

Vítame na palube 56 nováčikov

Wellbeing ako stratégia firmy = odpoveď na otázku „Ako strojnásobiť počet kolegov a nikoho pri tom nestratiť?“

Popis problému

- ▶ Potreba „udržať“ 56 nováčikov - počas skúšobnej doby v chaose čerstvo otvorenej kliniky & v období intenzívneho konkurenčného boja o každého zdravotníka
- ▶ „Zladenie“ pôvodného 30 členného tímu s 56 nováčikmi
- ▶ Nadchnutie nováčikov misiou spoločne prinášať „novú kultúru v slovenskom zdravotníctve“
- ▶ Intenzívne a efektívne „dovzdelanie“ soft skill a CX zručností pre moderných zdravotníkov

**Udržanie
a
správne
nadchnutie
nováčikov.**

Cieľ projektu

- ▶ Fluktuácia počas skúšobnej doby = pod 10%
- ▶ Time to value = 3 týždne od nástupu
- ▶ eNPS po adaptácii = nad 20
- ▶ Klientské hodnotenie po adaptácií = priemer nad 4,6

Začiatok implementácie

Október 2022

Výsledok

- ▶ Fluktuácia = 1 osoba = 1,8%
- ▶ Time to value = v 3. týždni od nástupu
- ▶ eNPS po adaptácii = 29, meranie „Moje veľké prečo“ = 8,2 (z 10)
- ▶ Klientské hodnotenie po adaptácií = 4,8 (z 5)

Výhody

- ▶ Priamy dopad na wellbeing a zručnosti manažmentu energie personálu = predchádzanie vyhorenia
- ▶ Cross funkčná spolupráca na dizajne onboardingu = biznis, lekári, terapeuti, kouči, marketing, facilitátor
- ▶ Relatívne nízke náklady na vzdelávanie – gro školení = „interní lektori“
- ▶ Významná podpora brand recognition a employer branding – posty na sociálnych médiách dosiahli vysoký dosah a engagement