

odpowiednie powitanie nowo zatrudnionego, przyspieszenie procesu jego integracji z otoczeniem, a także podniesienie jego wydajności i zadowolenia.

Pod wieloma względami buddy system przypomina onboarding. **Należy jednak pamiętać, że to znacznie węższy proces.** Choć adaptacja nowego pracownika powinna zawierać elementy związane ze wsparciem ze strony współpracowników, „kumpel” nie może być odpowiedzialny za wszystkie kwestie dotyczące wdrażania. W cały onboarding zaangażowanych jest więcej osób, w tym bezpośredni przełożony pracownika oraz specjaliści z działu HR. Efektywny proces wykorzystuje także wiele różnorodnych narzędzi.

Zastosowanie samego buddy systemu może okazać się niewystarczające do uzyskania satysfakcjonujących efektów. **Onboarding jest rozwiązaniem o wiele bardziej kompleksowym, dzięki czemu stwarza większe szanse na osiągnięcie sukcesu. Mimo to jednym z jego elementów powinno być wyznaczenie buddy’ego.** Niestety, choć to rozwiązanie uznawane jest za dobry sposób na zwiększenie efektywności wdrażania nowych pracowników, według HCI wprowadza je jedynie 53% firm.⁷⁸

Czym onboarding różni się od offboardingu?

Onboarding oznacza podjęcie odpowiednich działań mających na celu efektywne wprowadzanie podwładnych do przedsiębiorstwa, osiągnięcie przez nich pożądanego pułapu efektywności oraz zatrzymanie ich w organizacji na dłużej. Kwestie dotyczące prób zwiększenia wskaźnika retencji są obecnie kluczowe. Jak pokazuje raport „The Deloitte Global Millennial Survey 2019”, aż 49% millenialsów w ciągu 2 lat porzuci swoją dotychczasową pracę.⁷⁹ Jednocześnie, tylko 28% respondentów deklaruje chęć pozostania w obecnej organizacji przez przynajmniej 5 lat.⁸⁰

78 <https://content.ebulletins.com/hubfs/C1/SumTotal/2016-Talent-Pulse-Onboarding-HCI.pdf?hsCtaTracking=cf8fdff-1307-4a-72-bb11-a65e596a01f5%7Cdc4ad6e2-a020-46d7-8f7f-c34f9a2f962c> z dn. 20.03.2020 r.

79 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf> z dn. 20.03.2020 r.

80 <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/About-Deloitte/deloitte-2019-millennial-survey.pdf> z dn. 20.03.2020 r.

Choć onboarding może poprawić retencję pracowników, firmy zawsze powinny być gotowe na to, że zdecydują się oni opuścić ich strukturę. Ważnym procesem staje się więc offboarding. Pod tym pojęciem kryją się wszelkie działania i decyzje wiążące się z odejściem podwładnego z danej organizacji. Wśród nich znajdują się m.in. czynności związane z odpowiednim obiegiem informacji w zespole, przygotowaniem dokumentów, przeprowadzeniem tzw. exit interview, dopełnieniem procedur oraz pożegnaniem podwładnego. Ich celem jest sprawienie, by cały proces odejścia przebiegł jak najkorzystniej zarówno z perspektywy firmy, jak i pracownika. Ma on także zapewnić płynność funkcjonowania przedsiębiorstwa i zachęcić odchodzące osoby do podzielenia się opinią na jego temat.

Efektywny offboarding zmniejsza ryzyko nieporozumień między firmą a pracownikami. Ważne więc, aby pracodawca poświęcił odpowiednio dużo czasu i uwagi na poznanie i zrozumienie perspektywy oraz doświadczenia podwładnych. Dzięki temu nawet rozstanie z nimi może przyczynić się do rozwoju organizacji.

Offboarding to także szansa na pokazanie wartości przedsiębiorstwa, co stanowi jeden z elementów budowania marki. Istotna jest też otwarta komunikacja w jego ramach. Jak pokazują statystyki przygotowane przez Workplace Trends, 40% ankietowanych twierdzi, że rozważyłoby powrót do firmy, w której kiedyś pracowali.⁸¹ Dobry offboarding może ich do tego zachęcić.

Kiedy onboarding stał się osobnym pojęciem?

Historia działań, które stoją za współczesnym onboardingiem, sięga lat 50. i 60. XIX wieku, kiedy to amerykańscy naukowcy zaczęli zwracać większą uwagę na rozwój potencjału talentów pracowników. Idea procesu wdrażania nowo zatrudnionych rozumiana w obecnym znaczeniu pojawiła się jednak w latach 70. XX wieku.

81 <https://workplacetrends.com/the-corporate-culture-and-boomerang-employee-study/> z dn. 20.03.2020 r.