

Newsletter

Projekt rozwojowy jako proces zmiany? – czemu nie 😊

Czasami rozwój postrzegamy jako jednorazowe szkolenie, udział w webinarze, czy incydentalne działanie. I choć jesteśmy świadomi, że rozwój łączy się zmianą, to bywa, że w procesie planowania szkoleń o tym zapominamy.

Realizując jeden z projektów rozwojowych w firmie produkcyjnej pokusiłam się o podejście do niego, jak do zmiany. Punktem wyjścia był poziom rotacji na poziomie 35%, a rezultatem poziom rotacji na poziomie 23%. Jak przebiegała ta zmiana rozwojowa?

Etap zmian według Kottera	Etapy procesu rozwojowego	Konkretne działania w projekcie rozwojowym
<p>1. Uświadomienie pilności zmian</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnoza potrzeb biznesowych i rozwojowych ✓ Poinformowanie najważniejszych interesariuszy ✓ Doprecyzowanie rezultatów projektu rozwojowego 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obliczenie wskaźnika rotacji – dobrowolna rezygnacja pracowników o stażu do 1 roku – średni poziom wyniósł 35% ✓ Analiza informacji uzyskiwanych od pracowników odchodzących i pozostających w firmie ✓ Wywiady z bezpośrednimi przełożonymi i wybranymi osobami decyzyjnymi ✓ Obserwacja uczestnicząca w programie adaptacyjnym funkcjonującym w firmie
<p>2. Stworzenie koalicji wdrażającą zmianę</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kadra menedżerska wyższego szczebla ✓ Bezpośredni przełożony ✓ Opiekun/mentor/budy 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Spotkania z głównymi interesariuszami i zakontraktowanie współpracy w całym projekcie ✓ Zobowiązanie do wyznaczenia osób, które będą aktywnie brały udział w całym procesie
<p>3. Ustalenie wizji i strategii</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Określenie rezultatu projektu ✓ Plany szkoleń ✓ Plany wdrożenia wiedzy, umiejętności na stanowisko pracy ✓ Przygotowanie narzędzi, materiałów ✓ Zaplanowanie oceny efektywności projektu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Benchmarking dotyczący wskaźnika rotacji ✓ Opracowanie programów szkoleniowych dla nowych pracowników ✓ Opracowanie programów szkoleniowych dla bezpośrednich przełożonych i osób wdrażających nowych pracowników ✓ Opracowanie narzędzie do monitorowania wdrażania nowych umiejętności
<p>4. Rzetelna informacja</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Informacja na starcie projektu do wszystkich interesariuszy ✓ Informacja do osób decyzyjnych po każdym etapie projektu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Spotkania bezpośrednio z interesariuszami ✓ Podsumowanie każdego etapu informacją do kadry menedżerskiej
<p>5. Mobilizowanie wszystkich do działania</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Badanie i usuwanie barier, na które napotykają uczestnicy ✓ Monitorowanie sytuacji po szkoleniach 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bieżąca ocena szkoleń ✓ Bieżące monitorowanie wdrożenia umiejętności na stanowisko pracy, egzekwowanie wypełnionych checklist przez bezpośrednich przełożonych ✓ Badanie ankietowe nowych pracowników po dwóch tygodniach i po trzech miesiącach
<p>6. Niewielki, ale szybki sukces, czyli krótkookresowe cele</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Realizacja zadań wdrożeniowych ✓ Realizacja szkoleń ✓ Częstkowe podsumowanie i aktualizacja informacji 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Bieżące wprowadzanie zmian w programie i informowanie interesariuszy
<p>7. Niepoddawanie się</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Monitorowanie, czy wszystkie działania są realizowane zgodnie z planem ✓ Pomoc dla tych, którzy mają problem z wdrożeniem 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rozmowy indywidualne trenerów z osobami zaangażowanymi w projekt
<p>8. Utrwalanie zmian</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ocena rezultatów projektu ✓ Izolowanie efektów działań rozwojowych ✓ Wprowadzenie zamian w materiałach i schemacie projektu 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Obliczenie wskaźnika rotacji po wdrożeniu projektu – 23% ✓ Izolowanie efektów programu – analiza wskaźników GUS dotyczących bezrobocia w regionie, analiza trendu ✓ Przygotowanie case study i poinformowanie interesariuszy

Co o tym sądzicie?

A w marcu w T4D zapraszamy na szkolenie otwarte dla nowych menedżerów:

<https://t4d.com.pl/otwarte-szkolenia/onboarding-menedzerski/>