

# Dachser

Branża: **logistyczna**

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

Cykl działań zorientowanych na rozwój kompetencji kadry zarządzającej różnych szczebli, połączonych z aktywnym wsparciem wdrożeniowym przełożonych, cyklem warsztatowych spotkań dla Liderów – najwyższej kadry zarządzającej poświęconych zdobywaniu i rozwijaniu przez nich kompetencji mentorów oraz sesji coachingowych dla wybranych Liderów.

**Cele projektu odpowiadające potrzebom organizacji:**

1. Usystematyzowanie, wyrównanie, ugruntowanie i rozwój kompetencji menedżerskich na różnych szczeblach zarządzania.
2. Wzmocnienie i rozwój postawy wpierającej rozwój i korygowanie nie efektywnych zachowań.

**KLUCZOWE ELEMENTY PROJEKTU:**

**DIAGNOZA POTRZEB** - pierwsze tematy warsztatowe zaprojektowano na podstawie: wywiadów, arkusza autodiagnozy, spotkań i konsultacji z Departamentem HR, analizy wyników badania satysfakcji. Kolejne były wynikiem obserwacji i wniosków trenerów po zakończeniu cykli i podsumowaniu monitorowanych zadań wdrożeniowych.

**BIEŻĄCA KOMUNIKACJA** - Pomiędzy szkoleniami trenerzy oraz Biuro projektu służyło wsparciem we wdrożeniu (konsultacje) poprzez mail i telefon. Odbyło się również spotkanie kalibracyjne. Pomiędzy szkoleniami Departament HR oraz przełożeni otrzymywali bieżącą informację o wykonaniu (bądź nie) zadań wdrożeniowych przez podwładnych.

**ZAANGAŻOWANIE PRZEŁOŻONYCH** - Przełożeni uczestników byli angażowani i wspierani przez trenerów w monitorowaniu i kontrolowaniu wdrożenia nowych kompetencji, rozliczania ich. Dzięki narzędziom Maroney aktywnie wspierali podwładnych w nowych sytuacjach oraz rozwijali kompetencje podwładnych poprzez m. in. konstruktywne informacje zwrotne ukierunkowane na poprawę efektywności.

**Korzyści dla Uczestników z projektu m. in.:**

- Usystematyzowanie wiedzy oraz wymiana doświadczeń z innymi menedżerami i trenerami.
- Ćwiczenie zachowań, wykorzystania kompetencji w realnych sytuacjach biznesowych. Praktyczne zadania wdrożeniowe osadzone w codziennych obowiązkach kierowniczych.
- Sesje informacji zwrotnych od trenerów i grupy na temat własnych zachowań ( po zakończonych ćwiczeniach)
- Indywidualne action plany wdrożenia

W szkoleniach wzięło udział łącznie **275 Uczestników**.

**EWALUACJA**

Średnia ocena ogólna szkoleń to 4,6\*

\*na skali 1-5.

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

- warsztatowe podejście do szkolenia
- przykłady z życia w pracy
- przykłady, scenki ich omówienie, brak suchej teorii
- swobodny sposób prowadzenia
- środki i materiały szkoleniowe
- świadomość dokonania zmiany
- aktywne uczestnictwo, ciekawe zagadnienia, kompetencje trenera
- techniki i praktyczne zasady
- swobodna atmosfera w wyrażaniu opinii
- dyskusje/wymiana poglądów
- praktyczne omawianie problemów

- użycie przykładów w postaci filmów obrazujących omawiane kwestie

**Trenerzy:** Iwona Golonko, Krzysztof Stefaniak, Anetta Krukowska