

# Zarządzanie zmianą

## Projekt jako zmiana – ludzie w zmianie

---

### Cele szkolenia

Szkolenie „Zarządzanie zmianą – Projekt jako zmiana – ludzie w zmianie” dostarcza uczestnikom wiedzy, narzędzi i praktycznych wskazówek dotyczących skutecznego wprowadzania zmian w organizacji. Koncentruje się zarówno na aspektach psychologicznych, jak i organizacyjnych procesu zmiany.

### Umiejętności

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy będą:

- Rozumieć wpływ zmian na organizację, kulturę i ludzi.
- Wiedzieć, jak efektywnie zarządzać zmianą i minimalizować opór wobec niej.
- Znać kluczowe modele zarządzania zmianą, takie jak model Kottera, Lewina czy ADKAR.
- Potrafić powoływać zespół zarządzający zmianą i angażować interesariuszy.
- Umieć skutecznie komunikować zmianę i planować działania transformacyjne.
- Diagnozować i rozumieć reakcje ludzi na zmiany.
- Stosować narzędzia do analizy i planowania zmian w organizacji.
- Tworzyć wizję i strategię zmian oraz wdrażać je w praktyce.
- Komunikować zmiany w sposób angażujący i skuteczny.
- Zarządzać oporem wobec zmiany i budować kulturę organizacyjną sprzyjającą transformacji.

### Profil uczestników

Szkolenie jest skierowane do liderów i menedżerów wdrażających zmiany w organizacji, kierowników projektów zarządzających transformacjami, specjalistów ds. rozwoju organizacji, przedsiębiorców i właścicieli firm, którzy chcą skutecznie zarządzać zmianami oraz każdego, kto uczestniczy w procesie zmiany i chce lepiej ją rozumieć.

### Przygotowanie uczestników

Szkolenie nie wymaga wcześniejszego doświadczenia w zarządzaniu zmianą, jednak podstawowa znajomość zarządzania funkcjonowaniem organizacji i zarządzania projektami może być przydatna.

### Szczegółowy program szkolenia

1. Wprowadzenie do szkolenia
2. Wprowadzenie do zarządzania zmianą
  - 2.1. - Czym jest zmiana i dlaczego jest nieunikniona?

- 2.2. - Typy zmian organizacyjnych i ich konsekwencje.
- 2.3. - Modele reakcji ludzi na zmiany – psychologia zmiany.
3. Zmiana indywidualna a organizacyjna
  - 3.1. Cykl Kolba i preferencje uczenia się a adaptacja do zmiany.
  - 3.2. Wskaźniki indywidualnych preferencji MBTI (*Myers-Briggs Type Indicator*) w kontekście zmian.
  - 3.3. Jak ludzie różnie reagują na zmiany i jak ich wspierać?
4. Kluczowe modele zarządzania zmianą
  - 4.1. Model Lewina – rozmrażanie, zmiana, zamrażanie.
  - 4.2. 8-stopniowy model Kottera.
  - 4.3. Model ADKAR jako narzędzie do zarządzania transformacją.
5. Przygotowanie do zmiany
  - 5.1. Definiowanie wizji i strategii zmiany.
  - 5.2. Identyfikacja kluczowych interesariuszy i analiza ich potrzeb.
  - 5.3. Rola liderów i główne role w zmianach organizacyjnych.
6. Kultura organizacyjna a zmiana
  - 6.1. Jak kultura organizacyjna wpływa na skuteczność zmian?
  - 6.2. Budowanie kultury otwartej na zmianę.
  - 6.3. Strategie radzenia sobie z oporem wobec zmian.
7. Angażowanie interesariuszy
  - 7.1. Jak zidentyfikować i zaangażować kluczowe grupy?
  - 7.2. Budowanie zespołu do zarządzania zmianą.
  - 7.3. Rola sponsorów zmiany i agentów zmiany.
8. Planowanie i komunikacja zmian
  - 8.1. Jak skutecznie planować komunikację w procesie zmiany?
  - 8.2. Narzędzia do komunikowania zmian – kiedy, co i jak mówić?
  - 8.3. Strategie budowania zaufania i zmniejszania oporu wobec zmiany.
9. Wdrażanie i utrwalanie zmiany
  - 9.1. Jak zapewnić trwałość zmiany w organizacji?
  - 9.2. Monitorowanie efektów i mierzenie sukcesu zmiany.
  - 9.3. Budowanie kultury ciągłego doskonalenia i adaptacji.
10. Podsumowanie szkolenia

## Liczba dni, liczba godzin szkoleniowych

2 dni, 16 godzin lekcyjnych

## Ścieżka rozwoju po szkoleniu

Po ukończeniu szkolenia uczestnicy mogą:

- Kontynuować rozwój w obszarze zarządzania zmianą poprzez zaawansowane kursy dotyczące transformacji organizacyjnych.
- Wdrażać zdobytą wiedzę w swoich organizacjach, prowadząc zmiany w sposób bardziej świadomy i skuteczny.