

# „LATARNIK” ODPOWIEDZIALNOŚĆ I ZAANGAŻOWANIE PRACOWNIKÓW PRODUKCYJNYCH

MAN STAR TRUCKS&BUSES  
Sp. z o.o.

**Branża:** producent autobusów  
miejskich



**Czas trwania projektu:**

VIII 2006 – III 2007

## Potrzeby organizacji:

- Wzmocnienie kadry kierowniczej najniższego szczebla w zakresie podstawowych umiejętności menedżerskich (do tej pory nie przechodzili oni żadnych szkoleń w tych obszarach).
- Przeciwdziałanie postawie braku zaangażowania i odpowiedzialności w zakresie działań kierowniczych.

## Cele:

- Rozwój kompetencji 23 mistrzów w zakresie komunikacji, delegowania zadań i motywowania pracowników.
- Kreowanie postawy odpowiedzialności i zaangażowania w firmę.
- Wzmacnianie efektów szkoleń prowadzonych dla mistrzów poprzez działania coachingowe dla 4 kierowników modułów.

## Koordynatorzy merytoryczni:



**Magdalena Czwojda**

Trener biznesu z 15-letnim stażem, psycholog pracy, reklamy, zarządzania. Specjalizuje się w szkoleniach z zakresu zarządzania, sprzedaży i obsługi klienta. Posiada doświadczenie w prowadzeniu warsztatów typu „Train the Trainers” dla kierowników, wchodzących w skład zespołów szkoleniowych w międzynarodowym koncernie sektora finansowego.



**Marek Małkiewicz**

Menedżer, trener, executive coach, psycholog, praktyk NLP. Od 21 lat trener, od 15 lat właściciel i dyrektor firmy Integra Consulting. Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu projektów zmiany kultury organizacyjnej, coachingów indywidualnych i grupowych z kadrą zarządzającą przedsiębiorstw.

## Podjęte działania:

- BADANIE POTRZEB - całodniowa sesja rozmów z przedstawicielami wszystkich szczebli struktury: pracownikami, brygadziastami, mistrzami, kierownikami operacyjnymi, dyrektorem zakładu.
- Raport z rozmów - doprecyzowanie celów poszczególnych działań szkoleniowych.
- Kierownicy modułów (4 osoby) – WARSZTATY: WYPRACOWANIE KRYTERIÓW OCENY EFEKTYWNOŚCI PROCESU SZKOLENIOWEGO (2 h), CZEGO WYMAGAĆ OD MISTRZA ORAZ JAK ROZWIJAĆ JEGO KOMPETENCJE? (1 dzień).
- Mistrzowie (23 osoby, 2 grupy) – WARSZTATY: MISTRZ JAKO PRZEŁOŻONY (2 dni), ORGANIZOWANIE PRACY OPERACYJNEJ (2 dni), SKUTECZNE KOMUNIKOWANIE SIĘ W RELACJI PRZEŁOŻONY-PODWŁADNY (1,5 dnia).
- Zadanie wdrożeniowe – po każdym szkoleniu dla mistrzów (poinformowani kierownicy modułów).
- Pomiedzy warsztatami dla mistrzów – szkolenia dla przełożonych - kierowników modułów (3 x 1 dzień):
  - zapoznanie się z wiedzą, którą przyswoili mistrzowie;
  - podzielenie się doświadczeniami z procesu monitorowania zadań wdrożeniowych;
  - analiza trudności, które pojawiały się w procesie coachowania mistrzów.
- RAPORT - spotkanie z przedstawicielami działu HR i dyrektorem zakładu - wnioski i wskazówki dotyczące dalszego rozwoju szkolonej grupy pracowników.

## Efekty:

- 5,8 - ocena efektywności szkoleń – bezpośrednio po warsztatach (skala 1:6).
- 90% realizacja zadań wdrożeniowych – wdrażanie wiedzy i umiejętności w praktykę codziennych zadań.
- Wzrost zaangażowania, odpowiedzialności oraz umiejętności kadry kierowniczej produkcji.
- Zmiana postaw i zachowań mistrzów wobec pracowników liniowych i kierowników modułów:
  - zmiana standardu przeprowadzania zebrań (umożliwienie mistrzom przedstawienia własnej perspektywy, konsultowania decyzji itp.);
  - zmiana sposobu delegowania zadań (z nakazowego do konsultacyjnego);
  - wyeliminowanie wulgaryzmów w rozmowach w relacji kierownik-mistrz.

*„W wyniku współpracy z Integra Consulting w naszej firmie wyraźnie poprawiła się współpraca międzydziałowa, a zwierzchnicy i podwładni zaczęli ze sobą bardziej otwarcie rozmawiać. Poprawiło to efektywność realizacji celów produkcyjnych.”*

Renata Bolanowska - Specjalista ds. Personalnych  
Man Star Trucks&Buses Sp. z o.o.