



Polpharma Leadership GO!



Case study

Kontekst

Grupa Polpharma jest liderem rynku farmaceutycznego w Polsce. W jej skład wchodzi 7 zakładów produkcyjnych w Polsce, Rosji oraz Kazachstanie oraz 7 ośrodków badań i rozwoju.

Polpharma nieustannie dąży do rozwoju innowacyjności i sprawnego funkcjonowania w zmiennej i nieprzewidywalnej rzeczywistości. W tym celu odnosząca sukcesy organizacja postanowiła skupić się na rozwoju liderów tak, by byli w stanie mierzyć się z wyzwaniami szybko zmieniającego się świata.

Cel

Polpharma zdecydowała się zaprosić Impact wraz z drugim partnerem do wsparcia procesu zmiany kulturowej. Nadrzędnym celem programu Impact było wzmocnienie przywództwa i zmiany kulturowej w kierunku bardziej nowoczesnej, dostosowanej do zmieniającego się świata i środowiska VUCA.

Towarzyszącymi celami były:

- zbudowanie spójnego podejścia do przywództwa w całej organizacji,
- wzmocnienie efektywności przywództwa,
- poszerzenie zakresu stylów przywództwa stosowanych w firmie (z naciskiem na style coachingowe i wizjonerskie),
- oraz zbudowanie współpracy pomiędzy różnymi częściami organizacji.

IMPACT

www.impactinternational.com

Rozwiązanie

Impact zaproponował 3-modułowy program wzmacniania i rozwijania umiejętności przywódczych dla 120 menedżerów i dyrektorów N-1 i N-2 w Polsce, Kazachstanie, Rosji i Hiszpanii. Ten międzynarodowy program dostarczany był we wszystkich tych 4 krajach, w 3 różnych językach.

Program rozpoczęto od **badania diagnostycznego** realizowanego przez organizację partnerską, którego wyniki posłużyły za bazę kierunku zmiany.

Po rozmowach ze sponsorami i uczestnikami zdecydowano się rozpocząć program wspólnym wydarzeniem **Kick Off** dla wszystkich dyrektorów, czyli 120 uczestników programu oraz członków Zarządu. Celem tego spotkania było zaangażowanie uczestników w strategiczną zmianę. Podczas całonocnego eventu uczestnicy wzięli udział w serii interaktywnych warsztatów, mieli możliwość dyskusji i wymiany opinii z zarządem, co wpłynęło na poczucie sprawczości we wprowadzaniu zmiany.

Następnie uczestnicy z kilku krajów podzielonych na 12-osobowe grupy rozpoczęli **3-modułowy program warsztatowy dostarczany przez Impact w Kazachstanie, Hiszpanii i Polsce**. Program ukierunkowany był na rozwijanie umiejętności przywódczych, zawierał także elementy zarządzania w świecie VUCA oraz myślenia strategicznego (Strategic Mindset). Aby zapewnić sukces w postaci ciągłego zaangażowania uczestników i umożliwienie wprowadzenia trwałych zmian kulturowych w organizacji w postaci nowych stylów przywódczych – warsztaty oparte były na *metodologii Experiential Learning*. Dzięki jej zastosowaniu uczestnicy mieli możliwość eksperymentowania, testowania nowych umiejętności i zachowań w trudnym, często poza ich strefą komfortu, ale bezpiecznym środowisku. Wieloletnie doświadczenie Impact pokazało, że ta forma pracy, gwarantująca silne przeżycia mocno angażuje i otwiera na zmiany postaw uczestników programów rozwojowych, w ten sposób umacniając zdobywaną wiedzę praktyczną.

Ważnym elementem podczas całego procesu było **wspieranie przez Impact komunikacji uczestników programu do Zarządu**.

Warsztaty zakończono kolejnym **eventem** dla wszystkich uczestników, zaprojektowanym przez Impact. W trakcie można było zaobserwować wiele konkretnych przykładów zmian postaw wśród dyrektorów.

Rezultaty

*„Program został uszyty tak, abyśmy mogli sprawdzić jego efektywność. Wyniki rediagnozy potwierdziły, że **o ponad 20% wzrosła liczba menedżerów, którzy prezentują style strategiczny i rozwijający.***

Ponadto program wpłynął bardzo pozytywnie na międzydziałową/crossfunkcyjną współpracę, co w tak dużej i różnorodnej firmie, jak Polpharma jest bardzo ważne.

*Jako najlepszy dowód na to, że jesteśmy zadowoleni ze współpracy może służyć fakt, że w 2020 r., a więc w roku pandemii koronawirusa, **zdecydowaliśmy się na kontynuację programu i wspólnie z Impactem zaproponowaliśmy menedżerom skorzystanie z diagnozy VUCA.** Każdy z uczestników po otrzymaniu wyników miał możliwość przedyskutowania ich z coachem i zaplanować konkretne działania.”*

**- Justyna Jedlińska,
Dyrektor ds. Rozwoju
Pracowników Grupy
Polpharma**