

3 kwadrans z Ekspertem



MEATPLACE.PL

ZARZĄDZANIE ZMIANĄ

W SYTUACJI KRYZYSOWEJ, ZWIĄZANEJ Z PANDEMIĄ



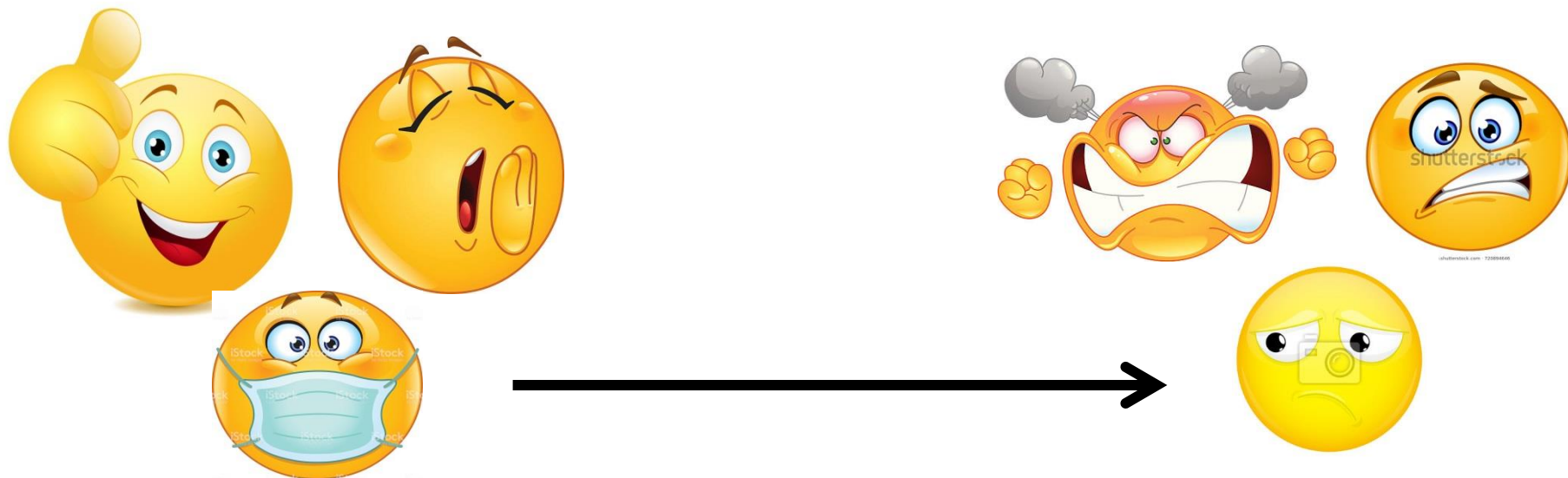
Program webinarium

- Zmiana jako wyjście ze strefy komfortu.
- Reakcje proaktywne i kontrsugestywne.
- Fazy psychologiczne przechodzenia przez zmianę.
- Pionierzy i maruderzy – rozkład zaangażowania w zmianie.
- Emocje i stres związany z byciem w zmianie.
- Mity komunikacyjne w zmianie organizacyjnej.
- Rekomendowane zachowania menedżera w etapach zmiany.

Dlaczego zmiana?

- „Wiedza podwaja się, co każde 7 lat”.
- „70% technologii, które będą używane za 5 lat dzisiaj jeszcze nie istnieje”.
- „Dyplom inżyniera de aktualizuje się po trzech latach.
- „Wiedza studentów w połowie będzie nieaktualna w chwili, gdy otrzymają dyplom”.
- Czy ktoś mógł przewidzieć pandemię jeszcze rok temu o tej samej porze?

Zmiana jako wyjście ze strefy komfortu



A oznacza bezpieczeństwo, określone przyzwyczajenia, wiedzę, jest znane, konkretne, przejrzyste

B siłą rzeczy możemy postrzegać jako: ryzykowne, pełne znaków zapytania, jak będzie, nieznane, obce, abstrakcyjne, niejasne.

Zmiana po chińsku

改变

W języku chińskim zmiana jest równocześnie zagrożeniem jak i nadzieją. Nową perspektywą. Szansą. I tak też patrzymy na nią w przyszłości.

Jak ludzie reagują na zmianę?

1. Wywieram nacisk na otoczenie, innych, by rzeczywistość wyglądała tak, jak ja sobie wyobrażaliśmy – wysiłek skierowany na innych

Kontr Sugestywna osoba w zmianie wietrzy podstęp, wyczuwa wrogą manipulację i niebezpieczne zaproszenie do porzucenia starych nawyków.

2. Zaczynam od siebie, zastanawiam się, co ja mogę zrobić, by rzeczywistość była bliższa moim wyobrażeniom.

Proaktywność – postawa w której przyjmuje się, że to jednostka odpowiedzialna jest za swoje życie poprzez dokonywanie wyborów.

3. nie robię nic ...

Jakie zadajesz sobie pytania kiedy jesteś w zmianie?

Za co jestem odpowiedzialny?

Jakie są fakty?

Jaki jest ogólny obraz sytuacji?

Jaki mam wybór?

Co jest w tym użytecznego?

Czego się mogę nauczyć?

Co ten ktoś czuje?

Czego potrzebuje i chce?

Co jest możliwe?

Co jest nie tak?

Kto jest winien?

Jak mogę dowieść, że mam rację?

Jak mogłem przegrać?

Po co się przejmować?

Komu to przeszkadzało?

Znowu muszą się wykazać?

Dlaczego ten ktoś jest taki tępy i irytujący?

Krzywa przechodzenia przez zmiany

E. Kubler-Ross



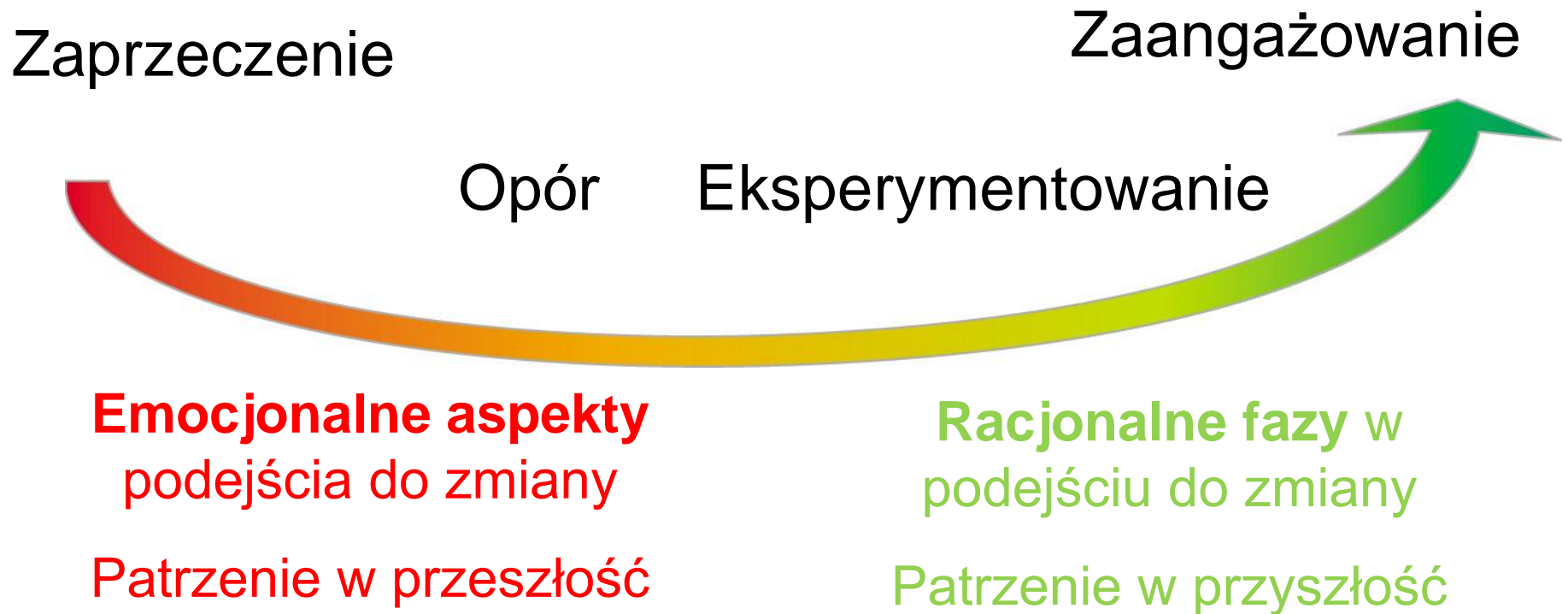
Emocjonalne aspekty
podejścia do zmiany

Patrzeć w przeszłość

Racjonalne fazy w
podejściu do zmiany

Patrzeć w przyszłość

Krzywa przechodzenia przez zmiany – wersja uproszczona



Emocjonalne aspekty
podejścia do zmiany

Patrzeć w przeszłość

Racjonalne fazy w
podejściu do zmiany

Patrzeć w przyszłość

Rozkład w zmianie

2,5 – innowatorzy – są to też osoby najcenniejsze w procesach przyswajania zmian: entuzjaści, pionierzy, otwarci na wszelkie nowinki

13,5 – wcześnie przyswajający – ta kategoria osób bardzo chętnie podąża za innowatorami,

34 – wczesna większość - ludzie, którzy niezbyt chętnie, nadążają jednak za zmianami,

34 – późna większość - te osoby, przyswajają zmianę wtedy, gdy inni już nie tylko je wprowadzili, ale w dodatku okazało się, że odnoszą sukcesy.

13,5 – późno przyswajający – ociągają się, wprowadzą zmianę dopiero wtedy, gdy naprawdę nie ma już innego wyjścia.

2,5 – maruderzy – wloką się na samym końcu. Przełamywanie własnych oporów przychodzi im już z dużym trudem. Niechętni zmianom, wprowadzą je już dopiero wtedy, kiedy nie ma innego wyjścia.

Jaki to etap?

- To była prawdziwa lekcja dla naszej firmy.
- Nie będę trwonił czasu na zajmowanie się jakąś zmianą.
- Ta zmiana ogranicza naszą firmę. Jest dla niej nie właściwa.
- Nie chce żadnej zmiany. Lepsze wrogiem dobrego.
- To zamieszanie wkrótce się skończy. Przeżyłem nie jedna zmianę.
- Jestem pewien, że najgorszy etap mamy już za sobą.
- Przekonuję się, że możliwe jest działanie w nowej rzeczywistości.
- Ta zmiana jest wprowadzona błędnie i w nie właściwym momencie.
- Ta zmiana dużo mnie uczy.

Czym są emocje?

Jest to reakcja człowieka na otoczenie, która odzwierciedla jego stosunek do tego otoczenia. Emocje są wyrazem stosunku człowieka do rzeczywistości i świata. Poprzez emocje człowiek przeżywa rzeczywistość.



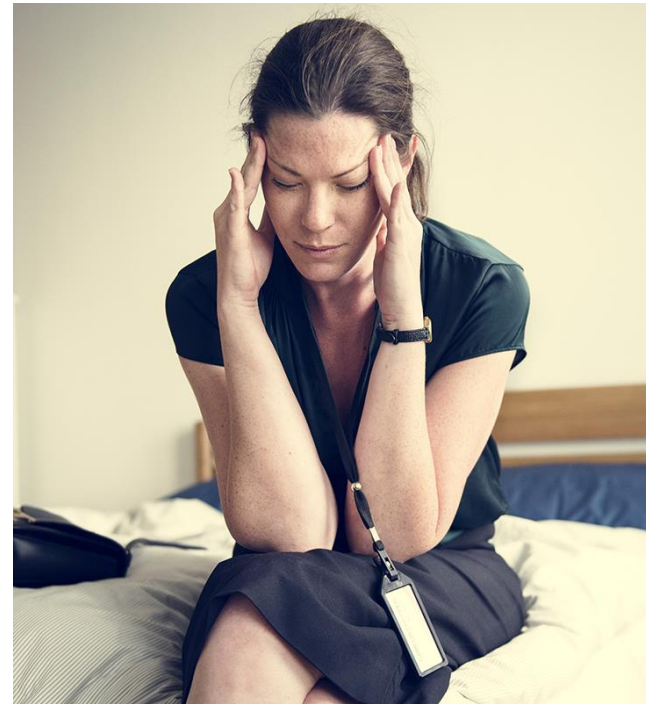
Czym jest stres?

„Stres to stan, na który składają się silne, negatywne emocje oraz towarzyszące im zmiany fizjologiczne i biochemiczne, przekraczające normalny (podstawowy) poziom pobudzenia.”

J. Strelau

Stres jest dodatkową, nieswoistą reakcją organizmu na wszelkie stawiane mu „żądania”.

„Całkowita wolność od stresu to śmierć”!
Hans Selye



Stresory społeczne

Ważną grupę stanowią działające za pośrednictwem świadomości stresory społeczne.

- warunki pracy
- relacje pomiędzy ludźmi
- **wszelkie zmiany w życiu prywatnym i zawodowym**
- kłopoty finansowe itp.

Wielkim odkryciem wieku XX jest stwierdzenie, iż to, co jest istotne, to nie wydarzenia wywołujące stres, ale sposób, w jaki je przyjmujemy, sposób, w jaki nimi kierujemy.

Komunikacja w zmianie

- *Jakie zmiany komunikowaliście ostatnio swoim pracownikom?*
- *Czego wy doświadczyliście, jakie zagrożenia kryją się zazwyczaj w komunikacji zmian?*
- *Jak ich uniknąć?*

Mity komunikacyjne w zmianie

Mit 1: Pracowników interesuje wizja strategiczna i cele

Mit 2: Komunikacja kaskadowa działa

Mit 3: Jeśli mamy złe wieści, lepiej nie mówić nic

Mit 4: Pracownicy niczego się nie domyślają

Przypowieść o mieście ślepców 😊

Style osobowości a podejście do zmiany

