

### Experimentální design:

- identifikována skupina až 80 zaměstnanců (viz *seznam od zaměstnavatele, možnost zapojit ČR / SR*), jež budou součástí experimentu v kontextu právě probíhajícího firemního rozvoje v rámci dotace ESF,
- pro dosažení největšího znárodnění a snížení vlivu očekávání na konečný výsledek bude skupina rozdělena do kontrolní a experimentální skupiny (pozn.: mimořádně diskrétní informace, zůstává pouze mezi realizátorem a zadavatelem z důvodu zamezení ovlivnění průběhu výzkumu nelze šířit dál),
- u zaměstnanců v kontrolní skupině probíhá standardní způsob rozvoje (tzn. stejný jako doposud) nebo mohou dostat intervenci (tento fakt – že jde o intervenci - však znát nebudou), například doporučení na knížku, letáček o seberozvoji, motivační přednášku,
- experimentální skupina dostane 5x 60 minut koučování,
- od zaměstnanců v kontrolní i experimentální skupině lidí budou potřebné demografické údaje (pohlaví, věk, pozice, vzdělání, obor působení, aj.).

### Způsob měření účinnosti:

- Závislou proměnnou (ta, která bude sledovat a měřit účinnost koučování) budou sledované parametry zaměstnavatele, též subjektivní hodnocení na škále (např. chci zvýšit svoji spokojenost v práci z hodnoty 4 na 8).
- Rovněž lze toto subjektivní hodnocení doplnit o hodnocení dalších kolegů.
- Na měřících parametrech od zaměstnavatele bude srovnávána kontrolní skupina s experimentální pro získání míry účinnosti koučování.

### Hlavní cíle experimentu:

#### 1. Změřit efekt koučování srovnáním

- a. běžného způsobu rozvoje s
- b. běžným způsobem rozvoje obohaceným o koučování

#### 2. vytvořit tzv. **PCIM** (Predictive Coaching Impact Model)

- a. zmapování vstupního naladění / postoje zaměstnance
- b. demografické údaje (věk, pohlaví, délka pracovního poměru)
- c. koučovaný / jedna prodejna (našli jsme cca 46 prodejen, tzn., mohlo by být reálné), z důvodu zamezení duplikace dat

### **Zásady pro eliminaci zkreslení efektu při porovnání obou skupin:**

1. Koučování zaměstnanci budou ze stejných lokalit (ideálně Praha).
2. U všech bude realizováno ve stejný čas.
3. Stejný počet zastoupených pozic v obou skupinách.
4. U všech koučovaných dodržet pravidlo realizace koučování „5 x 60“ (viz níže).
5. Všem koučovaným bude nastaven jednotný kontrakt – „Zvýšení prodeje neboli rozvoj prodejny prostřednictvím sledovaných parametrů – lze se zaměřit individuálně na jeden kritický“

### Postup:

- Pravidlo „5x60“, tzn., účastníci ze skupiny rozvoj prostřednictvím koučování projdou v průběhu půl roku (01/18 až 06/18) 5 hodinami (60 minut) rozvoj v kontextu jednotného kontraktu.
- Spuštění experimentu 1.1.2018 přípravnou fází, následně faktickou první hodinou koučování v 03/17.
- Další hodiny koučování si již budou účastníci domlouvat sami.

### Vstupy a výstupy pro monitoring ze strany zaměstnavatele:

- Seznam zapojených zaměstnanců včetně demografických údajů
- PPM souvisejících pozic
- Vývoj obratu
- Inventurní výsledky
- Hodnota účtenky
- Počet kusů na účtence
- Konverze (% návštěvníků, ze kterých se stanou zákazníci)

### Zázemí:

- Pro realizaci samotného koučování bude zapojeno minimálně 20 - 25 koučů z organizací ČAKO 6 / QED 6 / Korporace sobě 6 / MK 6 / CCC – 1
- Místo pro koučování – zajistí zaměstnavatel, v Praze lze případně využít prostorů ŠPI, CCC, QED.

Na kick of meetingu dne 29.11.2017 za účasti zástupců ČAKO: M. Kohoutková, I. Fabiánová, a CCC: D. Dobeš Kremerová a K. Zvěřinová bylo výše uvedené projednáno a odsouhlaseno s následujícími úkoly:

---

1. **Přípravit seznam zaměstnanců s dohodnutými informacemi včetně demografických, Z.: CCC**
2. **Pracovní verze prezentace o koučování, jež již byla ve firmě použita, Z.: CCC**
3. **Zajištění koučů dle seznamu zaměstnanců, Z.: ČAKO**
4. **Vytvoření standardních pokynů jako v experimentu pracovat pro kouče, Z.: ČAKO**
5. **Profily koučů, Z.: ČAKO**
6. **Příprava setkání se zapojenými kouči s cílem seznámení s experimentem, se zapojenými aktéry výzkumu, Z.: ČAKO**