



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

BLUE COLIBRI BLUE COLIBRI APP

A probléma

Vállalatunk emberi erőforrás igénye 2021-ben jelentősen megugrott - az idei évben létszámunk 6x-ára nőtt. A COVID korlátozások miatt azonban 100%-os home office munkarend lett bevezetve, mely az új munkavállalók gördülékeny és hatékony integrációját megnehezítette.

Felmértük kezdeti pre- és onboarding folyamatunk és a következő problémákkal találtuk szembe magunkat, melyen mindenképpen változtatnunk kellett:

- Kis szervezet révén kizárólag az alapítókra nehezedett a feladat és ők voltak a legjobban leterhelve
- Lassú, elhúzódó betanulás, sok szervezést és időt emésztettek fel a személyes egyeztetések
- Információ hiányból fakadó bizonytalanság az új jelölteknél
- Covid és home office miatt nem tudtak megismerkedni a csapattagok

Vállalatunk ezen problémák mentén építette újjá és terelte digitális útra pre- és onboarding folyamatát, hogy minél gyorsabban és hatékonyabban tudja integrálni az új belépőket, ezzel csökkentve az új belépőkre szánt időt és a próbaidő alatt kilépő kollégák számát. Fontosnak tartjuk, hogy az új kollégák minél előbb hatékony munkát tudjanak végezni és ne vigye el sok idejüket egy lassabb, körülményesebb onboarding folyamat és emiatt ne pártoljon el tőlünk.

Vízióink egyik alapvető eleme a nyitott, befogadó szervezeti kultúra megteremtése, ennek értelmében célul tűztük ki, hogy a helyzet ellenére a meglévő kollégákat is aktívan bevonjuk a megújuló pre és onboarding folyamatba és tartalmak gyártásába, valamint, hogy nyitottak, befogadók és segítőkészek legyenek az új kollégákkal szemben.

Másik vállalati célunk a transzparens kommunikáció, melynek keretében szerettünk volna világos célokat, elvárásokat kommunikálni az új belépő kollégák felé, továbbá mindig elérhetővé tenni a munkájukhoz szükséges információkat.



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

Megoldásunk

Alapgondolatunk az volt, hogy egy 100%-ban online végezhető folyamatot alakítsunk ki, a saját fejlesztésű belső kommunikációs applikációnkon keresztül (Blue Colibri App). Hatékony, mérhető és könnyen kezelhető felületet szerettünk volna létrehozni, melyen mindenki a saját ütemében tud haladni, azonban a felettes kolléga pontos képet kapjon arról hol tart éppen az új belépő. A saját tempó mellett, szerettük volna, ha a létrehozott tartalmak visszanezethetők és bármikor elérhetőek az új belépők számára. Stratégiánk része volt, hogy a kialakított felületbe beilleszthető legyen a microlearning módszertan, melyen keresztül rövid, de lényegre törő tartalmi elemeket tudunk létrehozni. A tartalmak összegyűjtése során pedig törekedtünk a megfelelő struktúrára, játékos, kreatív elemek alkalmazására, valamint a már meglévő kollégák bevonására a bevezetéskor.

A kezdeti lépés a rendszer lefejlesztése volt, mely a fentebb felsorolt alapelvek mentén valósult meg, így létrejött legújabb funkciónk lehetőséget adott arra, hogy automatizált és digitális úton valósuljon meg új folyamatunk. A felület könnyen kezelhető és többféle platformon, valamint bármikor, bárhol elérhető és a cég arculatával megegyező design-al készült el.

A pre - és onboarding folyamatot leckénként lehet összeállítani, melyekbe lehetőség van videós tartalmakat, PDF dokumentumokat vagy akár tesztek és kérdőíveket beilleszteni. A felhasználók leckéről leckére a saját tempójukban tudnak haladni, azonban a felettes folyamatos riportot és statisztikát kap arról, hogy az új kolléga éppen hol tart vagy az egyes teszteken milyen eredményt ért el, valamint a vezetőknek még a határidőre sem kell figyelmeztetni a folyamatban résztvevőt, mert a rendszer automatikus határidő figyelmeztetéseket küld.

A munkavállalók bevonásával elkészítettük a különböző tartalmakat, majd a csoportvezetők által validált tananyagokat feltöltöttük a kész rendszerbe.

Eredmények

Korai jelöltvesztés kiküszöbölése

- KPI: ne veszítsünk jelöltet az ajánlat elfogadása és az első munkába lépés napja között (ROI – pozícióra vetített toborzási költség – havi bruttó bér 3-6 szorosa)
- 100%-ban sikerült kivitelezni

Esetleges romboló hatás csökkentése

- KPI: a jelentősen alul teljesítő és nem “teamfit” kollégák kiszűrése lehetőleg a próbaidő fele alatt (ROI – pozícióra vetített toborzási költség – havi bruttó bér 3-6 szorosa + kollégák motivációvesztéséből fakadó produktivitás és lojalitás csökkenés - nehezen meghatározható, de jelentős költség)
- 3 esetben volt szükség a próbaidő alatt felmondani a jelöltnek (átlagosan: 1 hónap 2 hét)



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

Termelékenység maximalizálása

- KPI: a munkába lépés első hetei ne „csak” tanulás, ismerkedéssel és adminisztrációval teljenek. Ne vonjon el sok munkaidőt a többi kollégától.
- A preboarding időszak alatti adminisztráció és aktív tanulás lehetővé tette a produktív munkavégzést a belépés utáni napoktól kezdve.
- A digitalizált tartalmak és az egyéni tempóban, bármikor, bárhol történő online betanulás csökkentette a többi munkavállaló leterheltségét. A játékos elemek minimális időt vettek el a munkaidőből (jellemzően ebédidő, kávészünet, munkaidőn kívül valósultak meg).

Munkavállalók bevonása, lojalitás növelése

- KPI: saját tartalmak létrehozásában, önkéntes mentorprogramban és a játékos elemek kialakításában a mindenkori munkavállalói állomány aktív szerepvállalásának ösztönzése (cél min 30% bevonása volt).
- A jelenlegi megnövekedett létszámból (24 fő):
 - 10 fő (41%) vett részt tartalmak gyártásában
 - 5 fő (20%) vállalt aktív mentori szerepet
 - 18 fő (75%) vett részt a játékos formátumokban

Az új belépő kollégák a home office ellenére teljes értékű csapatagnak és produktívnak érezték magukat, valamint 9,5 pontot adtak az új digitális pre- és onboarding folyamatra a 10-ből. A vezetőkről pedig jelentős munkamennyiség alól sikerült mentesíteni, így a megspórolt időt más területekre tudták fordítani.

Üzleti hatás

A Blue Colibri App új digitális onboarding platformjával az új belépők integrálása gyorsabbá, hatékonyabbá és visszamérhetővé vált. Mind munkáltatói, mind a munkavállalói oldalon pozitív hatások figyelhetők meg. A digitális platformot sikerült több partnervállalat számára is elérhetővé tenni, akik hasonló pozitív hatásokról számoltak be.

Munkáltatói oldalról a platform több ponton is segíti és könnyíti a csapatvezetők és a management munkáját. A felület adatvezérelten működik, számos mérőszám (pl. tesztek eredménye, folyamat riportok) segítik a csapatvezetők tájékoztatását.

Az eszköz segíti az új munkavállalókkal folytatott kommunikációt, azáltal, hogy lehetőséget teremt a visszajelzésre, a kommunikáció kétirányúvá válik és általa a munkavállalók aktívan bevonódnak a folyamatba a beépített visszajelző kérdőíveken keresztül.



vállalható üzleti kultúráért

BYBRIDGEBUDAPEST

Az új belépők szemében is kifejezetten vonzó megoldást jelent egy saját, cégre szabott felület, amellyel az onboarding jelentősen gördülékenyebbé válik. A szerződéskötést követően az új munkavállalók a felületre történő regisztráció után megtekinthetik a fontos tudnivalókat, láthatják a jövőbeli kollégáik adatait, elérhetőségeit és közvetlenül vehetik fel a kapcsolatot bárkivel. Visszajelzést is adhatnak arról, miben van szükségük támogatásra és útmutatásra, valamint jelezhetik, hogy hogyan érzik magukat, mennyire sikeres a beilleszkedésük a szervezetbe. Ez jelentősen gyorsította a szervezeti identitásuk erősödését akár már a munkába állás előtt.

Tanulság

A legnagyobb kihívás a projekt során az volt, hogy egy teljesen új funkció lefejlesztésére volt szükségünk viszonylag szűkös határidővel, mindeközben pedig meglévő tartalmainkat is digitalizálni kellett. Az új folyamat kialakítása egész vállalatunk számára sok tanulsággal járt. A csoportvezetőknek megspórolt idő rengeteg más terület fejlesztését vont maga után, így már érdekesebb lett volna hamarabb digitális útra terelni a pre- és onboarding folyamatunkat. Valamint azóta több tehetséges munkavállalónk is az ország több pontjáról erősíti a csapatunkat, anélkül, hogy lakhelyét meg kellett volna változtatnia, hiszen sikeresen integráltuk őket a "távolból" is új folyamatunknak köszönhetően.

A vállalati folyamatok digitalizálásának szükségessége ma már nem kérdés, s a munkavállalói piac átalakulása egyre inkább a globalizáció, valamint a hibrid munkavégzés felé halad. A folyamatos fejlesztés és digitalizáció a vállalatok túlélésének kulcsfontosságú stratégiai elemévé kell, hogy váljon, így egy olyan rendszer mely nem szabhatárokat annak, hogy az új kollégák gördülékenyen és tartósan illeszkedjenek be új munkahelyükre, úgy gondoljuk nem csak hasznos, de elengedhetetlen nem csak a Blue Colibri, hanem bármely más vállalat életében.

