



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

2021.05.11.

Készítette: Menyhárt Ágota  
Oktatásvezető, közgazdásztanár, tréner

[info@kurzuscentrum.hu](mailto:info@kurzuscentrum.hu)  
[www.kurzuscentrum.hu](http://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=00:00:30>

## 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](https://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 négyszemközti 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



## 4. Mi lehet megtartó eszköz?

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](http://kurzuscentrum.hu)



# 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!”

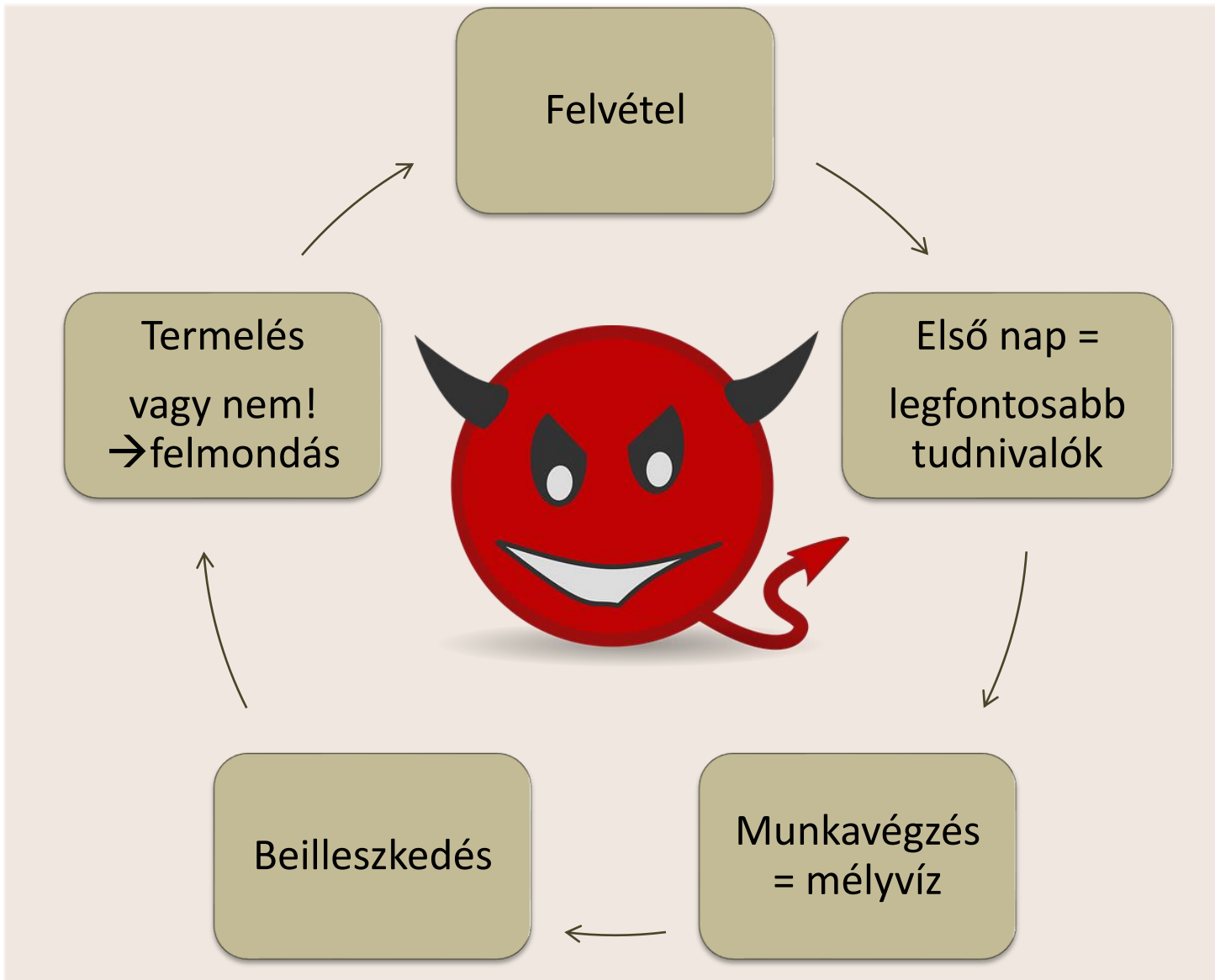
“Hogyan tartsam meg a dolgozóimat? Pedig én mindent megtettem, mégis elment!”

“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

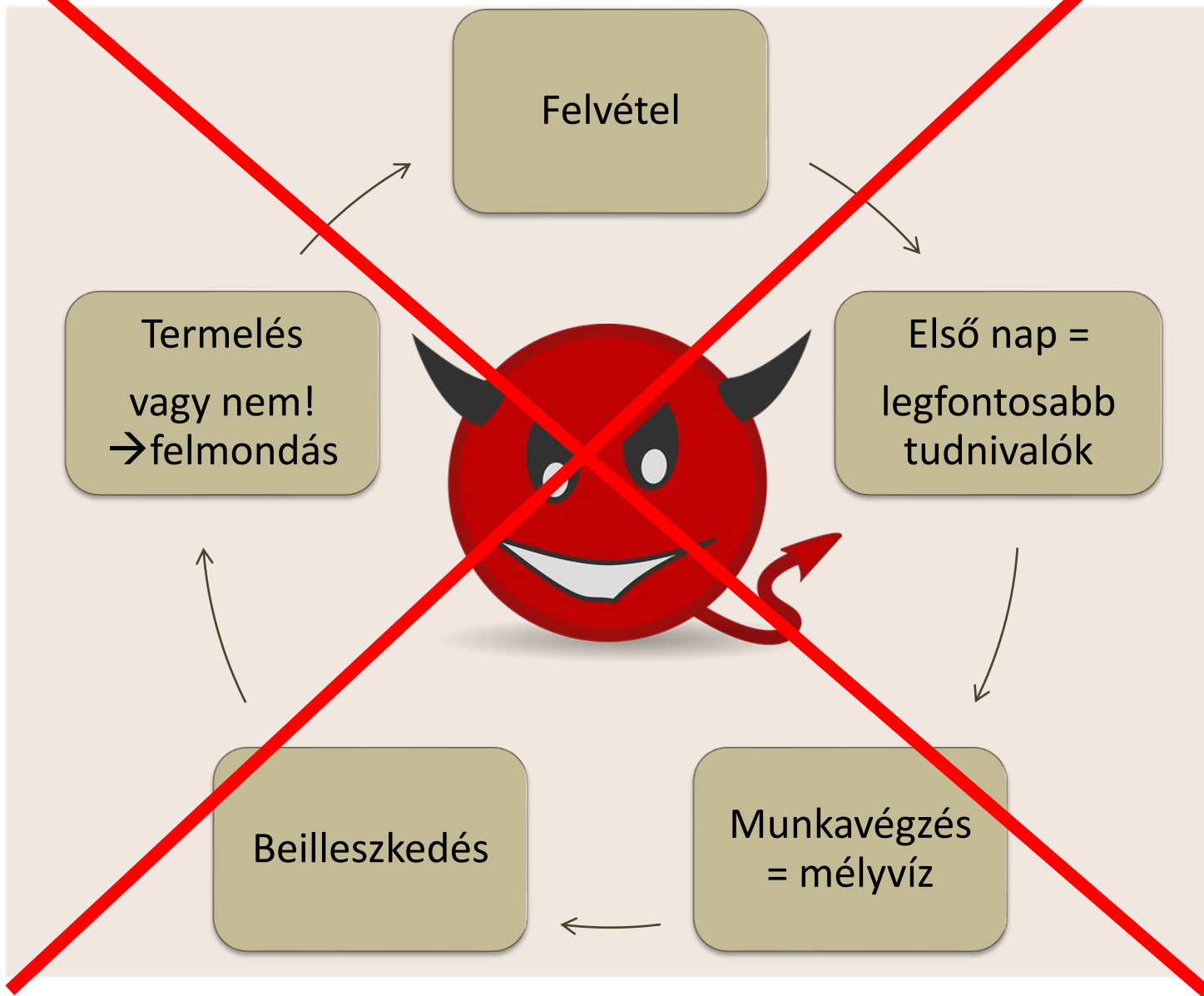
## 7. Tipikus hibák, melyeket a legtöbb cég elkövet!



## II. Megoldási javaslatok

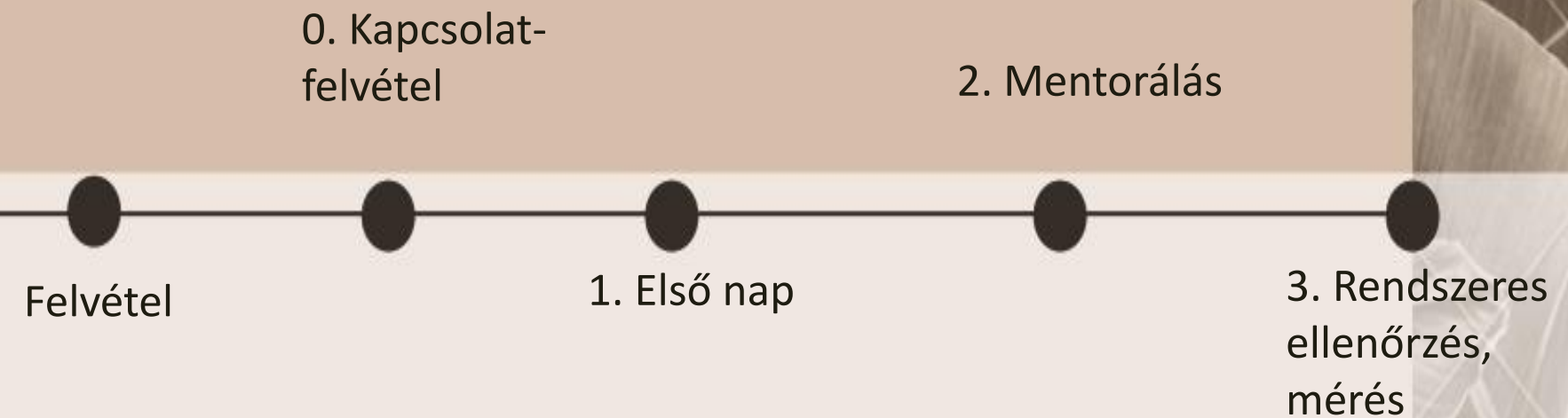


## A folyamat avagy az ördögi kör



Vajon mi lehetett az oka?

# 8. A folyamat



## 0. lépés - Kapcsolatfelvétel

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



# 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!**

## 2. lépés: Mentorálás

- ~~○ Jobb esetben betesszük valaki mellé, aki tapasztaltabb~~
  - Gyakorlat és elmélet párhuzamosan
  - Önállóság és mentorálás
  - Ellenőrzési pontok
  - Kialakított rendszer
  - Egyénre szabva
- 20
- 
- 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%





<http://scrumbler.ca/vsklub2>



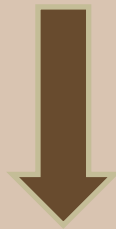
Ki alkalmias mentornak?

# 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](mailto:info@kurzuscentrum)  
[www.kurzuscentrum.hu](http://www.kurzuscentrum.hu)