

Kadrovski izziv

➔ ŠTUDIJA PRIMERA

E-izobraževanje

1.450 zaposlenih in zgolj
4 meseci za 4 različna
področja znanja

Si predstavljate, da v kadrovskem oddelku prejmete izziv v **štirih mesecih izpeljati izpopolnjevanja za vseh 1.450 zaposlenih** in to kar s štirih različnih področij?

Seveda morajo zaposleni za vsako izmed izpopolnjevanj uspešno **opraviti** tudi **preizkus znanja**.



Pričakovanja

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



Izziv

HR strokovnjaki ene največjih slovenskih bank Nova KBM so se skupaj z oddelkom Skladnosti poslovanja srečali z izzivom, kako v **izjemno kratkem času in kakovostno usposobiti vse zaposlene** s štirih različnih področij. Kako izpeljati zanimivo in zaposlenim uporabno usposabljanje, kjer bodo obnovili in nadgradili ključna znanja in veščine.



Rešitev

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



Kako so se lotili projekta?

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

Vzporedno so strokovni sodelavci Nove KBM skupaj z didaktičnimi strokovnjaki na B2 **razvili napredne e-izpopolnjevalne vsebine**, zasnovane 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 uri učenja, med njimi:

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

Izvedba je potekala postopoma, vsako e-izpopolnjevanje je trajalo 14 dni. To se je izkazalo kot najprimernejši način, saj je omogočilo zaposlenim **postopno osvajanje znanja**, sektorju za razvoj zaposlenih pa **enostavnejšo organizacijo in nadzor** nad izvedbo.

Končni pregled analiz je pokazal, da je Nova KBM z ustrezno vpeljavo procesa e-izpopolnjevanja **dosegla zadane cilje**, v **izjemno kratkih rokih**. Kljub intenzivnemu procesu e-izpopolnjevanja so tudi odzivi zaposlenih pokazali, da je e-izpopolnjevanje postalo prepoznaven in **učinkovit del razvoja kadrov**.

Kako suhoparno pravno vsebino preoblikovati v zanimivo e-izpopolnjevanje?



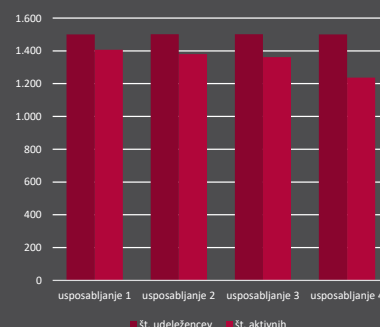
Kratek povzetek

UDELEŽBA ZAPOSLENIH

V štirih mesecih se je 4 različnih e-izpopolnjevanj udeležilo **90%** izmed vseh 1.450 zaposlenih.

STATISTIKA

Izvedlo se je **5.386** od 6.000 potencialnih udeležb. Pri tem je bilo kar **5.253 uspešno zaključenih** e-izpopolnjevanj, skupaj s testiranj, 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-izpopolnjevanja 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

