

Philips Lighting Sp. z o. o.

Branża: producent źródeł światła, elektronika oświetleniowa



Czas trwania projektu:

VII – XII 2007

Potrzeby organizacji:

- Zwiększenie poziomu wyniku EES – czyli badania satysfakcji pracowników.
- Ujednolicenie poziomu kompetencji menedżerskich liderów.
- Zwiększenie zaangażowania menedżerów w rozwój podwładnych.
- Ujednolicenie systemu szkoleń kompetencji kierowniczych.

Cele:

- Zwiększenie poziomu zaangażowania liderów (285 pracowników oraz 63 kierowników) zakładów w Pile w proces produkcyjny poprzez wyposażenie ich w narzędzia do skutecznego zarządzania podległymi pracownikami.

Koordynator merytoryczny:



Alicja Matecka

Trener, pedagog, coach. Ponad 16 lat doświadczenia. Specjalizuje się w projektach związanych z budowaniem strategii firmy, zarządzaniem organizacją, efektywną sprzedażą, doskonaleniem umiejętności menedżerskich, mediacjami oraz negocjacjami handlowymi. Ukończyła Szkołę Trenerów Polskiego Towarzystwa Psychologicznego oraz Szkołę Trenerów Centrum Edukacji Obywatelskiej.

Podjęte działania:

- Dyrektorzy i kierownicy - 2 spotkania przed rozpoczęciem szkoleń (wypracowanie oczekiwań w związku z pożądanymi zachowaniami podwładnych i możliwości oceny rezultatów projektu szkoleniowego).
- Połączenie pracowników w 12 grup oraz przygotowanie planu SZKOLEŃ w oparciu o model kompetencyjny firmy Philips.
- CYKL SZKOLEŃ dla 10 grup liderów: 1.INFORMACJA ZWROTNA, 2.BUDOWANIE RELACJI, 3.MOTYWOWANIE, 4.STYLE ZARZĄDZANIA, 5.DELEGOWANIE I EGZEKWOWANIE, 6.KONFLIKTY, 7.INTELIGENCJA EMOCJONALNA.
- Przygotowanie 2 grup zwierzchników do egzekwowania zadań wdrożeniowych po szkoleniach (wykorzystanie wiedzy i umiejętności w praktyce) – 7 spotkań przed i po każdym module szkoleniowym (informowanie o zawartości merytorycznej szkoleń, podsumowywanie warsztatów).
- ZADANIA WDROŻENIOWE po każdej edycji szkolenia (sprawdzone przez bezpośredniego przełożonego).
- Monitorowanie rozwoju poszczególnych kompetencji:
 - wprowadzenie INDEKSÓW – z adnotacjami dotyczącymi efektywności szkolenia oraz stopnia realizacji zadania wdrożeniowego;
 - wyróżnianie liderów DIAMENTAMI – specjalnymi odznaczeniami w indeksie, dotyczącymi szczególnego zaangażowania wybranych osób w realizację zadań wdrożeniowych.
- RAPORTY dla menedżerów – o postępach podwładnych (po każdym szkoleniu).
- Ocena efektywności szkoleń.

Efekty:

- Wzrost zadowolenia pracowników liniowych, zwiększenie wyniku badań EES o 14 % w ocenie pracowniczej.
- Ocena reakcji na trening (ankiety ewaluacyjne – uśredniony wynik 4,76 w skali 1:6).
- Ocena uczenia się (testy wiedzy ex ante i ex post – uśredniony wynik przyrostu o 43%).
- Ocena zmian w zachowaniu – na podstawie analizy zadań wdrożeniowych:
 - wzięcie odpowiedzialności przez uczestników projektu za wdrażanie nabytych kompetencji do praktyki;
 - 70% omówionych z przełożonymi zadań wdrożeniowych;
 - 85% wykonanych zadań wdrożeniowych przez pracowników i liderów.
- Ocena wyników; podniesienie EES, wskaźnika odpadów, skrócony czas przestawień maszyn.
- Zbudowanie odpowiedzialności średniej i wyższej kadry kierowniczej za rozwój swoich podwładnych – czyli mistrzów i liderów.
- Zwiększenie koncentracji uczestników projektu na kluczowych dla rozwoju firmy kompetencjach – wzrost motywacji do samodoskonalenia.
- Poprawa relacji i współpracy pomiędzy kierownikami a liderami uczestniczącymi w projekcie.
- Kompleksowe wdrożenie systemu kompetencji w firmie.
- Jednolity język zarządzania w kontaktach kierownik – lider oraz lider – lider.
- Zwiększenie poziomu lojalności liderów wobec organizacji.

Chcesz dowiedzieć się więcej?

Skontaktuj się z nami: 61 847 10 62, 61 847 10 63