

O czym menedżer musi pamiętać wprowadzając zmianę w życie każdego człowieka?

- 1 Ludzie w procesie zmian mają prawo mieć poczucie głębokiej straty.
- 2 Ludzi przed zmianą mogą hamować zniweczone nadzieje i utracone korzyści.
- 3 Ludzie w procesie zmian boją się, że otoczenie negatywnie oceni brak kompetencji w nowej sytuacji.
- 4 Mogą obawiać się tych, którzy okazażą się nielojalni.
- 5 Aby zaangażować ludzi w zmiany, muszą oni widzieć w nich sens.
- 6 Zmiana musi być podzielona na proces organizacji i proces adaptacji.
- 7 W procesie zmiany, aby się powiodła, najważniejsze są pomysły pracowników.
- 8 Ludzie potrzebują, aby ich wysłuchać. Chcą mieć gwarancję wsparcia przy rozwiązywaniu problemów i dyskrecji, gdy będą się przyznawać, że czegoś nie umieją.
- 9 Nawet niewinny komentarz, który obniży poczucie pewności siebie u pracownika w procesie zmiany, zostanie potraktowany jako wrogi.
- 10 Zawsze w procesie zmiany, w jakimś obszarze, pracownik traci kontrolę – a rolą menedżera jest, aby w takiej sytuacji pracownik nie stracił także twarzy.

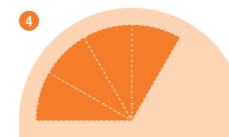
Zarządzanie i kierowanie w procesie ZMIAN®

Przywództwo operacyjne

★ Program szkoleniowy w tym zakresie ukończyło do tej pory **ponad 2500 menedżerów w Polsce.**



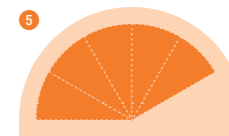
1 Przekazanie wiarygodnej informacji: po co wprowadzana jest zmiana.



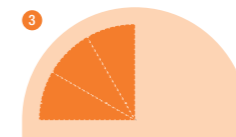
4 Etapowa analiza skutków wprowadzenia zmiany: na plus i na minus.



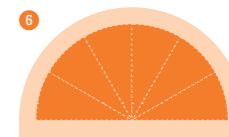
2 Stworzenie poczucia bezpieczeństwa człowiekowi, który ma przejść przez zmianę.



5 Wciągnięcie jak największej liczby osób w zmianę.



3 Wspólne opracowanie planu wprowadzenia zmiany.



6 Zawsze zmieniamy na lepsze to, co już dobrze funkcjonuje.

Proces zmian. Liderzy rodzą się w tyglu trudnych zmian.

Na jakie pytania musisz znać odpowiedź wprowadzając zmiany?

Wątpliwości dotyczące istoty zmiany

E0

- Na czym ma polegać zmiana?
- Dlaczego jest ona konieczna?
- Co jest niewłaściwego w stanie obecnym?
- Jak szybko musi się zmienić obecna sytuacja?
- Jakie konsekwencje ponosimy obecnie akceptując aktualną sytuację?
- Kto oczekuje od nas tej zmiany?
- Jakie warunki zewnętrzne uległy zmianie, że musimy dokonać zmian?

Wątpliwości dotyczące skutków dla siebie

E1

- Co ta zmiana oznacza dla mnie?
- Co mogę stracić, co mogę zyskać?
- Jak szybko muszę się zmienić?
- Na jakie wsparcie mogę liczyć?
- Co się stanie, kiedy zacznę mieć problemy?
- Kto będzie mnie wspierał?
- Na kogo mogę liczyć w razie wątpliwości?
- Dlaczego dotyczy to mojej osoby?

Wątpliwości dotyczące sposobu realizacji

E2

- Kto przygotowuje plan działania?
- Kto będzie nadzorował realizację zmiany?
- Jakie są priorytety w tej zmianie?
- Jak będzie wyglądał proces kontroli?
- Czy wiemy, czego dokładnie potrzebujemy, aby zmiana mogła zaistnieć?
- Jak będzie się rozwiązywało problemy i konflikty?
- Jak plan dotyczący zmiany wpłynie na inne działania w firmie?
- Jak realizacja zmiany wpłynie na zadania, które mam na swoim stanowisku?

Wątpliwości dotyczące efektów pracy

E3

- Jakie zmiany widać pierwsze?
- Jakie mają one skutki dla ludzi, organizacji, otoczenia zewnętrznego?
- Czy warto się nadal starać?
- Jak bardzo warto się zaangażować?
- Co się zmienia/zmieniło: na plus i na minus?
- Czy mamy polepszenie sytuacji – co się konkretnie poprawiło?
- Kto najbardziej na tym etapie skorzystał?
- Czy to, co zapowiadano nastąpiło i w jakim zakresie?
- Jak bardzo musimy zmodyfikować aktualny plan działania, aby dalej iść do przodu?
- Kto będzie odpowiadał za modyfikację planu?
- Czego konkretnie nauczyliśmy się na tym etapie / jakie zdobyliśmy kompetencje?

Wątpliwości dotyczące współpracy

E4

- Kogo powinniśmy jeszcze włączyć w proces współpracy?
- Z kim możemy jeszcze współpracować przy przeprowadzaniu zmian?
- W jaki sposób możemy informować otoczenie wewnętrzne i zewnętrzne o naszych zamiarach?
- Kogo powinniśmy poprosić o przejęcie odpowiedzialności za pozytywne zmiany i ich utrwalanie?
- W jaki sposób otoczenie powinno nam jeszcze bardziej pomagać we wprowadzaniu zmian?

Wątpliwości dotyczące przyszłości zmiany

E5

- W jaki sposób możemy jeszcze usprawnić wprowadzaną zmianę?
- Jak możemy wykorzystać zdobyte doświadczenia na innych polach naszego działania?
- Z kim możemy podzielić się naszą wiedzą i doświadczeniem, aby zmiana odniosła większy sukces?
- W jaki sposób, w jakiej formie zgromadzić/utrwalić nasze doświadczenia dotyczące zmiany?
- Gdzie jeszcze nasze innowacyjne pomysły mogą dać nam dodatkowe korzyści?