

BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW

Centrum Medyczne

Branża: medyczna



Czas trwania projektu:

XII 2010 – I 2011

Potrzeby organizacji:

- Wdrożenie w życie wśród kadry kierowniczej (koordynatorów recepcji, pielęgniarek, techników rtg., rehabilitacji) umiejętności i wiedzy zdobytych podczas dotychczasowych szkoleń menedżerskich.
- Dostosowanie przez kierowników narzędzi zarządzania personelem do poziomu i możliwości poszczególnych pracowników.
- Wzrost skuteczności kierowników w zakresie motywowania, delegowania zadań, przepływu informacji wewnątrz organizacji.
- Przelamanie niechęci i zminimalizowanie blokady komunikacyjnej pomiędzy przełożonymi i ich podwładnymi.
- Zachęcenie i lepsza ocena pracy szeregowych pracowników w zakresie: zgłaszania pomysłów, doskonalenia swojego warsztatu, usprawnień w zespole.
- Przyjęcie osobistej odpowiedzialności przez szeregowych pracowników za powierzane im zadania.
- Identyfikacja szeregowych pracowników z celami i wartościami firmy.

Cele:

Zbudowanie wśród 50 koordynatorów postawy menedżerskiej wspierającej i zwiększającej:

- zaangażowanie pracowników przy wykonywaniu codziennych zadań;
- otwartość wobec bezpośrednich przełożonych (jasne formułowanie swojego zdania);
- kreatywność w sytuacjach zawodowych (zgłaszanie pomysłów, wprowadzanie usprawnień działania);
- świadomość pracowników odnośnie celów, nie tylko własnego działu, ale również całej firmy.

Koordynator merytoryczny:



Kinga Czachowska

Konsultant HR, trener biznesu, certyfikowana Coach ICC. Kilkunastoletnie doświadczenie w usprawnianiu systemów ZZL. Wdraża projekty zmiany kultury organizacyjnej, szkoli i prowadzi coachingi z zakresu rozwoju osobistego, zarządzania, rozwijania umiejętności interpersonalnych.

Podjęte działania:

- Spotkanie z przedstawicielami działu HR: próbka warsztatu, dookreślenie informacji na temat potencjalnych uczestników, sprecyzowanie celów merytorycznych.
- Badanie potrzeb wśród uczestników projektu (kontakt telefoniczny, ankiety).
- 4 dwudniowe warsztaty (XII 2010 – I 2011) dla 50 koordynatorów: BUDOWANIE ZAANGAŻOWANIA PRACOWNIKÓW:
 - zachowania lidera budujące zaangażowanie członków zespołu;
 - autodiagnoza uczestników szkolenia;
 - trening sytuacyjnych stylów zarządzania;
 - strategie zarządzania zmianą w oparciu o model przywództwa sytuacyjnego;
 - trening technik otwierania pracowników na zmiany i angażowania ich w trakcie wdrażania zmian.
- Realizacja zadań wdrożeniowych przez uczestników warsztatu.
- Spotkanie raportowe (omówienie wniosków nt. potencjału i obszarów do rozwoju szkolonej grupy oraz organizacyjnych usprawnień wzmacniających zaangażowanie pracowników).

Efekty:

- Wzrost świadomego używania narzędzi menedżerskich przez koordynatorów zespołów.
- Większa skuteczność zarządzania pracownikami/specjalistami zatrudnionymi na ograniczony wymiar godzin lub wykonującymi obowiązki poza siedzibą firmy.
- Rozpoczęcie prac nad: standardem komunikacji wewnętrznej/obiegu informacji w firmie; z zachowaniem wszystkich szczebli struktury organizacyjnej firmy.
- Prace nad doprecyzowaniem zakresów obowiązków poszczególnych koordynatorów/specjalistów oraz uprawnień w zakresie podejmowania samodzielnych decyzji.
- Zaplanowanie ścieżki rozwoju umiejętności menedżerskich – dalsze szkolenia dla koordynatorów.
- Wzrost porozumienia i poprawa jakości komunikacji między pracownikami firmy.
- Uświadomienie sobie swoich wewnętrznych zasobów, atutów, pobudzenie wśród personelu postawy proaktywności.

„Dokonałość pojawia się wówczas, gdy spotykają się wielkie cele z daleko posuniętym pragmatyzmem.”

T. Peters