Train the Trainer
Riadenie zmien

Mirka Sisková/Lenka Schenkmayerová, Slovak Telekom





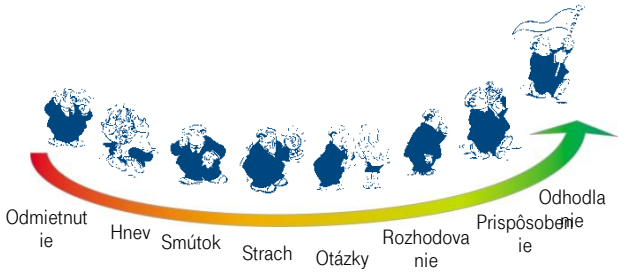
Riadenie zmeny

Prípadová štúdia

Mini tréning

Implementácia zmeny







Prípadová štúdia

Úloha - „Antarktída

Ste členom riadiacej rady (najvyššieho orgánu) kolónie tučniakov v mrazivej Antarktíde. Žijete tu spokojne od nepamäti na ľadovci menom Cape Washington. „Je to náš domov“ by znala odpoveď každému návštevníkovi, ktorý by zavítal do tejto krásnej mrazivej snehobielej krajiny.

Jeden člen vašej kolónie tučniak – vedec Mark prišiel za vami, aby vám ako členovi riadiacej rady oznámil, že váš ľadovec sa roztápa. Najprv nemáte ani v najmenšom záujem pripustiť si tento fakt. „Veď to je takto odnepamäti“ znie váš argument. Prečo by sa to malo teraz meniť? Mark je však neústupčivý, vidíte jeho výrazné znepokojenie a až keď vás vezme na miesto, kde vám ukáže výrazné pukliny, začínate ho brať vážne. Životnosť ľadovca otepľovaním odhaduje maximálne na dva mesiace t.j. do vypuknutia prvých silných mrazov.

Viete, že na váš domov je vám domovom už len na veľmi obmedzený čas. Úlohou riadiacej rady je vyriešiť vzniknutú situáciu a zachrániť kolóniu. O tomto fakte má zatiaľ okrem Marka informáciu len 8 členov riadiacej rady.

Vašou úlohou je vytvoriť stratégiu a plán ako budete riešiť vzniknutú situáciu.



Riešenie.....
Faktory úspechu zmien

1. Pripravte si pôdu



2. Stanovte si ciele



3. Uskutočnite to



4. Udržte to



8 krokov v procese realizácie zásadných zmien 1/2

- *1, Vyvolanie vedomej naliehavosti*
  - Prieskum trhu a konkurečného prostredia
  - Identifikácia kritických miest, potenciálnych kríz alebo zásadných príležitostí a diskusie o nich
- *2, Zostavenie koalície schopnej presadiť a realizovať zmeny*
  - Vytvorenie skupiny dostatočne silnej riadiť zmeny
  - Podnietiť skupinu aby pracovala spoločne ako tím
- *3, Vytvorenie vízie a stratégie*
  - Vytvorenie vízie, ktorá pomôže riadiť proces zmeny
  - Vyvinúť stretégiu pre dosiahnutie tejto zmeny
- *4, Komunikácia vízie transformácie*
  - Využite všetkých dostupných prostriedkov k nepretržitej komunikácii novej vízie a stratégie
  - Vodcovské koalície ako vzor jednania očakávaného od zamestnancov

Zdroj: Kotter, J: Vedení procesu změny

8 krokov v procese realizácie zásadných zmien 2/2

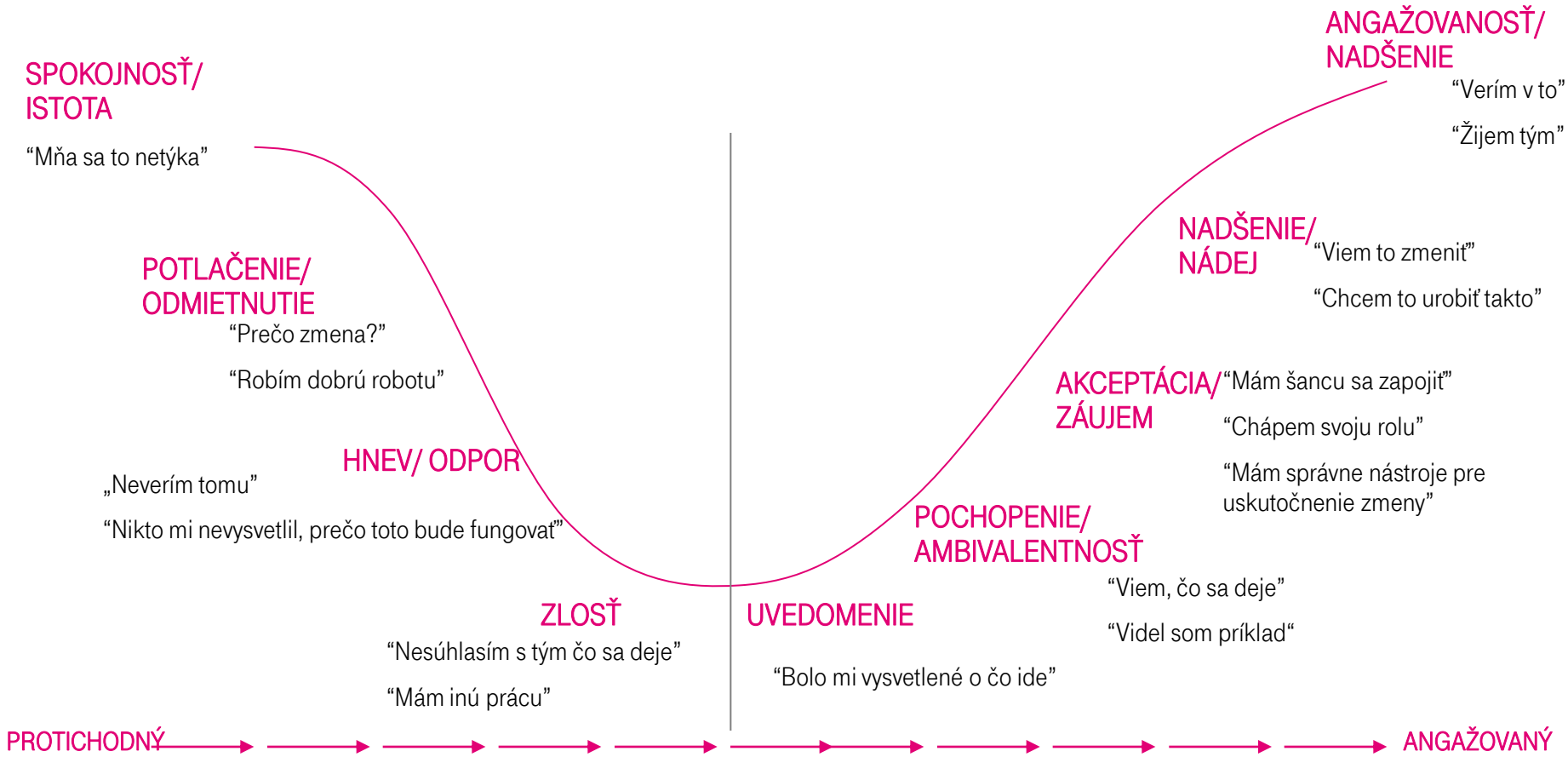
- *5, Zapojenie ostatných/deleganie*
  - Odstraňovanie prekážok
  - Zmena systémov alebo štruktúr brániacich transformácii
  - Podpora riskantných rozhodnutí a netradičných myšlienok, aktivít a postupov
- *6, Vytvorenie krátkodobých víťazstiev*
  - Plánovanie viditeľných zdokonalení výkonu alebo „víťazstva“
  - Dosahovanie týchto víťazstiev
  - Viditeľné oceňovanie a odmeňovanie ľudí, ktoré umožnili dosiahnúť tieto víťazstvá
- *7, Využitie výsledkov a podpora ďalších zmien*
  - Využitie rastu dôvery k zmene všetkých systémov, štruktúr a postupov, ktoré nie sú vo vzájomnom súlade a nezodpovedajú transformačnej vízii
  - Výber, povyšovanie a vzdelávanie ľudí, ktorí majú schopnosti realizovať transformačnú víziu
  - Oživovanie procesu stále novými transformačnými projektami, námetmi a prvkami
- *8, Zakotvenie nových prístupov do firemnej kultúry*
  - Dosahovanie lepších výsledkov prostredníctvom správania orientovaného na zákazníkov
  - Poukazovanie na súvislosti medzi novými vzormi správania a firemných úspechov
  - Rozvíjanie prostriedkov zaisťujúcich vzdelávanie vedúcich zamestnancov a výber vhodných nástupcov

Zdroj: Kotter, J: Vedení procesu změny

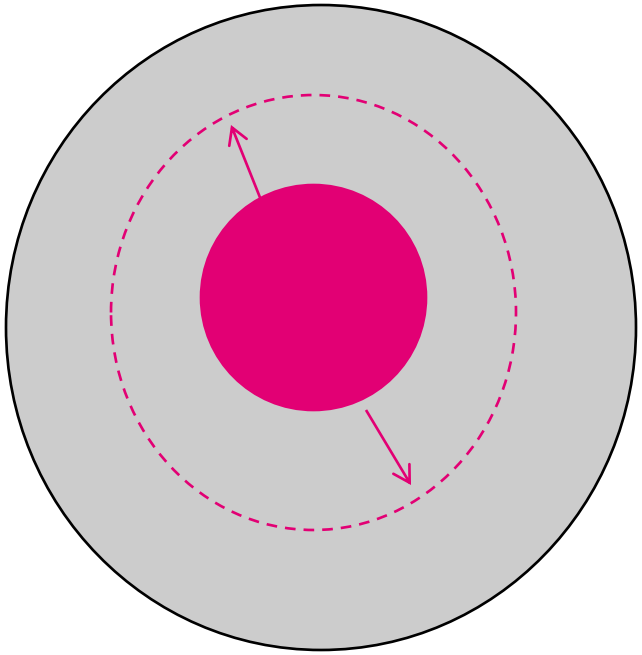
Mini tréning

Keď sa povie zmena.....

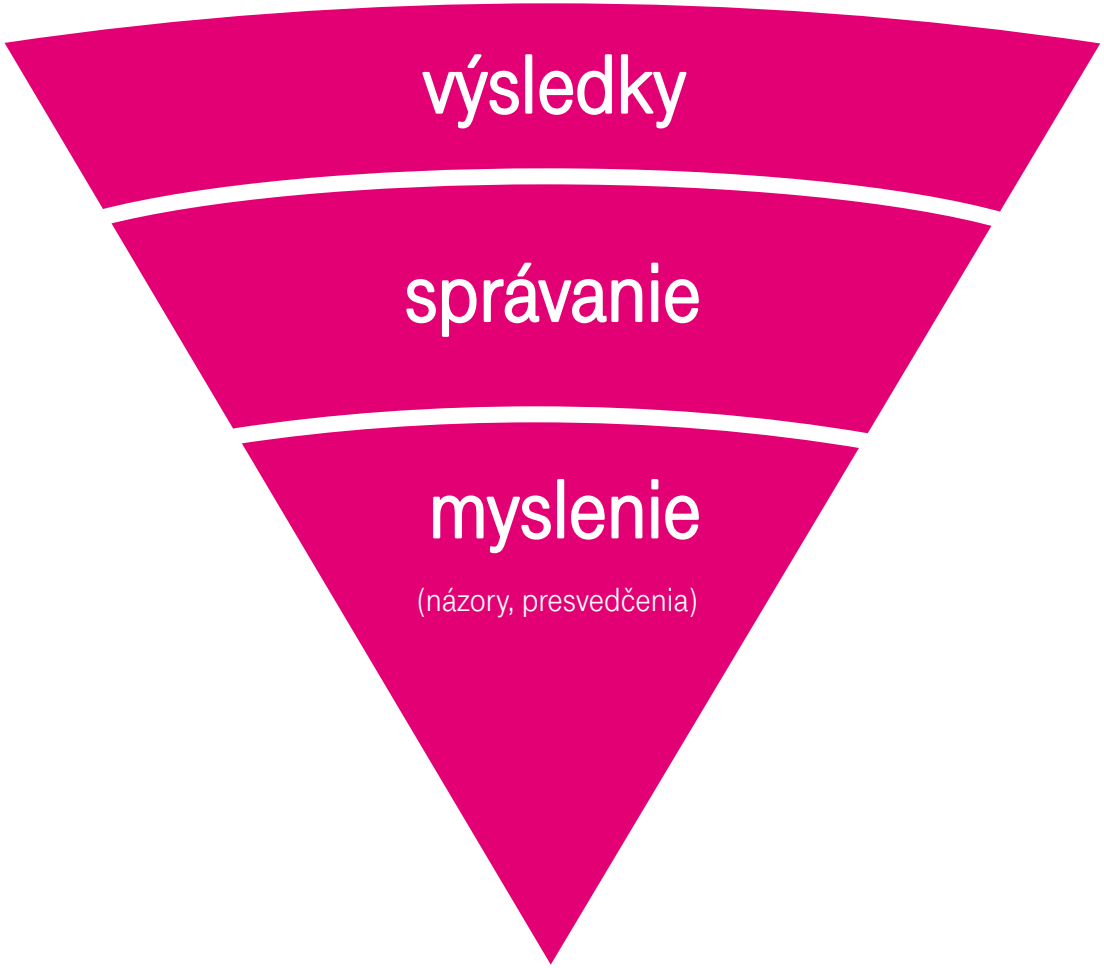
Reakcie na zmenu...

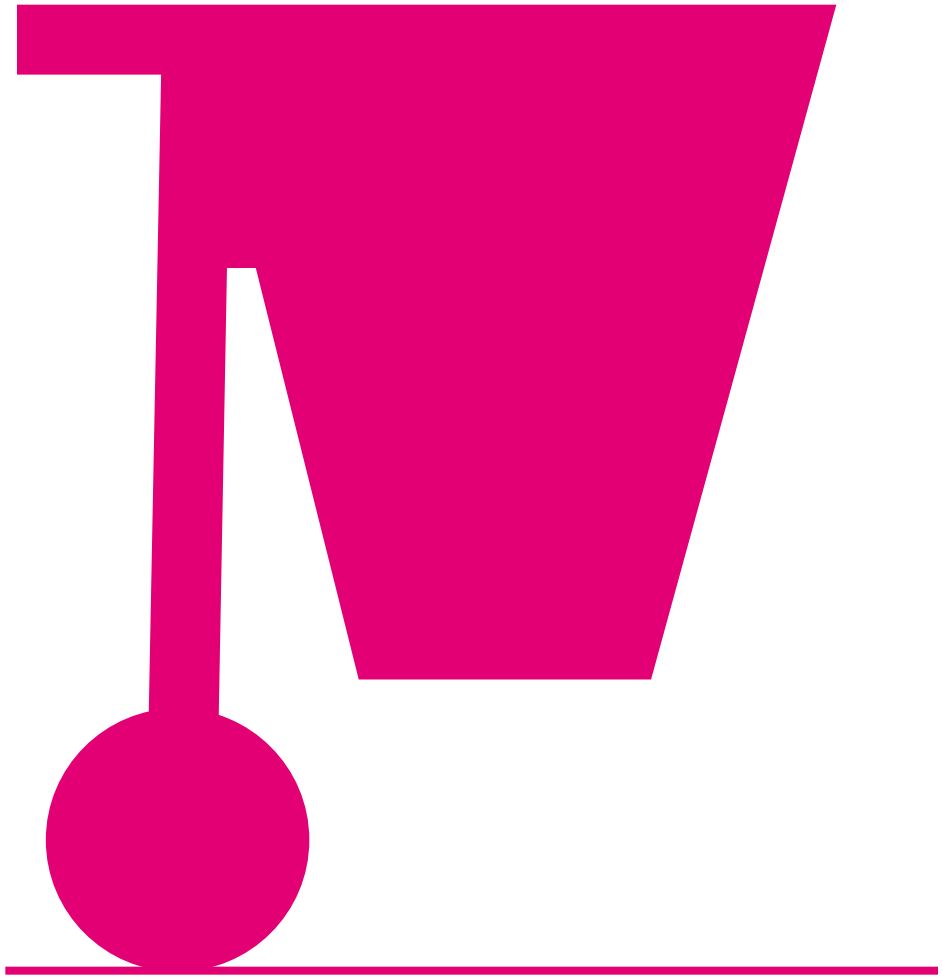


Sféra vplyvu, Sféra záujmu

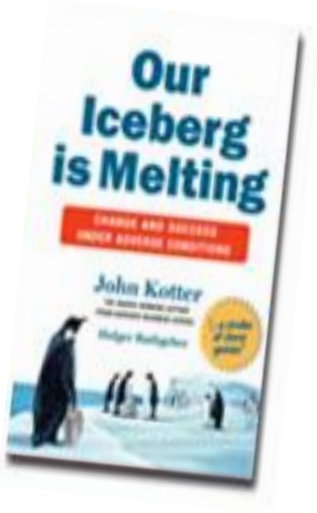


Rezistencia a postoj k zmene





Význam myslenia a cítenia v procese zmeny...



Myslieť inak môže pomôcť zmeniť správanie a viesť k lepším výsledkom:

- Zbierajte informácie a vyhodnocujte ich
- Prezentujte fakty logicky, aby ste zmenili myslenie ľudí
- Zmenené myslenie môže následne zmeniť správanie

Cítiť inak môže zmeniť správanie EŠTE VIAC a viesť k ešte lepším výsledkom:

- Pripravte prekvapujúce a ak je to možné vizuálne zážitky
- Zážitky zmenia pocity ľudí v daných situáciách
- Zmena v pocitoch môže viesť k významnej zmene v správaní

John Kotter, from „Náš ľadovec sa roztápa“"

Čo mi pomôže prijať zmenu

- Eliminovať tendenciu nové veci súdiť/hodnotiť, ako k nim pristúpiť s **otvorenosťou**.
- Prirodzená **zvedavosť** je základom pre prijatie a uskutočnenie zmien.
- Nesústrediť na prekážky ale na to, čo nám zmena môže **priniesť**.
- Rozvíjať myslenie v **príležitostiach**.
- Zmeny nemáme vždy pod kontrolou, ale čo máme pod kontrolou je náš **postoj** k nim!



"Thinking outside of the box is difficult for some people. Keep trying."

Postoj k zmene je naša slobodná voľba

Ak veríte, že sa to nedá, máte pravdu.

Ak veríte, že sa to dá máte pravdu tiež!



Riadenia a implementácia zmeny v mojej práci

Zmena začína u mňa!

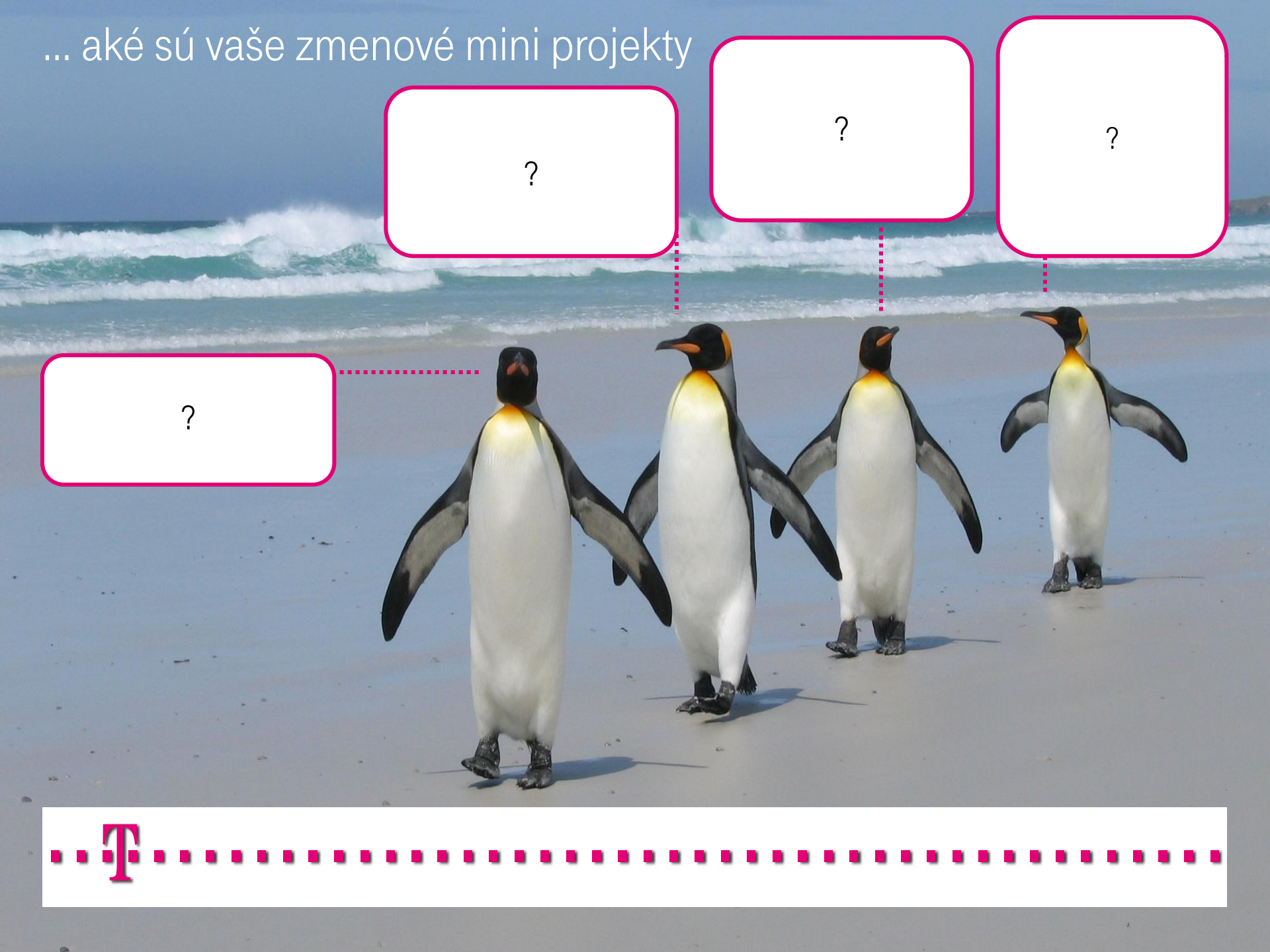
„TY musíš byť zmenou, ktorú si praješ vidieť vo svete.“

Mahatma Gandhi



Čo by som chcel/a zmeniť/presadiť ja?




... aké sú vaše zmenové mini projekty
?
?
?
?

Ako úspešne naštartovať zmenu

- začať s novým rokom novú kapitolu
- začať od seba: vyrovnať a stotožniť sa so zmenou
- počúvať, vnímať počuté, učiť sa
- nebáť sa neznámeho
- riadiť zmenu a vtiahnuť okolie
- „vydržať“
- otvorene komunikovať
- zachovať si odstup
- pracovať s faktami
- oceňovať ľudí za snahu prijať zmenu, nielen sa venovať „odporcom“
- venovať sa tým, čo zostávajú
- venovať sa svojim zákazníkom
- uchovať si work-life-balance

Ďakujeme za pozornosť a vašu aktivitu!

