

Zarządzanie zmianą

Jak wprowadzać zmianę? Kluczowym elementem każdej zmiany w organizacji są ludzie. Od zrozumienia ich oczekiwań i umiejętności zastosowania odpowiednich narzędzi zależy sukces wdrożenia w życie każdej zmiany. Program rozwija wiedzę uczestników dotyczącą procesu zmiany, jej mechanizmów psychologicznych a także dostarcza narzędzi, które pozwalają lepiej radzić ze zmianami samemu sobie oraz przeprowadzać przez nie innych.

Cele szkolenia:



Zrozumienie własnych reakcji na zmianę i wyuczenie się nowych, konstruktywnych zachowań w sytuacji zmiany (budowanie pozytywnego nastawienia do zmiany)



Poznanie głównych zasad wdrażania procesu zmian w organizacji oraz rozwój umiejętności zarządzania wybranymi elementami procesu



Zdobycie umiejętności wspierania innych w procesie zmiany

Profil uczestnika

Szkolenie przeznaczone jest dla każdego, kto w swojej pracy zarządza lub będzie zarządzał ludźmi - Kadra Kierownicza, Menedżerowie średniego i wyższego szczebla oraz wszyscy, którzy chcą zwiększyć swoją efektywność menedżerską, a także pracownicy HR odpowiedzialni za wdrażanie polityki personalnej w organizacjach.

Korzyści dla uczestnika

Po szkoleniu uczestnicy:

- Rozumieją, jakie korzyści osobiste i dla organizacji wynikają z nieuchronnego procesu zmian
- Potrafią identyfikować własne reakcje na zmianę i znają sposoby eksperymentowania nowych, konstruktywnych zachowań
- Potrafią przeformułować myślenie o przeszłości na twórcze myślenie o przyszłości i umiejscowienia w niej siebie i swojej roli
- Posiadają umiejętności efektywniejszego wspierania innych osób, zwłaszcza podwładnych w procesie zmiany, motywowania do proaktywnych postaw
- Znają główne zasady wdrażania procesu zmian w organizacji

Stosowane metody:

praktyczne przykłady, rzeczywiste sytuacje, interaktywne prezentacje, które inspirują, ćwiczenia symulacyjne, kwestionariusze autodiagnozy, scenki i materiały filmowe

Liczebność grupy

6 - 12 osób

Czas trwania

2 dni (9:00-17:00)

Miejsce

Warszawa

Zawartość szkolenia

Wprowadzenie – inspiracja trenerska

- Zmiana to przechodzenie od zagrożenia do szansy
- Co pomaga sprawnie przejść sytuacje zmian

Symulacja zespołowa – wdrażanie zmiany i bycie w zmianie

- Przygotowanie do zmiany „rękami przeżywających zmianę” (analiza potencjalnych reakcji, przygotowanie strategii wdrażania: komunikatów zmiany, argumentacji, planu).
- Analiza przebiegu symulacji: dyskusja na forum, praca w zespołach
 - Psychologia zmiany – typowe reakcje w sytuacji zmiany
 - Postawy osób wdrażających zmiany
 - Warunki sukcesu zmiany

Zarządzanie sobą w zmianie

- Kwestionariusz „Zmiana – jak usprawnić jej przebieg” - analiza doświadczenia zmiany organizacyjnej
 - Analiza konkretnej zmiany pod kątem 4 naturalnych faz przechodzenia jednostki przez zmianę (Zaprzeczanie, Opór, Eksperymentowanie, Zaangażowanie) – praca indywidualna i dyskusja
 - Analiza wyników indywidualnych – „gdzie jestem na krzywej radzenia sobie z konkretną zmianą”
- 4 fazy przechodzenia przez zmianę (Zaprzeczanie, Opór, Eksperymentowanie, Zaangażowanie)
 - Analiza psychologicznych reakcji jednostki w każdej z 4 faz – praca w grupach i dyskusja na forum
 - Rozpoznawanie reakcji w poszczególnych fazach –ćwiczenia interaktywne (scenki)
- Usprawnienie procesu przechodzenia przez zmianę – „jak wspierać siebie w sytuacji zmiany?” - moje osobiste wnioski

Przeprowadzanie innych przez zmianę

- Metody przeprowadzania innych przez zmianę do kolejnej fazy zmiany (od Zaprzeczania do Oporu, od Oporu do Eksperymentowania, od Eksperymentowania do Zaangażowania) -praca w zespołach, dyskusja
- Przeprowadzenie podwładnych przez kolejne fazy zmiany
 - Sposoby radzenia sobie - praca zespołowa nad rozwiązaniami dla poszczególnych faz dla case study powstałego na bazie informacji z wcześniejszej pracy w zespołach
 - Ćwiczenia przeprowadzania pracownika przez fazy zmiany w sytuacjach opisanych w case study
 - Ćwiczenia przeprowadzania pracownika przez fazy zmiany – odgrywanie ról

Przeprowadzanie innych przez zmianę

- Mity w procesie komunikowania zmian – prezentacja trenera
- Cele komunikacji a etapy procesu zmiany
- Budowanie dwustronnej komunikacji w procesie zmian

house of skills 

Doświadczenie, które zmienia

02-235 Warszawa, ul. Równoległa 4a, tel.: +48 22 37 63 000,
fax: +48 22 37 63 033 office@houseofskills.pl,
www.houseofskills.pl