



Mit csinálj új munkatársaddal az első napon, hogy következő héten is nálad dolgozzon?

2021.05.11.

Készítette: Menyhárt Ágota
Oktatásvezető, közgazdászstanár, tréner

info@kurzuscentrum.hu

www.kurzuscentrum.hu

Miről lesz szó?



- Fluktuáció okai, betanítás hiányának következményei
 - Tipikus hibák
 - Betanítás régen és most
 - Megoldási javaslatok – ami működik
 - A folyamat, konkrét lépések
 - Eszközök, módszerek
 - Ajándékok
- Interaktív feladatokkal

Mire lesz szükség?

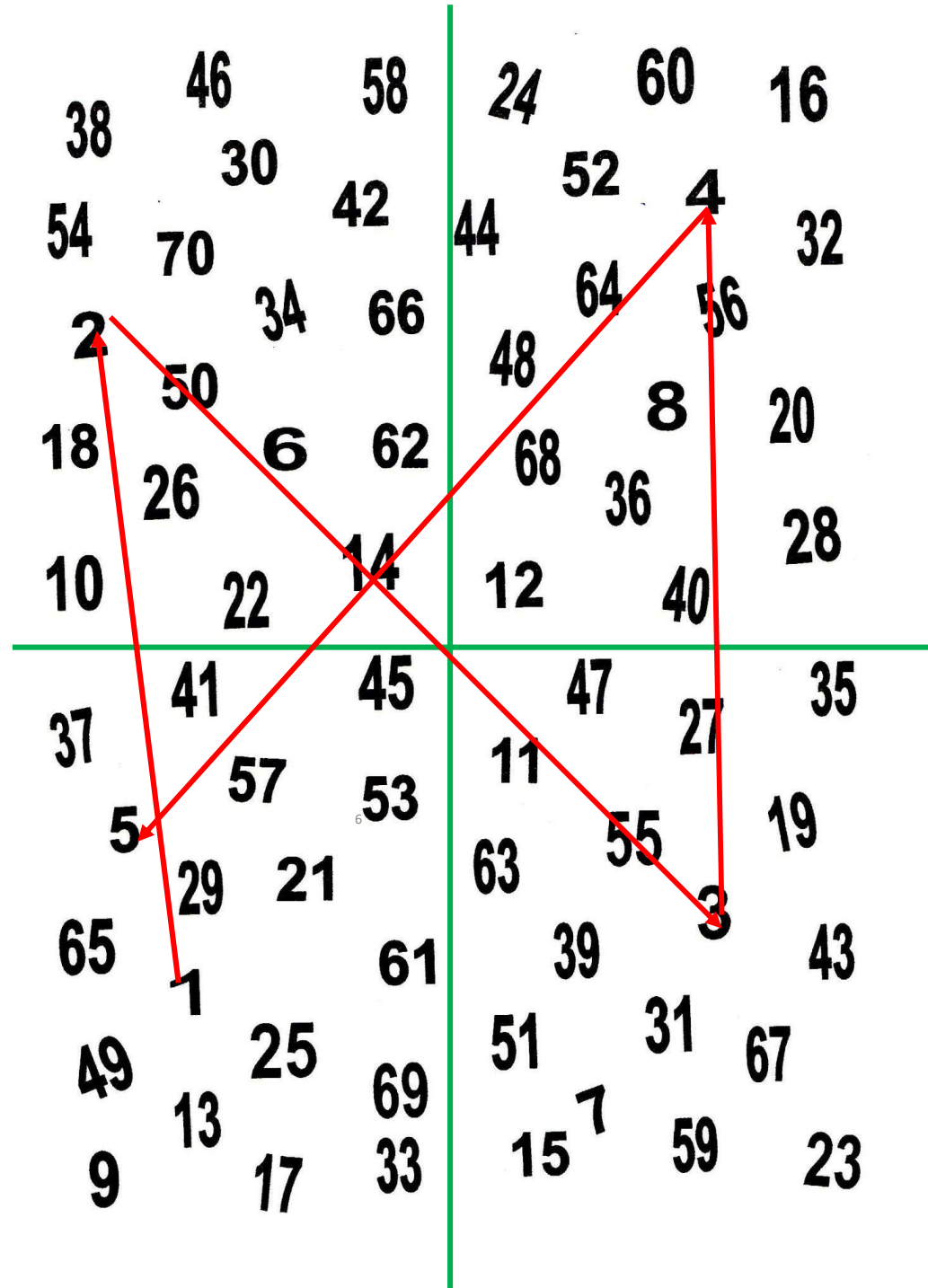
- Kapott feladatlap kinyomtatva: 3 db/fő
- Toll
- Telefon internettel
- Nyitottság 😊

- Miért én beszélek erről?
- Kiknek szól?
- Betanítás fontossága, miért fontos?
 - Feladat: alap: számokat emelkedő sorrendben összekötni úgy, hogy nem emeled fel a tollat!



<https://hu.piliapp.com/timer/countdown/#stop=1620058087348,all=0>
[0:00:30](#)

II.



IV.

I.

III.



<https://hu.piliapp.com/timer/countdown/#stop=1620058087348,all=0>
[0:00:30](#)

2. Mi a baj azzal, ha nincs betanítás?

- fluktuáció
- nem hatékony termelés
- belső konfliktusok
- kiégés
- fáradt, frusztrált vezető

A tények....

De előtte ...

www.menti.com

Használd belépéshez a következő kódot:

56 34 22 00

Mi jöhet még?

Mi minden okozhatja még azt, hogy a dolgozók vérmérséklettől függően előbb vagy utóbb távozzanak a cégtől?

- nincs, vagy nem alapos a betanítás
- nincs elég információ, elérhetetlen vezetők
- túlzottan korán magas szintű elvárások
- elvárják az önállóságot, de a hibákért a dolgozóé a felelősség
- hiányzó mentor / coach, aki személyesen felelős volna a beilleszkedésért
- nincsenek rendszeres négy szemközti megbeszélések
- nincs kerete a rendszeres fejlesztésnek, tréningeknek
- a csapatépítés hiány, ebből eredő feszültségek
- nincs közös cél

Mi jöhet még?

Mi minden okozhatja még azt, hogy a dolgozók vérmérséklettől függően előbb vagy utóbb távozzanak a cégtől?

- ÉS A NONPLUS ULTRA
- A vezető személye!
- A kommunikáció formája



Több elemet kombináló hűségprogram
Életbiztosítás / Egészségbiztosítási / Nyugdíj program
Atipikus foglalkoztatási formák
Vonzó hosszú távú ösztönzési rendszer (pl. részvényjuttatás)
Munkavállalói elégedettség és elkötelezettség növelő programok
Extra szabadság napok biztosítása
Cégautó juttatás
Speciális képzési program, egyéni fejlesztési terv
Oktatási intézményekkel való együttműködés
Rugalmas munkaidő alkalmazása
Munkavégzési körülmények javítása
Teljesítményértékelési és prémiumrendszer

Humán Fejlesztési Projekt – kurzuscentrum.hu

4. Mi lehet megtartó eszköz?



5. Mi a cél?

Hatékony valódi
munkatársi közösség,
akik eredményesek,
lojálisak és tudják mi
a feladatuk!



6. Miért más most a helyzet, mint régebben?

○ Változások



○ **Megbecsülés, odafigyelés!**

○ **Kérdések, gondolatok:**

„Hogyan motiváljam a régi tapasztalt dolgozóimat, hogy segítsék az újak munkáját!”

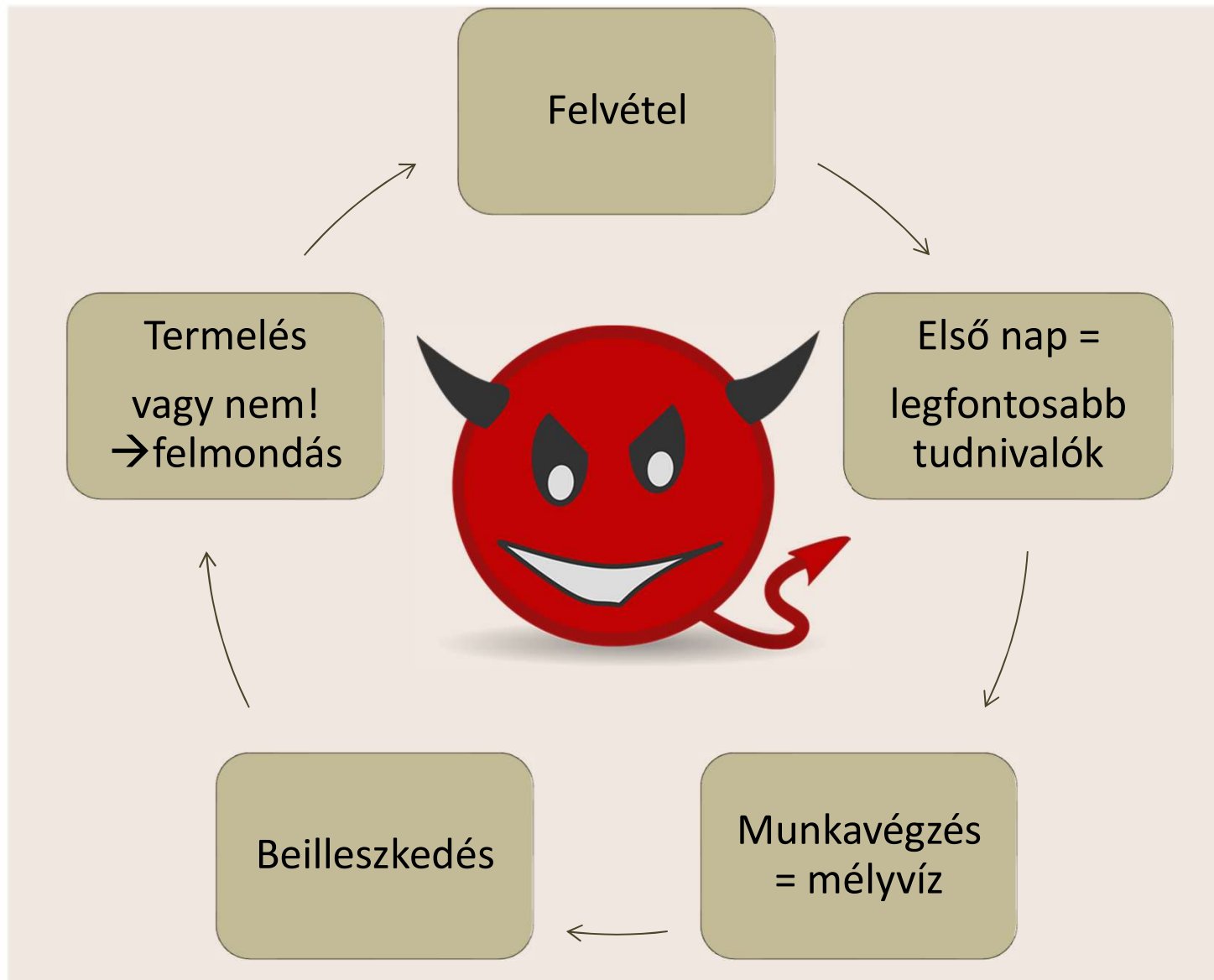
“Hogyan tartsam meg a dolgozóimat? Pedig én mindent megtettem, mégis elment!”

“Vajon mások, hogy csinálják, ott is van fluktuáció?”

„Hiába adok jó fizetést a munkatársaknak, mégis gyakran elmennek, ezeknek semmi sem jó?”

„Első napon még itt volt, aztán után soha többé nem láttuk, hová tűnhetett?”

A folyamat avagy az ördögi kör



Vajon mi lehetett az oka?

- rossz kiválasztás és rossz vagy egyáltalán nem létező betanítási folyamat
- onboarding folyamat félreértelmezése (bevezetés, betanítás, szocializáció=integráció VAGY onboarding=mély víz)
- a többi dolgozó nincs felkészítve az új fogadására
- a vezető túlterhelt és nem tud megfelelően odafigyelni
- nincsenek egyértelmű pontok
- szájhagyomány útján történő információ átadás és kommunikáció
- nincs tervezve az új dolgozó beillesztése

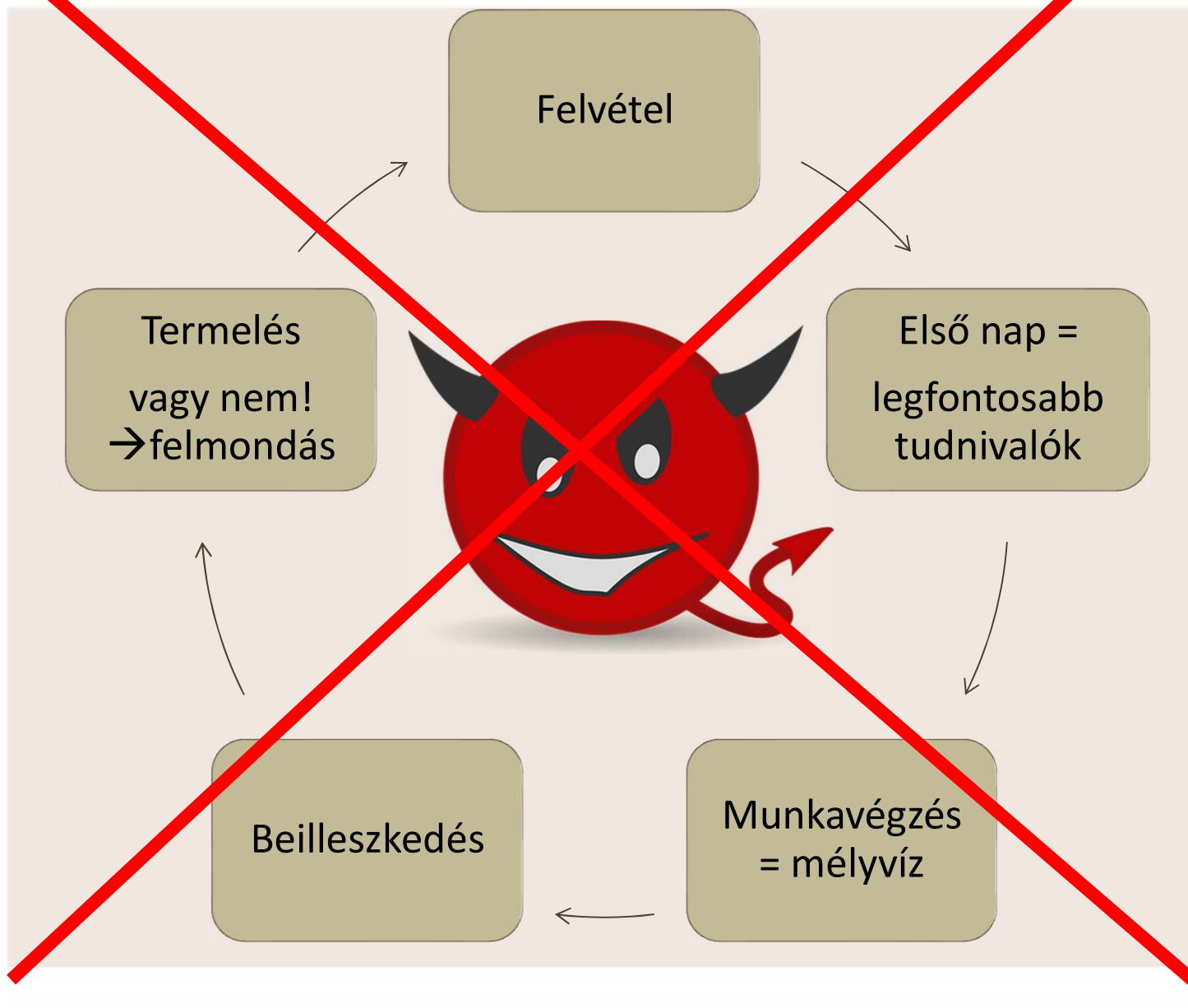
7. Tipikus hibák, melyeket a legtöbb cég elkövet!



II. Megoldási javaslatok



A folyamat avagy az ördögi kör



Vajon mi lehetett az oka?

8. A folyamat

0. Kapcsolat-
felvétel

2. Mentorálás

Felvétel

1. Első nap

3. Rendszeres
ellenőrzés,
mérés



0. lépés - Kapcsolatfelvétel

- Telefon vagy email: üdvözlés, legfontosabb tudnivalók
- Munkaterület előkészítése
- Kollegák felkészítése!!!
- Mentor kijelölése



Javaslatok a folyamathoz

1. lépés: Első nap

A meghatározó pont!

- ~~elmondjuk röviden a tudnivalókat~~

- Fogadás – megfelelő fogadtatás
- Bemutatás →felettes is!!
- Ülünk le, beszéljük át
- Napi program
- Nap végén visszacsatolás
- Következő nap előkészítése
- Struktúra!



Legyen elegendő de ne túl sok információ!

Javaslatok a folyamathoz

Javaslatok a folyamathoz

2. lépés: Mentorálás

- ~~Jobb esetben betesszük valaki mellé, aki tapasztaltabb~~
- Gyakorlat és elmélet párhuzamosan
- Önállóság és mentorálás
- Ellenőrzési pontok
- Kialakított rendszer
- Egyénre szabva
- Bizalom, elköteleződés fontossága
- ~~elkezdődik a munka, és lassan beilleszkedik~~
 - ~~vagy nem! → felmond~~



Cél: Miért ne úgy csináljuk, ahogy működik?

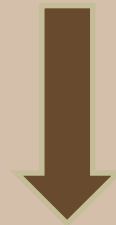
- másolható folyamat kialakítása
- vezető és mentor betanítása
- a teljes csapat bevonása
- feladatkörök pontos tisztázása
- egyértelmű kommunikáció



Esetpélda

- Zappos
- Betanítási program hatékonysága

2000 USD



1%



KurzusCentrum



<http://scrumbler.ca/vsklub2>



Ki alkalmas mentornak?

Mentor



Javaslatok a folyamathoz

- Ki alkalmas?
 - Szeret emberekkel foglalkozni
 - Segítőképz
 - Új ember ≠ konkurencia
 - Nyitott
 - Tapasztalt



Másolhatóság!

9. Eszközök

12 lépésben mutatom meg, hogy milyen egyszerű szempontokon múlik egy új dolgozó beillesztése.

Az első 4 lépés – Az indítás

- első nap, cégtörténet, termékek - szolgáltatások
- követelmények, kommunikációs platformok

A második 4 lépés – A folyamatok

- oktatási rendszerek, platformok, módszerek,
- mérés, visszacsatolás, minőségbiztosítás

A harmadik 4 lépés – A múlt és a jövő

- céges események, motivációs rendszer tervezése, céltervezés - roadmap, „büszkeség-fal”



Bevezető oktatás az első napon

- Videó/írásos anyag
- Platformok: FB, drive, egyéb
 - Visszacsatolás: írásos haladási napló, drive excel, trello, egyéb
- Tartalma
 1. Cég történet, termékek, szolgáltatások
 2. Szervezeti felépítés, kommunikációs platformok
 3. Minőségbiztosítás/rendszerek
 4. Követelmények, betanulás ismertetése
 5. Motivációs rendszer
 6. Oktatási, fejlesztési rendszer
 7. Mentorprogram
 8. Amire büszkék vagyunk...
 9. Céges események
 10. Jövőbeni célok, tervek, roadmap

Elengedhetetlen lépések

- Nézze meg
- Mentorral tervezés → Dátumok!
- Célok tisztázása
- Feladatok
- Végeredmény tisztázása
- Roadmap

Rövid távú célok - 1 éven belüli kitűzött /elérendő célok

Megszerzendő vagy tanulandó kompetenciák	Szükséges erőforrások: idő, pénz, stb.	Lehetséges tanulási módszerek	Tervezett dátum/ teljesítés dátuma
kereskedelmi ismeretek, termékismeret: az érdeklődés adott, csak kevés a gyakorlat	3 hónap, elméleti tudásanyag, mentor segítsége,	egyéni tanulás, mentorálás: a tárgyi tudás elsajátítása után mentor mellett valós szituációkban részvétel, és azok elemzése	betanulási időszak vége: 2020.08.10./

Megjegyzések:

Elengedhetetlen lépések

- **mérési pontok, vizsgarendszer**
 - vizsgák
 - vizsganaptár
 - felkészítés, konzultációs lehetőségek
 - TÉR értékelés
- **munkaköri leírások tisztázása**
 - Felelősség, feladat, hatáskör
- **dokumentum tár – album**
 - Alkalmazott nyomtatványok

+1 tipp: amiket alkalmazok

- FB csoport → közösségi tanulás
- Videók
- Sharepoint alapú honlap – tárhely
- Dokumentumok feltöltve
- Interaktív alkalmazások: Scrumblr, Menti, Wordwall, Padlet, Alrite, Liveworksheets, Lino
- Vizsgarendszer – google űrlap
- Zoom/Teams/Skype konzultáció
- FB live
- Mentorálás (burnout) - workshopok

Ingyenes kvíz
kiértékeléssel!



3 db ajándék

<https://www.kurzuscentrum.hu/ajandekok/>

Ingyenes check list
a dolgozó első
napjához!



30 perces ingyenes
konzultációs
lehetőség





Csapatod fejlesztéséért,
a hosszútávú, lojális és eredményes
működésedért dolgozom

Jó
fejlődést és sok
sikert a
megújuláshoz!

Keress bátran!
Menyhárt Ágota
info@kurzuscentrum
www.kurzuscentrum.hu