

Kontakt dla mediów:

e-mail: [media@parp.gov.pl](mailto:media@parp.gov.pl)

Informacja prasowa

Warszawa, 18.03.2023 r.

## **Skuteczny onboarding receptą na rotację pracowników?**

**Onboarding to wprowadzenie nowego pracownika do firmy, zaznajomienie go z zespołem oraz zakresem obowiązków. Brzmi prosto? Nic bardziej mylnego, ponieważ wiele firm nie radzi sobie z tym procesem, co sprawia, że nieskutecznie wdrożony pracownik składa rezygnację. Udana rekrutacja nie gwarantuje, że pracownik zostanie z nami na dłużej. Jak temu przeciwdziałać? Na czym polega efektywny onboarding?**

Z raportu przedstawionego przez Impact Instruction Group wynika, że 33% osób szuka nowego zajęcia w ciągu pół roku od podjęcia pracy. Z kolei analiza Wynhurst Group wskazuje, że w ankietowanych firmach w ciągu pierwszych czterech miesięcy zatrudnienia z firm odchodzi średnio 50% nowo zatrudnionych pracowników (przez pierwsze 45 dni rotacja wynosi około 22%). Odpowiedzią na to wyzwanie jest m.in. właściwie przeprowadzony proces aklimatyzacji nowego członka zespołu w środowisko pracy. Onboarding wydaje się najskuteczniejszym narzędziem pozwalającym ograniczyć fluktuację kadr.

### **Korzyści dla obu stron**

Źle przeprowadzony onboarding powoduje, że pracownik już od początku jest mniej zaangażowany w swoją pracę. Przekłada się to również na jego opinię na temat pracodawcy, a w konsekwencji bardzo często kończy się odejściem po pierwszych miesiącach zatrudnienia. To wszystko sprawia, że firma może wpaść w błędne koło ciągłych rekrutacji, ponieważ słabo wdrożony pracownik rezygnuje z pracy, na jego miejsce pojawia się kolejny... i znów są popełniane te same błędy. Stracony czas, duże koszty i brak korzyści – to ryzyko wynikające z nieprawidłowo przeprowadzonego onboardingu.

Inwestycja w pierwsze tygodnie pracy nowej osoby naprawdę się zwraca i przynosi wymierne efekty dla obu stron. Dzięki skutecznemu procesowi adaptacji pracownik poczuje się komfortowo i będzie zmotywowany do działania, z kolei pracodawca ograniczy rotację i zyska oszczędność czasu oraz pieniędzy. Proces wdrażania wpływa korzystnie na atmosferę pracy, co z pewnością doceni cały zespół. Ponadto dobre przyjęcie nowej osoby buduje pozytywny wizerunek firmy zarówno w oczach pracowników, jak i kandydatów.

### **Plan wdrożenia krok po kroku**

Onboarding jest złożonym i długotrwałym procesem. Najczęściej trwa około trzech miesięcy, choć w zależności od specyfiki firmy, a także charakteru konkretnego stanowiska, może się wydłużyć nawet do ponad pół roku. Ważne, by na początku nie przeładować nowego pracownika informacjami, tylko ustalić racjonalny plan jego wdrażania.

W dobrym tonie jest **skontaktowanie się z nowo zatrudnioną osobą** mailowo lub telefonicznie na 2–3 dni przed jej pierwszą wizytą w firmie. Należy poinformować o dacie spotkania, godzinie rozpoczęcia pracy oraz planowanym harmonogramie dnia. Niezwykle ważne jest, by nowy członek zespołu **poznał miejsce pracy**, a także **został przedstawiony swoim współpracownikom** i wyznaczonym opiekunom, do których może kierować pytania podczas pierwszych tygodni onboarding. Dobrym pomysłem będzie stworzenie dokumentu, w którym zostaną zebrane wszystkie ważne linki, adresy mailowe czy numery telefonów kadry kierowniczej. Obowiązkowo trzeba zadbać o sprawy techniczne – **przygotować stanowisko oraz narzędzia pracy** dla nowego członka zespołu. Należy precyzyjnie **określić zakres obowiązków i zadań** – zarówno w ujęciu krótko-, jak i długoterminowym. W kolejnych dniach warto wdrażać podwładnego w strukturę przedsiębiorstwa, nie pomijając przy tym kwestii związanych z socjalizacją i kulturą.

Narzędziem, które z pewnością usprawni proces onboarding, będzie lista zawierająca następujące elementy:

- zadania do wykonania przed planowanym wdrażaniem,
- zadania podczas pierwszego dnia pracy,
- zadania na pierwszy tydzień pracy,
- zadania na pierwszy miesiąc pracy i na późniejszy okres.

Warto też przeprowadzić ankietę wśród nowych pracowników na temat satysfakcji z onboarding i jego skuteczności.

### **Lista błędów w procesie onboarding**

Z raportu Gamfi „Onboarding po polsku: jak naprawdę wygląda wdrożenie pracowników w polskich firmach” (styczeń 2022) wynika, że w naszym kraju wdrażanie pracownika w nowe obowiązki odbywa się zbyt szybko. W przypadku 56% zapytanych onboarding trwał niecały tydzień. Zaledwie 16% pracowników miało więcej niż miesiąc na wdrożenie się w nowe obowiązki zawodowe. 8% ankietowanych w ogóle nie doświadczyło adaptacji. Co czwartemu badanemu brakowało wprowadzenia w nową rolę i zakres obowiązków. Co piąta osoba nie wiedziała, jakie zadania ma realizować w okresie próbnym oraz jakie cele biznesowe stawia przed nią nowy pracodawca. To duży problem – jeśli pracownik nie otrzymuje informacji, za co odpowiada, to trudno później oczekiwać od niego efektywności.

Badanie pokazuje, że kolejne często popełniane błędy w procesie onboarding dotyczą głównie relacji ze współpracownikami. 21% badanych Polaków nie poznało członków nowego zespołu, a 17% nie miało szansy zbudować relacji z szefem. Najmniejszą grupę stanowią pracownicy, według których słabą stroną w onboarding były kwestie formalne (16%).

Jeśli pracownik nie czuje się właściwie przygotowany do wykonywania swoich obowiązków, to trudno będzie go zmotywować do realizowania strategii biznesowej firmy. Powszechnie też wiadomo, że przywiązanie pracownika do firmy jest coraz mniejsze. Dlaczego? Jedną z

przyczyn jest właśnie jego nieefektywne wdrożenie. Jeśli pracodawca nie dba o to, by nowy członek zespołu nawiązał dobre relacje ze współpracownikami i szefem, to w jaki sposób zamierza zbudować jego lojalność wobec organizacji?

## Walka o pracownika się rozkręca

W raporcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pn. „[Rynek pracy, edukacja, kompetencje. Aktualne trendy i wyniki badań](#)” (luty 2024) autorzy przytaczają wyniki badania przeprowadzonego przez Grant Thornton na temat planów pracodawców. Z ankiety wynika, że w ciągu najbliższych 12 miesięcy 31% firm zamierza tworzyć nowe miejsca pracy. To dwukrotny wzrost w porównaniu z analogicznym badaniem zrealizowanym rok wcześniej, kiedy plany zwiększania zatrudnienia miało zaledwie 13% badanych przedsiębiorstw. Dodatkowo z danych GUS-u wynika, że stopa bezrobocia rejestrowanego w Polsce w styczniu 2024 r. wyniosła tylko 5,4%. Pracodawcy zamierzają podnosić też wynagrodzenia. Odsetek średnich i dużych firm, które planują w ciągu roku wzrost nominalnych płac, wynosi obecnie 79% wobec 72% rok wcześniej.

To wszystko oznacza, że walka o pracowników będzie coraz zacieklejsza. Wyższe pensje, zapewnienie odpowiednich warunków pracy oraz równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, a także dobry onboarding – to m.in. te elementy, które będą decydowały, czy pracownik zostanie z nami na dłużej.

Raport przygotowany w ramach projektu pozakonkursowego Fundusze Europejskie dla Rozwoju Społecznego (FERS) pt. „Usługa infobrokeringu na potrzeby realizacji projektu Rozwój i doskonalenie systemu sektorowych rad ds. kompetencji”.



Fundusze Europejskie  
dla Rozwoju Społecznego



Rzeczpospolita  
Polska

Dofinansowane przez  
Unię Europejską



 **PARP**  
Grupa PFR