

## Zarządzanie zmianą

„Czas zmiany to czas lęku lub nowych możliwości. Twoja postawa zadecyduje, która z tych rzeczy będzie Twoim udziałem.”  
- Ernest C. Wilson

### CEL PROJEKTU SZKOLENIOWEGO

- Zapoznanie uczestników z kluczowymi badaniami z zakresu reakcji ludzi na zmiany w organizacji.
- Pokazanie narzędzi i metod wspomagających wdrażanie zmian w organizacji
- Pokazanie w jaki sposób efektywnie wykorzystać Situational Leadership do wdrażania zmian
- Zapoznanie ze sposobami reagowania na negatywne postawy związane z wprowadzaniem zmian
- Umożliwienie zdobycia umiejętności rozpoznawania głównych typów reakcji na zmiany
- Nauka efektywnego sposobu przekazywania i wprowadzania zmiany z uwzględnieniem modelu Situational Leadership

### 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.

### PRZYGOTOWANIE DO SZKOLENIA

Wirtualna Klasa

- Poznanie trenera i grupy
- Sprawdzanie wiedzy - testy i quizy
- Wprowadzenie w temat zajęć

### WYKŁADY I WARSZTATY

Sala szkoleniowa

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 przewyżczenia
  - 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

## WSPARCIE I ROZWÓJ PO SZKOLENIU

Portal Altkom Akademii

- Dostęp do materiałów szkoleniowych i uzupełniających
- Opieka trenera
- Kontakt ze społecznością

---

<b>Kod szkolenia</b>	HR-ZZ / ZarzZmiana_2
<b>Czas trwania</b>	2 dni
<b>Poziom</b>	Średnio zaawansowany
<b>Autoryzacja</b>	Altkom