoru – každý jsme jiný.

NEZAPOMĚŇTE NA ZPĚTNOU VAZBU – sedněte si s nováčkem například po týdnu a zjistěte, jak se u Vás cítí – dejte mu prostor se vyjádřit a zhodnotit jeho nástup a aktuální pocity. Zajímejte se o prostor pro zlepšení na obou stranách.

Dotazy a odpovědi, které během setkání padly:

Má cenu realizovat celý proces onboardingu a adaptace i na těch nejnižších pozicích?

- Tento proces je velmi cenný pro VŠECHNY pozice.
- Každý se potřebuje ve firmě zorientovat a je důležité, aby pro ně společnost nebyla anonymní.
- Více ve videu: 1 h 02 m 10 s

Gamifikace v rámci onboardingu – ANO nebo NE?

- Určitě ano, má to velmi pozitivní efekt – zaměstnanec si více zapamatuje a lépe se seznámí.
- Více ve videu: 1 h 06 m 25 s

Se svými zkušenostmi se podělila i Nora Haxhidautiová – více ve videu: 1 h 12 m 17 s

*DĚKUJEME ZA ÚČAST A TĚŠÍME SE NA DALŠÍ SETKÁNÍ! **A TO 5.8.2020.***

ZA TÝM SOVA STUDIO A SOVA NET – ING. PETR MIKŠOVIČ A NORA HAXHIDAUTIOVÁ, MSC.

HOSTÉ:

VERONIKA VEITH