

**HAYS** Recruiting experts  
worldwide

# ONBOARDING Z DOMOVA

Váš průvodce náboru, udržováním a onboardingem nových zaměstnanců, když pracujete vzdáleně.

# VÍTEJTE

Tato příručka vám pomůže orientovat se v novém prostředí, ve kterém se nachází mnoho zaměstnavatelů, a nastíní rady o osvědčených postupech pro nástup nových zaměstnanců do zaměstnání, když vy a vaši zaměstnanci pracujete z domova.

Toto je nová výzva, kterou nyní procházíme všichni společně, ale nemusí být pro nás překážkou. Máme technologie a odborné znalosti, které nám pomohou se se situací vypořádat. Klíčovým faktorem úspěchu je zůstat pozitivní, podpořit vaše nové nábor a povzbudit váš tým, aby vynaložil veškeré úsilí, aby jim zpříjemnil nástup do vaší společnosti.

Pokud máte jakékoli pochybnosti, zeptejte se svého konzultanta. Rád vám pomůže.



## MÁM TEĎ VŮBEC DÁVAT PRACOVNÍ NABÍDKY?

Pokud přehodnocujete, zda dát nabídku nebo máte pochybnosti o nabídce, kterou jste již potvrdili, nebojte se, jedná se o pochopitelná reakce na aktuální klima, ale není důvod k poplachu.

### Zvažte nábor z dlouhodobé perspektivy

Promyslete si především, jaký byl původní impuls pro nábor, nic se dlouhodobě nezměnilo a stále potřebujete odborné znalosti a zkušenosti, které tento kandidát může nabídnout.

### Nedostatek některých znalostí přetrvává

Pořád je zde dramatický nedostatek některých dovedností a je nepravděpodobné, že by došlo po skončení tohoto období nejistoty ke změně. Pokud jste našli kandidáta, který vám může poskytnout pomoc, kterou potřebujete, zajistěte si ho pro sebe nyní nabídkou.

### Ukažte, že dokážete pomoci

Jak budete jednat v příštích několika týdnech ukáže, nakolik vás zajímá pohoda a spokojenost zaměstnanců. Podporujte je a pokračujte způsobem, který se co nejvíce přibližuje "obvyklé" situaci, a získáte si tak jejich loajalitu do budoucna.

## ZKUSTE NATOČIT KRÁTKÉ VIDEO



Pokud váš nový zaměstnanec pracuje z domova, může být zaplaven e-maily. Pomozte mu v začátcích krátkým úvodním videem.

### Co byste měli dělat?

- Přivítat nováčka do společnosti
- Projevit radost, že k vám nastoupili
- Vysvětlit kroky, které budou následovat a jak bude probíhat onboarding.
- Dát vědět, že práce na dálku není překážka, a vy uděláte maximum proto, aby vše fungovalo.
- Sdílet s nimi video soukromě, například mobilním telefonem nebo přes LinkedIn zprávu.

## DALI JSTE NABÍDKU? BUĎTE NADÁLE V KONTAKTU

Jakmile učiníte nabídku, je nanejvýš důležité, abyste se vynasnažili podpořit kandidáta během výpovědní doby. V současném klimatu musí cítit pocit bezpečí a podpory od vás, může se stát, že jinak z procesu vystoupí.

### Pozor na emoce uchazečů

Váš nový kandidát opouští bezpečí své současné role, aby pracoval pro vás. Jedná se o velké rozhodnutí ještě předtím, než si uvědomíme, že se jejich první dny u vás mohou sestávat výhradně z práce na dálku. Pro někoho to může být až odrazující, takže je důležité zůstat v pravidelné komunikaci a vzbudit u uchazeči pocit bezpečí a sounáležitosti.

### Pozor na protinabídky

První a poslední týdny výpovědní lhůty zaměstnance jsou dobou, kdy s největší pravděpodobností obdrží protinávrh od svého současného zaměstnavatele. V tomto období buďte obzvlášť obezřetní.

### Zapojte je

Během této doby se je pokuste zapojit do svého týmu, zejména pokud mají nějaké přímé podřízené. To může být výzva, když všichni pracují na dálku, ale existují věci, které můžete udělat, abyste jim přiblížili komunitu, ke které se připojí.

### Jak zapojit uchazeče v průběhu výpovědní lhůty

- Zadejte je do skupinového chatu na WhatsApp, Skype nebo jiných platformách s jejich týmem. Představte je a začněte diskusi
- Naplánujte individuální videohovory s klíčovými členy týmu
- Navrhněte „čas na kávu“ - neformální video setkání pro členy týmu, aby se seznámili s novým kolegou
- Posílejte e-mailové aktualizace, „co se děje v oddělení“, aby měli představu a lépe se mohli zapojit

## JAK BUDE VYPADAT JEJICH PRVNÍ TÝDEN?

Zaučit nového zaměstnance kompletně na dálku není obvyklé, ale může to být obrovský úspěch - stačí přizpůsobit stávající procesy a nabídnout další podporu a váš nový zaměstnanec uspěje.

### Nejdříve zrevidujte stávající procesy

Podrobně rozeberte váš běžný způsob onboardingu. Je pravděpodobné, že většinu tohoto procesu lze přesunout na virtuální platformu, aniž by došlo ke ztrátě interakce. Zde je několik věcí, na které je třeba se zaměřit především:

**Přístup z domova:** Nemusí být nutně součástí vašeho stávajícího procesu, ale je nezbytné zajistit, že váš nový zaměstnanec bude mít od prvního dne bez problémů přístup ke svým souborům, emailům a složkám. Zajistěte, aby byla v tomto ohledu před nástupem zajištěna maximální příprava.

**Právní náležitosti:** něco je třeba zaškrtnout, něco jiného zase podepsat. V každé práci je to stejné. Abyste to zvládli i na dálku, použijte DocuSign nebo podobný software.

**Školení:** Jakékoli požadované školení, zdraví a bezpečnost, boj proti korupci a podobně, by mělo být dostupné online, aby je noví uživatelé mohli absolvovat, jakmile získají přístup k vašim systémům.

**Technologie:** Ujistěte se, že mají vše, co potřebují k řádné práci. Zaměřte se na to, zda mají správný software pro videohovory a umějí ho používat.

### Nastavte (virtuální) "meet and greets"

Jednou z částí vašeho onboardingového procesu, kterou byste neměli opomenout, je setkání s novými členy týmu.

**Týmové přivítání:** Oslavte jejich přidání do týmu, aby se váš nový zaměstnanec cítil vítán. Může to být jednoduše setkání na skupinovém konferenčním hovoru - ideálně přes video, aby si váš nováček začal spojovat jména s tvářemi.

**Sjednejte individuální schůzky s klíčovými stranami:** Stejně jako byste představili osobně nového člena týmu klíčovému lidem a kolegům ve firmě, měli byste totéž naplánovat prostřednictvím videohovoru, aby si promluvili o svých povinnostech a o tom, jak a na čem budou spolupracovat.

### Utvořte jasnou strukturu

Jakmile se váš nováček seznámí se společností a s tím, co bude jeho každodenní prací, je důležité vytvořit jasnou strukturu.

**Pravidelný kontakt:** Zarezervujte na každý den alespoň hodinovou schůzku nováčka s jeho přímým nadřízeným, aby mohli společně prodiskutovat vše, co je potřeba a nastavit si jasná očekávání o tom, co by mělo být hotovo.

**Stanovte jasné denní cíle:** po ránu si zavolejte, abyste se ujistili, že zaměstnanec ví, co může v daném dni očekávat a může si naplánovat aktivity. Jak bude jejich první týden pokračovat, mohou se tyto hovory zkrátit nebo úplně zrušit, protože nováček získává jistotu a znalosti klíčových projektů.

**Sestavení seznamu otázek:** při práci v kanceláři mohou nováčci klást svým kolegům dotazy v průběhu celého dne. Při práci na dálku je to obtížnější, proto je požádejte, aby připravili otázky tak, jak budou při jejich práci vyvstávat, takže je budete moci probrat během každodenních online setkání.

### Mějte pochopení

I když vaše společnost zavedla flexibilní práci v minulosti, nástup nováčka v kompletním režimu na dálku je novým zážitkem pro manažery i samotné zaměstnance.

**Seznamte se:** Bez osobního kontaktu je snadné se soustředit na úkoly, které vás čekají, osobní kontakt a vzájemně se poznat je neméně důležité.

**Pohoda a spokojenost:** Změna pracovního místa, obzvláště v současné situaci s nejistou perspektivou je stresujícím zážitkem. Pokud máte zavedeny wellbeing programy, informujte o nich svého nováčka - nebo jen buďte k dispozici pro hovor.

**Odpouštějte:** provádět onboarding vzdáleně je relativně nový koncept, který se stále vyvíjí. Z chyb se proto poučte, odpouštějte a podporujte. To vám pomůže udržet si nového pracovníka a zefektivnit proces pro další vzdálené nábor.

## A CO BUDOUCNOST?

Až úspěšně zapojíte nového člena týmu a krize pomine, musíte se rozhodnout, zda znovu se převést váš tým do režimu kanceláře, nebo možná zjistíte, že práce na dálku byla pro vaše podnikání přínosem a budete chtít takto pokračovat.

Pokud se rozhodnete integrovat svého obvyklého provozního režimu více práce na dálku, může to vám a vašim zaměstnancům přinést několik výhod:

- Vyšší spokojenost, protože pracovníci mohou zlepšit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a vyhnout se dojíždění
- Větší rovnost na pracovišti, protože pracující rodiče mohou snadněji řídit péči o děti
- Zvýšit atraktivitu společnosti pro nové zaměstnance a přispět k udržení zaměstnanců
- Získat přístup k širšímu okruhu kvalifikovaných uchazečů o zaměstnání

**Ať už se rozhodnete udělat cokoli, buďte si jisti, že Hays konzultanti budou vždy poblíž, aby vám pomohli přijmout zaměstnance, které potřebujete, aby vaše firma byla úspěšná. Máte-li jakékoli další dotazy nebo obavy týkající se nábory v aktuální situaci, kontaktujte svého konzultanta Hays.**