

Zarządzanie zmianą

Powiedzenie, że w dzisiejszym świecie „trwałe są tylko zmiany” jest już dosyć zdewaluowane czyli pozbawione większego znaczenia z powodu zbyt częstego powtarzania. A jednak, gdy dochodzi do zmiany, którą narzucają nam okoliczności czy organizacja, nadal wewnątrz przeżywamy to bardzo podobnie w postaci negatywnych emocji i stresu. Będąc w roli menedżera inicjującego i wdrażającego zmiany, ten stres i dyskomfort jest większy. Często menedżer sam jest postawiony w obliczu zmiany i musi ją wdrożyć na swoim poziomie dla całego zespołu. Najszybszy w historii ludzkości postęp naukowo - techniczny powoduje ciągłą konieczność zmian w naszym otoczeniu biznesowym. Z drugiej strony człowiek nie jest przygotowany do tak szybkich przekształceń. Psychologicznie nie nadążamy za dynamiką zmian w naszym otoczeniu. Dynamiczny rozwój technologii determinuje zmiany społeczne i organizacyjne i tak już pozostanie. To szkolenie pomoże uczestnikom, do których zaliczają się menedżerowie, członkowie zarządu i przedstawiciele HR, w skutecznym przeprowadzeniu przez zmianę siebie, swojej organizacji, a przede wszystkim swoich pracowników.

Czego uczestnik nauczy się na szkoleniu?

Dowie się czym jest zmiana i jakie są poszczególne etapy zmiany

Nabędzie wiedzę o tym jak zmiana wpływa na motywację ludzi, szczególnie w czasie realizacji projektów

Pozna narzędzia menedżerskie wykorzystywane w procesie zarządzania zmianą

Nabędzie wiedzę z zakresu metod asertywnej komunikacji w procesie zmiany

Będzie potrafił efektywnie przeprowadzić swój zespół przez proces zmiany i zbudować pozytywne nastawienie części pracowników do zmiany

Przećwiczy sposoby efektywnego komunikowania się w sytuacji zmiany tak, aby wpływać pozytywnie na zespół i ograniczać poziom negatywnego stresu

Nabędzie umiejętność przełamywania oporu wobec zmian i zwiększania zaangażowania pracowników w zmianę



Cena:

1650 pln netto / 2 dni / os.

I. Wprowadzenie do zarządzania zmianą

- Gra symulacyjna – doświadczenie zmiany w rzeczywistości szkoleniowej
- Wnioski, odczucia, emocje związane z doświadczeniem w grze
- Zmiana jako konieczność – przyczyny i istota zmian
- Zdefiniowanie zmiany – co jest tu a jak jest tam?
- Zmiana jako wyprowadzenie ze strefy komfortu
- Kiedy podlegam zmianie?
- Kiedy sam inicjuję zmianę?

II. Zmiana jako proces i rola lidera w tym procesie

- Miejsce i rola menedżera w zarządzaniu zmianami na poziomie procesów
- Siły wspierające i hamujące zmianę – analiza pola sił Kurta – Lewina
- Inkubacja zmiany i „ścieżka wsparcia dla zmiany”
- Fazy psychologiczne przechodzenia przez zmianę kiedy zmiana jest narzucona
 - Zaprzeczenie
 - Opór
 - Eksperymentowanie
 - Zaangażowanie
- Fazy psychologiczne przechodzenia przez zmianę, kiedy zmiana jest inicjowana przez nas
- Dynamika zmiany
- Reakcje pracowników w zmianie
- Mój styl reagowania w zmianie – autodiagnoza
- Proaktywność i kontr Sugestywność – wewnętrzni sprzymierzeńcy i wrogowie w przechodzeniu przez zmianę

III. Radzenie sobie z oporem wobec zmian

- Przyczyny oporu wobec zmian
- Błędy organizacyjne i komunikacyjne
- Przyczyny subiektywnego oporu – lęki, przekonania, złość i projekcje.
- Rozkład uczestników zmiany – pionierzy i maruderzy.
- Jak wykorzystać pionierów jako ambasadorów zmiany.
- Aktywne uczestnictwo i angażowanie całego zespołu w procesie zmiany
- Budowanie ścieżek wsparcia pracowników w fazie oporu w zmianie
- Zarządzanie strukturą zamiast przełamania oporu

IV. System komunikacji w zmianie organizacyjnej

- Skutki braku informacji lub przeciążenia informacyjnego
- Komunikacja harmonogram informowania – metody i dobre rady np. małe dawki, odpowiednia kolejność i grupowanie danych, cel i kontekst
- Zarządzanie informacjami i komunikacją poprzez wykorzystanie dostępnych w firmie kanałów – sieć

- komputerowa, zebrania, kontakty indywidualne
- Rola komunikacji F2F, mailowej i telefonicznej w przełamaniu oporów
- Jak komunikować zmianę różnym stylom osobowości?
- Bariery komunikacyjne w okresie zmian i sposoby ich przezwyciężania
- Sprzężenie zwrotne, jako podstawowa forma kontroli
- Budowanie strategii wewnętrznego PR dla zmiany
- Elementy asertywności a wyjaśnianie wątpliwości i klarowanie nieporozumień
- Komunikacja niewerbalna a dochodzenie do porozumienia

V. Budowanie empatii menedżerskiej – jak lepiej zrozumieć potrzeby i obawy pracowników?

- Uświadomienie różnorodności „map” pojęciowych, jakimi posługują się pracownicy
- Budowanie mapy empatii pracownika w zmianie
- Różne typy osobowości i ich podatność na zmianę
- Jaki styl komunikacji przyjąć w relacji z daną typem osobowości
- Orientacja na wspólny problem zamiast na osobę i emocje

VI. Radzenie sobie z konfliktami w sytuacji zmiany

- Rodzaje konfliktów w zmianie – co robić gdy pojawi się konflikt?
- Metody radzenia sobie z sytuacją konfliktową w relacji przełożony – pracownik; pracownik – pracownik; pracownik – zespół; zespół – zespół
- Style reagowania w sytuacji konfliktowej w zmianie
- Wady i zalety sytuacji konfliktowej w zmianie
- Jak wykorzystać konflikt aby przeprowadzić zmianę

VII. Radzenie sobie ze stresem w sytuacji zmiany

- Definiowanie zjawiska stresu – mity a rzeczywistość
- Rodzaje stresu występującego w sytuacji zmiany
- Najczęstsze stresory zidentyfikowane w zmianie organizacyjnej
- Jak wykorzystać dynamikę stresu angażującego do przełamania fazy oporu pracowników
- Identyfikacja źródeł stresu w procesie zmiany
- Wpływ długotrwałego i destrukcyjnego stresu na akceptację bądź odrzucenie zmiany
- Propozycje metod obniżających stres w sytuacji zmiany w organizacji:
 - diagnoza psychologiczna własnych zasobów radzenia sobie ze stresem
 - ćwiczenia i techniki relaksacyjne
 - wizualizacje
 - techniki oparte na oddychaniu i pracy z ciałem
 - racjonalne i irracjonalne postrzeganie rzeczywistości w oparciu o RTZ