



**EXISTĂ VIAȚĂ DUPĂ
ANGAJARE?**



Cuprins

Cine este Elena?.....	2
Răspunsul pe care îl așteaptă toată lumea.....	3
De ce Onboarding?.....	4
I. Scrisoarea de "Bun-Venit".....	7
II. Cadoul.....	11
III. Activități.....	14
IV. Broșura.....	17
V. Feedback.....	18
Surpiza.....	23

Ea este Elena, proaspăt angajată

...la firma la care visa să aducă o contribuție de ceva timp.

A trecut de toate ororile recrutării, de la conceperea CV-ului până la interviu și semnarea contractului cu toate clauzele care vin odată cu el, însă de anxietate nu.



Capul Elenei este plin de întrebări:

Ce se va întâmpla?
Cum va supraviețui în companie?
Dar în compania noilor colegi?

Există Viață după angajare?

Răspunsul este da.

chiar există viață după angajare, una foarte frumoasă
...pentru că există onboarding.

De ce onboarding?

Știți cum se spune: un start bun este decisiv în activitatea pe care o realizați. De unde vin și superstiții ca “intră cu piciorul drept în clădire în prima zi de lucru”.

Prin Onboarding înțelegem procesul de introducere în organizație a unui nou angajat. Cu alte cuvinte, în timpul onboarding-ului se acumulează informațiile și comportamentele necesare noului loc de muncă, astfel încât Elena să lucreze într-un mediu cât mai confortabil atât pentru ea cât și pentru cei din jur.

Știi că dacă nu există programe de onboarding...

- Elena are 25% șanse să plece din companie în primele 45 de zile?
- Elena, împreună cu o treime din noii angajați, își caută un nou loc de muncă în primele 6 luni?
- Elena, împreună cu un sfert din noii angajați, pleacă înainte să împartă bomboane pentru ziua ei de naștere?

Iar dacă există...

- Elena are cu aproximativ 70% mai multe șanse să rămână alături de companie pentru mai bine de 3 ani?

Deci...

Înțelegi cât de important este procesul de onboarding, nu numai pentru Elena dar și pentru angajator? O Elenă care știe ce face în jobul său este un plus foarte mare pentru companie, așadar angajatorul are un interes foarte mare pentru succesul integrării ei.



Multe companii nu știu ce să includă în procesul de onboarding, mulți proaspăt salariați sunt ca în situația Elenei și nici nu știu că există acest proces.

Spre norocul tuturor, în acest material se găsesc sfaturi pentru a face procesul de integrare cât mai eficient și unic și etapele care îl compun pentru a-i familiariza pe toți cu ce înseamnă onboarding.

Citește-l cât e cald!

I. Scrisoarea de "Bun Venit!"

...este una dintre primele modalități de a face o impresie bună. Cu ajutorul ei, Elena se poate simți binevenită încă din prima clipa în care a intrat în companie, fie că este semnată de angajator, șef, manager sau toată brigada de viitori prieteni.

Aceasta poate conține mesaje inspiraționale, sfaturi pentru a obține succesul în organizație, felicitări pentru că a supraviețuit patimilor procesului de recrutare, chiar și glume menite pentru a sparge gheața.

Dacă încă ești confuz și vrei să știi cum arată o scrisoare de bun venit, noi îți oferim scrisori din care ai de unde alege cu siguranță.

Bine ai venit la bordul echipei noastre, Elena!

Acum că ai trecut de interviu, ești membru cu drepturi depline în compania noastră. Îți dorim un parcurs ascendent al carierei, în care să te dezvolti constant. Ai oportunitatea de a lucra cu o echipă competentă și pregătită să te susțină în demersurile tale.

Alături de mentorul tău vei explora compania și vei învăța lucruri noi și utile despre activitatea ta. Pentru orice nelămurire, departamentul de HR și supervizorii direcți sunt deschiși către necesitățile tale.

Să ai o zi încărcată de emoții pozitive!

Împreună putem construi viitorul carierei tale!

Bun venit în lumea noastră, dragă Elena!

Acum că ne-ai trecut pragul, îți dorim o carieră plină de succes alături de noii tăi colegi, supervizori și, de ce nu, prieteni! În curând vei cunoaște întreaga echipă, împreună cu mentorul tău. El îți va dezvălui tainele companiei, dar înainte de toate o să te familiarizeze cu spațiul, deoarece ne dorim ca tu să ai calea deschisă spre noile oportunități. Cu toții am fost noi cândva și înțelegem importanța unei bune îndrumări, de aceea pentru orice problemă întâmpini, poți solicita ajutorul mentorului, al departamentului HR sau supervizorilor direcți.

Ne bucurăm de prezența ta și îți dorim să ai parte de experiențe pline de sens lângă noi!

O zi cu multe zâmbete la începutul călătoriei tale!

Bine ai venit acasă, puștiule!
Ne bucurăm că ai reușit și abia așteptăm să-ți arătăm
împrejurimile. Acest loc a fost construit de oamenii pe
care urmează să-i întâlnești. Începând cu această zi, joci
un rol important în a-l face special.

Sfaturi de urmat pentru ca Elena să fie fericită

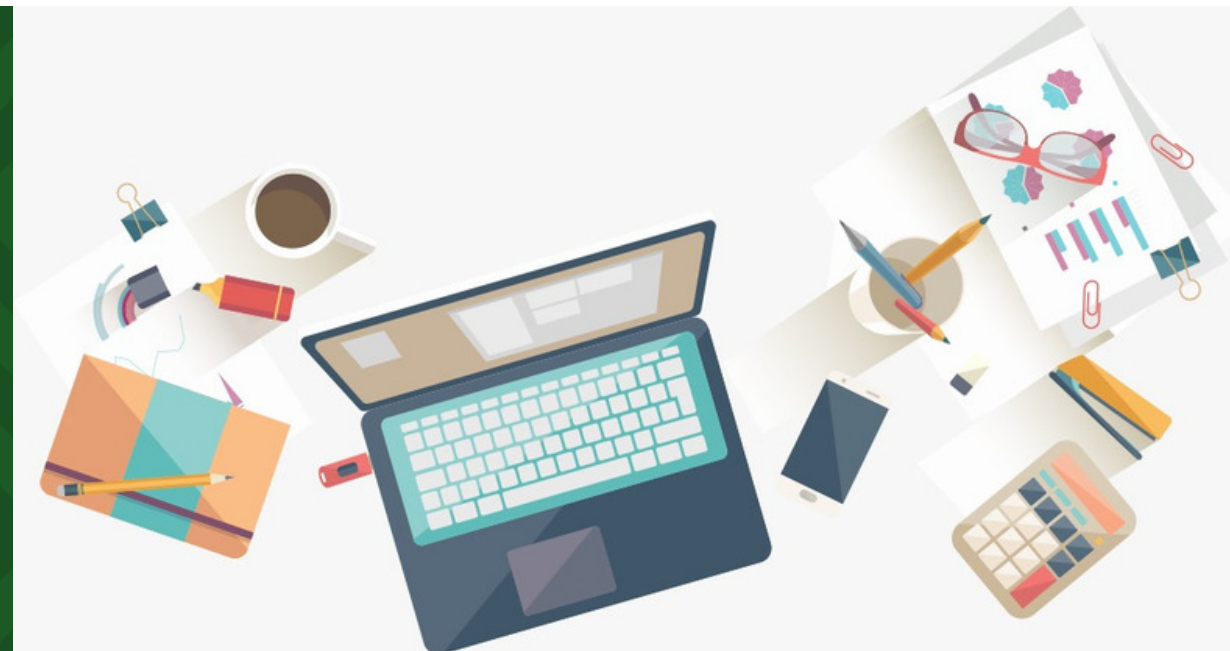


- Adresarea cu numele mic sau cu niște diminutive călduroase îl fac pe angajat să se simtă apreciat și așteptat în companie și, astfel, se formează un grad de afecțiune necesar pentru buna cooperare.
- Scrierea de mână a scrisorii arată implicare activă în procesul de primire.
- Semnarea scrisorii de supervizori, superiori și chiar și de colegi arată, de asemenea, interes pentru nou-venit.
- Creativitatea este un element important în conceperea mesajului. O scrisoare specială poate rămâne în mintea angajatului până la pensionare!

II. Cadoul

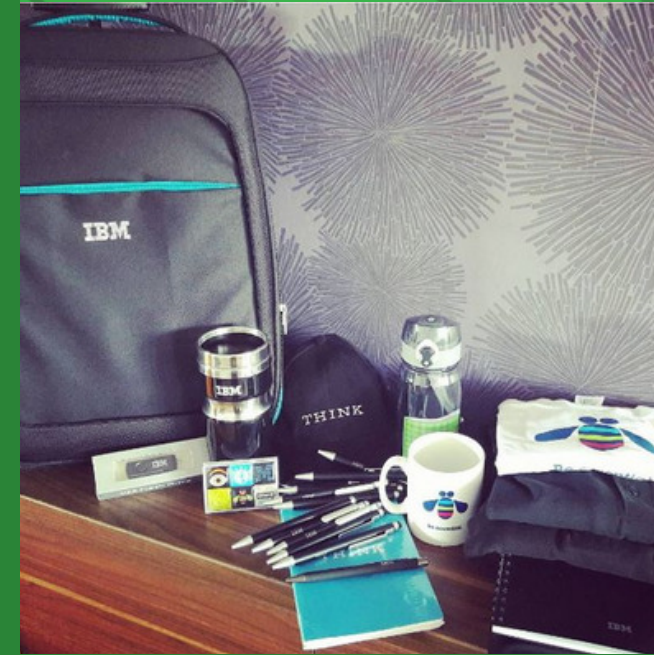
...este acel element care creează o conexiune emoțională între Elena și companie. Imaginează-ți-o pe Elena cum merge spre propriul ei birou și vede o cutie plină cu lucruri făcute doar pentru ea, care abia așteaptă să fie folosite.

Este o senzație foarte tare!



Iar, pentru a-l face cât mai special, acesta poate conține:

- bunătăți pentru ca Elena să crească mare
- agendă cu pix ca să își noteze toate ideile care îi trec prin minte
- cană cu diferite mesaje inspiraționale sau amuzante pentru a-și bea cafeaua fericită
- calendar pentru a nu uita cât mai e până vineri
- un grafic cu procesul de onboarding pentru a o orienta pe Elena
- șapcă, tricou și/sau bagaje cu sigla companiei ca să se spună în sfârșit “Bravo, ai stil!”
- pernă antistres pentru a fi Zen tot timpul
- abțibilduri/magneți cu sigla companiei ca să se lipească ceva între Elena și organizație
- vouchere pentru orice reducere, chiar și a stresului
- o figurină/ pluș pentru copilul dinăuntrul Elenei
- valorile firmei sub o formă atractivă, de joc sau puzzle
- un obiect simbolic care reprezintă firma pentru a o băntui pe Elena și acasă



III. Activități

Pentru că iubirea pentru companie nu trebuie să fie doar materială, este necesar ca Elena să intre în legături strânse cu noii ei colegi și, de ce nu, viitori prieteni.

Din această cauză, e de preferat să se organizeze cât mai multe gesturi care mai de care mai hazlii sau interesante care să o facă pe Elena (și nu numai!) să vină în fiecare zi la lucru cu zâmbetul pe buze deoarece știe că are o echipă minunată în spate care o susține.

Aici ai câteva idei bune de activități care sigur ar sparge gheața dintre colegi și Elena

- să ne cunoaștem la o cafea
- activități amuzante în departament sau echipă
- ghicește minciuna din trei afirmații despre noul venit (întrebări către colegi cu două adevăruri și o minciună)
- ieșiri la masă
- vizite în cadrul unor departamente/ prezentare arii cheie
- un perete cu pozele amuzante ale tuturor angajaților unde noul venit poate adăuga poza sa alături de un lucru care-l reprezintă cel mai bine

Sfaturi

- **încercați să faceți cât mai autentice aceste lucruri, calitate, nu cantitate**
- **încercați să nu vă bazați pe o singură persoană care să o ajute pe Elena cu nedumeririle, poate fi cineva principal care să-i răspundă la întrebări, însă încurajați și restul departamentului să se implice în îndrumarea ei în companie**
- **încercați să faceți tranziția de la regimul de bun venit la regimul de slujbă cât mai ușoară, Elena ar fi foarte confuză dacă în prima zi s-ar simți ca o regină, iar în a doua nu i-ar mai da nimeni atenție**

IV. Broșura

Fie că e în format electronic sau o cărticică, trimisă pe mail sau ascunsă pe acel stick primit odată cu celelalte surprize de bun venit, este esențială pentru confuzia Elenei specifică oricărui nou-venit.

Aceasta conține o mulțime de informații numai bune pentru integrarea completă a sa în companie, precum:

- Link spre intranetul companiei,
- Link spre blogul companiei,
- Link spre profilurile de pe rețelele de socializare ale colegilor și superiorilor,
- Link spre portalul de învățare,
- Informații despre companie precum o scurtă istorie sau impactul produselor create,
- Beneficiile ca angajat (financiare și de sănătate),
- Harta departamentului în care activează Elena, cu punctele cheie.

V. Feedback

Pentru că lumea este într-o continuă mișcare și evoluție, niciodată un program de onboarding nu poate fi prea bun. Din această cauză, trebuie să o asculți pe Elena sau pe angajații care au plecat prea devreme, pentru a vedea ce nu a fost în neregulă și ce se poate îmbunătăți.

1. Cum te simți acum? Cum te simți în echipă? Cum te-au primit?
2. Cum a fost prima zi?
3. Cine a fost delegat să se ocupe de integrarea ta? Cine te-a ajutat să te integrezi?
4. Cum ai caracteriza relația cu superiorul tău până acum?
(foarte bună/ bună/ promițătoare/nepromițătoare)
5. Care poți spune că a fost provocarea/ piatra de încercare în această primă perioadă
(zi/săptămână/lună/3 luni)?
6. Ce ți-ai fi dorit să fie diferit în această perioadă (zi/săptămână/lună/3 luni)?
7. Ce poți să ne spui despre instrumentele pe care le ai la dispoziție pentru a-ți face treaba? Dar despre informațiile pe care le ai?
(foarte bune/acceptabile/insuficiente/irelevante)
8. Te-ar fi ajutat să știi ceva mai multe despre responsabilitățile jobului înainte de angajare?

9. Ce ne poți spune despre repartizarea sarcinilor la tine în departament?
10. Care dintre sarcinile pe care le ai ți se pare cea mai ușoară? Dar cea mai plăcută?
11. Care dintre sarcinile pe care le ai ți se pare cel mai dificil de realizat? Dar cea mai neplăcută?
12. Ce ți-a plăcut cel mai mult în această perioadă? (zi/săptămână/lună/3 luni)
13. Ce ți-a displicut cel mai mult în această perioadă? (zi/săptămână/lună/3 luni)
14. Ce activități ai adăuga la această primă perioadă (zi/săptămână/lună/3 luni) petrecută în companie?
15. Ce sfaturi ne dai pentru a face experiența de onboarding mai bună?
16. Ai recomanda unui prieten care își caută un job compania noastră?
17. Pe o scară de la 1 la 10, cât ești de mulțumit de prima ta perioadă în companie?
(1 înseamnă foarte nemulțumit, 5 înseamnă neutru și 10 înseamnă foarte mulțumit)

Sfaturi



- este de preferat să faceți acest feedback pentru prima zi, prima săptămână, prima lună și primele trei luni pentru a vedea mai concret unde sunt punctele slabe ale acestui program
- pentru că vocea Elenei contează și după ce își pierde statutul de nou-venit în companie, recomandăm realizarea acestui feedback o dată pe lună/ la trei luni cu întrebări relevante jobului ei de zi cu zi.
- dacă o informăm pe Elena de la început că acest feedback ajută la perfecționarea programului de integrare, ea va oferi mai multă atenție întrebărilor.
- dacă acest feedback este anonim, Elena va răspunde mai sincer la întrebări fără să se simtă judecată de ceilalți ziua următoare pentru că și-a exprimat punctul de vedere.

Și...

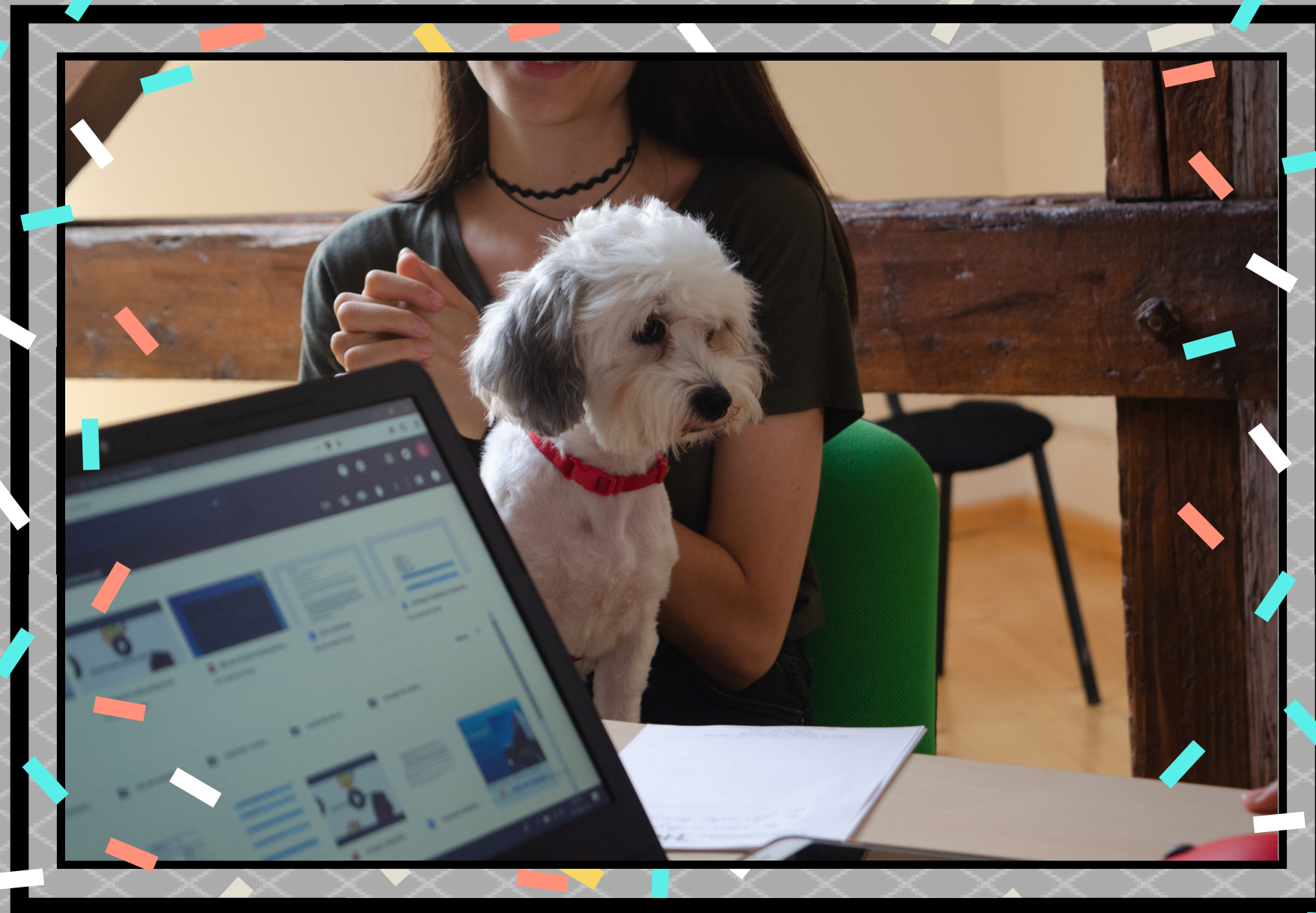
Astfel, Elena a înțeles în sfârșit ce înseamnă să fii nou într-o companie și a scăpat de toate gândurile negre. Se poate duce la prima zi de lucru liniștită deoarece știe ce o va aștepta.



Dar tu?

Sperăm că materialul acesta ți-a fost de folos și că nu te mai regăsești în Elena de la început.

Employer of the year





Project by



And



Școala de Valori
scoaladevalori.ro

GENERATION Z

Human Resources KIT

Main Partner



Partners



Coca-Cola HBC
Romania



faurecia



Tenaris Silcotub

Supported by



CATALYST
Talent & Employer Branding



HR Club Annual Partners



TREND
— EVOLUTION JOURNEY —

PELI FILIP
BUSINESS LAW