

BAHLSSEN Sp. z o.o. – NASZ CEL TO CIĄGŁE DOSKONALENIE

Zakończony sukcesem w 2007 roku projekt

„Rozwijanie kompetencji i kształtowanie innowacyjności pracowników firmy Bahlsen Sweet” finansowany w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego zachęcił firmę Bahlsen Sp. z o.o., wiodącego producenta ciastek na rynku polskim, do ponownego skorzystania z programu EFS.

Nowy projekt „Bahlsen 2011, samodoskonaląca się organizacja oparta na wiedzy” zakłada kontynuację rozwoju kompetencji i umiejętności pracowników w następujących obszarach: zaawansowane zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie wiedzą i wiekiem, optymalizowanie procesów organizacyjnych oraz analiza przepływu wartości.

Podnoszenie tych kompetencji i umiejętności na wyższy poziom to kolejny krok firmy Bahlsen Sp. z o.o. na drodze do zwiększenia rentowności przedsiębiorstwa i umocnienia jego pozycji na rynku.

CELE PROJEKTU:

- przekształcenie się w organizację samouczącą, posiadającą zespół trenerów wewnętrznych
- rozwój kompetencji pracowników
- udoskonalenie umiejętności procesowego myślenia i działania pracowników
- rozszerzenie stosowania filozofii KAIZEN na obszary poza produkcyjne
- zwiększenie samodzielności kadry menedżerskiej
- pogłębienie wiedzy pracowników na temat rentowności i jej znaczenia dla przedsiębiorstwa

ZAKRES PROJEKTU:



GRUPY DOCELOWE:

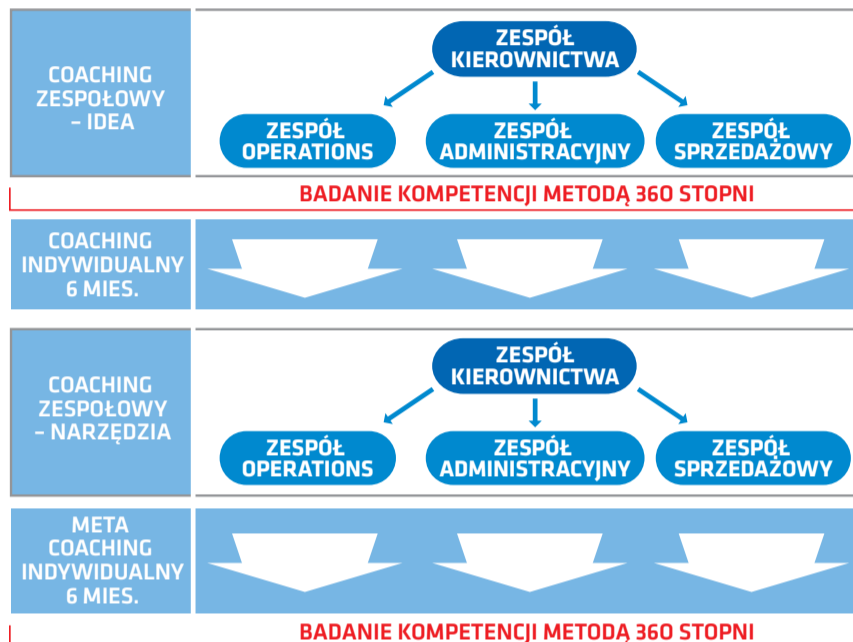
Szkoleniami objęci są pracownicy wszystkich pionów firmy Bahlsen: produkcyjnego, sprzedażowego i administracyjnego. Łączna liczba osób biorących udział w szkoleniach to 327.

ZAKRES SZKOLEŃ:

Kaizen: stosowana już od 5 lat w firmie Bahlsen w obszarze produkcyjnym filozofia KAIZEN (z japońskiego ciągle doskonalenie) znajduje zastosowanie również w działach administracji i sprzedaży. Założeniem szkolenia jest wdrożenie metody stopniowego doskonalenia wszelkich aspektów działalności firmy m.in. poprzez doskonalenie procesów, poprawę jakości oraz redukcję błędów i kosztów.

W ramach szkoleń dotyczących filozofii KAIZEN wyszkoleni zostaną wewnętrzni trenerzy, którzy w przyszłości będą mogli samodzielnie prowadzić szkolenia i doradzać organizacji w zakresie ciągłego doskonalenia procesów.

Coaching: realizowany przez firmę Bahlsen Sp. z o.o. projekt EFS to jeden z niewielu, o ile nie jedyny w Polsce, projekt, w którym na tak szeroką skalę realizowany jest coaching. Działania coachingowe realizowane są w **modelu kaskadowym**, będącym autorskim pomysłem firmy prorozwoyowo. Pierwszym etapem działań coachingowych jest **coaching zespołowy** - praca z zespołami menedżerskimi wyższego i średniego szczebla nad wypracowaniem, w odniesieniu do bieżącej strategii biznesowej, wizji dla każdego z zespołów oraz stworzeniem modelu oczekiwanego profilu kompetencyjnego menedżera firmy. W drugim etapie wszyscy menedżerowie objęci programem coachingowym będą uczestniczyć w badaniu poziomu rozwoju kompetencji metodą 360 stopni. W trzecim - realizowany będzie półroczny **coaching indywidualny** rozwijający kompetencje osób objętych programem w oparciu o model. Kolejnym, czwartym etapem, będzie seria szkoleń z wybranych narzędzi coachingowych. W piątym etapie, poznane narzędzia coachingowe będą wdrażane w codzienną praktykę menedżerską poprzez **meta-coaching**, tj. półroczny cykl sesji indywidualnych (podobnie jak w etapie drugim trzy sesje w miesiącu przez pół roku), superwizji, wspierających uprzednio coachowanych menedżerów w stosowaniu poznanych narzędzi. Efektywność podjętych działań zostanie zmierzona poprzez ponowne badanie metodą 360 stopni coachowanej grupy menedżerów.



Zarządzanie wiedzą: wdrożenie systemu zarządzania wiedzą ma na celu zdobycie przez szkolenych pracowników informacji o metodach zarządzania wiedzą oraz administrowania nią w poszczególnych obszarach funkcjonowania firmy. Również w tym zakresie wyszkoleni zostaną wewnętrzni trenerzy firmy. Uzupełnieniem modułu szkoleniowego są **Akademia Rozwoju Kompetencji Trenerskich** oraz **Akademia Rozwoju Myślenia Innowacyjnego**. W ramach tej ostatniej przekazywana jest wiedza dotycząca technik wspomagających opracowywanie i wdrażanie nowych, innowacyjnych produktów.

Zarządzanie wiekiem: dzięki szkoleniom w tym zakresie zdobywana jest wiedza na temat podejścia do pracy pracowników, które ma na celu poprawę ich środowiska pracy oraz zdolność do jej wykonywania z uwzględnieniem ich wieku. Wiedza ta służy m.in. utrzymaniu w zatrudnieniu osób, które przekroczyły 45 rok życia przy zachowaniu efektywności ich pracy.

Rentowność: istotnym elementem projektu jest rozwinięcie kompetencji pracowników w kwestii budowania rentownego przedsiębiorstwa. W osiągnięciu tego zamierzenia pomóc ma dostarczenie wiedzy o optymalizacji procesów organizacyjnych i analizy przepływu wartości oraz wprowadzenie zaawansowanych praktyk administrowania potencjałem ludzkim. Duży nacisk kładziony jest również na rentowność sprzedaży. W ramach tego zamierzenia zaplanowano szkolenia z zakresu zasad wypracowywania zysku w sprzedaży oraz grę symulacyjną, która pozwoli na lepsze zrozumienie reguł funkcjonowania rentownego przedsiębiorstwa. W grze oprócz działu sprzedaży wezmą udział także pracownicy z działu administracji oraz produkcji.

ZAKŁADANE REZULTATY REALIZACJI PROJEKTU:

- nabycie umiejętności mapowania procesów organizacyjnych
- wzrost kompetencji kadry menedżerskiej w obszarze zarządzania
- poprawa relacji w obszarze otwartości komunikacyjnej
- upowszechnienie postawy gotowości do samorozwoju i doskonalenia kompetencji
- poszerzenie świadomości unikalności i wagi wiedzy dla funkcjonowania organizacji
- realizacja krótko- i długoterminowych celów będących elementami strategii firmy