

Bridgestone Stargard Sp. z o.o.

Czas trwania projektu: **czerwiec 2015 – luty 2016**

PROJEKT ROZWOJU KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ PRODUKCJI

Cykl działań zorientowanych na rozwój kompetencji trzech poziomów kadry zarządzającej produkcją fabryki Bridgestone Stargard. Każdej grupie dedykowane były warsztaty, których celem było wyrównanie, ugruntowanie i rozwój kluczowych kompetencji menedżerskich.

CELE PROJEKTU ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM ORGANIZACJI:

- rozwój umiejętności i kompetencji kluczowych w zarządzaniu produkcją
- rozpoczęcie procesu wdrażania 5 wartości firmowych ICON-TF

EFEKTY

1. Zadania wdrożeniowe wykonywane przez Uczestników dotyczące m. in.: pracy zespołowej, delegowania, udzielania informacji zwrotnej pozytywnej i negatywnej oraz motywowania
2. Zmiany wskazywane przez Uczestników- polepszenie m. in.: priorytetyzowania zadań, udzielania IŻ, komunikacji
3. Omówienie i przepracowanie z zespołami Uczestników praktycznych zagadnień dotyczących wdrażania 5 wartości ICON-TF w codzienną pracę.

Przeprowadzono łącznie 44 dni szkoleniowe, w których wzięło udział ponad 160 Uczestników.

PODJĘTE DZIAŁANIA

ETAP PRZYGOTOWAŃ:

1. Analiza wyników oceny AC/ DC przeprowadzonych przez klienta
2. Wywiady telefoniczne i osobiste
3. Spotkania indywidualne
4. Obserwację pracy w Fabryce

ETAP REALIZACJI:

1. Spotkanie inauguracyjne Kick off meeting i komunikacja wewnętrzna projektu
2. Cykl warsztatów
3. Spotkanie kalibracyjne z HR oraz Zarządem w celu omówienia przebiegu projektu, rezultatów zapoczątkowanych procesów i dalszych działań rozwojowych
4. Ewaluacje papierowe po każdym szkoleniu i telefoniczne po zakończonym cyklu
5. Informacje zwrotne na temat wykonanych zadań wdrożeniowych

ETAP PODSUMOWANIA:

1. Częstkowe raporty podsumowujące poszczególne cykle szkoleń
2. Raport końcowy zawierający podsumowanie realizacji projektu wraz z podsumowaniem jego ewaluacji oraz rekomendacjami dalszych działań rozwojowych dla grup objętych szkoleniami.

WYNIKI EWALUACJI:

Średnia ocena ogólna szkoleń (ocenione przez Uczestników podczas ewaluacji) to 4,63*
*na skali 1-5.

ODPOWIEDZI NA PYTANIE:

Najbardziej podobało mi się... (cytowane wypowiedzi z ankiet):

- rzeczowość tematów, odniesienia do sytuacji napotkanych przez trenera wcześniej
- przygotowanie merytoryczne trenera, szczerść i otwartość
- ćwiczenia praktyczne + umiejętność zainteresowania i zaangażowania uczestników szkolenia
- profesjonalizm i sposób prowadzenia szkolenia

- forma prowadzenia szkolenia, dużo ćwiczeń
- podejście trenera do tematów, zaangażowanie wszystkich osób
- wychodzenie poza ramy programowe
- bezpośredni kontakt z trenerem, brak barier
- otwarty tok szkolenia, wymiana opinii

Trenerzy Projektu: Iwona Golonko, Krzysztof Stefaniak, Anetta Krukowska, Krzysztof Bajda

PROJEKT OCENY KOMPETENCJI MENEDŻERSKICH METODĄ POWER DEVELOPMENT CENTER

Sesja oceny kompetencji menedżerskich kadry zarządzającej Fabryki Bridgestone Stargard metodą Power Development Center. W sesji udział wzięło **8 członków Top Managementu**.

Czas trwania projektu: **listopad 2015**

CELE PROJEKTU ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM ORGANIZACJI:

1. Diagnoza kompetencji menedżerskich i zespołowych kadry Zarządzającej
2. Ocena zachowań oczekiwanych od Lidera w kontekście wartości ICON-TF
3. Ocena otwartości na informację zwrotną oraz szybkości i jakości jej implementacji

I. EFEKTY:

Pogłębione raporty oceny ustalonych obszarów uzupełnione sesjami informacji zwrotnej dla Uczestników i gruntownym omówieniem indywidualnych wyników.

II. PODJĘTE DZIAŁANIA:

ETAP PRZYGOTOWAŃ:

1. Dopasowanie metodologii do celów projektu
2. Opracowanie definicje kompetencji oraz ich kluczowych wskaźników
3. Przygotowanie matryc obserwowanych kompetencji i wartości w ćwiczeniach
4. Opracowanie narzędzi oceny: gra menedżerska analiza przypadków, odgrywanie ról, dyskusje grupowe, analizy dokumentów.
5. Kalibracja z działem HR Klienta

ETAP REALIZACJI:

1. 2 dni warsztatu oceny kompetencji
2. Sesje trenerskie
3. Raporty zbiorcze oraz pogłębione raporty indywidualne dla Uczestników
4. Sesje informacji zwrotnej dla Uczestników- omówienie raportów z trenerami i asesorami.

ETAP PODSUMOWANIA:

1. Omówienie raportu zbiorczego na spotkaniu z Zarządem i HR Klienta

Średnia ocena ogólna sesji PowerDC (ocenione przez Uczestników podczas ewaluacji) to 4,3*
*na skali 1-5.

Uczestnikom najbardziej podobało się... (cytowane wypowiedzi z ankiet):

- możliwość uzyskania feedbacku
- forma zadań
- poznanie i możliwość rozwoju własnych słabych stron, ale i rozwój całego zespołu
- dużo ćwiczeń, mało teorii
- ćwiczenia praktyczne
- możliwość na bieżąco przekazywania informacji zwrotnej

Trenerzy i asesorzy: Iwona Golonko, Roman Ormaniec, Krzysztof Stefaniak, Anetta Krukowska, Milena Cieśla, Marta Bożko

AKTUALNIE PROWADZONE PROJEKTY

Termin rozpoczęcia projektu: **wrzesień 2015**

PROJEKT ROZWOJU LIDERÓW:

To program rozwijania kompetencji menedżerskich Liderów wyłonionych przez Klienta z różnych obszarów firmy dostosowany do potrzeb organizacji oraz kadry kierowniczej w formie interaktywnych warsztatów skierowanych na: kluczowe umiejętności, zaangażowanie, odpowiedzialność.

W projekcie bierze udział 20 Liderów.

GŁÓWNE CELE PROJEKTU ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM ORGANIZACJI:

1. Rozwój umiejętności i kompetencji kluczowych w budowaniu przewagi konkurencyjnej Bridgestone
2. Zwiększanie efektywności ludzi i procesów

DZIAŁANIA:

1. Cykl praktycznych interaktywnych warsztatów 1- i 2-dniowych połączonych z intensywną informacją zwrotną
2. Zadania przed i poszkoleniowe służące praktycznemu wdrożeniu uzupełnione informacjami zwrotnymi na temat ich wykonania

Trenerzy: Piotr Benedyk, Krzysztof Stefaniak

PROJEKT ROZWOJU KOMPETENCJI KIEROWNICZYCH KADRY ZARZĄDZAJĄCEJ - KONTYNUACJA:

To kontynuacja cyklu działań dla trzech poziomów kadry zarządzającej produkcją fabryki Bridgestone Stargard zorientowanych na dalszy, bardziej sprecyzowany rozwój kompetencji oraz wdrożenie określonego modelu przywództwa.

CEL:

Każda grupa ma wypracować w trakcie warsztatów strategicznych konkretne obszary szkoleniowe wymagające, jej zdaniem, szczególnego przećwiczenia. Kolejnym krokiem będzie zaplanowanie krótkich i intensywnych mini warsztatów tzw. poligonów, podczas których Uczestnicy otrzymają bardzo praktyczne wskazówki – schematy działań oparte o sprawdzone modele oraz będą mieli możliwość ich intensywnego i dogłębnego przećwiczenia.

Termin rozpoczęcia projektu: **maj 2016**

PROJEKT DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH DLA PRACOWNIKÓW GRUP CFT

Cykl działań rozwojowych dla pracowników zespołów cross function team, których celem jest podniesienie ich efektywności.

Termin rozpoczęcia projektu: **czerwiec 2016**

CELE PROJEKTU ODPOWIADAJĄCE POTRZEBOM ORGANIZACJI:

- wzrost świadomości Uczestników ról, jaką pełnią w zespole
- uświadomienie Uczestnikom roli współpracy i wzajemnej otwartości w zespole
- stworzenie przestrzeni do współpracy, dzielenia się doświadczeniami oraz wzajemnym wsparciem
- wzmocnienie zaufania w zespołach
- zbudowanie zaangażowania do dodatkowego wysiłku
- rozwijanie kompetencji komunikacyjnych

DZIAŁANIA:

1. Zaplanowano i ustalono harmonogram 3-dniowych warsztatów.
2. Przeprowadzono cztery 3-dniowe warsztaty łączące zajęcia team buildingowe z warsztatami problem solving. Ich efektem było zaplanowanie sesji team coaching on the job.

Trenerzy: Iwona Golonko, Roman Ormaniec, Krzysztof Bajda