**Nowy pracownik w zespole. Jak zadbać o jego onboarding?**

**Proces onboardingu odgrywa ogromne znaczenie i może rzutować na dalsze losy nowego pracownika w strukturach firmy. Stwierdzenie potwierdzają badania. Aż 33 procent osób szuka innego zajęcia w ciągu pół roku od podjęcia pracy[[1]](#footnote-1). Przedsiębiorstwo powinno zatem zapewnić nowej osobie w firmie kompleksowe informacje na temat jego funkcjonowania, odpowiednie narzędzia pracy, ale także szkolenie czy integrację z pozostałą częścią załogi. Tak, by nowy pracownik od początku czuł się częścią firmowej społeczności.**

Proces rekrutowania pracownika pochłania od 3 do 4 tysięcy złotych jednorazowo. Koszty utrzymania nowej osoby w firmie są niższe niż pozyskania specjalistów z rynku. Grupa Wynhurst sprawdziła, że aż 22 procent pracowników odchodzi z przedsiębiorstwa zaledwie po 45 dniach od podjęcia zatrudnienia. Z kolei 46 proc. rezygnuje w ciągu 18 miesięcy.

**Kluczowy jest proces wdrożenia pracownika**

Grupa Wynhurst zbadała także pracowników, którzy są w firmie dłużej niż 3 lata. Osoby, które przeszły ustrukturyzowany program onboardingu o 58 proc. częściej niż pozostali pracowali w danej firmie latami. Od czego zacząć, gdy do struktury trafia nowa osoba? Istotne jest przygotowanie komfortowego stanowiska pracy, które będzie ergonomiczne. Ale to nie wystarczy. Kolejnym krokiem powinno być przygotowanie materiałów szkoleniowych, potrzebnych dokumentów, identyfikatora i skonfigurowanie poczty.

Do nowego pracownika warto wysłać mail powitalny, a także przedstawić go w firmie. Istotny jest także proces integracji nowych osób ze zgranym już zespołem. Podczas pierwszego dnia pracy nowa osoba powinna odczuć miłą atmosferę, a także wsparcie ze strony opiekuna lub mentora. Niezbędne jest także przedstawienie wszelkich informacji na temat benefitów pozapłacowych.

**Zadbaj o integrację**

Podstawą funkcjonowania każdej firmy jest jej kapitał ludzki. Mając na uwadze niepewną sytuację ekonomiczną, a także społeczno-gospodarczą w kraju, przedsiębiorstwa poszukują coraz to nowszych sposobów na zatrzymanie pracowników w swoich szeregach. A co jest istotne dla zatrudnionych? 71 proc. pracowników oczekuje własnego miejsca do pracy w biurze, 81 proc. chce elastycznego czasu pracy, a aż 97 proc. badanych pracowników ceni nieformalną i swobodną atmosferę w pracy[[2]](#footnote-2). Joanna Hoc-Kopiej z Dworu Korona Karkonoszy – centrum eventowego, w który organizowane są m.in. imprezy integracyjne – zauważa ciekawy trend.

– *Widzimy ogromne zapotrzebowanie na organizowanie imprez firmowych i spotkań integracyjnych przynajmniej z jednym noclegiem. Zarówno szefowie firm, jak i ich pracownicy, są spragnieni spotkań na żywo i wspólnego spędzania czasu. Nowi pracownicy mogą zintegrować się podczas zabaw. Jedną z nich jest Maszyna Goldberga. Zadaniem zespołów jest zaprojektowanie, zaplanowanie i wykonanie konstrukcji, które - by móc działać - zostaną połączone w reakcji łańcuchowej. Alternatywą dla tej zabawy są warsztaty z survivalu. Te wymagają od pracowników współpracy, ale też umożliwiają poznanie mocnych i słabych stron naszych kolegów. Oczywiście tego typu przedsięwzięcia odbywają się pod okiem byłych członków elitarnych jednostek wojskowych.*

Alternatywą dla hucznych imprez integracyjnych i spotkań są kameralne kolacje w mniejszym gronie czy spontaniczne wyjścia na kręgle. Te pomagają wdrożyć się pracownikowi i zgrać z grupą.

A poniżej znajdziecie krótką checklistę działań, które warto zrealizować podczas onboardingu:

**Krok 1:** Potwierdź przybycie nowego pracownika z działem HR

**Krok 2:** Zadbaj o kwestie formalne – przygotuj i wypełnij odpowiednie dokumenty.

**Krok 3:**Wyślij informacyjny e-mail powitalny z DW do całego zespołu.

**Krok 4:** Poinformuj pracownika o polityce firmy

**Krok 5:** Przygotuj miejsce pracy.

**Krok 6:** Załóż konta do wszystkich platform, z których korzystać będzie nowa osoba.

**Krok 7:** Zorganizuj wycieczkę po biurze

**Krok 8:** Przypisz mentora/koordynatora.

**Krok 9:** Wprowadź w kulturę firmy.

**Krok 10:** Zaplanuj kolejny miesiąc działań, uwzględniając krótkie spotkania na bieżący feedback.

1. Impact Instruction Group [↑](#footnote-ref-1)
2. "Cztery osobowości - jeden rynek pracy", Antal i Sodexo [↑](#footnote-ref-2)