



Share

**Adaptace nováčků
aneb jak podpořit,
aby u nás chtěli zůstat!**

březen 2017



Výstupy (rychlého) průzkumu

Máte ve firmě zpracovaný adaptační systém?

Ano 71% Ne 25% Uvažujeme 4%

Odchází vám dnes větší procento zaměstnanců ve zkušební době než tomu bylo dříve?

Ano 42% Ne 58%

Kolik procent zaměstnanců odchází ve zkušební době?

do 5% u 47% firem 5-15% u 33% 15-30% u 20%

Vnímáte nějakou potřebu změny systému adaptace?

Ano 65% Ne 35%



Proč je dnes fluktuace větší?

- Protože bereme všechny co mají zájem a alespoň trochu splňují kvalifikační požadavky
- Lepší finanční nabídka a lokace blíž centru
- Nezodpovědnost pořád těch samých zaměstnanců, chodí ti stejní mezi firmami



Co se dá, podle Vás, dělat s tím, aby se toto procento snížilo?

- Najít nové zdroje nábory pracovních sil v místech, kde je "vylovený rybník".
- Pokud někdo odchází ve zkušební době, jsou to lidé na dělnických pozicích - dostávají lepší pracovní nabídku - lepší mzdové ohodnocení, práci blíže bydlišti, jen ranní a odpolední směny - s tím nemůžeme bohužel nic udělat.
- Nic, budeme muset vydržet, dokud se situace na pracovním trhu neuklidní
- Začít již v recruitmentu a pokračovat propracovaným onboardingem.
- Celková firemní kultura. Adaptace na denní bázi a pochvala, pochvala, pochvala ...
- Prostředí, chování manažerů
- Lépe je adaptovat po nástupu, lépe seznámit s firemní kulturou, zavést "buddies".



Jednu radu ohledně adaptačního procesu - 1

- Feedback od zaměstnance i manažera během procesu na to, jak adaptace probíhá
- Brát adaptaci jako jeden z nejdůležitějších HR kroků u všech kategorií zaměstnanců.
- Důsledné ověřování praktických dovedností.
- Projevovat zájem o průběh adaptace. Pravidelné setkání s nováčky a získání jejich ZV na otázky typu:
 - Co vám vyhovuje? Co vám vadí?
 - Co se vám daří? Co vám zatím nejde?
 - S čím/ v čem potřebujete pomoci? Jak si pomoc představujete?
- Úsměv a zájem



Jednu radu ohledně adaptačního procesu - 2

- Udělat z adaptace víc než jen "papírovou" záležitost - komunikovat s nováčkem i jeho nadřízeným během adaptačního procesu. Pokud jsou v adaptaci mezery, snažit se je vyplnit v adaptaci dalšího nového zaměstnance a poučit se z chyb. Neukončit adaptační proces tím, že budu mít na stole podepsaný adaptační plán.
- Každý zaměstnanec je jiný, potřeba individuálního přístupu, průběžné poskytování zpětné vazby zaměstnanci i naopak.
- Informace pro nového kandidáta rozfázovat, tedy nenařít na něj vše v průběhu prvního týdne a myslet si, že si vše zapamatoval a umí použít v praxi.
- Jedna z nejvýznamnějších věcí, které ovlivňují vše je angažovanost zaměstnanců. Ta se vytváří VZTAHY ... mezi kolegy, s nadřízeným, s podřízenými, napříč firmou ... Nový kolega / kolegyně by se měl do práce na všechny těšit. Od prvopočátku tedy zrealizovat frázi: Nehodíme Vás do vody a to bez ohledu na pozici.



Jednu radu ohledně adaptačního procesu - 3

- Přijímáme nezkušené zaměstnance, které musíme vše naučit. Je nutné se jim podstatně více věnovat. To si musí hlavně uvědomit jejich nadřízení. Na druhou stranu situace na pracovním trhu pomáhá k růstu šikovným interním kandidátům, kteří mají už alespoň zažitou firemní kulturu a ukázali nějaký potenciál.
- Po zkušební době pojmenovat slabá místa.
- Najít si čas na zapracování, ne je jen hodit do vody. Věnovat se ale jen těm, co za to stojí.
- Šťastnou ruku při výběru
- Patrona, který má na starosti





Share

**Adaptace nováčků
aneb jak podpořit,
aby u nás chtěli zůstat!**

březen 2017

