



## ZARZĄDZANIE ZMIANĄ – JAK SKUTECZNIE WDRAŻAĆ ZMIANY

© Beata Kozyra 2018

2 dni

Poniższy program może być skrócony do 1 dnia lub  
kilkugodzinnej prezentacji.

*Możesz się nie zmieniać, przetrwanie nie jest obowiązkowe.*

**William Edwards Deming**

### CELE I KORZYŚCI SZKOLENIA:

Uczestnicy:

- Zapoznają się z istotą i procesem przeprowadzania zmian w organizacji.
- Poznają pojawiające się w procesie zmian emocje i ich konsekwencje.
- Dowiedzą się, jakie są najczęstsze przyczyny oporu wobec zmiany.
- Nauczą się identyfikować indywidualne reakcje pracowników na zmiany.
- Poznają działania jakie należy podjąć w poszczególnych fazach zmiany.
- Dowiedzą się, jaka jest rola menedżera w trakcie przeprowadzania zmian.
- Nauczą się jak przygotować zespół i siebie na zmiany.
- Poznają narzędzia, które umożliwią pozyskiwanie informacji w sytuacji zmiany.
- Nauczą się, jak radzić sobie z różnymi rodzajami oporu w zespole wobec zmiany.
- Dowiedzą się, jak pokonywać bariery, które blokują sprawne wprowadzanie zmian.
- Będą potrafili wzmacniać pożądane i zapobiegać niepożądanym postawom.
- Nauczą się, jakie stosować narzędzia komunikowania zmian, aby pozyskać akceptację.
- Będą potrafili motywować pracowników w sytuacji zmian.

### METODY SZKOLENIA:

Szkolenie ma charakter treningu umiejętności praktycznych. Prowadzony jest z wykorzystaniem analizy przypadków, burzy mózgów, ćwiczeń zespołowych i indywidualnych, gier i symulacji interaktywnych, odgrywania ról, wymiany doświadczeń oraz mini wykładów, a także w oparciu o konkretne przykłady wskazane przez Klienta.

## MATERIAŁY SZKOLENIOWE:

Uczestnicy szkolenia otrzymują komplet materiałów szkoleniowych.

## PROGRAM BAZOWY

Zawartość programu może być dostosowana do konkretnych potrzeb Klienta.

### 1. ISTOTA ZMIANY

- Podstawowe pojęcia dotyczące zmiany w organizacji
- Przyczyny zmian w organizacji (zewnętrzne i wewnętrzne)
- Czy i dlaczego warto wprowadzać zmiany
- Zmiana planowana a zmiana dostosowawcza  
*Gra „Projekt dla wybrednego klienta”*  
*Zabawa „Story Cubes”*
- Fazy i etapy zmian: rozmrożenie, zmiana, zamrożenie
- Interesariusze zmiany
- Kluczowe czynniki powodzenia zmiany

### 2. FAZA I. PRZYGOTOWANIE ZMIANY – ROZMROŻENIE

- Etap 1. Identyfikacja potrzeby zmiany
  - świadomość i akceptacja potrzeby zmiany
  - wizja efektów zmiany
  - cel zmiany i jej korzyści  
*Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” / „Nowa linia produkcyjna” – Wizja, cele i korzyści zmiany*
- Etap 2. Stworzenie sprzyjającej kultury i systemu komunikacji
  - osobista reakcja na zmiany  
*Indywidualny kwestionariusz gotowości do zmiany*  
*Ćwiczenie w mini grupach „Autorefleksja nad własnym oporem wobec zmian”*
  - optymalna kultura organizacyjna
  - gotowości organizacji do zmiany  
*Arkusze gotowości organizacji do zmiany*
  - istota komunikacji w redukowaniu oporu wobec zmian
  - efektywny system komunikacji
  - typy komunikatów w różnych fazach zmiany
- Etap 3. Przywództwo i zespół wdrażający zmianę

- o lider zmiany - przywództwo w procesie zmian
- o efektywność przywódcy

*Kwestionariusz „Twój styl zarządzania”*

- o zespół ds. zmiany
- o agenci zmian

*Ćwiczenie „Mapa zaangażowania zespołu”*

*Kwestionariusz „Identyfikacja wiodących ról”*

*Symulacja „Zespół marzeń”*

- Etap 4. Identyfikacja i analiza interesariuszy zmiany
  - o analiza bezpośrednich i pośrednich interesariuszy zmian  
*„Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” / „Nowa linia produkcyjna” – Identyfikacja interesariuszy”*
  - o typy trudnych reakcji i emocji w zmianie  
*Gra „Najwyższa wieża świata - i zryw zmiany”*
  - o rozpoznawanie i klasyfikowanie różnych postaw emocjonalnych wobec zmian
  - o wysłuchanie obaw i analiza postaw interesariuszy wobec zmiany  
*„Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” / „Nowa linia produkcyjna” – Analiza postaw interesariuszy”*
- Etap 5. Pozyskanie akceptacji interesariuszy zmiany
  - o trudne reakcje na zmiany i sposoby radzenia sobie z nimi  
*Symulacja „Kapelusze De Bono”*
  - o strategie (zarządzania zmianą) przełamywania oporu wobec zmian  
*„Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” / „Nowa linia produkcyjna” – Strategie pozyskania akceptacji i zaangażowania interesariuszy”*
  - o poziom motywacji a efektywność działania w zmianie
  - o lider zespołu – zarządzanie i motywowanie zespołu
  - o akceptacja zmiany przez pracowników
  - o budowanie zaangażowania pracowników w zmianę  
*Słowa „kwiaty”, „kolce”, „liście”*
  - o efektywne narzędzia motywowania do zmiany

### 3. FAZA II. WPROWADZENIE I REALIZACJA – ZMIANA

- Etap 6. Przygotowanie zmiany
  - o analiza wyzwań i ograniczeń organizacji przy wdrożeniu zmiany
  - o projektowanie wariantów rozwiązań
  - o ocena i wybór najlepszych rozwiązań, zaplanowanie wdrożenia
  - o plan działań niezbędnych do wprowadzenia zmiany  
*„Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” / „Nowa linia produkcyjna” – Plan działania”*

- Etap 7. Wdrożenie zmiany – realizacja planu wdrożenia zmiany jako codzienna praca pracowników
  - początek wdrażania – testowanie
  - ciągły rozwój – nabywanie nowych niezbędnych dla zmiany kompetencji i nawyków
  - rozwiązywanie konfliktów
    - Kwestionariusz „Reakcji na konflikt”*
  - utrzymanie motywacji – feedback codzienny, formułowanie konstruktywnych uwag krytycznych, wyrażanie szacunku i uznania, celebrowanie sukcesów
    - Odgrywanie ról „Konstruktywna krytyka, efektywna pochwała”*

#### 4. Faza III. UTRWALENIE ZMIANY – ZAMROŻENIE

- Etap 8. Monitoring realizacji zmiany
  - monitorowanie realizacji zmiany
  - system monitorowania
  - bieżąca informacja zwrotna do interesariuszy o wynikach
    - Studium przypadku „Nowa siedziba przychodni” // „Nowa linia produkcyjna” – System monitoringu*
- Etap 9. Utrwalanie zmiany – jak utrzymać biznesowe efekty zmian
  - utrwalanie nowego stylu funkcjonowania po zmianie: nowe formalne systemy, struktury zasady, procedury docenianie tych, którzy mieli największy wkład w zmianę
  - integrowanie nowych sposobów funkcjonowania
  - stały rozwój organizacji akceptujące zmiany

#### 5. PODSUMOWANIE

- Konkluzja – kluczowe czynniki powodzenia zmiany raz jeszcze.

#### KSIAŻKA W PREZENCIE!

