

Kadrovski izziv

➔ ŠTUDIJA PRIMERA
E-izobraževanje

1.500 zaposlenih in zgolj
4 meseci za 4 različna
področja znanja

Si predstavljate, da v kadrovskem oddelku prejmete izziv, v **štirih mesecih izpeljati izobraževanja za vseh 1.500 zaposlenih** in to kar iz štirih različnih področij?

Poleg tega pa morajo zaposleni za vsako izmed usposabljanj uspešno **opraviti** tudi **zaključni test** znanja.



Pričakovanja

Vse finančne in bančne ustanove v Sloveniji so podvržene številnim **zakonskim predpisom** in regulativi. Skladnost poslovanja je eno izmed ključnih področij v banki, med njene aktivnosti pa spada tudi **skrb za skladnost znanja in večšin zaposlenih** iz regulatornih področij.



Izziv

HR strokovnjaki ene izmed največjih slovenskih bank NKBM so se skupaj z oddelkom Skladnosti poslovanja srečali z izzivom, kako v **izjemno kratkem roku** in na **kakovosten način usposobiti vse zaposlene** iz štirih različnih področij. Kako izpeljati usposabljanje, ki bo zanimivo za zaposlene, hkrati pa bodo osvojili in obnovili ključna znanja in veščine?



Rešitev

Na prvi pogled se zdijo takšni cilji, misija nemogoče. Pravijo pa, da noben izziv ni pretežak, če se ga lotiš na pravi način. Rešitev se je skrivala, delno v tehnološkem, delno pa tudi v procesnem pristopu k usposabljanju. **E-izobraževanje je ponudilo odličen odgovor** na zastavljene prepreke.



Kako so se lotili projekta?

NKBM se je **vpeljave in izvedbe e-izobraževanja** lotila skupaj s strokovnjaki iz B2 s sistemskim pristopom. B2 je poskrbel za **tehnično vzpostavitev rešitve** in **usposabljanje ključnih HR strokovnjakov za izvedbo e-usposabljanja** v banki. Pri tem so skupaj nastavili procese in smernice, kako organizirati in izvajati e-usposabljanje, kako ukrepati v primeru različnih uporabniških situacij, katere metrike so ključne za spremljanje uspešnosti, ...

Vzporedno so strokovni sodelavci NKBM skupaj z didaktičnimi strokovnjaki na B2 **razvili napredne e-izobraževalne vsebine**, zastavljene na način, da **motivirajo zaposlene** in jim podajo ključna znanja in veščine za ukrepanje v konkretnih postopkih. Multimedijška e-gradiva so bila prilagojena in razvita v obsegu od 1 do 2 ure učenja, med njimi:

- Varstvo osebnih podatkov
- Informacijska varnost
- Kodeks ravnanja
- Operativno tveganje.

Izvedba je potekala postopoma, vsako izmed e-usposabljanj pa je trajalo cca. 14 dni. To se je izkazalo kot najprimernejši način, saj je omogočilo zaposlenim **postopno osvajanje znanja**, HR sodelavcem pa **enostavnejše organiziranje** in **nadzor** nad izvedbo.

Končni pregled analiz pokaže, da je NKBM z ustrezno vpeljavo procesa e-izobraževanja **doseglo zadane cilje**, v **izjemno hitrih rokih**. Kljub intenzivnemu procesu e-izobraževanja, so tudi odzivi zaposlenih pokazali, da je e-izobraževanje postalo prepoznaven in **učinkovit del razvoja kadrov**.

Kako suhoparno pravno vsebino preoblikovati v zanimivo e-izobraževanje?



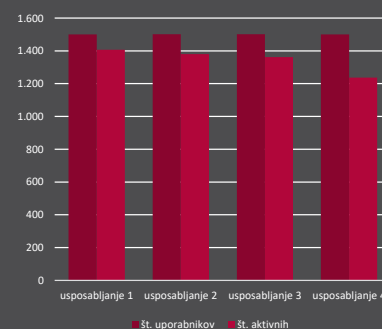
Kratek povzetek

UDELEŽBA ZAPOSLENIH

V štirih mesecih se je 4. različnih e-izobraževanj udeležilo **90%** izmed vseh 1.500 zaposlenih.

STATISTIKA

Izvedlo se je **5.386** od 6.000 potencialnih udeležb. Pri tem je bilo kar **5.253 uspešno zaključenih** e-izobraževanj, skupaj s testiranjem, opravljenimi z več kot **70% uspešnostjo**. Povprečno se je vsak zaposleni, ki je pristopil k izobraževanju, skupaj učil 4 ure in 8 minut.



Pri uvedbi korporativnega e-izobraževanja smo bili izjemno presenečeni nad profesionalno in tekočo izvedbo projekta in nad zadovoljstvom naših zaposlenih s projektom. Pri tem so ključno vlogo prevzeli strokovnjaki na B2, nam pomagali s svojimi izkušnjami, nasveti in znanjem tako pri izdelavi e-gradiv, kakor tudi sami izvedbi projekta. Prepričala nas je njihova proaktivnost, strokovnost in ažurna podpora tekom celotnega projekta.

Maša Šega
Sektor za razvoj zaposlenih

