

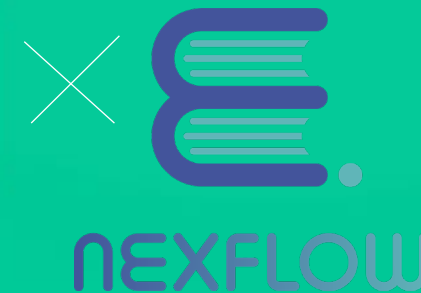
Learning & Development Mastermind

powered by Nexflow

Workshop short report

2022

HRFEST



HRFEST '22



Forgatókönyvek
sűrűjében

6 izgalmas témafelvetés

- **Onboarding** - Hogyan segíti az L&D a sikeres startot és hosszú távú jövőt
- **Átállás a digitális tanulásra**- Hol csodafegyver és mikor nem működik?
- **Microlearning** az L&D jövője?
- **Self-service Learning** - Jól hangzik, hogy akkor tanulnak amikor akarnak, de akarnak?
- **Vezetőfejlesztés** - Hova tegyük a fókuszot a gyorsan változó világban?
- **L&D leaderként mit tehetünk** hogy adaptívabb, válságállóbb legyen a szervezetünk?

Közel 40 L&D vezető és szakértő



Szuper hangulat, valódi szakmai beszélgetések

Onboarding - Hogyan segíti az L&D a sikeres startot és hosszú távú jövőt

Az onboarding célja

Az asztalunk egyetértett abban, hogy az onboarding célja az engagement megteremtése és a fluktuáció csökkentése, szociális kapcsolatok kialakítása és a vállalati értékek átadása, illetve felkészítése a dolgozónak a későbbi hatékony munkavégzésre

Mikor kezdődik és meddig tart az onboarding?

Több cégnél már belépés előtt indul, van ahol inkább csak adminisztratív teendőket foglal magába, de néhány cégnél már vállalati videók és anyagok megosztását is jelenti. Gamification tool-on keresztüli feladatokat is akár.

1. nap szerepe jelentős – minden készen áll-e a belépésre, várja-e őt vezető, buddy/mentor/csapattag, készen vannak-e az IT eszközei, hozzáférései...? Van, ahol csak pár hétig tart a folyamat, a legtöbb cégnél 3, esetleg 6 hónap. Vezetői check in 30-60-90 nap után

Fizikai munkavállalók onboardingja

Erre kaptunk egy jó példát (Lego): itt még több múlik a területi vezetőkön és tréneken, ez a szerep kiegészítője a munkakörnek azoknál a munkavállalóknál, akiket erre alkalmasnak találnak. Moduláris képzéseken és teszteken kell átmenniük az új dolgozóknak, amíg elsajátítják a munkaköri feladatokat.

Workflow Strategy

abandons cart

|
1 hr. delay



left cart

|
1 day delay



No purchase



|
1 day delay

Onboarding - Hogyan segíti az L&D a sikeres startot és hosszú távú jövőt

Tréningidő versus munkavégzés?

Van ahol az első hetek dedikáltan tanulással telnek, de inkább ez a kivétel. A másik véglet, hogy egyből bedobják az újat a tennivalók és feladatok tengerébe. A résztvevők véleménye alapján egy egyensúlyt kell a két tevékenység között teremteni, az elején több tanulási idővel.

Hatékonyság mérése

- 40 nap után visszamérik a dolgozóval az első 30 nap hatékonyságát (survey)
- 90 nap vagy 6 hónap után is lehet mérni
- 1 éven belül távozó fluktuációja hogyan alakul

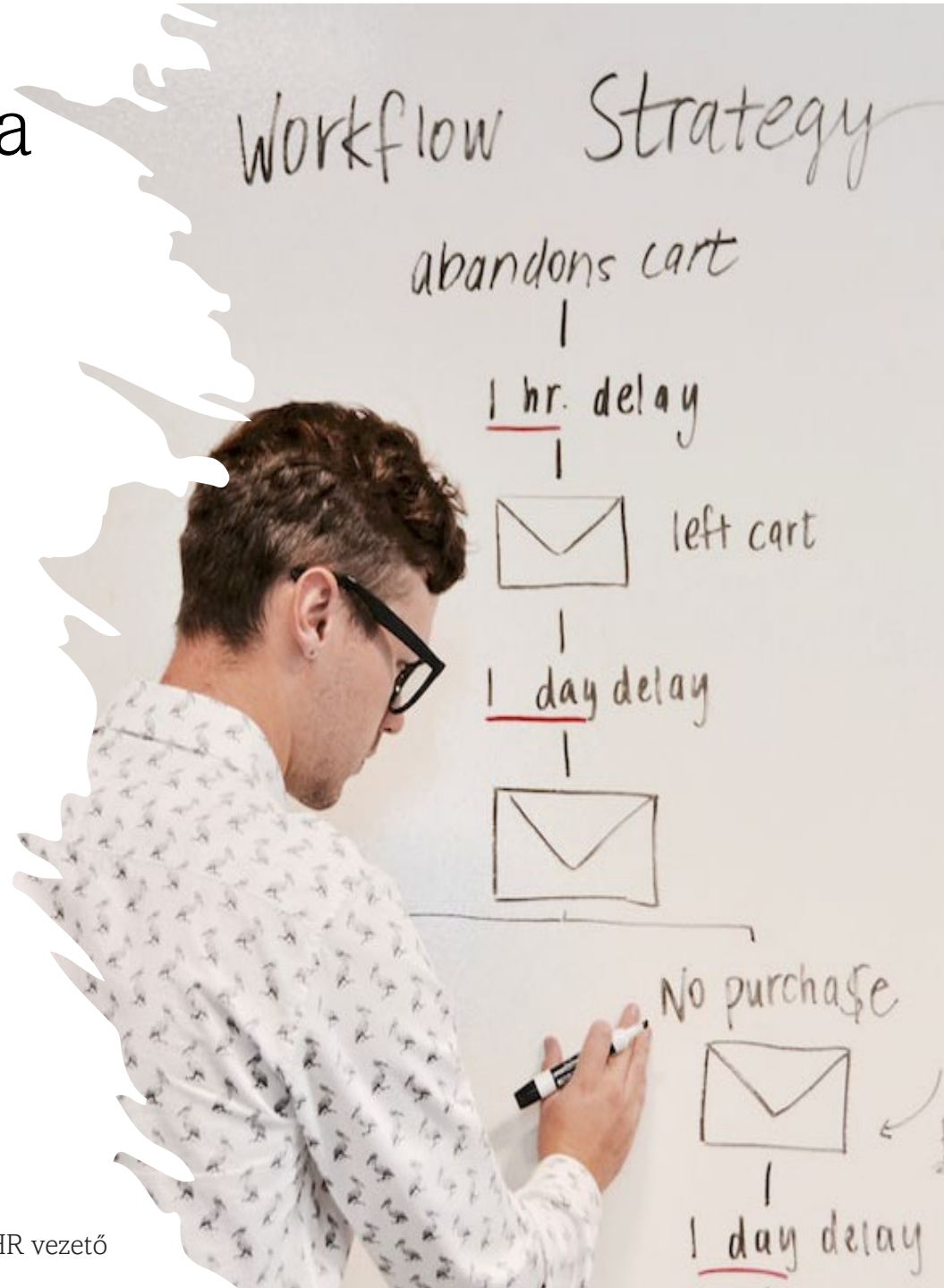
A vezetőn múlik legnagyobb mértékben az onboarding sikere

A vezetőket kell ezért alaposabban felkészíteni arra, hogy miért fontos és mitől lesz sikeres az új dolgozók onboardingja. HR és tréning csapat tudja támogatni, admin feladatok akár átvehetők tőlük, de a tartalma és a kötődések kialakítása a vezető és a csapat kezében van.

A vállalati kultúrába kell beilleszteni az elvárást.



Chair: Deák Andrea
Greif Hungary Kft, HR vezető



Átállás a digitális tanulásra

Hol csodafegyver és mikor nem működik?

Learning hatásossága/mérése

- High Performance Learning Journey módszertan alapján célok felállítása az elején, majd ezt mérjük vissza:
 - Business impact
 - Performance outcome – overall change we want to see
 - Application at work
 - Learning outcome – Knowledge, Skills, Attitude
- Visszamérés anonym survey-ekkel
- Elején mindenben az üzlettel megállapodni, aki kérte az igényt
- Közvetlen vezetőt is jobban bevonni, hogy kövesse hogyan halad a kolléga tanulása, annak beépítése

Professzionális készségek

- Erre nagyon jó, mert sokan különböző lokációkon vannak és így egyben le tudjuk őket fedni

Vezetőfejlesztés

- Erre már azért blended vagy személyes tréning a jobb, mert általában közösséget is szeretnénk építeni

Átállás a digitális tanulásra

Hol csodafegyver és mikor nem működik?

Döntéshozatal

- Learning Board üzleti vezetőkől és HR-ből áll, ők döntenek, hogy milyen fejlesztési projektek legyenek
- Business Planning része tud lenni

Learning Time

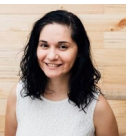
- Mindenkinek kevés van, már nem lehet napokat ezzel tölteni, csak maximum órákat vagy perceket
- Mindenki naptárába beküldve, hogy pl. pénteken 13-14-ig Learning time van

Peer Learning sessions

- Facilitátorokat felkészíteni Train the Trainer jelleggel és akkor kollégák tudnak tartani ilyen session-öket

Kék galléros kollégákkal hogyan?

- Most applikációkra van példa. Vendor pl Axonify
- Max 3 perc hosszúságú bite-ok
- Játék beépítve



Microlearning

A képzés fejlesztés jövője?

A gazdasági környezet és a felgyorsult világ miatt **rövidült a képzés-fejlesztésre szánt időkeret**, ezen belül kell a maximális hatékonyságot elérni – nem a tanulással töltött percek alacsony száma miatt hívunk **mikrolearningnek** egy képzést, hanem **a rövid idő alatti magas hatékonyság** alapján.

Az üzlet részéről elvárás a **praktikus, azonnal használható tudás** az elméleti háttér részletes bemutatása nélkül (utóbbira elég opcionális további lehetőséget mutatni). Nagyra értékelik a **moduláris képzést**, amikor egy témát több rövidebb, egymásra épülő info-morzsaként kapnak meg – ez az időbeni beilleszthetőség mellett a hatékonyságot is támogatja, egyszerre egy lépéssel haladnak és azt tudják gyakorolni a kollégák, így épül fel lépésről lépésre a teljes tudásanyag azonnal a gyakorlatba ültetve.

Ezzel együtt **szükség van továbbra is a klasszikus “elvonulós” és vezetett tréningekre** az elmélyüléshez, de az alkalom előtt és után mikrolearningekkel kiegészítve **hatékonyabbá tehető a tudás átadása**, és csökkenthető a napi munkából kiesett idő, azaz a jövő a blended megoldások felé mutat.



Microlearning

A képzés fejlesztés jövője?

A rövidség és praktikusságra való törekvés miatt kiemelt jelentőségű a kollégák elköteleződése. A **gamification elemek** hosszútávon is tudják támogatni a folyamatos fejlesztést, eleinte bármilyen **fizikai jutalom/ajándéktárgy** motiváló egy-egy mérföldkő elérésekor, később (főleg vezetők esetében) a **további fejlődés lehetősége** is segít, pl. ingyenes extra coaching alkalom.

Az egyes mikrolearningekhez való kapcsolódásban a **storytelling jó eszköz** (pár másodperc alatt kíváncsivá tehetjük a kollégát, vajon mi lesz a történet vége), és szükség van **interaktivitásra** is (nem passzív fogyasztó, hanem résztvevő szeretne lenni már a tanuló). Hosszú távú elköteleződést egy jó vezetői és vállalati kultúra is tud támogatni, ahol ciki kimaradni a képzési eseményekből, ebben segíthet pl. a tananyag végén az **ajánlás, megosztás lehetősége**.

Formátumát tekintve fontos, hogy az e-learningek mellett **gondoljunk az offline populációra is**, a mindennapi egymástól tanulás, shadowing, on-the-job training is lehet épp oly rövid és hatékony, mint egy hírlevélben küldött 3 perces video vagy a vállalati e-learning könyvtár.



Chair: **Laky Szilvia**
Coca-Cola HBC Magyarország,
Képzés-fejlesztési vezető



Self-service Learning

Jól hangzik, hogy akkor tanulnak, amikor akarnak, de akarnak?

1. ÉHSÉG

A tanulás érdekében a legfontosabbnak azt látjuk, hogy „éhesek”, motiváltak legyenek a kollegák. L&D oldalról ezt az éhséget kell erősíteni, fenntartani, vagy szükség esetén felkelteni.

2. FRAME

A túlzottan széles lehetőség nem feltétlenül segíti a valódi tanulást. A sok opció nehezebbé teheti a döntést, csökkenti a motivációt. Éppen ezért fontos, hogy legyen világos tanulási út (journey), keretrendszer, amelyik „vezeti” a tanulót, „Ha elvégezted ezt, utána most az a következő leckéd”. A keretekbe természetesen belefér némi választási lehetőség, de ezt ne hagyjuk túl szélesre.

3. JÁTÉKOSSÁG, VERSENY, DÍJAZÁS

A képzések hatékonyságát nagyban tudja növelni, ha játékos keretrendszerbe tesszük, belecsempészünk versenyt is. A közösséget erősíti, ha nem egyének közötti a verseny, hanem csapatok egymást között versenyeznek abban, hogy ki halad jobban. Ezen túl egy-egy díj (pl. közös vacsora, csapatépítő alkalom) is jelentősen tudja növelni a részvételt.



Self-service Learning

Jól hangzik, hogy akkor tanulnak, amikor akarnak, de akarnak?

4. KÖTELEZŐ

Néha nem kell félni egyes elemeket kötelezővé tenni. Magunktól lehet, hogy nem csinálnánk meg bizonyos feladatokat, képzéseket, ugyanakkor mégis valódi tanulást hozhatnak, ráadásul néha a kötelezően megvalósított tanulás után ismerjük fel, hogy érdekes számunkra a téma, szeretnénk tovább mélyülni benne.

5. INFRASTRUKTÚRA

Nyilvánvalónak tűnik, mégis nem lehet eleget hangsúlyozni mennyire fontos a kialakítás, személyre szabottság, kényelmesség, elérhetőség is a képzések kialakításánál. E nélkül a jól felépített képzések esetén is előfordulhat, hogy sokan visszafordulnak az első pár lecke után.



Chair: **Halmos Gábor**
Szerencsejáték Zrt.,
Szervezetfejlesztési csoportvezető

Vezetésfejlesztés

Hová tegyük a fókuszot a gyorsan változó világban?

Az asztalunknál folytatott beszélgetés során 3 fókuszpontot határoztunk meg

FÓKUSZTARTÁS

Mind információs, mind feladat oldalon hatalmas a zaj, a leterheltség, ami különösen a vezetőket érinti. Komoly kihívást jelent a megfelelő gondolkodási idő és tér kiszakítása, ami lehetővé teszi a hátralépést és áttekintést, a perspektíva váltást, reflexiót, egyéni vagy közös együtt gondolkodást, az elmélyedést, a kapcsolódást, az események jelentéssel történő felruházását, a kreatív problémamegoldást, priorizálást. Ehhez kapcsolódóan a fókusztartást elősegítő vezetői mindseteket, paradigmákat, működési gyakorlatokat, apró trükköket és fogásokat egy kiemelten erősítendő vezetői területnek láttuk.

TANULÁSI KÉPESSÉG

Egy volatilis, kiszámíthatatlan, összetett és ellentmondásos VUCA világban az egyéni és kollektív tanulási képesség kulcsfontosságú a szervezeti és egyéni sikerhez, sőt túléléshez. Ugyanakkor a tanulási kompetencia (learning agility) sokak számára nem feltétlenül adott a megfelelő szinten. Sok vezető számára szükséges ebben fejlődni, mint ahogy abban is, hogy ők maguk vezetőként hogyan tudják egy csapat, vagy szervezet szintjén megfelelően facilitálni a hatékony tanulást.



Vezetésfejlesztés

Hová tegyük a fókuszot a gyorsan változó világban?

ÖNGONDOSKODÁS

Abban semmi újdonság nincsen, hogy a vezetők túlterheltek és általában véve hajlamosak az önkizsigerelő működésre, ami egyenes úton vezet a tartós distresszhez, kiégéshez. Ahogy a repülőn is az először azt javasolják, hogy az oxigénmaszkot először saját magadnak biztosítsd, csak utána foglalkozz a gyerekekkel, ez a vezetők számára is ez lenne a követendő. Ugyanakkor a vezetői wellbeing tudatos fókuszban tartásának mikéntje korántsem egyszerű, vagy triviális. Ezért ezt is egy kiemelt fókuszterületnek éreztük.



Chair: **Balogh Bogdán**
OTP Bank Nyrt, Fejlesztés és
tudásmenedzsment osztályvezető





L&D leaderként mit tehetünk, hogy adaptívabb, válságállóbb legyen a szervezetünk?

A bemutatkozás után először arról beszélgettünk, hogy L&D leadként **milyen kihívásokkal kell jelenleg szembe néznünk** és ezek mentén néztük meg, hogy milyen lehetséges jó megoldásokkal tudunk hozzájárulni az üzlet sikeres és adaptív működéséhez.

Három fő sarokpontot határoztunk meg annak kapcsán, hogy a jelenlegi változó világban hogyan adhat igazán értékes támogatást egy modern képzési terület:

1. Az üzlet valós partnerévé kell válnunk,

meg kell értenünk a működését, kihívásait és kiszolgáló szervezetből tanácsadóvá kell válnunk. Ennek gyakorlati útja, ha a reaktív módszerek helyett (katalógusból választható képzések, dedikált keretek), proaktív módszerekre térünk át (üzleti, konkrét és mérhető célokra épülő igénymegvalósítás).

2. Fel kell építenünk a tanulás kultúráját a szervezetben.

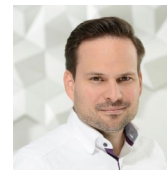
Segítenünk kell kollégáinknak, hogy megértsék az önfejlesztés fontosságát és hasznosságát, megtalálják a karriercéljaikhoz és a szervezeti célokhoz kötődő fókuszokat (mit, hol, hogyan fejlesszek) és érezzék, hogy ez a vállalat és az ő számukra is ugyan úgy érték. A kultúraépítés fontos eszköze a képzés stratégiai szintre emelése és a fejlesztések széles körben történő elérhetősége (pl. digitális tartalmak erősítésével és a belső tudásmegosztás támogatásával).



L&D leaderként mit tehetünk, hogy adaptívabb, válságállóbb legyen a szervezetünk?

3. Erős fókuszot kell helyoznünk a vezetők fejlesztésére.

A közvetlen vezető van a legnagyobb hatással a munkavállalóink életére, tőle függ, hogy a vállalati kultúra, a légkör, a vállalat által teremtett lehetőségek (izgalmas szakmai kihívások, kompenzáció, fejlődés, karrier) miképp érkeznek meg, vagy elérhetők-e egyáltalán a kollégái számára. Arról nem is beszélve, hogy az egyén és a csapat kihívásaira is a vezetőnek kell megtalálnia a megoldást. Épp ezért kiemelten fontos, hogy a szerepükben való megerősítésükön túl, kiemelt fókuszot fektessünk a „people management” készségeik fejlesztésére.



Chair: **Szegedi Tamás**
Magyar Telekom, Learning
Experience COE Lead



Szívesen csatlakoznál Te is következő Mastermind eseményeinkhez?



Nagy Eszter

A HR Fest agenda mágusa, új formátumok megálmodója

nagy.eszter@hrfest.com

+36 30 515 9928



Uzsák Éva Virág (Viri)

Exkluzív HR Fest események, IT Fest, HR Next

uzsak.eva.virag@hrfest.com

+36 20 375 2507

HRFEST

Küldj egy emailt, vagy egyéb füstjelet és
mindenképpen jelentkezünk!



HRFEST '22

WHC

Forgatókönyvek
sűrűjében