

1 bod – Neplní

Situace je problémová

Nováček nerozumí roli, procesům, neumí pracovat samostatně, má pasivní postoj. Potřebuje ihned podporu.

2 body – Plní částečně

Je tam snaha, ale nedostatky

Rozumí základům, ale výkon nebo chování není stabilní. Potřebuje podporu, vedení, trénink, jasné instrukce.

3 body – Plní dobře (očekávaný standart)

Stabilní, spolehlivý výkon

Rozumí roli, dodává, komunikuje, zapojuje se. Nevyžaduje nadměrný dohled. Toto je standard.

4 body – Plní výborně

Viditelně nad standardem

Nadprůměrná proaktivita, kvalitní výkon, posouvá věci dál, zlepšuje procesy, přináší nápady.

5 bodů – Plní výborně

Vysoký potenciál, role sedí extrémně dobře

Učí se rychle, je samostatný, spolehlivý, přebírá odpovědnost a pozitivně ovlivňuje ostatní.



Zaměstnanec



Buddy



Manager



HR

/250

Výsledné skóre

7. den

Body

- ☐ Funguje notebook, telefon, aplikace, VPN, e-maily.
- ☐ Zajištěny přístupy do všech potřebných systémů.
- ☐ Nováček absolvoval povinná školení.
- ☐ Rozumí základním procesům a firemním pravidlům.
- ☐ Jasně vysvětlená role, cíle a očekávání do 30/60/90 dnů.
- ☐ Představen Buddy a klíčové osoby (HR, vedení, tým).
- ☐ Zadány „quick wins“ – drobné úkoly na rozkoukání.
- ☐ Nováček ví, kam se obrátit v případě problému.
- ☐ Základní seznámení s kulturou, hodnotami, rituály.
- ☐ Domluveny měřitelné ukazatele první fáze.

Follow-up:

Skóre

/50**14. den**

Body

- ☐ Dodaný výstup splňuje zadání (kvalita, přesnost).
- ☐ Pracuje samostatně s nástroji (bez nadměrného dohledu).
- ☐ Chápe interní workflow a eskalační cesty.
- ☐ Aktivně komunikuje, ptá se, spolupracuje s kolegy.
- ☐ Projevuje iniciativu, vyhledává informace, dělá si poznámky.
- ☐ Úspěšně doručen alespoň 1–2 „quick wins“.
- ☐ Přijímá a aplikuje feedback (konkrétní příklady).
- ☐ Dodržuje termíny, plánuje si práci.
- ☐ Vnímá přiměřenou zátěž; žádné varovné signály přetížení.
- ☐ První data naplněna (např. počet úkolů, chybovost, SLA).

Follow-up:

Skóre

/50

30. den



Skóre

/50

Body

- ☐ Dlouhodobější výstupy: kvalita, přesnost, standardy.
- ☐ Získané znalosti využívá v praxi (transfer learning).
- ☐ Přebírá odpovědnost za svěřené oblasti.
- ☐ Efektivní cross-team spolupráce, respekt k rolím.
- ☐ Vyžádá si feedback, reviduje postupy, zlepšení je viditelné.
- ☐ Subjektivní spokojenost (krátký pulse check 1–5).
- ☐ Komunikační styl a chování v souladu s hodnotami firmy.
- ☐ Identifikovány bariéry, navržen mentoring / školení.
- ☐ Trend metrik (outputy, SLA, NPS interních klientů).
- ☐ Upravené cíle a podpora pro další měsíc.

Follow-up:

60. den



Skóre

/50

Body

- ☐ Plní úkoly s minimální asistencí; správné priority.
- ☐ Sám identifikuje zlepšení, přichází s návrhy.
- ☐ Dodává v čase, drží kvalitu, zvládá objem práce.
- ☐ Reálné plánování, práce s backlogem, odhady.
- ☐ Podpora kolegů, ochota sdílet know-how.
- ☐ Žádná zásadní rizika nebo jsou mitigována akčním plánem.
- ☐ Absolvovaná školení/mentoring; viditelný skill-shift.
- ☐ Pozitivní zpětná vazba od interních/externích klientů.
- ☐ Stabilizované KPI; trend zlepšení.
- ☐ Finalizované cíle a očekávané výsledky do 90. dne.

Follow-up:

90. den



Skóre

/50

Body

- ☐ Splněny cíle adaptačního plánu; doložené výsledky.
- ☐ Konzistentní kvalita a tempo práce.
- ☐ Spolehlivost a kvalita práce bez dohledu.
- ☐ Viditelné ztotožnění s kulturou a chováním firmy.
- ☐ Chuť růst; navržen osobní rozvojový plán (IDP).
- ☐ 360° zpětná vazba (manažer, Buddy, kolegové) + sebereflexe.
- ☐ Měřitelné přínosy (SLA, NPS, revenue/úspory, kvalita).
- ☐ Žádná kritická rizika; pokud ano, jasný akční plán.
- ☐ Doporučení: pokračovat / prodloužit adaptaci / upravit roli.
- ☐ Navazující rozvojový plán na 6.–12. měsíc.

Rozvojový plán

Hodnotíme trend v čase

Adaptace se vyvíjí.
Sledujeme posun.

Hodnotíme výkon

Špatně: Myslím že se snaží.
Správně: Splnil 3 úkoly

Každé tvrzení má příklad

Bez konkrétní situace
není splněno.

FDB je obousměrný

Mluví manažer i
nováček.

Hodnotící škála jednotlivých sezení

Celkový počet bodů	Výsledek adaptace	Význam / interpretace	Doporučené vedení
45–50 bodů	Výborná adaptace / Přesahuje očekávání	Nováček je výrazně nad standardem. Učí se rychle, je samostatný, přináší hodnotu navíc.	Připravit rozvojový plán , nabídnout větší zodpovědnost / projekty.
38–44 bodů	Nadstandardní adaptace	Výkon je viditelně lepší než běžný standard.	Udržovat směr, poskytovat rozvojové příležitosti.
30–37 bodů	Standardní adaptace (OK)	Adaptace probíhá normálně , bez rizika. Výkon je stabilní a očekávaný.	Pokračovat standardně. Zaměřit se max. na 1 menší rozvojovou oblast .
24–29 bodů	Nejistá adaptace	Výkon nebo zapojení není stabilní. Některé oblasti stagnují. Je potřeba více podpory.	Nastavit krátkodobý rozvojový plán (2–4 týdny) + pravidelný checkpoint (1× týdně).
10–23 bodů	Adaptace neprobíhá úspěšně	Nováček neplní očekávání, není vidět posun, případně chybí aktivita / motivace.	Přehodnotit vhodnost role. Možné řešení: přesměrování, přeučení nebo ukončení zkušební doby.

Hodnotící škála celé adaptace

Celkový počet bodů	Výsledek adaptace	Interpretace	Doporučené řízení po 90. dni
220–250 bodů	Výborná adaptace	Nováček je vysoce samostatný, výkonný a kulturně zapadl. Potenciál pro růst.	Zahájit rozvojový plán : rozšíření zodpovědnosti, projekty, odborný rozvoj, případně budoucí senior/lead/manager.
190–219 bodů	Nadstandardní adaptace	Výkon nad očekávání, stabilní zapojení, proaktivita.	Pokračovat v rozvoji. Zadat projektové úkoly nebo větší díl odpovědnosti.
150–189 bodů	Standardní adaptace (OK)	Adaptace proběhla úspěšně. Nováček splnil očekávání a je stabilním členem týmu.	Pokračovat standardně. Stanovit 1–2 rozvojové oblasti na následující kvartál.
120–149 bodů	Nejistá adaptace (Vyžaduje podporu)	Výkon je nerovnoměrný. Některé oblasti nejsou ustálené.	Vytvořit krátkodobý strukturovaný plán podpory (4–6 týdnů) + jasné milníky a pravidelné 1:1.
80–119 bodů	Adaptace pod očekáváním	Výkon nebo zapojení neodpovídá požadavkům role. Nevidíme stabilní posun.	Intenzivní mentoring + pevná dohoda změny chování + přehodnocení po 30 dnech.
0–79 bodů	Neúspěšná adaptace	Nováček roli neuchopil, výkon nestačí, není vidět růst ani motivace.	Doporučeno ukončit zkušební dobu nebo přesměrovat na jinou vhodnější roli.