

SELECCIÓ, ACOLLIDA I SOCIALIZACIÓ

“El període i procés estratègic de la selecció, i dels 100 primers dies a la Fundació”

Com aconseguim que l'arribada i primera etapa a la institució dels nous professionals sigui amb un acompanyament que els permeti conèixer la informació bàsica, els aspectes concrets i operatius de la seva àrea de treball així com aspectes més globals de la institució.

1 • Pla de socialització i acollida nous professionals.....

Com garantim que el professional nou se senti acompanyat a nivell tècnic i en concret a l'equip (per desenvolupar la seva tasca com a professional), dels aspectes de RRHH i de la resta de serveis en clau de GSPC? I, també, dels aspectes més globals de la institució (pla estratègic, qui és qui, missió, valors, orígens...). Qui, com i en quin format es pot fer aquesta tasca? Quin temps seria necessari? Podríem avaluar passat un temps com s'ha sentit en aquests primers 100 dies a la institució, pel que fa a la socialització i l'acollida?

2 • Processos de contractació.....

Com garantim que les baixes previstes (jubilacions, maternitats...etc.) es cobreixin amb la màxima celeritat, transparència i agilitat? És la institució qui realment fa la selecció del professional o davant la manca de professionals són els candidats qui trien entre les diferents opcions per accedir al mercat laboral? Davant la manca de professionals, com podem donar-nos a conèixer com a institució prop de les Universitats, Col·legis professionals per arribar als qui busquen feina i ser “atractius” per ells/elles? Com garantim major transparència en el procés de selecció? Com socialitzem internament els criteris que han portat a triar un candidat vers els altres? Segons conveni col·lectiu els contractes tenen sempre el període de prova, però les dades demostren que a la nostra institució és gairebé sempre un pur tràmit. L'encertem sempre en la tria o falta determinació per assumir una decisió difícil? De qui depèn?

3 • Estudiar causes de la desvinculació.....

Aquest és un tema sovint descuidat per la majoria d'organitzacions. Tanmateix, un cop finalitzat el vincle laboral, les persones poden aportar informació qualitativa que pot resultar interessant. Com es podria gestionar aquest repte? A través d'una enquesta presencial, digital? En format entrevista? En quin moment seria el més adient des de que s'informa de la desvinculació? Qui ho hauria de fer? Des de RRHH o algun professional més proper a l'equip on ha treballat el professional?

4 • Associació professionals jubilats.....

Com aconseguir retenir el “talent”, l'expertesa, la saviesa dels professionals que deixen la institució? Es podria crear un comitè d'expert per acompanyar a les noves generacions i incorporacions i oferir un procés de mentoring? Permetre un millor coneixement de la institució. Com quedaria ubicada aquesta “associació” dins de l'organigrama i l'univers del Grup? Quines funcions podria impulsar? Tindria èxit i interès per part dels professionals que es jubilen?