

# Zarządzanie zmianą



## Przeznaczenie szkolenia

Szkolenie przeznaczone jest do kadry menedżerskiej, liderów, kierowników.



## Korzyści wynikające z ukończenia szkolenia

Po ukończeniu zajęć uczestnik:

- Rozumie znaczenie zmiany dla rozwoju organizacji i budowania biznesu
- Posiada kluczową wiedzę dotyczącą procesu wdrażania zmian
- Potrafi wykorzystać model Situational Leadership do efektywnego zarządzania zmianą
- Zna style reagowania na zmianę i potrafi je rozpoznać wśród pracowników
- Potrafi konstruktywnie reagować na zmianę
- Potrafi odpowiednio komunikować zmianę innym pracownikom.



## Oczekiwane przygotowanie słuchaczy

Brak wskazań.



## Język szkolenia

- Szkolenie: polski
- Materiały: polski



## Czas trwania

2 dni / 10 godzin

### Agenda szkolenia

1. Definicja zmiany, czyli z czym mamy do czynienia
  - Wyjaśnić istotę zmiany
  - Czynniki wymuszające zmianę: wewnętrzne i zewnętrzne
  - Cykl zmiany w organizacji
  - Najpopularniejsze metodyki wprowadzania zmian: Model Kurta Lewina, Model Kottera, Model ADKAR
  - Kaskadowe i zwinne modele zmiany
2. Ja i inni, czyli diagram wzajemnych relacji w zmianie
  - Jak zapoczątkować zmiany?
  - Nauczyć jak skutecznie reagować na proces zmian
  - Uświadomić możliwe postawy zachodzące w reakcji na zmiany
  - Umożliwić określenie własnej optymalnej roli w zmianie
  - Nauczyć definiowania ról podczas procesu zmiany
  - Wpływ, priorytetyzacja i opór interesariuszy na efektywność zmiany
3. Wykres, czyli krzywa zmiany, czego możemy się spodziewać po sobie i innych
  - Przedstawić typowe reakcje i zachowania, występujące podczas wprowadzania zmiany
  - Zapoznać z typowymi reakcjami i zachowaniem tych, którzy inicjują zmiany
  - Omówić emocje towarzyszące zmianom
  - Nauczyć odpowiednio reagować na zaistniałe emocje
4. Lider wdrażający zmianę?
  - Zapoznać z najważniejszymi zadaniami lidera w zarządzaniu zmianą
  - Pokazać w jaki sposób można wykorzystać model Situational Leadership we wdrażaniu zmian w organizacji
  - Nauczyć praktycznych sposobów planowania i wdrażania matrycy zmian
  - Zapoznanie z zagrożeniami wewnętrznymi i zewnętrznymi w procesie zmian
5. Trudności i opór
  - 5 barier wobec zmian i sposoby ich przewycięzania
  - Narzędzia przydatne w radzeniu sobie z trudnościami: analiza pola sił, analiza interesariuszy, mapa zaangażowania
  - Jak radzić sobie z oporem pracowników w zmianie?
  - Narzędzia wdrażania zmiany, które lider może wykorzystać w pracy ze swoim zespołem
6. Podsumowanie warsztatu
  - Opracowanie planów wdrożenia nowej wiedzy i metod w miejscu pracy