

HR Share 2.3.2017 „Adaptace nováčků“

Zajímavé výstupy a nápady z workshopu (práce ve skupinách)

Příčiny odchodů jsou rozdílné pro nejnižší (dělnické) pozice a pro vyšší (THP, manažery) pozice.

- U nižších jsou příčiny často ve mzdě, dojíždění, směnnost, obsahu práce (fyzická náročnost, monotónnost)
- U vyšších pak nereálná očekávání co se týká růstu (u absolventů), špatný první dojem, kolektiv či manažer.
- Pro všechny pak je důvodem k odchodu nesoulad s recruitment (např. nižší mzdy než bylo inzerováno), nedostatečná či nevhodná zpětná vazba a setkávání s negativními pracovníky

Co adaptaci pomáhá:

- **„zaškolený“ nadřízený nováčka.** Příčinou nevhodné práce manažera s nováčkem jsou:
 - manažeři vidí složitou situaci jinak než HR – vysvětlete jim, že nováčky potřebuje firma i oni. Udělejte na to téma pro vedoucí workshop
 - špatné vyjasnění role v adaptačním procesu – vtáhněte manažery
 - vedoucí si neuvědomují důležitost prvních dnů a měsíců – vysvětlete jim důležitost adaptace, prvního dojmu, atd.
 - manažeři nemají potřebné kompetence – udělejte HR workshop pro team leadery a vedoucí
- **Přidělit nováčkovi mentora** nebo raději **buddy** (jde o to pomoci vstoupit ve firmě mezi lidi, navázat neformální vztahy, nasát atmosféru). Jako buddyho vyberte ty, kteří:
 - jsou pozitivní a sdílí firemní hodnoty
 - umí komunikovat
 - cíleně zapojují nováčka do neformálních setkání (třeba jej pozvou na pivo)

Adaptační proces

- Hlídat proces, aby nic neuniklo, zároveň ale, aby nebyl složitý a formální - rámec onboardingu, ne složitost
- Pomůcky
 - zpřístupnění některých dokumentů novým zaměstnancům již před nástupem
 - uvítací balíček
 - příručka zaměstnance (kuchařka, ...jak)
- Přivítání
 - Wellcome day – prezentace HR, o firmě ...
 - uvítací setkání s GŘ
 - zjištění motivací „proč k nám?“
- Adaptace
 - nastavení cílů pro adaptaci např. zadáním projektu novému pracovníkovi s termínem dokončení ve zkušební doby
 - pravidelná setkání s cílem poskytnout zpětnou vazbu v průběhu i na konci adaptace. Naučte všechny, že ZV má mít formu „sendviče“ (+ - +)

Na co si dávat při adaptaci pozor:

- Dát si pozor na špatný **nezáměrný onboard** (tzn. procesy, které nejsou oficiálně plánovány):
 - Pohlíďte, aby převládalo setkání s pozitivními lidmi (jejich vztah k firmě a práci)
 - Pomozte tomu, aby kolektiv nováčka přijal co nejdříve a co nejlépe (buddy či jiná forma pomoci) - přestavení nováčka kolektivu
- Nedostatečná vnitřní motivace je problém zvláště u nižších pozic. Může ji vylepšit:
 - Vstřícné chování (vyšších) manažerů – to, že zdravení, zná zaměstnance jménem
 - Vysvětlování strategie firmy, smyslu práce, návaznostech procesů
- Pokud máte plochou organizační strukturu a není kam růst, pak můžete nastavit
 - horizontální růst tzn. rotace v rámci firmy
 - zapojení do projektů
 - v rámci pozice vytvořit několik platových tříd, kde se „povyšuje“ v rámci pozice po splnění dopředu daných kritérií