

Onboarding 2.0

Wdrażaj pracowników skuteczniej



Gamfi tworzy aplikację on-line do onboardingu pracowników w dużych organizacjach.

Nasze rozwiązanie porządkuje proces wdrożenia, zwiększa jego efektywność i skraca jego przebieg nawet o 50%.

Aplikacja adresuje cały proces począwszy od pre-onboardingu, minimalizując ryzyko utraty pozyskanego kandydata przed pierwszym dniem pracy.

Wysokie zaangażowanie uczestników procesów onboardingowych zapewniają dostępne w aplikacji mechanizmy grywalizacji, retencji wiedzy oraz blended learning.



T-Mobile

VOLVO

wojas



wirtualna polska



Model 4xC

Aplikację wdrożeniową Gamfi zaprojektowaliśmy zgodnie z modelem 4xC definiującym zakres skutecznego onboardingu.

“According to Dr. Talya Bauer from the SHRM Foundation, successful onboarding involves proactively covering The Four C’s. This stands for compliance, clarification, culture, and connection.”

1

CULTURE

Wdrożenie do kultury organizacji

2

CONNECTIONS

Budowanie relacji przy wsparciu menedżera i buddy'ego

3

CLARIFICATION

Co będę robił? Moje codzienne obowiązki

4

COMPLIANCE

Kwestie formalno-prawne

Przebieg procesu w Gamfi



Nasze rozwiązanie adresuje cały proces wdrożenia pracownika, począwszy od decyzji o zatrudnieniu aż do uzyskania gotowości do pracy.

PRE-ONBOARDING

Proces mający na celu zmniejszenie dysonansu poznawczego między perspektywą kandydata i pracownika, budowanie identyfikacji z firmą i minimalizację ryzyka utraty kandydata przed pierwszym dniem pracy.

Zatrudnienie kandydata

System ATS zakłada konto w Gamfi dla pracownika

Edukacja wstępna + formalności

Budowanie identyfikacji z firmą przed pierwszym dniem pracy i kwestie formalne

Zadania dla Managera i Buddiego

Przygotowanie do pierwszego dnia pracy, opracowanie planu pracy

Edukacja, kultura, relacje

Podzielona na etapy edukacja nt. organizacji, stanowiska i procesów wewnętrznych. Budowanie relacji z zespołem.

ONBOARDING

Proces mający na celu zbudowanie pełnej gotowości pracownika do rozpoczęcia pracy na swoim stanowisku oraz gromadzenie opinii zwrotnych od nowozatrudnionych na temat przebiegu procesu.

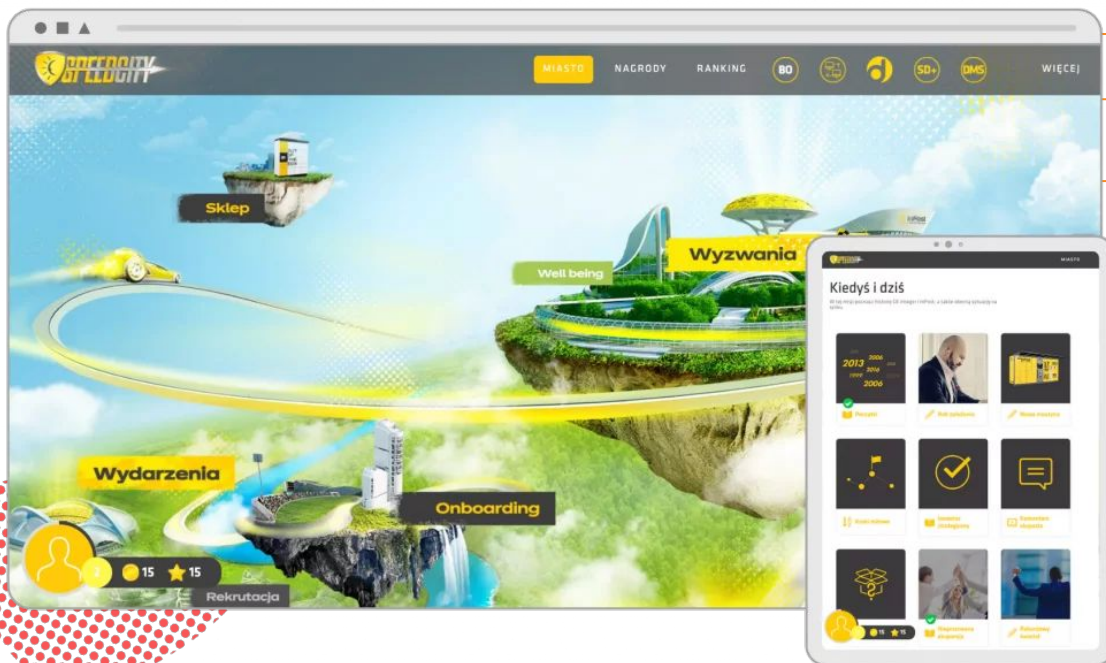
Pulse check na każdym etapie

Zbieranie feedbacku od pracownika na każdym etapie procesu wdrożenia

Uzyskanie gotowości do pracy

Edukacja pracownika oraz przepracowanie niezbędnych formalności

Onboarding Gamfi wykorzystuje mechanizmy grywalizacji, retencji wiedzy i blended learning, zwiększające skuteczność procesu edukacyjnego.



- **mikroszkolenia** podzielone na serie i etapy
- mechanizmy powtórek zwiększające **retencję wiedzy**
- **mechanizmy premiujące** wykonanie kolejnych zadań
- możliwość połączenia **wyzwań on-line z zadaniami "w realu"**
- zadania i wyzwania pozwalające **poznać zespół**
- udostępnienie pracownikowi **bazy wiedzy**, do której może w dowolnym momencie wrócić
- pozyskiwanie **bieżącego feedbacku** od nowych pracowników
- treści dopasowane do profilu pracowników z możliwością **zawężenia dostępu do wybranych treści dla zdefiniowanych grup osób**

Skrócenie procesu

Przeniesienie całego procesu do zgywalizowanej platformy on-line pozwala skrócić proces adaptacji pracownika **nawet o połowę**.

Oszczędność finansowa

Platforma **zastępuje klasyczny proces wymagający nakładów kosztowych**, w tym m.in. angażowania wewnętrznych trenerów.

Skalowalność

Raz zaprojektowany proces **możesz udostępnić dowolnej liczbie pracowników**, bez względu na ich lokalizację i specyfikę pracy.

Utrzymanie kandydatów

Udostępnienie pre-onboardingu zrekrutowanym kandydatom **buduje ich relację z przyszłym pracodawcą i minimalizuje ryzyko rezygnacji**.

Retencja wiedzy

Treści dostępne w onboardingu są stale dostępne dla pracowników, a powtórki zaprojektowane tak, by **budować i rozwijać know-how organizacji**.

Zdalnie i sprawnie

W dobrej pracy hybrydowej skuteczne wdrożenie pracownika jest **krytyczne dla organizacji**. Dzięki grywalizacji proces jest sprawny i efektywny.

W zmiennym świecie VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) proces wdrożenia ma zastosowanie w wielu różnych kontekstach - nie tylko w przypadku nowego pracownika.

EMPLOYEE BOARDING

- ON-BOARDING** wdrożenie nowego pracownika
- PRE(ON)-BOARDING** wdrożenie od przyjęcia oferty do day one
- RE-BOARDING** powrót z macierzyńskiego, powrót alumni
- CHANGE-BOARDING** zmiana stanowiska w organizacji
- OFF-BOARDING** wyjście z organizacji
- NEW OFFICE BOARDING** przeprowadzka i wdrożenie do nowego biura
- RE-BOARDING DO BIURA** powrót po pracy zdalnej

Wszystkie wymienione konteksty obsługujemy naszą aplikacją.

Case study: Speedcity dla InPost



Branża: logistyka

Liczba uczestników: 3 300

Czas trwania: listopad 2019 - obecnie

Wyzwanie:

InPost mierzył się z wyzwaniami wynikającymi z ogromnej skali działania. Firma zatrudnia w całej Polsce ponad 3000 pracowników i tylko w okresie od stycznia do sierpnia 2020 roku zamknęła ponad 880 procesów rekrutacyjnych. Złożona struktura organizacyjna obejmuje 2 biura, 9 regionów sprzedażowych, 7 sortowni i 57 oddziałów. **Tak ogromna skala działania i praca w rozproszonych strukturach rodziła trudności związane z wdrażaniem nowych pracowników i przekazywaniem i utrzymywaniem w organizacji ujednoliconej wiedzy na temat spółki i jej oferty.**

Rozwiązanie wdrożone przez Gamfi:

W odpowiedzi na wyzwania InPost stworzyliśmy platformę Speedcity, której centralnym elementem jest ultra nowoczesne miasto. W narracji miasta osadziliśmy rozbudowany proces onboardingu obejmujący ponad 80 zadań z m.in. z obszarów:

- historii Grupy Integer i aktualnej sytuacji rynkowej,
- struktury i lokalizacji oddziałów,
- sposobu działania sieci logistycznej InPost,
- historii i działania Paczkomatów oraz usług kurierskich,
- niezbędnych narzędzi codziennej pracy.

Wszystkie treści zostały udostępnione w formie microlearningu – w tym modelu wiedza jest podzielona na małe pigułki wiedzy, które natychmiast są weryfikowane krótkimi testami.



Osiągnięte cele: wystandaryzowany onboarding – obniżenie kosztu wdrożenia – unifikacja firmowego know-how

Wyniki:

420 980 zł

wyniósł ekwiwalent za działania kandydatów i pracowników w ramach onboardingu na platformie (tyle musiałyby wydać firma, aby osiągnąć podobne rezultaty)

19%

o tyle procent wzrósł całkowity poziom zaangażowania pracowników InPost, na który miała wpływ m.in. wdrożona platforma

96%

pracowników spośród tych, którzy zalogowali się na platformie, włączyło się w realizowanie dostępnych na niej zadań

Case study: Magentowe Uniwersum w T-Mobile

Branża: telekomunikacja

Liczba uczestników: 50-80 osób miesięcznie

Czas trwania: lipiec 2020 - obecnie

Wyzwanie:

T-Mobile jest jednym z największych operatorów komórkowych, zatrudniającym co miesiąc kilkudziesięciu nowych pracowników rozsianych po oddziałach w całej Polsce. **Ze względu na specyfikę branży wyzwaniem firmy było utrzymanie relacji z zaofertowanymi, ale jeszcze nie zatrudnionymi kandydatami oraz przeprowadzenie ujednoliconego procesu onboardingu połączonego ze szkoleniami produktowymi.** Istotnym dla firmy celem było także zapewnienie efektu "wow" nowo zatrudnionym pracownikom, budującego markę pracodawcy.

Rozwiązanie wdrożone przez Gamfi:

Magentowe Uniwersum - to nazwa platformy grywalizacyjnej T-Mobile, która obejmuje proces pre-onboardingu i onboardingu. Zakwalifikowani do zatrudnienia kandydaci, którzy wyrazili chęć dołączenia do T-Mobile, otrzymują dostęp do wydzielonej części platformy. Znajdują w niej m.in. zadania poświęcone strukturze firmy i jej wartościom, wstępne szkolenia produktowe i BHP oraz misje dotyczące komunikacji wewnętrznej i istotnego dla firmy aspektu budowania doskonałego Customer Experience.

Pierwszy dzień pracy jest dniem odblokowania dostępu do onboardingowej części platformy. Składa się na nią blisko 150 zadań, które łącznie tworzą zestaw twardych szkoleń niezbędnych do skutecznej adaptacji w T-Mobile. Szkolenia obejmują m.in. aspekty związane z agile, ochroną danych osobowych, bezpieczeństwem informacji czy zabezpieczeniami IT obowiązującymi w całej firmie.

Osiągnięte cele: utrzymanie kandydatów w procesie - wystandaryzowany onboarding - usprawnienie szkoleń wstępnych

Wyniki:

84%

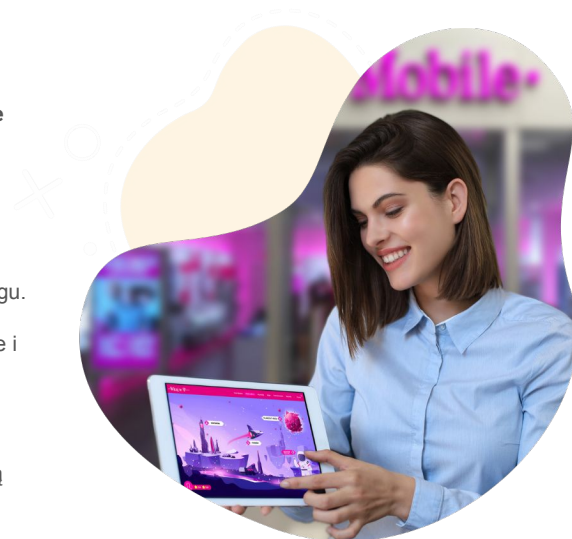
konwersji z zaproszonych do platformy kandydatów na użytkowników, którzy aktywowali konta

98%

osób z grona tych, które aktywowały konto na platformie, wykonało w niej minimum jedno zadanie

180 zadań

wykonanych średnio przez każdego użytkownika z dostępem do platformy



Case study: Wojas Empire

Branża: retail

Liczba uczestników: 2 500

Czas trwania: grudzień 2019 - obecnie



Wyzwanie:

Wojas działa w branży charakteryzującej się wysokim poziomem rotacji pracowników ze względu na szybkie tempo pracy i trudny segment bezpośredniego kontaktu z klientem. Proces skutecznego wdrożenia i przeszkolenia nowych pracowników jest krytyczny dla sprawnego funkcjonowania biznesu. **Wyzwaniem organizacji było takie zaprojektowanie procesu onboardingu, aby w jak najmniejszym stopniu obciążał kierownika sklepu zagadnieniami czysto operacyjnymi.**

Rozwiązanie wdrożone przez Gamfi:

Stworzyliśmy aplikację Wojas Empire, która przeniosła do on-line cały proces wdrożenia i rozwoju pracownika, obejmujący m.in.:

- **skuteczne wdrożenie stanowiskowe** - obejmujące edukację z zakresu obsługi kasy, asortymentu i używanych materiałów; szkolenia z procedur reklamacji i zwrotów towarów; zadania związane z dziedzictwem marki;
- **wymianę wiedzy pomiędzy sklepami i regionami** - poprzez cykl wyzwań, w których pracownicy dzielą się poradami dot. prowadzenia trudnych rozmów z klientów, utrzymania niezdecydowanego klienta w sklepie itp.
- **weryfikację zasad obowiązujących w sklepach** - poprzez wyzwania fotograficzne, w których pracownicy sklepów pokazują m.in. sposób ułożenia asortymentu na półkach czy dostosowanie sklepu do aktualnych wymogów bezpieczeństwa;
- **testy wiedzy** weryfikujące przygotowanie do sprzedaży nowych produktów;
- **realizację KPI** poprzez jawny ranking wyników sprzedażowych osób, sklepów i regionów.

Osiągnięte cele: skuteczny onboarding – odciążenie kierowników sklepów – gradacja motywacji (od osób po regiony)

Wyniki:

99%

wynosi poziom zaangażowania pracowników (!) w platformie Wojas Empire

422 998 zł

wyniósł ekwiwalent za działania pracowników na platformie (tyle musiałaby wydać firma, aby osiągnąć podobne rezultaty)

Pracownikami sklepów Wojas są zwykle młode kobiety nie rozstające się ze smartfonem, dlatego zaprojektowaliśmy treści w modelu mobile-first.



**Zapraszamy
do współpracy**

www.gamfi.com