

Coaching-ul si suportul managerilor pentru implementarea schimbarii

Proiectul a durat 3 luni (noiembrie 2008 - ianuarie 2009)

SITUATIA

- Compania in cadrul careia s-a desfasurat acest proiect este o multinationala foarte cunoscuta, cu filiale in toata lumea. Demararea proiectului LeanOrga in Romania a avut ca scop reorganizarea activitatii pentru a putea servi mai bine clientii si business-ul. Scopul a fost acela de a schimba si adapta modul de lucru si organizarea filialei din Romania, care trebuia sa se alinieze principiilor globale LeanOrga pentru a se putea realiza o profitabilitate durabila.
- Datorita complexitatii si importantei proiectului s-a creat o echipa mixta, formata din 2 consultanti Perspective Group si 2 consultanti internationali din partea clientului, cu implicare atat la nivel de grup, cat si la nivel local.

ABORDAREA PERSPECTIVE GROUP

- Agrearea impreuna cu echipa de management locala si consultantii internationali a celor mai bune modalitati de punere in practica a strategiei stabilite pentru atingerea obiectivelor.
- Ca orice proces complex de transformare, odata cu demararea efectiva a actiunilor un rol deosebit de important l-a avut observarea reactiilor din partea celor implicati, a obiectiilor lor si a altor factori aparuti pe parcurs – s-au gasit solutii in functie de situatiile aparute.
- Identificarea mesajelor, a cailor si a momentelor adecvate pentru comunicarea interna pe parcursul intregului proiect; realizarea comunicatelor interne.
- Identificarea pozitiei pro/contra adoptata de oamenii cheie/managerii vizavi de schimbare;
- Stabilirea unei relatii de tip coach-coached care sa permita crearea unui cadru adecvat comunicarii deschise, colaborarii si orientarii catre rezultat;
- Evaluarea fiecarui manager din punct de vedere al competentelor si identificarea diferentelor intre ceea ce este necesar si ce anume exista concret, in vederea sustinerii procesului de schimbare;
- Comunicarea pasilor pe care ii vor parcurge in acest proces prin discutii de grup si individuale (difuzarea mesajului construit impreuna cu top-managementul, catre middle-management si team-leaders, in procesul de comunicare a schimbarii);
- Sesiuni individuale de coaching cu o structura comuna, dar particularizate ca si continut in functie de profilul si nevoile fiecarui manager;

- Suport continuu pe parcursul procesului de identificare, acceptare si dezvoltare a punctelor forte; in acelasi timp, selectarea metodelor adecvate pentru a aduce la un nivel acceptabil zona de limitari in profilul personal si profesional al acestor manageri, astfel incat sa creasca vizibil sansele de a obtine performanta asteptata;
- Masurarea aspectelor centrale ca indicatori pentru parcurgerea cu succes a perioadei de tranzitie si schimbare (atingerea obiectivelor masurabile care au fost stabilite initial, atitudinea persoanelor care au beneficiat de programul de coaching, impactul asupra echipelor si organizatiei, etc.).

REZULTATE

- Rezultatele obtinute pe parcursul perioadei de coaching au fost marcate de rezolvarea neclaritatilor si temerilor, mobilizarea pentru implementarea cu success a schimbarii.
- Managerii participanti in procesul de coaching care initial erau sceptici au devenit co-interesati, cooperanti si promotori ai schimbarii.
- Managerii au inteles ce se asteapta de la ei atat de la top management cat si de la subordonati, cum pot pune in aplicare strategia companiei si care sunt arile lor de dezvoltare pentru a putea oferi la randul lor suportul necesar.
- Managerii au diseminat cu succes informatiile despre schimbare catre subordonati, au realizat la timp si eficient evaluarile membrilor echipei lor si au oferit angajatilor feedback personalizat.
- Managerii au participat la realizarea unui plan de dezvoltare individual asa incat fiecare angajat sa fie capabil sa indeplineasca cat mai bine sarcinile din noua Fisa de Post.

