



Měření efektivity

V koučinku



Úvod

1. Úvod – Představení týmu, časový harmonogram, očekávání účastníků
(Michal Ondráček) 20 min

2. Zkušenosti Siemens VDO

Seznámení s projektem, klíčové ukazatele KPI – Ladislav Herc 15 min

Měření efektivity při auditech – 5S, TPM – Alena Jandová 15 min

Měření efektivity při školení, fluktuace – Pavel Wimmer 15 min

Zodpovězení dotazů – 15 min

3. Zkušenosti IBM

Seznámení s projektem – David Enc 15 min

Zkušenosti s interní politikou, postupem – David Enc ... 15 min (v případě zájmu)

Měření efektivity koučinku v IBM – Pavel Wimmer, David Enc 15 min

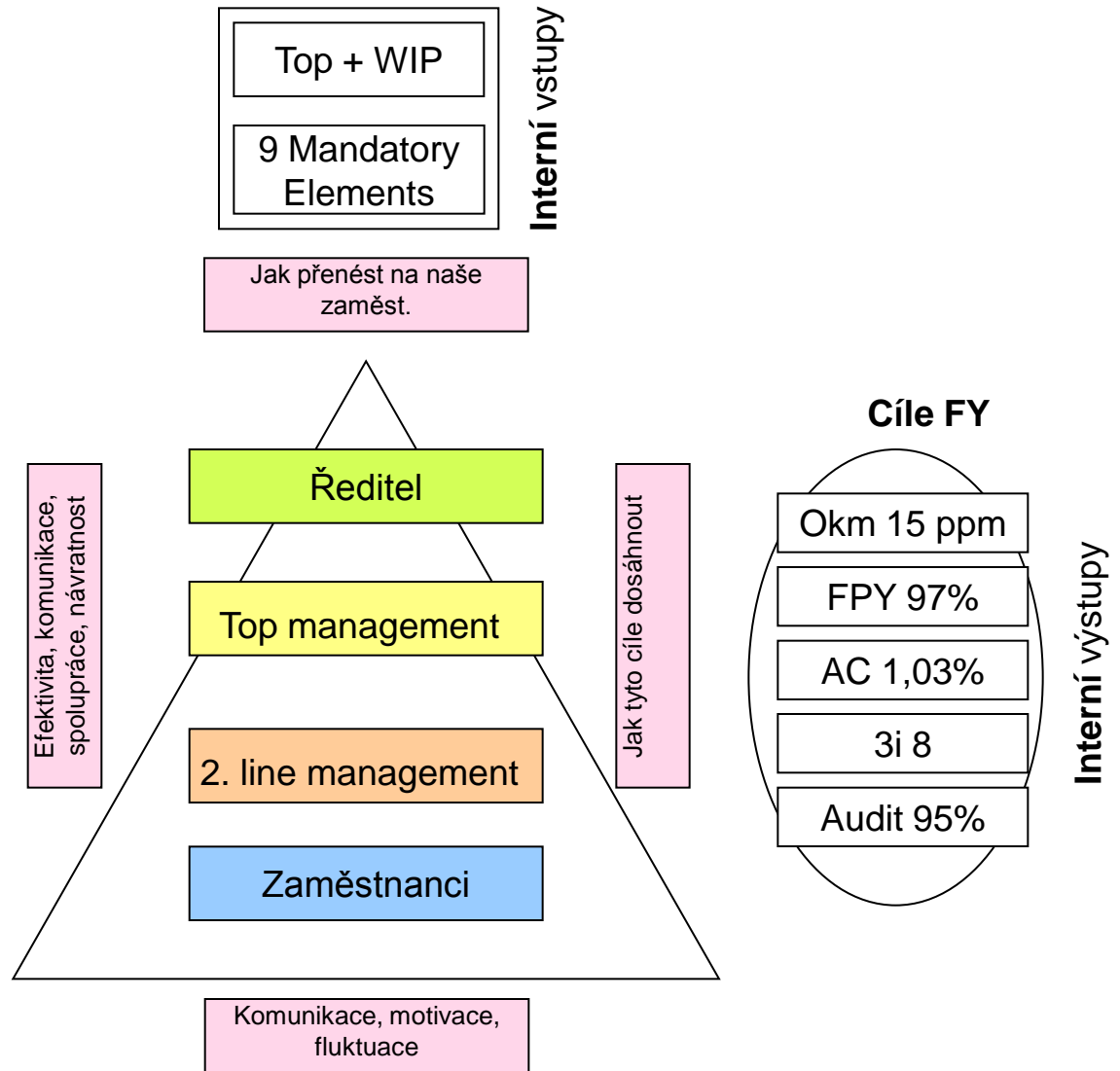
Zodpovězení dotazů – 15 min

4. Diskuse, závěr – 40 minut



Zkušenosti Siemens VDO / Continental

- Spirit
- 3i
- 5S
- Tréninkové centrum
- JIT
- Kaizen
- Kanban
- Lean
- Mikrologistika
- TPM
- Projekt managem.
- Six sigma
- Týmová práce
- Vizualizace





Zkušenosti Siemens VDO / Continental

Metoda 5S

Direktivní přístup  Koučinkový přístup

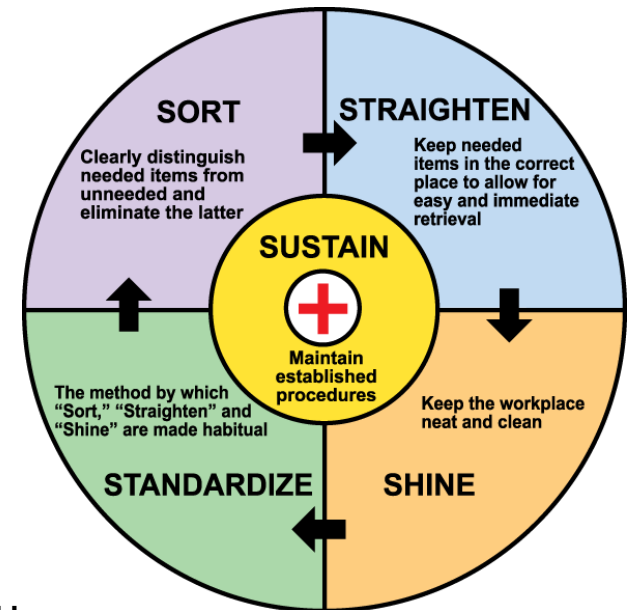
Jasně definováno  Možnost volby, osobní zodpovědnosti

Přínosy:

- Menší chybovost
- Úspora místa
- Rychlost procesu
- Vizualizace

Kontrola:

- Audity
- Ukazatele výkonu





Zkušenosti Siemens VDO / Continental

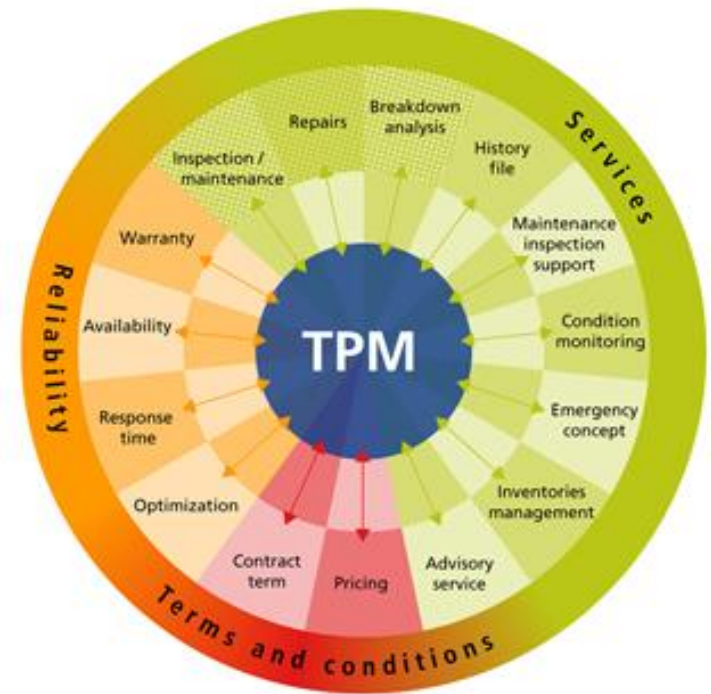
Metoda TPM

Projekt na více linkách – rozdílné přístupy

Výsledky:

Koučovací přístup

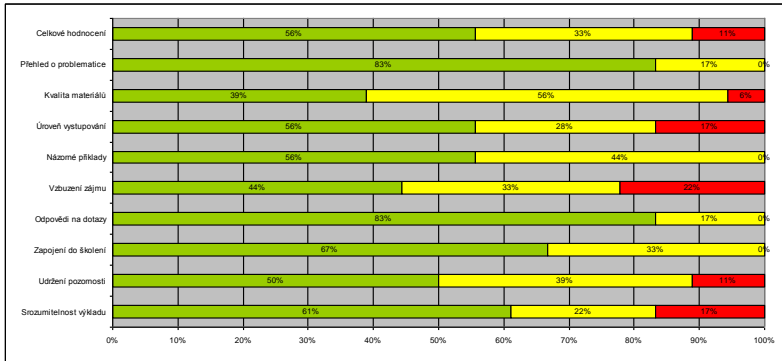
- audit prvního kroku o měsíc a půl rychleji než ostatní linky
- vyšší účast na školeních
- snížení poruchovosti stroje



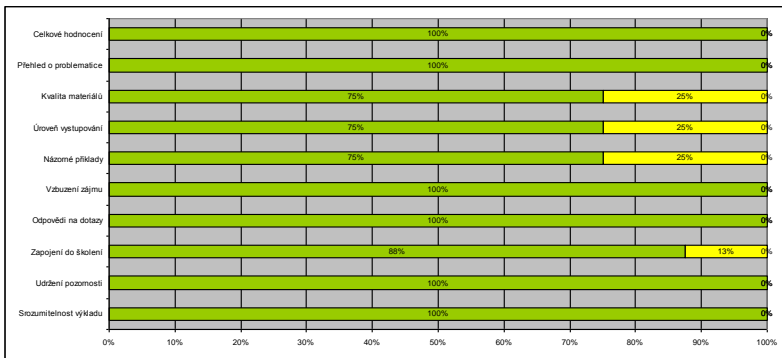


Zkušenosti Siemens VDO / Continental

Celkové hodnocení školení



„Klasické školení“

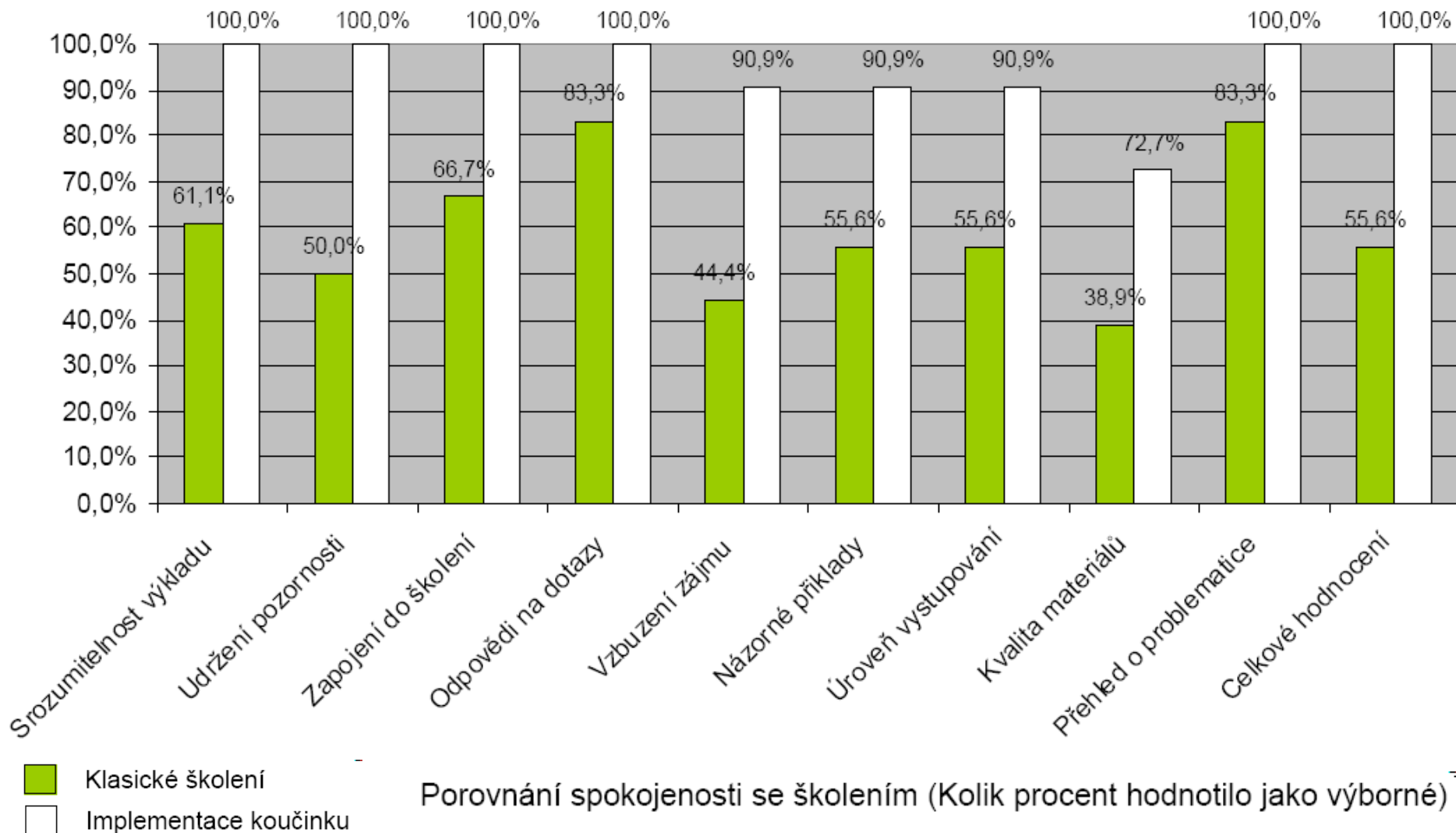


„Koučinkový přístup“



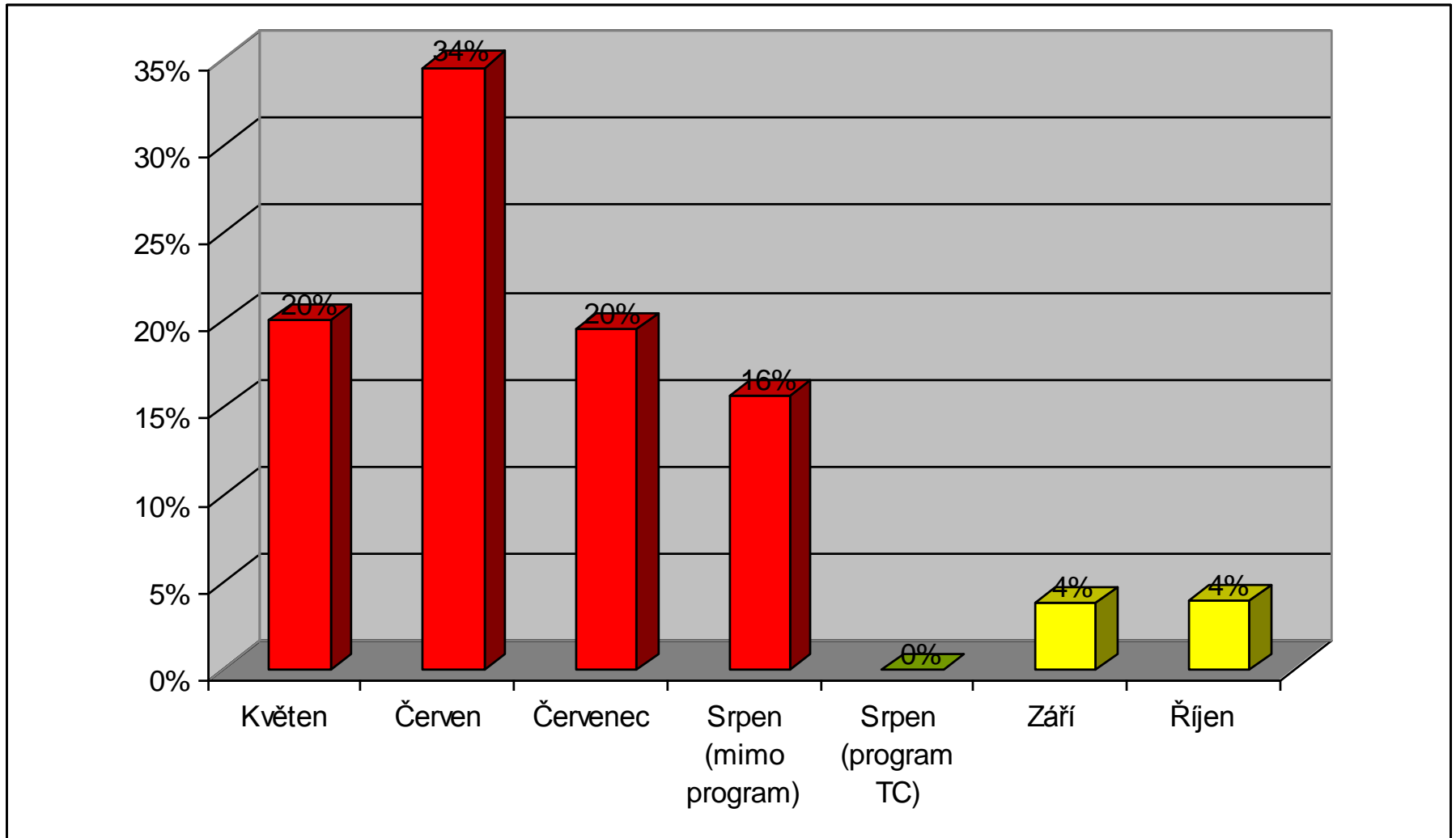


Trénink x Koučinkový přístup





Fluktuace





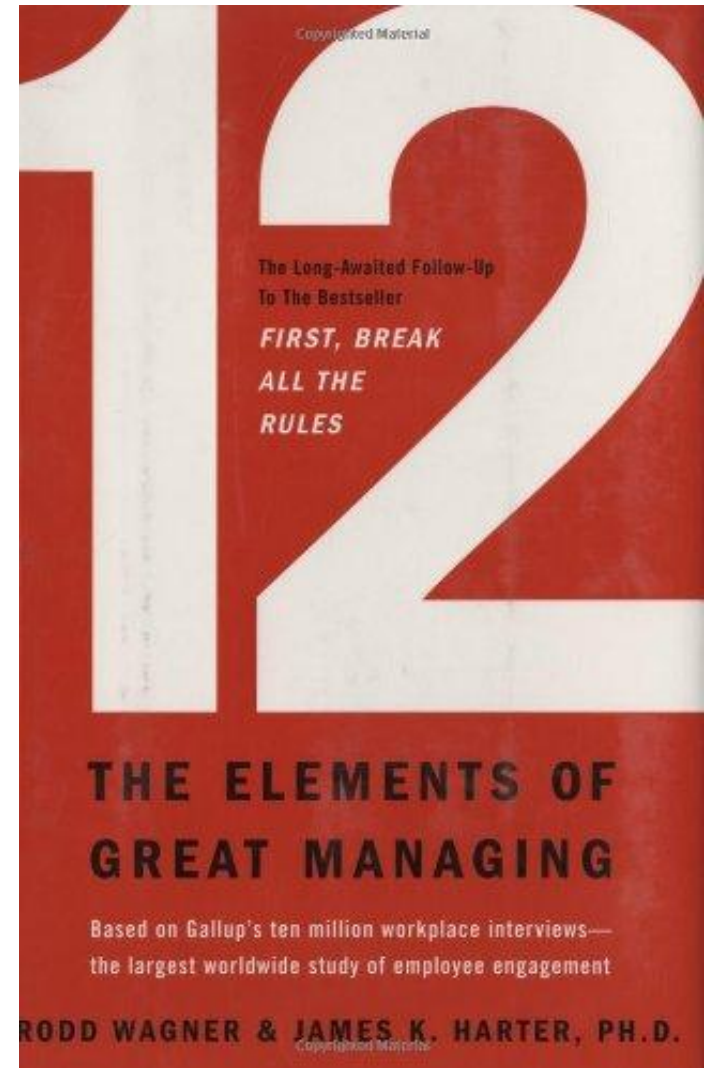
Zkušenosti Siemens VDO / Continental

The 12 Elements of Great Managing

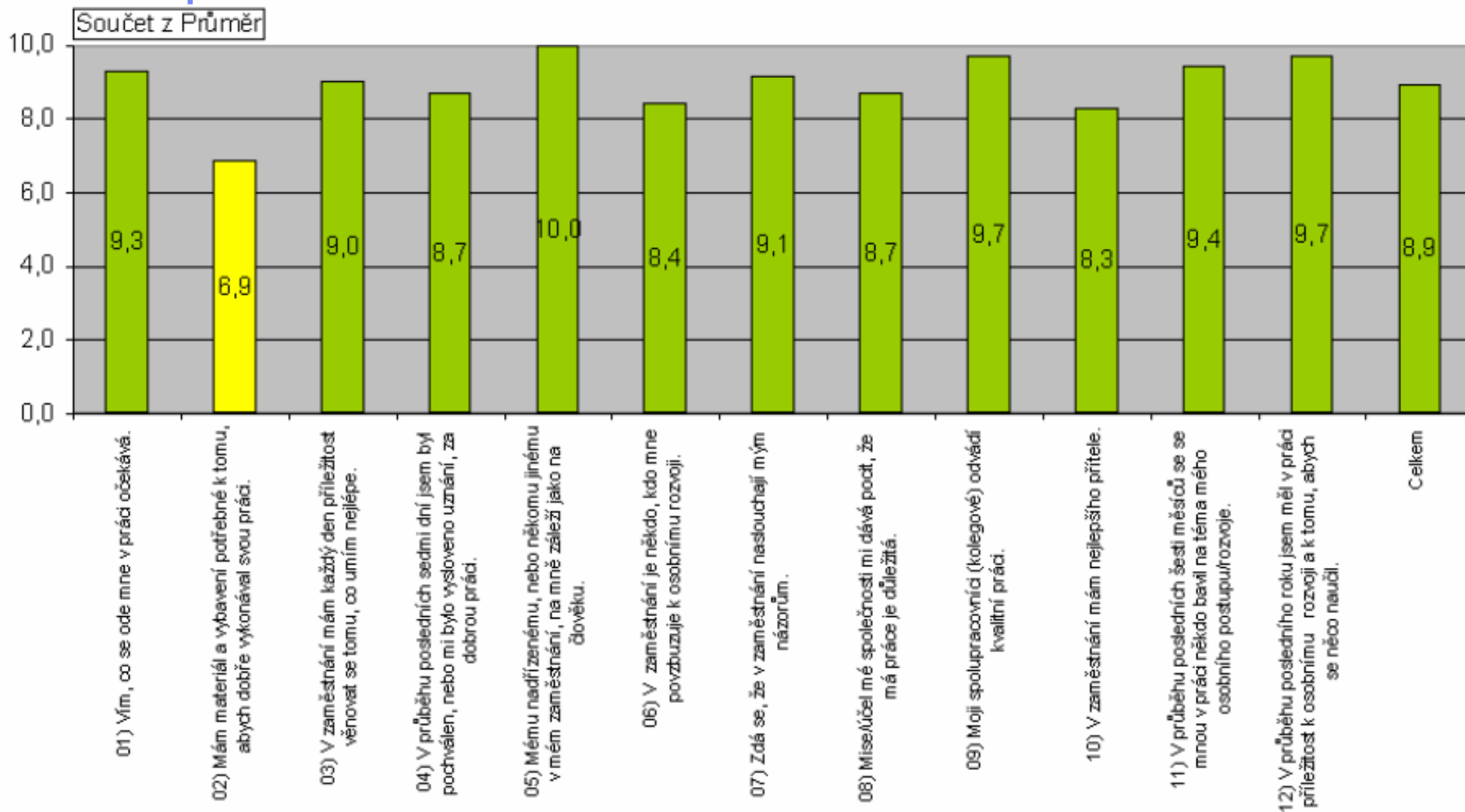
To identify the elements of worker engagement, Gallup conducted many thousands of interviews in all kinds of organizations, at all levels, in most industries, and in many countries. These 12 statements – the Gallup Q¹² – emerged from Gallup's pioneering research as those that best predict employee and workgroup performance.

1. I know what is expected of me at work.
2. I have the materials and equipment I need to do my work right.
3. At work, I have the opportunity to do what I do best every day.
4. In the last seven days, I have received recognition or praise for doing good work.
5. My supervisor, or someone at work, seems to care about me as a person.
6. There is someone at work who encourages my development.
7. At work, my opinions seem to count.
8. The mission or purpose of my company makes me feel my job is important.
9. My associates or fellow employees are committed to doing quality work.
10. I have a best friend at work.
11. In the last six months, someone at work has talked to me about my progress.
12. This last year, I have had opportunities at work to learn and grow.

Copyright © 1993-1998 Gallup, Inc. All rights reserved.



Gallupo - TC



Uplatnění principů koučinku při vedení lidí – fluktuace v rámci oddělení 0% po dobu 2 let



KPI



snížení fluktuace z 23% na 3%
snížení šrotací o 22%



Zkušenosti IBM - Úvod

Global
Technology
Services

Global
Business
Services

Systems
and
Technology

Software

Global
Financing

S&D
and
Research

CEEMEA – Growth Market

HQ v Dubai

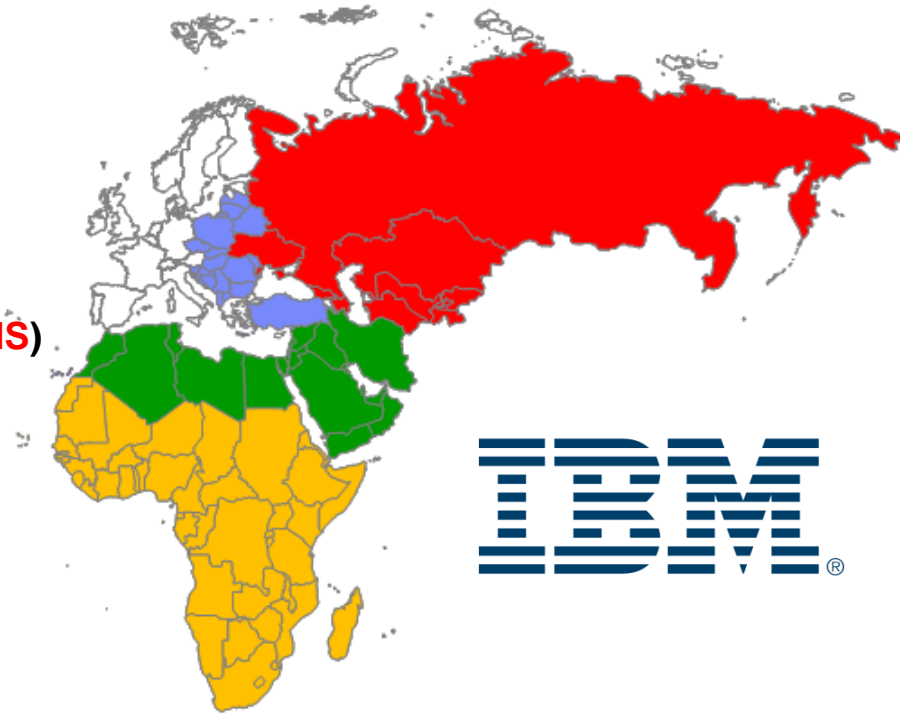
Central & Eastern Europe (CEE)

HQ v Praze, Česká republika

Russia and Commonwealth of Independent States (R/CIS)

Sub-Saharan Africa (SA)

Middle East & North Africa (MENA)





Zkušenosti IBM - Úvod

SWG - Software Group

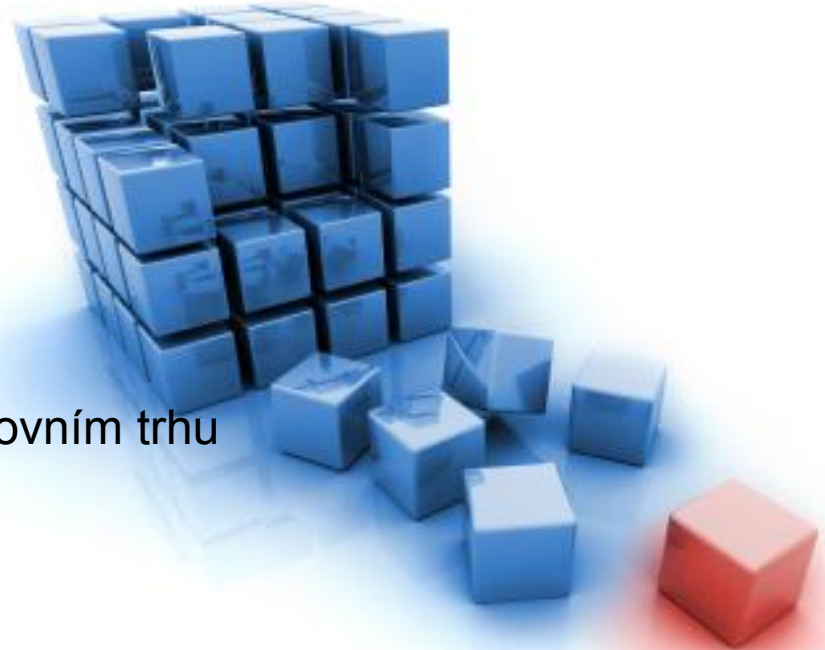
Velký růst divize, nové akvizice

Problémy:

- Nedostatek kvalitních odborníků na pracovním trhu
- Neefektivní průběžné vzdělávání
- Proškolení nových zaměstnanců

Návrh řešení:

- Universitní programy pro získávání nových uchazečů
- Efektivnější rozvoj zaměstnanců a předávání zkušeností
- Zavedení nových metod pro rozvoj nových a stávajících zaměstnanců





Zkušenosti IBM – Co se stalo 2009






Měření úspěchu

Zajistit pro každého technika 1 studenta





Měření úspěchu

	 Zájemci	 Stážisté	 Junioři
2008	3	3	2
2009	150	40	15

Vyhodnocení 100% splnění,

Vedlejší efekt zapojení dalších odd., zájem o principy koučinku



Měření úspěchu

Gallupův index

Cílem výzkumu je zjistit celkovou spokojenost v práci a ukázat na oblasti, které je třeba
Informace o institutu <http://www.gallup.com>

* Required

Pracovní poměr *

Jste:

- zaměstnanec IBM
- kontraktor
- student - stáž
- student - junior technical support / part-time

1. Víím, co se ode mne v práci očekává? *

Vyberte na stupnici 1 - 10, kde 1 znamená, absolutně nevíte, co se od Vás očekává ...
přesně víte ...

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NE ANO

2. Mám všechny podklady a výbavu pro to, abych mohl/a dělat svou práci, jak n umím? *

Vyberte na stupnici 1 - 10, kde 1 znamená, že nemáte vůbec žádné podklady a výbavu
naopak

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NE ANO

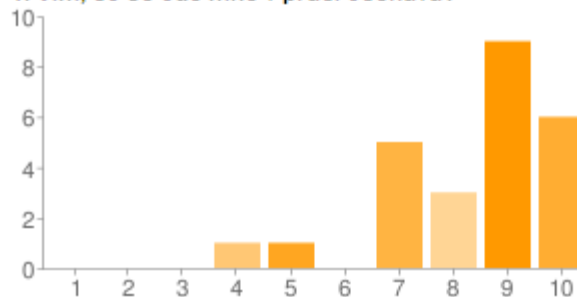
3. Mám v práci příležitost dělat každý den to, v čem jsem opravdu dobrý/á? *

Vyberte na stupnici 1 - 10, kde 1 znamená absolutně ne, ... 10 naopak

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NE ANO

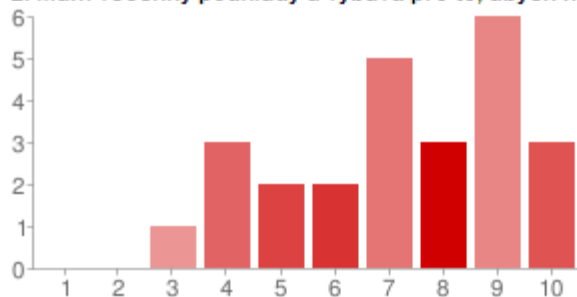
1. Víím, co se ode mne v práci očekává?



NE



2. Mám všechny podklady a výbavu pro to, abych mohl/a dělat sv



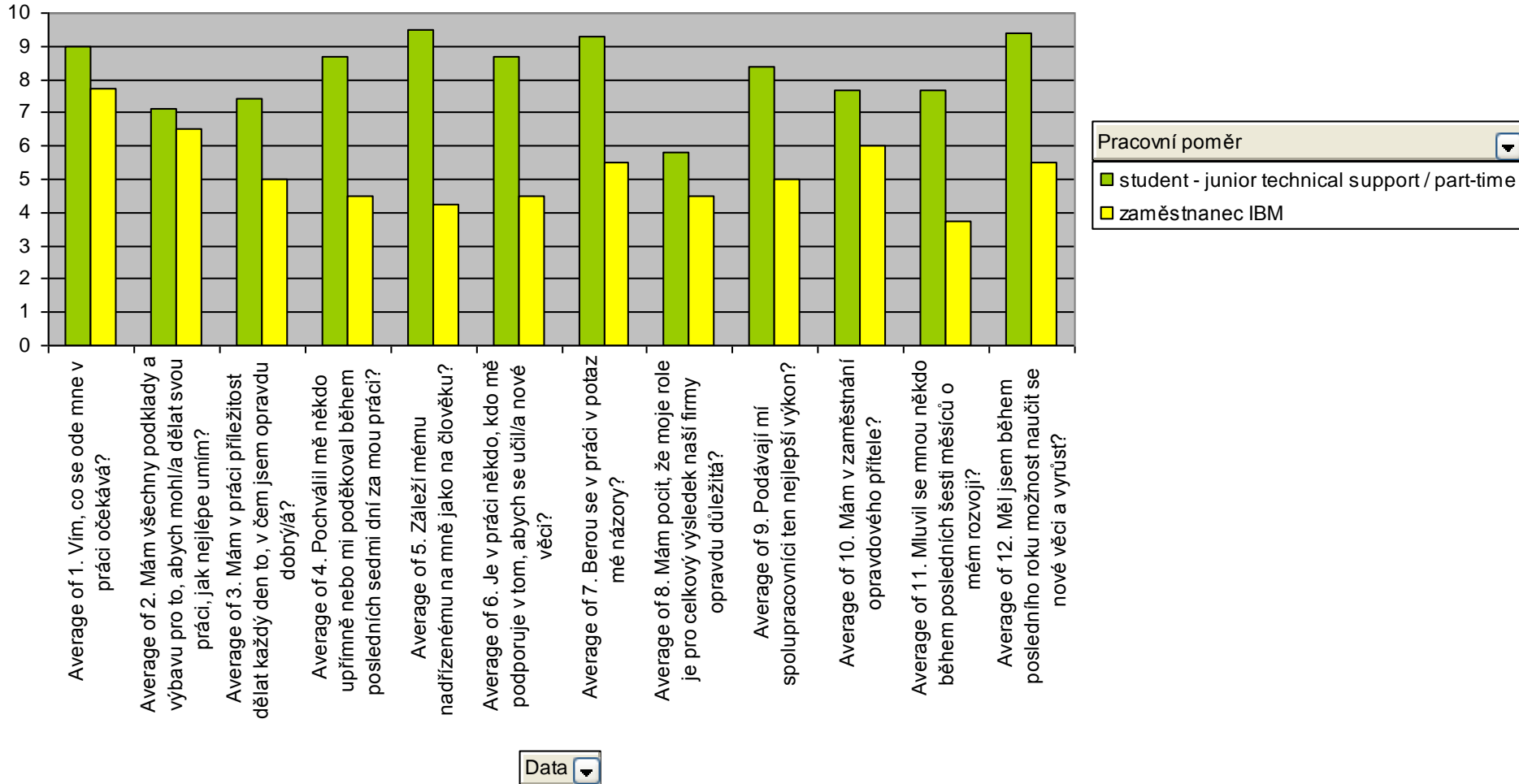
NE

ANO



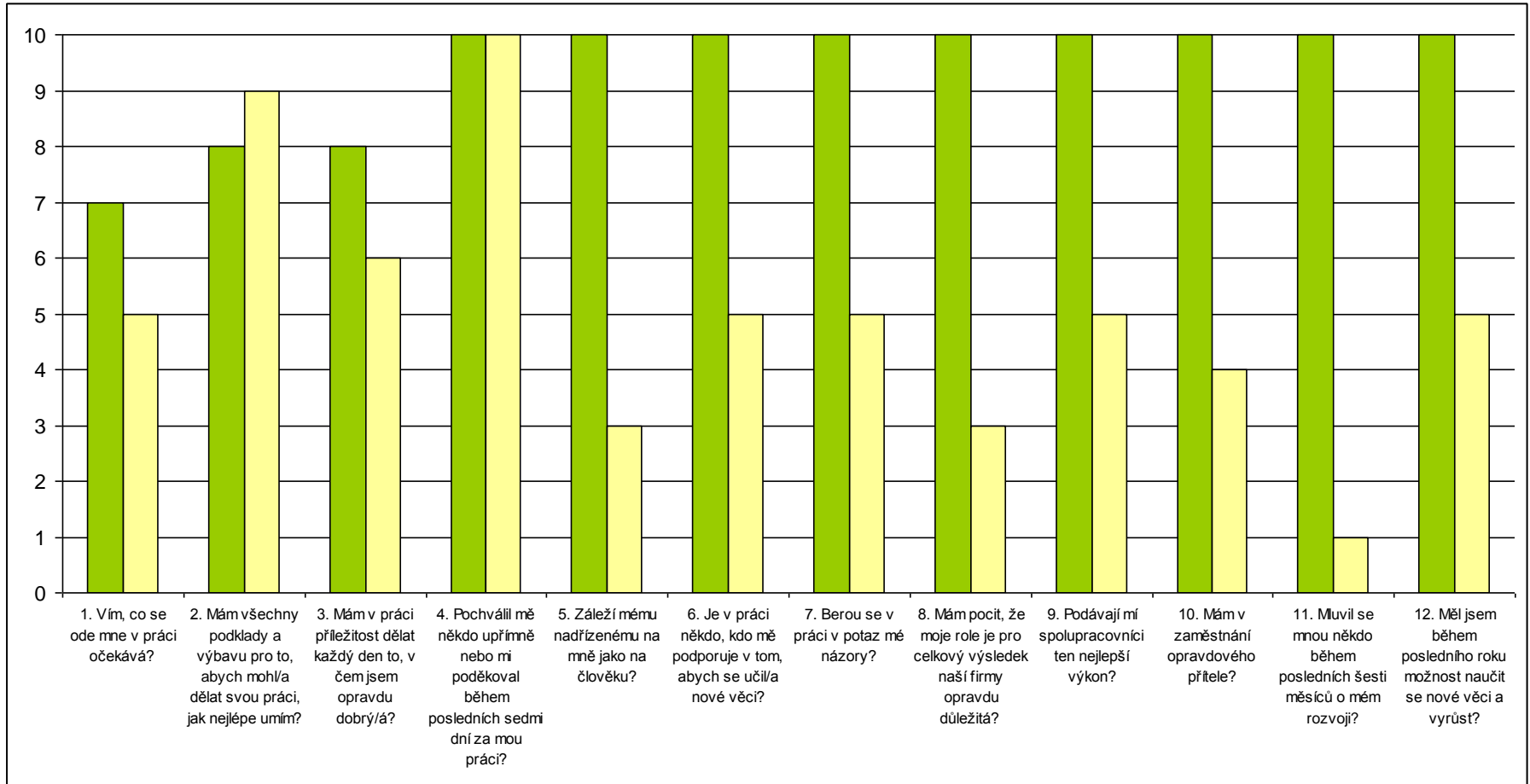


Drop Page Fields Here





Gallupův index



Student

Zaměstnanec



Zkušenosti IBM – Co se stalo 2009

Workshop Timothy, John Whitmore

Závěrečné prezentace Talent. Devel. Programu
(VP CEEMEA, Executive manager CEE)

Co mě přesvědčilo

- Viděl jsem že principy fungují
- Prezentace John
- Výsledky u studentů
- Prožitek jako tým

Závěr uplatnit v rámci CEE reg, pilot CZ

Příprava návrhu pilot PDC s Michalem Ondráčkem

Interní název VIRUS





Zkušenosti IBM – Plán 2010

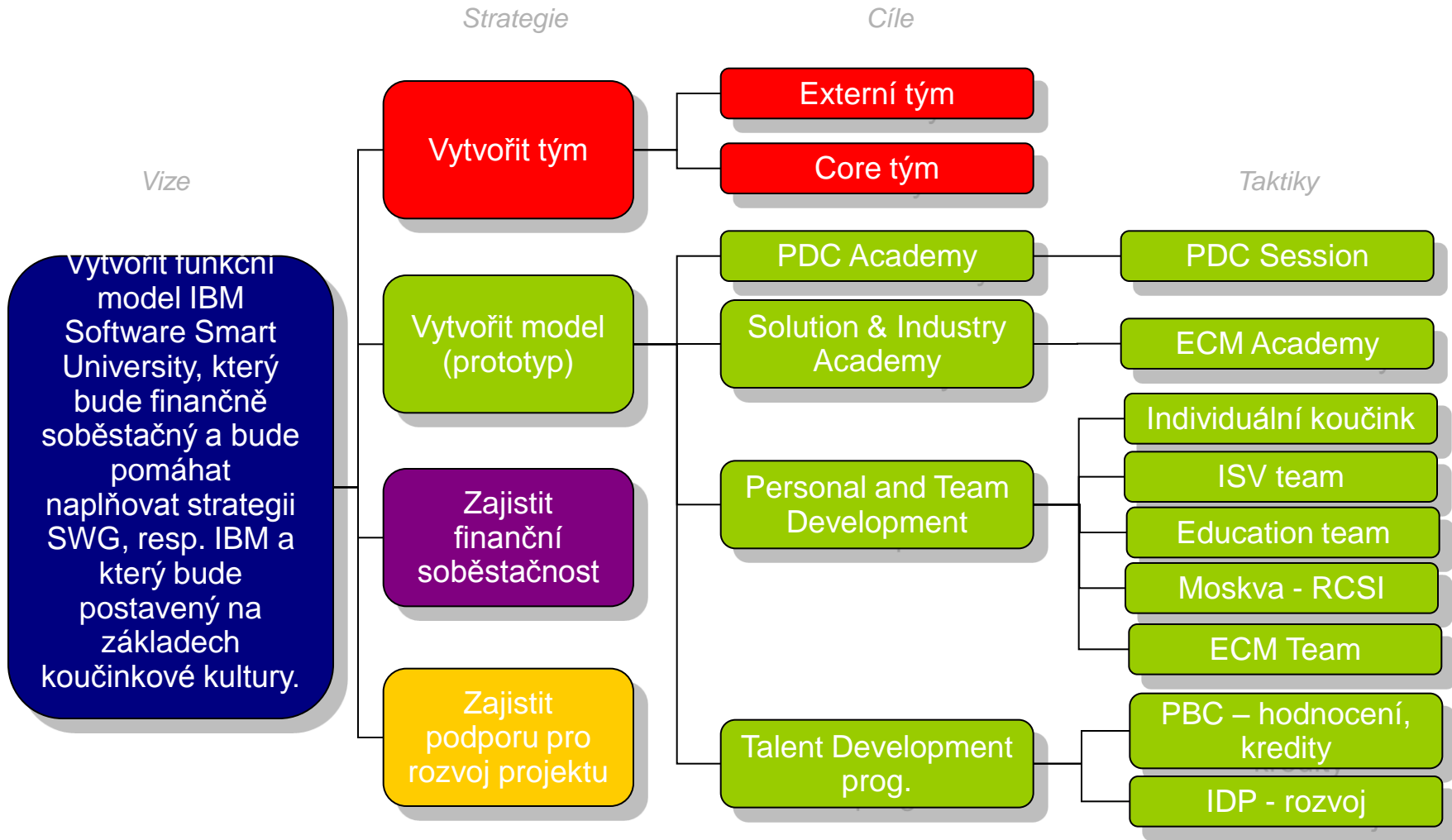


Výměna vedení Změna strategie

- “odspodu“
- bez dodatečných nákladů)



Zkušenosti IBM





Jak budeme měřit

Gallupův index

Cílem vyzkumu je zjistit celkovou spokojenost v práci a ukázat na oblasti, které je třeba zlepšit :-)
 Informace o institutu <http://www.gallup.com>

* Required

Pracovní poměr *

Jste:

- zaměstnanec IBM
- kontraktor
- student - stáž
- student - junior technical support / part-time

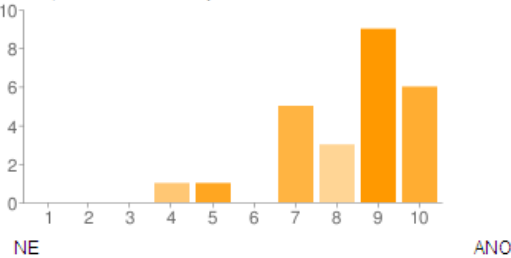
1. Vím, co se ode mne v práci očekává? *

Vyberte na stupnici 1 - 10, kde 1 znamená, abs...
 přesně víte ...

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NE ANO

1. Vím, co se ode mne v práci očekává?



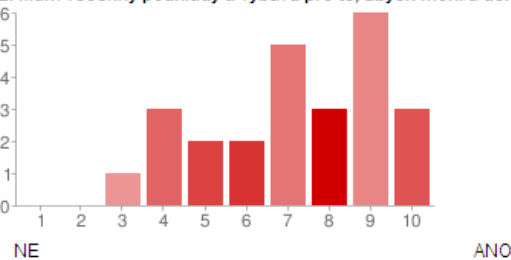
2. Mám všechny podklady a vybavu pro to, a umím? *

Vyberte na stupnici 1 - 10, kde 1 znamená, že n...
 naopak

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

NE ANO

2. Mám všechny podklady a vybavu pro to, abych mohl/a dělat sv



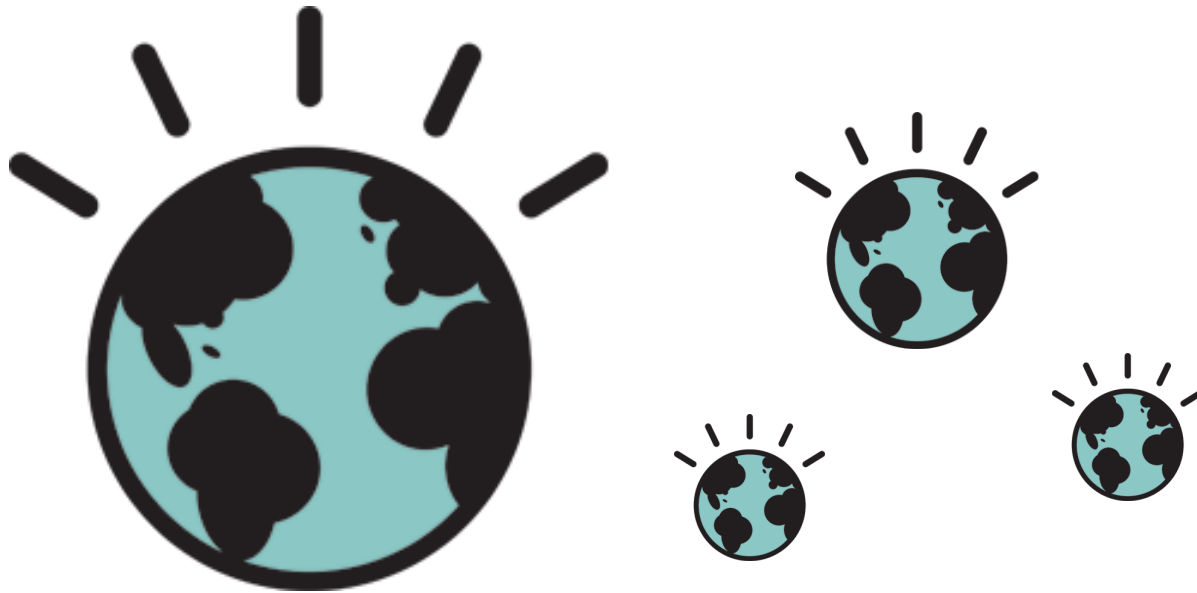
KPI

Gallupův index



Zkušenosti IBM – Cíl 2011

IBM Smart Univerzita je etablovaná,
„Virus“ se šíří v rámci regionu CEE dál



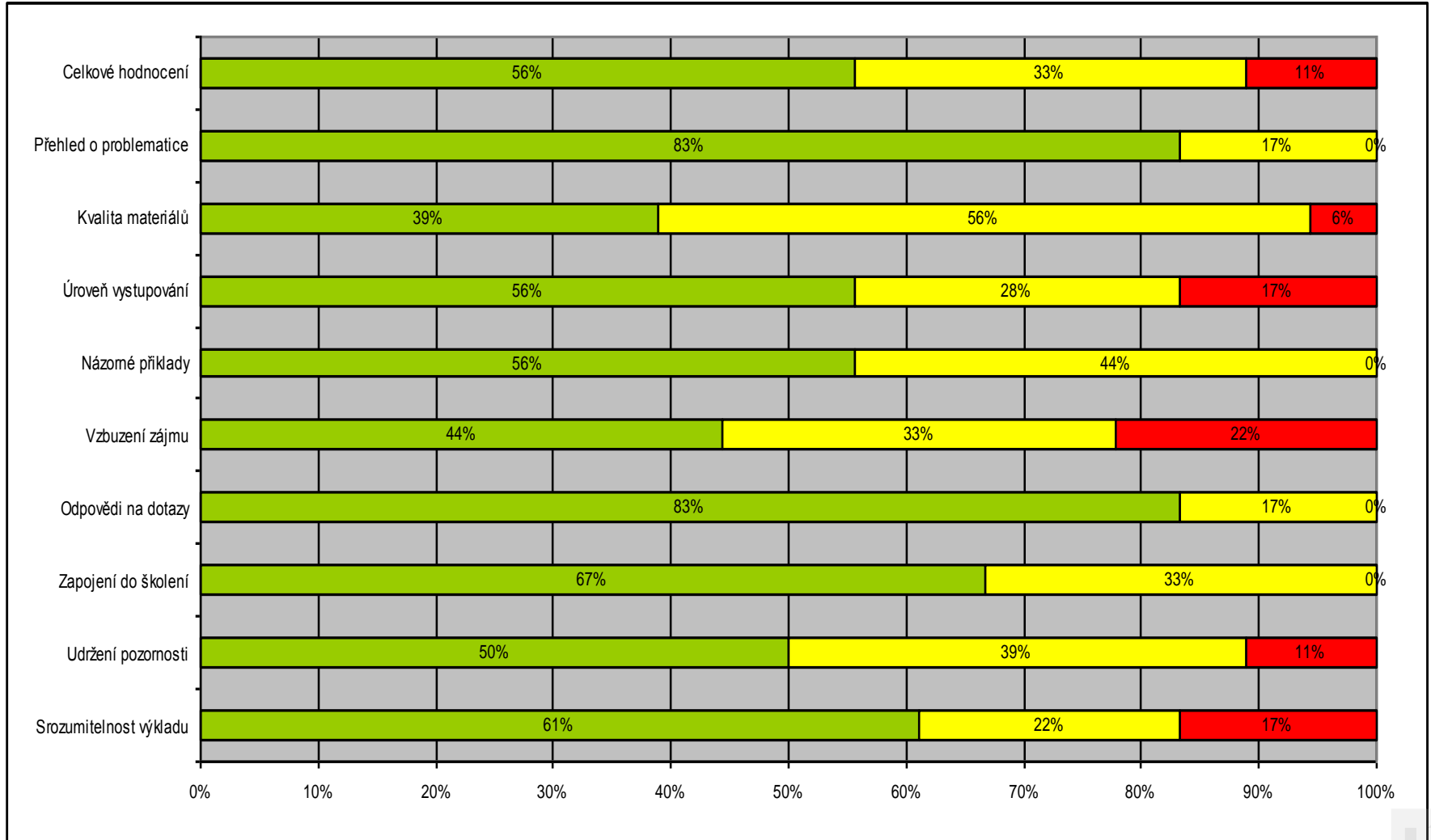


Diskuse, závěr



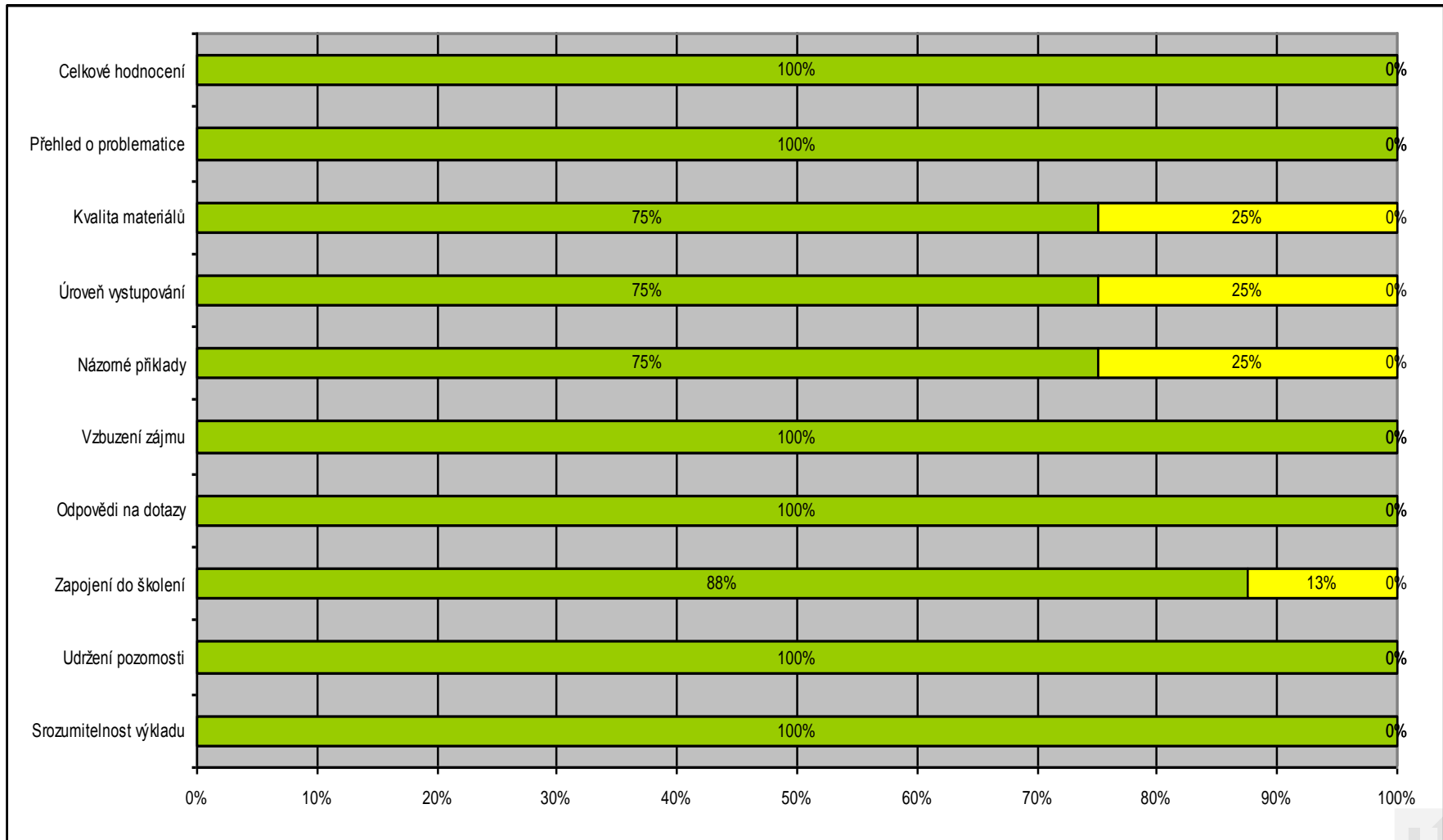


Příloha 1 – Klasické školení





Příloha 2 – Koučinkový přístup





Zkušenosti a přínos v BDY

Oblast	Způsob implementace	Přínos
Školení	Implementace koučinku (koučovacích otázek) při školení a tréninku	Zlepšení sledovaných ukazatelů: vzbuzení zájmu, zapojení do školení, udržení pozornosti, srozumitelnost výkladů ... celková spokojenost se školením a celková spokojenost s lektorem
Praktický nácvik	Nácvik osazování THT, Tréninková linka – lego Ruční pájení	větší zapojení účastníků zvýšení účinnosti při nácviku větší samostatnost
Zaučování ve výrobě	Implementace při zaškolování na pracovišti	Zvýšení účinnosti Pomoc při překonávání bariér Snížení fluktuace
Podpora výroba	Podpora při řešení problémů ve výrobě	Větší samostatnost zaměstnanců Zvýšení vlastní zodpovědnosti
Zefektivnění vlastní práce	Efektivní stanovení cílů, podpora kolegů, podřízených při jejich naplňování Podpora při vedení projektů	Efektivní vedení lidí Lepší pocit z vlastní práce Více času na důležité úkoly Větší samostatnost kolegů Zlepšení všech měřených ukazatelů



Zkušenosti a přínos v BDY – recenze účastníků

Tento kurz mi přinesl šanon a mám na památku klaunský nos. Občerstvení také nebylo nejhorší, nicméně mohl být teplý obídek pokaždé. ... hahaha

Tento kurz mě osobně otevřel oči v další variantě, jak někoho něčemu naučit. Myslím, že bylo přínosné seznámit se s typologiemi osobnosti.

Marcel Kodera – Lektor TC

"Díky koučinku jsem si uvědomila, že přebírat odpovědnost za lidi, kteří se na mě obrátí se svým problémem, je to, co mě vyčerpává. Je možné lidem pomoci, aniž by odpovědnost přešla na mou hlavu... ."

Kamila Vokurková – Specialista TC

Koučink jako takový prozatím nevyužívám. V průběhu školení jsem zjistil že základy koučinku jsem používal již dříve při práci s lidmi.

Dalibor Rytíř – Lektor TC

Koučink jako takový nevyužívám, implementoval jsem však jeho principy do školení, které provádím. Vhodně zvolené koučinkové otázky pomáhají lidem při pochopení funkce stroje. Jelikož koučink školení probíhalo několik dní tak jsem se tam seznámil s několika kolegy o kterých jsem dříve vůbec nevěděl...

Jiří Honzátka – Manufacturing services



Zkušenosti a přínos v BDY – recenze účastníků

Koučink jako takový prozatím nevyužívám. Implementovala jsem však jeho principy do školení. ...
Koučinkové otázky mi umožnili lépe lidi zapojit do školení, pomohly mi podpořit jejich zájem a udržení pozornosti.

Bohuslava Tomková, Lektor TC

Před tím, než jsem se seznámil s koučinkem jsem používal hodně způsob kdy jsem lidem radil a předával jsem jim svoje vědomosti. Moc jsem se neptal na to co oni vědí.

Koučink a jeho otázky jsem implementoval do školení. Koučinkové otázky mi umožnili lépe lidi zapojit do školení a pomohly mi podpořit jejich zájem a udržení pozornosti po celou dobu školení. Navíc jsem přenesl zodpovědnost za průběh školení na účastníky. Účastníci se ode mě mohou dozvědět více informací než jsem původně zamýšlel.

Koučink jsem uplatnil po auditu kdy řešíme jak nejlépe odstranit zjištěné neshody. Pokud auditovaní přijdou na odstranění neshody sami lépe se s tím ztotožní.

Koučink dále využívám při popisu procesů v roli procesní specialista. Při zjišťování popisu procesů pomocí koučovacích otázek se mi lépe daří získat od vlastníků procesů informace jak proces probíhá.

Jan Lipový, Specialista plánování managementu kvality, Auditor



Zkušenosti a přínos v BDY – recenze účastníků

Ve své práci postupně uplatňuji principy koučinku. Snažím se pomocí otázek přimět pracovníka který žádá o pomoc a má dostatečné znalosti, aby na řešení problému přišel sám. Tímto přístupem šetřím svůj čas a zvyšuji motivaci pracovníků. Takový pracovník si posílí sebedůvěru a navržený způsob řešení si zapamatuje.

Tomáš Kostěnc, Procesní inženýr, lektor pro technologie Ers

Koučink je krásný v tom, že je vždy unikátní pro každého člověka a pro každou situaci..

Koučink využívám při školeních, prezentacích, při vedení projektů, při řešení konfliktních situací a také v osobním životě. Dříve má školení probíhala stylem .. já mluvím- ostatní poslouchají. V současné době se snažím dosáhnout opaku.. já poslouchám- ostatní mluví. Motivace lidí se zvyšuje, pokud mají pocit, že si na řešení problémů přišli sami, jsou více odhodlaní problémy řešit. Koučink je pro mě nová a snazší cesta ve světě komunikace..

Alena Jandová, Continuous Improvement Specialist



Zkušenosti a přínos v BDY – recenze účastníků

Koučink významně ovlivnil můj život ... Pomáhá mi v práci, při školení i v osobním životě. Největší radost mám, když mohu s jeho pomocí někomu pomoci. Napojení na druhého člověka, objevování tajných snů a zvláštní energie, která se někdy při koučinku objeví je to, co mám moc rád. Kromě toho se vždy od svých klientů něco nového naučím.

Pavel Wimmer, Vedoucí Tréninkového centra