

## **DOBDEU online oktatási módszertan vállalatok és szervezetek részére**

Érvényes: 2019. 09. 01.-től

## Lyukas vödör hatás

A DOBEDU® egy képzési módszertan vállalatok számára, amelyben a víziótól a folyamatokon át a részletes feladatokig dolgozzuk ki és támogatjuk egy vállalat belső képzéseit. **Ezzel növeljük az eredményt és minimumra csökkentjük a „lyukas vödör” effektust.**

A Lyukas vödör hatás a legtöbb szervezet életében jelen van. Amíg egy szervezetben kevesen vannak a kommunikáció gyors, az információ közvetlenül annak forrásától érkezik, az első számú vezetőtől hallhatjuk meg a cég vízióját, küldetését, céljait stb. Egy növekvő, többszintű szervezetben erre már nincs lehetőség, így az információ torzulhat, néha más jelentést kap. Ezért hallunk sokszor ilyen mondatokat egy szervezetben:

- „nem tudtam, hogy ez azt jelenti”
- „én ezt máshogy szoktam csinálni”
- „erről még nem is hallottam”
- „nem tudom, hogy kihez forduljak”

Célunk, hogy az üzenetek és a tudás, a vállalat növekedésével ne 'kopjanak' el - a tulajdonos adja át a vállalat vízióját, a vezetők a saját területükhöz tartozó információkat és olyan szervezet maradjon, ahol a cég első és utolsó embere is egy irányba dolgozzon. Mindezt mérhetően és fenntarthatóan.

### Mit jelent a DOBEDU?



**[DO, tenni, csinálni]** Megmutatjuk, hogyan kell elvégezni a feladatokat.

**dobedu**

**[B=BE, lenni]** Közös értékrend és azonos kommunikációs szint.

**[EDU=EDUCATION, képzés, oktatás]** Erre tanítunk másokat is.



## Mikor érdemes a DOBEDU-ban gondolkodni?

---

A Dobedu-t akkor érdemes egy cégnek bevezetni, ha van olyan információ, amelyet a vezetőknek sokszor kell újra és újra elmondani. Ez az alábbi 3 nagy területet érinti általában:

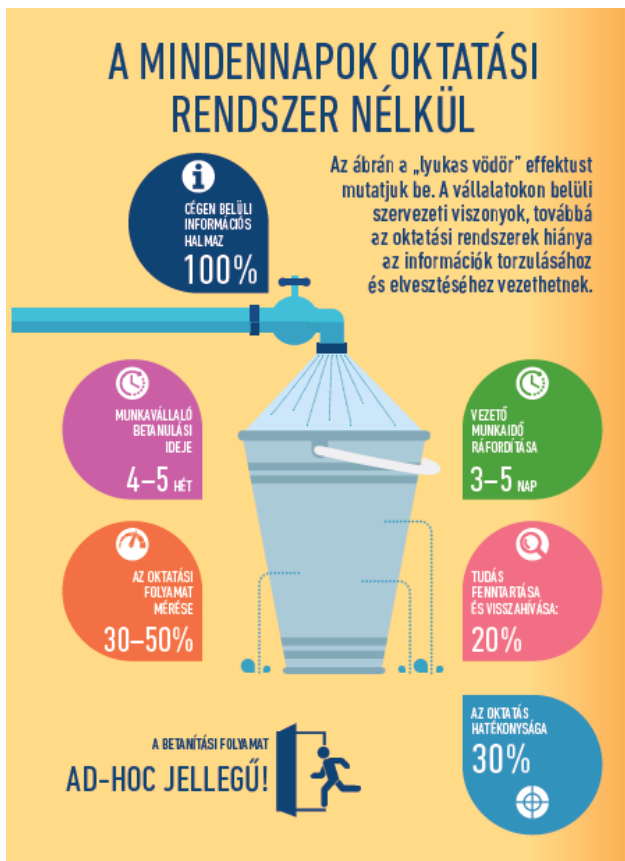
- Új munkatársak betanítása** - A betanulásnál tényleg fontos a személyes kapcsolat, de egy cégben nagyon sok információ van, amit egy új kollégának át kell adni, ehhez viszont nagyon sok idő kell. Ha van egy videó-s képzési rendszer akkor, a személyes rész már azután következhet be, hogy az új kolléga ismeri a cég vezetőit és tisztában van a legfontosabb dolgokkal, pl:
  - Szervezeti alapok**
    - Cég víziója, küldetés és céljai
    - Kik az ügyfeleink, mivel szolgáljuk őket?
    - Cég története, fejlődése, jelenlegi piaci helyzete
    - Szervezeti felépítés: tulajdonosi kör, szervezeti osztályok, vezetők
    - HR alapok – mivel kihez fordulhatok: beléptetés, táppénz, bérszámfejtés, stb.
    - Alapértékek, viselkedési szabályok
    - Megjelenés, öltözet, higiénia
    - Kommunikáció: hogyan kommunikálunk ügyfelekkel, beszállítókkal, társosztályokkal, stb.
  - Vállalatirányítási rendszer használata** - ennek a betanítása is sok időt vesz el, itt is kiemelten fontos a videó alapú oktatás
- Meglévő munkatársak oktatása** - A ritkán használt tudás az, amikor valamit csak fél évente/évente egyszer használunk, nincs benne a napi rutinunkban, ilyenkor kihez fordulunk? Mások idejét és figyelmét vonjuk el, vagy van egy tudástár, amihez nyúlhatunk?
- Mérés, számonkérés** - Ha csak élőszóban történik a betanítás, hogyan mérjük a hatékonyságát, mennyi ideig tart, mikor hozunk döntést valakiről, hogy hosszú távon szeretnénk vele együtt dolgozni? Ha van egy képzési rendszer, abban objektív adatokra tudunk támaszkodni!

## DOBEDU módszertan

---

A DOEBDU módszertan három elemből áll:

- Online elérhető képzési portál:** a dobedu.com domain alatt, minden partnerünknek önálló aldomaint hozunk létre, amelyre kizárólag ennek a szervezetnek az oktatási anyagai kerülnek fel a megfelelő jogosultsággal beállítva (pl. BNI Magyarország képzési portálja: bnihungary.dobedu.com)
- Képzési módszertan** – a képzések gerincét a nagyon rövid, fókuszált 1-3 perces videótréningek alkotják, erre épülnek rá az önértékelő tesztek és vizsgák, ha szükséges letölthető dokumentumok, kézikönyvek. A módszertan másik fontos eleme a mérés, ki-mikor-mit nézett meg és milyen eredménnyel adott számot a tanultakról
- Tartalomkészítés** – mi készítjük el a videókat, sokszor egy zöld vászon elé állítva a szervezet vezetőit, majd mögötte különböző animációkkal, prezentációval erősítve meg a mondanivalót.



### TRAFFIC LIGHT – visszajelzés és motiváció

„Amit mérsz, azon lehet javítani” – a tanulásban is rendkívül fontos a mérés és visszajelzés mind a munkavállalók, mind a vezetők számára. A DOEBDU-ban a Traffic light (jelzőlámpa) mérést és visszajelzést használjuk, ennek lényege, hogy a résztvevők között nem sorrendet állít fel teljesítményük alapján, tehát nincs első és utolsó, hanem négy sávba sorolja a felhasználókat.

A felhasználók nem csak a saját eredményeiket látják, hanem azt is, mit kell ahhoz még tenniük, hogy a következő szintre lépjenek! Cél: hogy mindenki zöldben legyen!

A vezetők az egyéni teljesítmények mellett a csoportok teljesítményét tesztek eredményét is látják.

Példa: egy szervezet budapesti csoportjainak dashbord-ja:

☰ Budapest	54%	📄 + 🗑️	437	1/1	1/3
11201 - NetworKings	42%	📄 + 🗑️	24	0/1	1/4
12402 - A-cél-mágnesek	45%	📄 + 🗑️	19	0/1	1/4
201 - Elsők az elsők között	27%	📄 + 🗑️	48	0/1	0/3
202 - Active Business	67%	📄 + 🗑️	28	0/1	2/5
205 - Üzleti előny	62%	📄 + 🗑️	21	0/1	3/6
206 - Elements	21%	📄 + 🗑️	23	0/1	1/4
301 - Elit üzleti csoport	53%	📄 + 🗑️	44	0/1	1/4
303 - Irányadók az üzletben	64%	📄 + 🗑️	51	0/1	2/5
305 - Hemingway	37%	📄 + 🗑️	45	0/1	1/4
307 - Profi Üzleti Csoport	58%	📄 + 🗑️	26	0/1	1/4
402 - TEAM	67%	📄 + 🗑️	20	0/1	1/4
403 - Elit eredmény	57%	📄 + 🗑️	22	0/1	1/4
410 - 410 OK az Üzletre	94%	📄 + 🗑️	44	0/1	3/6
502 - Business Class	64%	📄 + 🗑️	22	0/1	2/5

## Bevezetési folyamat

### KÉPZÉSI AUDIT

Ez az első lépés a saját képzési rendszer irányába. Felmérjük a meglévő képzéseket, adunk egy átfogó képet a jelenlegi helyzetről és készítünk egy tervet, hogyan lehet hatékonyabbá tenni a tanulási folyamatot.

### DOBEDU SETUP

Létrehozuk a Dobedu-rendszert a CÉGNÉV.DOBEDU.COM oldalon a céges arculati elemekkel, jogosultságokkal, kimenő e-mailekkel, stb.

### TANYAGOK ELKÉSZÍTÉSE

Ez egy közös munka a partnereinkkel, a képzési terv alapján megírjuk a forgatókönyveket, elkészítjük a videókat, tesztek, letölthető dokumentumokat és feltöltjük a Partnerünk Dobedu rendszerébe.

### START

Kiküldjük a hozzáféréseket a felhasználóknak, majd folyamatosan nyomon követjük a képzési statisztikákat, figyeljük a tanulási szokásokat, kialakítjuk a professzionális Onboarding folyamatot.

## Képzési területek

### I. Termékek és folyamatok oktatása

A termékek gyártásához tartozó feladatok és folyamatok részletes oktatása, ami alapján a munkatársak megtanulják kinek mikor és mit kell csinálnia! A termékek képzése szerves részét képezi a minőségirányításnak, termékminőségnek, panaszkezelésnek.

**EREDMÉNY:** minden terméknek és gyártási folyamatnak elkészül a minőségirányítási rendszerhez kapcsolódó megfelelő képzési anyaga.



## II. Onboarding folyamat – „Welcome on board!”

Az onboarding egy betanulási program, amellyel az új munkatársak azonnal tudják mit kell tenniük. Ez egy szélesebb és akár hosszabb távú folyamat is lehet, amelynek segítségével az új munkatársak könnyebben integrálódnak és válnak a csapat részévé, hosszabb távon elköteleződve a szervezet iránt. Az **onboarding része a toborzási folyamatnak**, hiszen itt tudjuk megmutatni a vállalatot és annak értékeit a leendő munkatársaknak.

**EREDMÉNY: a betanulási program lerövidül és automatikussá válik, ezen túl az új munkatársak az első naptól kezdve pontosan tudják mit kell tenniük!**

A hatékony **onboarding folyamatnak** van egy dominó-hatása: biztosítja az új munkatársat arról, hogy örömmel fogadják és megfelelően felkészítik a munkakörére. Ez kellő önbizalmat és tudást ad, hogy beilleszkedjen a szervezetbe, valamint lehetővé teszi a vállalatnak, hogy folytassa küldetése megvalósítását.

Főbb tartalmi elemek\*

- Vízió, küldetés, célok, történet
- Szervezet és alapértékek – kik dolgoznak
- Szervezeti egységek bemutatása
- Szabályzatok oktatása, belső házirend
- Belső folyamatok és feladatok

\* Egyedi Onboarding terv alapján, a Megrendelő igényeinek megfelelően összeállítva

## III. Munkavédelem csomag

A munkavállalóknak rendelkeznie kell a munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, melynek biztosítása céljából a munkáltató köteles munkavédelmi oktatást tartani.

**EREDMÉNY: az éves kötelező munkavédelmi oktatáshoz nem kell külön tanácsadó céget fizetni, a képzés akár munkaidőn kívül is elvégezhető!**



A munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló:

- munkába álláskor,
- munkahely vagy munkakör megváltozásakor, valamint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek változásakor,
- munkaeszköz átalakításakor vagy új munkaeszköz üzembe helyezésekor,
- új technológia bevezetésekor

elsajátítsa és a foglalkoztatás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat. Az oktatást rendes munkaidőben kötelező megtartani, és szükség esetén időszakonként – a megváltozott vagy új kockázatokat, megelőzési intézkedéseket is figyelembe véve – meg kell ismételni. Az oktatás elvégzését a tematika megjelölésével és a résztvevők aláírásával ellátva, a munkáltató köteles dokumentálni.

- Munkavédelmi alapképzés
- Munkavédelmi audit
- Munkahelyspecifikus oktatások
- Létesítmény bemutatás
- Önértékelő tesztek és vizsgák

## IV. IT csomag

Vállalati szoftver betanítása (ERP, CRM, stb.)

**EREDMÉNY: a program betanítása automatikusan történik.**

A legtöbb vállalat használ valamilyen belső programot, amellyel adminisztrálja, támogatja különböző folyamatait. Ennek élő és folyamatos oktatása sok időt vesz igénybe, teljes egészében megoldható videótréningekkel.

### Néhány referencia

---





**KIRCSI LEVENTE**  
szakmai vezető

[www.dobedu.com](http://www.dobedu.com)  
[levente.kircsi@dobedu.com](mailto:levente.kircsi@dobedu.com)  
+36 20 400 44 30



[DO] tenni, csinálni - [BE] lenni - [EDU] képzés, oktatás