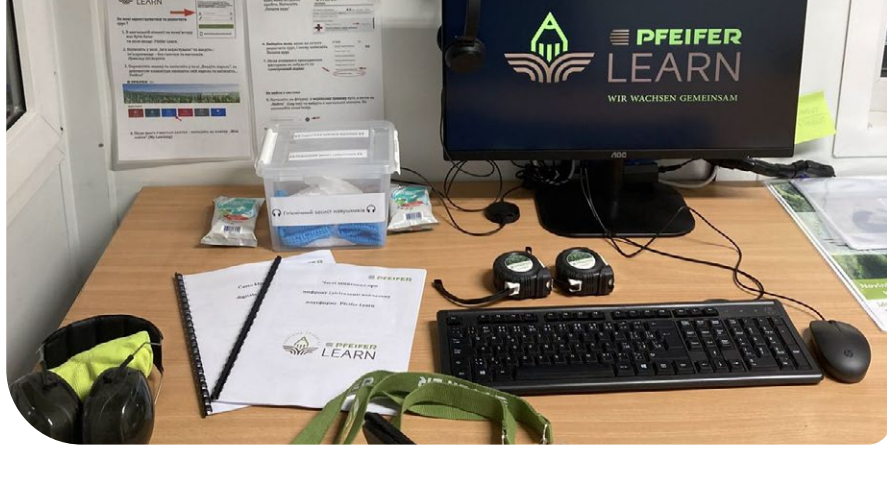


Vzdělávací obsah Seduo se podařilo během měsíce úspěšně zavést do LMS i navázat na stávající prezenční kurzy.



Výzva

Firmu Pfeifer Holz inspirovala k zásadnímu vylepšení vzdělávacího systému mateřská společnost Pfeifer Group, pod níž české závody v Chanovicích a v Trhanově spadají. Vzdělávání zaměstnanců probíhalo do té doby především formou prezenčních školení. Při výběru dalšího typu výuky se proto přihlíželo k tomu, aby ji bylo možné navázat na prezenční vzdělávání. Firma také měla již existující Learning Management System od mateřské společnosti, do něhož bylo potřeba vzdělávací obsah implementovat.

Kolegyně z mateřské firmy jsou do problematiky vzdělávání zapálené a jejich nadšení je nakažlivé. Díky tomu jsme začali i v českých pobočkách vymýšlet, jak poskytnout zaměstnancům něco navíc, co by jim umožnilo rozvoj v kariéře, a nejen drilování bezpečnosti práce.“

Julija Bivolaru
specialistka na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců



Řešení

V roce 2023 zakoupila firma 100 licencí pouze pro zaměstnance na hlavní pracovní poměr. „Zvolili jsme Seduo kvůli jeho široké nabídce kvalitních videokurzů, lokalizaci pro český trh a uživatelsky přívětivému rozhraní. Pomohlo nám řešit problém nedostatečné flexibility tradičních školení a umožnilo našim zaměstnancům vzdělávat se kdykoliv a kdekoliv,“ vysvětluje Julija Bivolaru.

Osobně jsem měla k neprezenční výuce zdrženlivý přístup, přece jenom uživatelé nemají interakci s lektorem ani s dalšími studenty a nemohou se poznat s lidmi z oboru. Musím ale připustit, že online vzdělávání má zase jiné výhody. Šetří náklady a čas na cestování, navíc každý může studovat kdekoliv a kdykoliv mu to vyhovuje. Zejména mladší generace tento typ výuky oceňuje.

Petra Moučková
ředitelka personálního oddělení Pfeifer Holz



Právě spojení s již existujícím prezenčním vzděláváním bylo dalším důvodem k výběru Seduo: „Po prezenčních školeních můžeme volit vhodné navazující videokurzy, aby účastníci mohli dále rozvíjet a upevňovat získané znalosti,“ dodává Bivolaru.

Implementace do LMS

Jednou z největších výzev při zavádění Seduo byla implementace do firemního LMS. Nakonec ale tento proces od analýzy po závěrečné testování trval asi měsíc. Zahrnoval tyto kroky:

- Analýza kompatibility:** Nejprve IT oddělení provedlo analýzu, aby se zjistilo, jak dobře je vzdělávací obsah Seduo kompatibilní se SuccessFactors. Na základě referencí ze Seduo firma věděla, že implementace do LMS v jiných společnostech proběhla v pořádku, a není proto důvod tuto cestu nenásledovat.
- Implementace do LMS:** Kvůli specifickému formátu LMS, který nebyl kompatibilní s automatizovanými procesy, bylo potřeba „ručně“ nahrát jednotlivé videokurzy. Mravenčí práce nejen pro specialistku na vzdělávání v ČR, ale i její kolegyně z mateřské společnosti trvala přibližně týden.
- Testování:** Před ostrým spuštěním proběhla řada testů, které měly prověřit, že obsah Seduo funguje v LMS správně, včetně testování na různých zařízeních a prohlížečích. „Narazili jsme na drobné problémy s využíváním mobilních aplikací – proto naši zaměstnanci využívají vzdělávací platformu primárně přes pracovní PC,“ podotýká Julija Bivolaru s tím, že je to oblast, na kterou se chce firma zaměřit, aby se využívání mobilní aplikace zaměstnanci do budoucna zvýšilo.

Zavedení do firmy

Součástí zavádění Seduo „do provozu“ bylo také školení a podpora.

Uspořádali jsme pro zaměstnance workshop, představili Seduo a jeho benefity. Vytvořili jsme pro ně e-learningové školení, aby věděli, jak tyto videokurzy využívat, a vytvořili jsme podpůrný tým pro řešení případných problémů,“

Julija Bivolaru
specialistka na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců



Konzultanti ze Seduo pomáhali radami i zkušenostmi jak s implementací do LMS, tak se zaváděním tohoto typu vzdělávání do firmy.

Co kdo bude studovat, vybírá personální oddělení většinou pocitově po domluvě s vedením firmy nebo s nadřízenými. Kromě toho však mají zaměstnanci k dispozici celé portfolio videokurzů Seduo v pracovním i volném čase. Protože zaměstnanci studují převážně přes PC, vytvořila firma pro lidi z výroby, kteří osobní počítač při práci nepoužívají, výuková stanoviště vybavená PC.

Hodnocení a přínosy

Přínos vyhodnocují v Pfeifer Holz několika způsoby:

- Kvantitativní metriky:** sleduje se počet dokončených videokurzů, zapojení uživatelů, a úspěšnost v závěrečných testech.
- Kvalitativní zpětná vazba:** pravidelně se monitoruje zpětná vazba od účastníků prostřednictvím dotazníků a rozhovorů.
- Výkon a produktivita:** analyzuje se, jak se nabyté znalosti promítají do výkonu a produktivity zaměstnanců.

Kvalitativní zpětná vazba ukázala, že zaměstnanci na Seduo nejvíce oceňují rozmanitost témat a vysokou úroveň obsahu, kvalitně zpracovaná videa – zejména v novějších videokurzech, zajímavé osobnosti na pozici lektorů, flexibilitu a možnost vzdělávat se vlastním tempem. „Velice kladně hodnotíme i Seduo akademie a témata o AI. Využívání Seduo se už také projevilo ve zvýšené produktivitě práce,“ shrnuje Julija Bivolaru s tím, že firma zaznamenala lepší využívání například Microsoft 365 nebo pokrok v jazykových dovednostech.

Zvýšení produktivity mapujeme individuálně. Největší zlepšení vidíme v efektivnějším používání digitálních nástrojů, využívání tipů, triků a zkratk, a lepší orientaci v systémech a AI technologiích. Tyto dovednosti pomáhají zaměstnancům pracovat rychleji a efektivněji.“

Julija Bivolaru
specialistka na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců



V Pfeifer Holz našli ale i určité rezervy, které vzdělávání tak, jak je nyní nastaveno, má. „Seniornějším zaměstnancům nebo těm na specifických pozicích bychom rádi nabízeli i hlubší a specializovanější témata. Efektivitu učení by také zlepšilo více praktických cvičení a simulace,“ vyjmenovává specialistka na vzdělávání.



České pobočky Pfeifer Holz v Chanovicích a Trhanově spadají pod Pfeifer Holding GmbH, který vytváří střechu skupiny Pfeifer Group. Ta má ve čtyřech zemích kolem 2600 zaměstnanců. Zabývá se zpracováním dřeva a vyrábí od desek a hranolů využívaných na dřevostavby až po bednění nebo palety a brikety. Závod v Chanovicích zaměstnává 450 lidí, závod v Trhanově 130.



Klíčové výsledky

(za období od 15. 3. 2023 do 5. 2. 2024)

100 ks

Počet licencí Seduo.cz

Číslo odpovídá počtu zaměstnanců, kteří mají možnost využívat Seduo. Jsou to zaměstnanci na hlavní pracovní poměr a linioví manažeři. Videokurzů implementovaných do LMS je v současnosti 409.

78 %

Zapojení zaměstnanců

358 hod

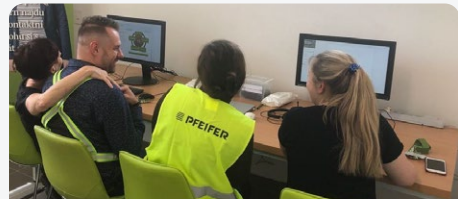
Odstudovaných hodin za měsíc (5 hodin na osobu)

395 ✓

Dokončených videokurzů (míra dokončenosti 62 %)

9 o

Průměrný počet videokurzů na zaměstnance



Co Seduo v Pfeifer Holz vyřešilo:

- ✓ Nedostatečnou pestrost a flexibilitu tradičních školení.
- ✓ Rozšíření nabídky o obsáhlé portfolio videokurzů, zefektivnění vzdělávání pomocí blended learningu.
- ✓ Dostupnost vzdělávání – zaměstnanci mohou studovat kdykoliv a kdekoliv.
- ✓ Aplikaci nových poznatků do praxe a zvýšení produktivity práce.

Co v Pfeifer Holz při zavádění Seduo doporučují:

„Příště bychom více zapojili uživatele do testovací fáze, abychom lépe identifikovali potíže s využíváním mobilní aplikace a celkového systému,“ doporučuje Julija Bivolaru, specialistka na vzdělávání a rozvoj zaměstnanců.

„Zatímco mnoho zaměstnanců je aktivních, stále existuje skupina, která potřebuje více motivace k plnému využití Seduo. Zjistili jsme, že potřebujeme zlepšit interní marketing a podporu, aby se zvýšilo zapojení všech zaměstnanců a efektivita,“ říká vedoucí personalistka Petra Moučková.

„Abychom podpořili pravidelné studium, uspořádali jsme letos na jaře soutěž Pfeifer Learn Čtvrtek. Měla zaměstnance motivovat ke splnění vybraných videokurzů. Soutěže se zúčastnilo 18 lidí a hlavní výhrou byla čtečka knih od Kindle,“ dává tip vedoucí personalistka Petra Moučková.