

O KLIJENTU

Industrija: Ugostiteljstvo

Veličina: 100+ zaposlenika, 3 objekta

Ime: King's Caffè

Trajanje projekta: 4 tjedna

PRUŽENE USLUGE

- Onboarding program
- Organizacijska kultura i komunikacija
- Razvoj HR politika i procedura
- Razvoj internih edukacijskih programa i radionica

IZAZOV

Organizacija nije imala strukturiran ni ujednačen sustav **uhodavanja** novih zaposlenika koji su **ulazili u organizaciju s malo informacija, zbunjujućim uputama i bez jasne podrške**, što je usporavalo njihovu prilagodbu i smanjivalo samopouzdanje u prvih nekoliko tjedana. Ostalim odjelima je improvizacija svaki put **trošila resurse i vrijeme i stvarala buku u komunikaciji**.

RJEŠENJE

- ✓ Razgovarala sam s novozaposlenima, voditeljima odjela i upravom kako bih analizirala trenutne radne procese te mapirala postojeće izazove i potrebe.
- ✓ Kreirala sam Priručnik za zaposlenike kao središnji alat onboardinga – kasnije podijeljen u digitalnom i tiskanom formatu – koji sadržava QR kodove koji vode na ostalih 7 ključnih dokumenata
- ✓ Kreirani su ili revidirani sljedeći HR procesi i politike: Pravilnik o radu, Pravila ponašanja, Priručnik za život i rad u Hrvatskoj (za 3 različita grada), Priručnik za konobare i Priručnik za kuhare.
- ✓ Svi dokumenti su napravljeni dvojezično radi strukture zaposlenika.
- ✓ Uvela sam mentorski i 'buddy' sustav kako bi svaki novi zaposlenik imao osobe za podršku u prvim tjednima.
- ✓ Kad je program bio spreman, organizirala sam radionicu sa svim uključenim timovima. Svaki tim je dao završne komentare, prijedloge i dorade, čime smo finalizirali program kao zajednički dokument, a ne nametnuto rješenje.
- ✓ Finalno sam definirala checkliste i vremenski raspored onboarding aktivnosti kako bi proces bio predvidljiv i mjerljiv te provela edukaciju svih odjela koji sudjeluju u procesu onboardinga zaposlenika (HR, voditelji smjena, IT, operativa), kako bi svi znali svoju ulogu u programu.

BENEFITI

1. Novi zaposlenici su se znatno **brže integrirali** u timove i radnu okolinu.
2. **1 Priručnik za zaposlenike s QR kodovima na 7 pratećih politika** omogućio je **točan izvor informacija i brzi pristup**.
3. Dvojezičnost dokumenata je pružio **stranim radnicima osjećaj uvažavanja i integracije**.
4. Zahvaljujući **Mentorskom i Buddy programu** podrške i jasnim ulogama ostalih odjela, novozaposleni su imali osobnu **podršku** i veću **sigurnost** u prvim tjednima.
5. Organizacija sada ima **standardiziran** i sveobuhvatan i proces uhodavanja koji **podržava i angažira** nove članove tima od prvog dana.
6. Povećana je **transparentnost** i **jasnoća** u prvim danima zaposlenja, što je ključ za zadržavanje kvalitetnih ljudi.

CILJ

Osmisliti onboarding iskustvo od temelja kako bi novi zaposlenici:

- brzo razumjeli svoju ulogu i kulturu organizacije
- imali jasne informacije i podršku od prvog dana
- se brže uključili u tim i operativni ritam
- te kako bi se stvorili uvjeti za dugoročan razvoj i zadržavanje.

AKO SE PREPOZNAJETE:

Ako novi zaposlenici kod vas dolaze „na slijepo“, a vi imate osjećaj da svaki onboarding počinje ispočetka – vrijeme je da to promijenite. Javite mi se i izgradimo zajedno onboarding koji je jasan, podržavajući i učinkovit.



Andrea Čerina
HR & BIZ Studio

HR Konzultant