

Onboarding w nowoczesnym wydaniu – co robić, żeby dobrze wprowadzić nowego pracownika?

Jak wesprzeć nową osobę w zespole, by zarówno firma, jak i nowy pracownik mieli okazję poznać swoje potrzeby i ułatwić cały proces pojawienia się nowego członka zespołu w organizacji? Tematowi onboardingu przyglądamy się razem z Robertem Strzeleckim, wiceprezesem technologicznej firmy TenderHut i pomysłodawcą biurowej aplikacji Zonifero.

„On board” oznacza z angielskiego „na pokład” i właśnie w związku z wejściem nowej osoby na firmowy pokład słowo „onboarding” zostało zaadaptowane do branży HR. W nomenklaturze działów zarządzania zasobami ludzkimi onboarding to bowiem hasło oznaczające proces wprowadzania nowego pracownika do firmy. Wdrożenie w arkana przedsiębiorstwa nie jest sprawą prostą zarówno dla HR-owca, jak i dla nowej osoby. Okres próbny trwa ok. 3 miesiące i na ogół tyle czasu nie wystarcza, aby nowy pracownik dokładnie poznał firmę, swoich współpracowników oraz obowiązki, które ma wykonywać zawodowo. Pracodawca wiele wymaga od nowej osoby, ale czy firma równie wiele daje z siebie, aby na lata zatrzymać w swoich szeregach świeżo nabytego specjalistę?

Pierwsze wrażenie jest najważniejsze

Rezygnacja z pracy w okresie próbnym to zmora firm, szczególnie w obecnie panującej sytuacji, gdzie mamy do czynienia z rynkiem pracownika, a nie pracodawcy. Badania nie napawają optymizmem: w ciągu pierwszych 45 dni w nowej pracy rezygnuje z niej 22% pracowników, a z kolei w ciągu początkowych 4 miesięcy, czyli zwykle zaraz po okresie próbnym, pracę zostawia aż 50% osób.¹ Wielu pracodawców wciąż błędnie sądzi, że pracownik zatrudniony na okres próbny jest już osobą „pozyskaną” i nie wymaga już szczególnego zainteresowania. Tymczasem dobre przyjęcie w pierwszych dniach jest kluczowym czynnikiem w decyzji nowej osoby, czy będzie chciała kontynuować pracę dla danej firmy. – *Pierwsze wrażenie jest kluczowe, a potem musi być tylko lepiej* – mówi Robert Strzelecki. – *Nie wystarczy już podarowanie nowo przyjętej osobie zestawu gadżetów firmowych, czy przedstawienie jej po kolei wszystkim pracownikom – z tym możemy spotkać się w każdej firmie, a sęk w tym, żeby wyróżnić się jako przedsiębiorstwo już pierwszego dnia i dać nowej osobie odczuć, że trafiła do nowoczesnej firmy zorientowanej na pracownika – dodaje Strzelecki.*

Różne metody wdrażania pracownika

Standardem jest wdrażanie nowej osoby w obowiązki i zaznajamianie jej ze specyfiką firmy poprzez przydzielenie opiekuna. Takim przewodnikiem najczęściej zostaje bezpośredni przełożony lub osoba pracująca już jakiś czas na tym samym stanowisku. – *Kuluarowe rozmowy są oczywiście bardzo ważne, ale*



TenderHUT

INTERNATIONAL IT PROJECTS & COOPERATION

moim zdaniem to nadal nie pokazuje firmy w pełnej krasie. Poza tym, przewodnik nie jest na czas „opieki” zwalniany ze swoich obowiązków zawodowych, może więc nie mieć wystarczająco dużo czasu, żeby pomóc w zaklimatyzowaniu się nowej osobie i w rezultacie problem gładkiego wejścia w firmowy nurt nadal pozostaje nierozwiązany – mówi Robert Strzelecki. – Zapomina się także o tak podstawowej czynności, jaką jest zapoznanie nowej osoby z przełożonym. Nie chodzi o familiarny uścisk dłoni, ale o pokazanie pracownikowi, że w strukturach firmy jest osobą ważną i przełożonemu nie żal czasu na zapoznanie się. Takie drobne gesty na początku tworzą dobry grunt pod późniejszą współpracę – dodaje Strzelecki, który w ciągu zaledwie kilku lat działalności TenderHut powitał w firmie 200 nowych pracowników. Kwestie personalne, które pracownik musi wypracować w nowej firmie, to jednak tylko jedna strona medalu. Problemem dobrze przeprowadzonego onboardingu może być... poczucie zagubienia w nowej przestrzeni. – Brzmi to dość zabawnie, ale w rzeczywistości stanowi zupełnie realne zagadnienie. Pracownik, który gubi się w dużej firmie jest sfrustrowany i przede wszystkim mniej wydajny, bo traci czas na szukanie odpowiednich miejsc i osób. Ten problem znam z podwórka własnej firmy i rozwiązaliśmy go za pomocą tego, na czym znamy się najlepiej, czyli nowych technologii – dodaje wiceprezes TenderHut.

Młodzi idą za techniką

Projektując efektywny onboarding nie sposób nie brać pod uwagę charakterystyki pokolenia, które dziś wchodzi na rynek pracy. – *Czy to pokolenie Y czy jeszcze młodsze pokolenie Z – młodych ludzi, bez względu na branżę, w której pracują łączy jedno – są zorientowani na nowe technologie. Wszelkie narzędzia mobilne stanowią dla nich naturalne środowisko i to jest właśnie ten trend, na który w procesie onboardingu trzeba teraz zwracać szczególną uwagę – zauważa Robert Strzelecki. Ważne jest to, dzięki czemu pracownik będzie miał poczucie, że pracuje w elitarnym i nowoczesnym miejscu. Robert Strzelecki, m.in. z myślą o nowych pracownikach i ich wdrażaniu wpadł na pomysł aplikacji mobilnej, która spełnia rolę firmowego organizera i przenosi życie biurowe do smartfonowej aplikacji. – Dzięki Zonifero problem błędzenia nowych osób po firmie został praktycznie wyeliminowany, bo wszystkie informacje potrzebne do natychmiastowego odnalezienia się w nowym budynku i – co ważniejsze – w gronie nowych osób pracownicy mają teraz w swoich smartfonach. Aplikacja pokazuje im szczegółową mapę biura, mówi, jak trafić do najważniejszych miejsc typu, kuchnia, kadry, pokój relaksu, wskazuje gdzie kto pracuje i jak mają na imię nowi współpracownicy. Dzięki niej nowe osoby mają też od razu dostęp do danych kontaktowych poszczególnych osób z firmy i z poziomu aplikacji mogą do nich dzwonić lub pisać. Na WIKI pracownik znajdzie wszystkie informacje dotyczące biurowej organizacji miejsca pracy. Użytkownik może ponadto zwołać spotkanie, zarezerwować salę i dać o nim znać wybranym pracownikom – to wszystko za pomocą kilku kliknięć w aplikacji, bez zbędnych maili i telefonów – opowiada Strzelecki. – Nie ukrywam także, że Zonifero to temat, który wykorzystujemy już na etapie własnych rekrutacji mówiąc o naszej kulturze organizacyjnej. Młodzi ludzie bardzo entuzjastycznie reagują na takie nowinki i są pod wrażeniem tego, że firma, która oferuje im pracę jest nowoczesna i zdigitalizowana. Takie, wydawałoby się, banalne rzeczy, jak na przykład podpisywanie listy obecności przez jedno kliknięcie w aplikację na smartfonie naprawdę ma dla nich znaczenie i jest postrzegane dużo lepiej niż papierowa lista na sekretariacie. Myślę, że nowe technologie to*



TenderHUT
INTERNATIONAL IT PROJECTS & COOPERATION

TenderHut S.A.

ul. Sienkiewicza 110

15-005 Białystok



www.tenderhut.com



biuro@tenderhut.com



+48 507 040 321

Sąd Rejonowy w Białymstoku, XII Wydział

Gospodarczy Krajowego Rejestru Sądowego

KRS 0000355489 | NIP 5423161397 | REGON 200346301

właśnie kierunek, w którym firmy teraz powinny podążać, zarówno pod względem rekrutacji, jak i późniejszego onboardingu.

– W czasach, gdy to pracownik wybiera sobie firmę, w której chce pracować, a nie odwrotnie, po prostu nie warto rezygnować, czy skracać czasu onboardingu. Nowa rekrutacja z pewnością będzie trwała dłużej, więc nie należy ryzykować – żartuje Robert Strzelecki.

ⁱ www.biznes-firma.pl/czym-jest-onboarding/29221 Przytoczone wyniki pochodzą z badań przeprowadzonych przez firmę consultingową Wynhurst Group.

W skład grupy kapitałowej TenderHut wchodzi 4 kooperujące ze sobą spółki zależne. SoftwareHut specjalizuje się w projektowaniu, dostosowywaniu i rozwijaniu systemów informatycznych (portale www, aplikacje mobilne, systemy dedykowane i wiele innych) oraz oferuje usługi szeroko rozumianego outsourcingu IT. Solution4Labs świadczy usługi implementacji oraz dostosowywania systemów klasy LIMS do indywidualnych potrzeb laboratoriów. LegalHut świadczy usługi doradztwa prawnego i merytorycznego w zakresie zamówień publicznych oraz postępowań przetargowych w obszarze usług i produktów IT. ProtectHut skupia się na zagadnieniach z zakresu cybersecurity wspierając klientów we wdrażaniu europejskich dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa w cyberprzestrzeni.