



UPRAVLJANJE ADAPTABILNOŠĆU LJUDI U PROMENAMA

*„Ne opstaju najjače vrste, ni najinteligentnije,
već one koje su najadaptabilnije na promene“*

Čarls Darvin

Neki od **h:art** i **blanchard** SERBIA klijenata:

development projects

SERBIA



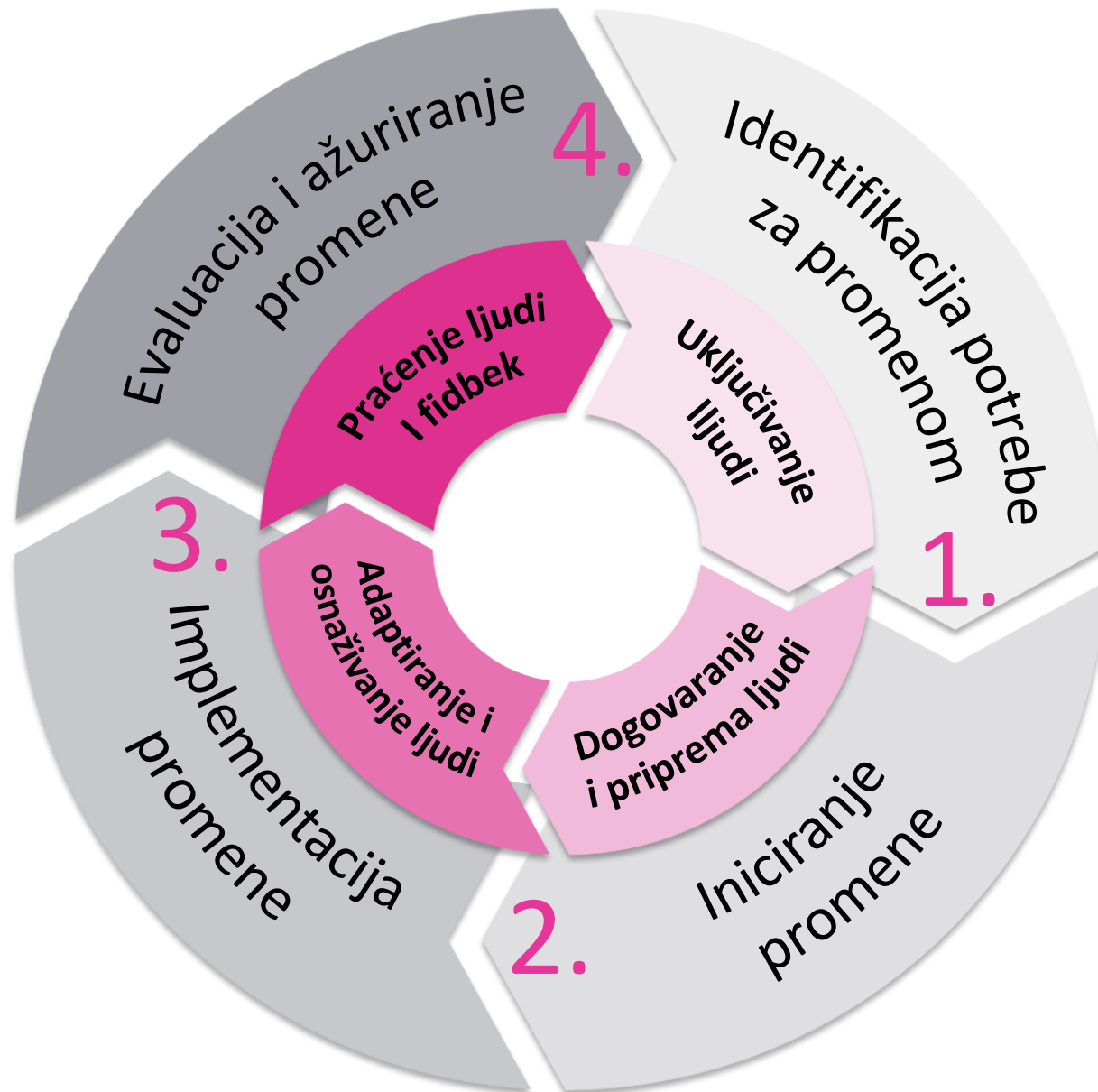
Značaj i uloga upravljanja promenama?

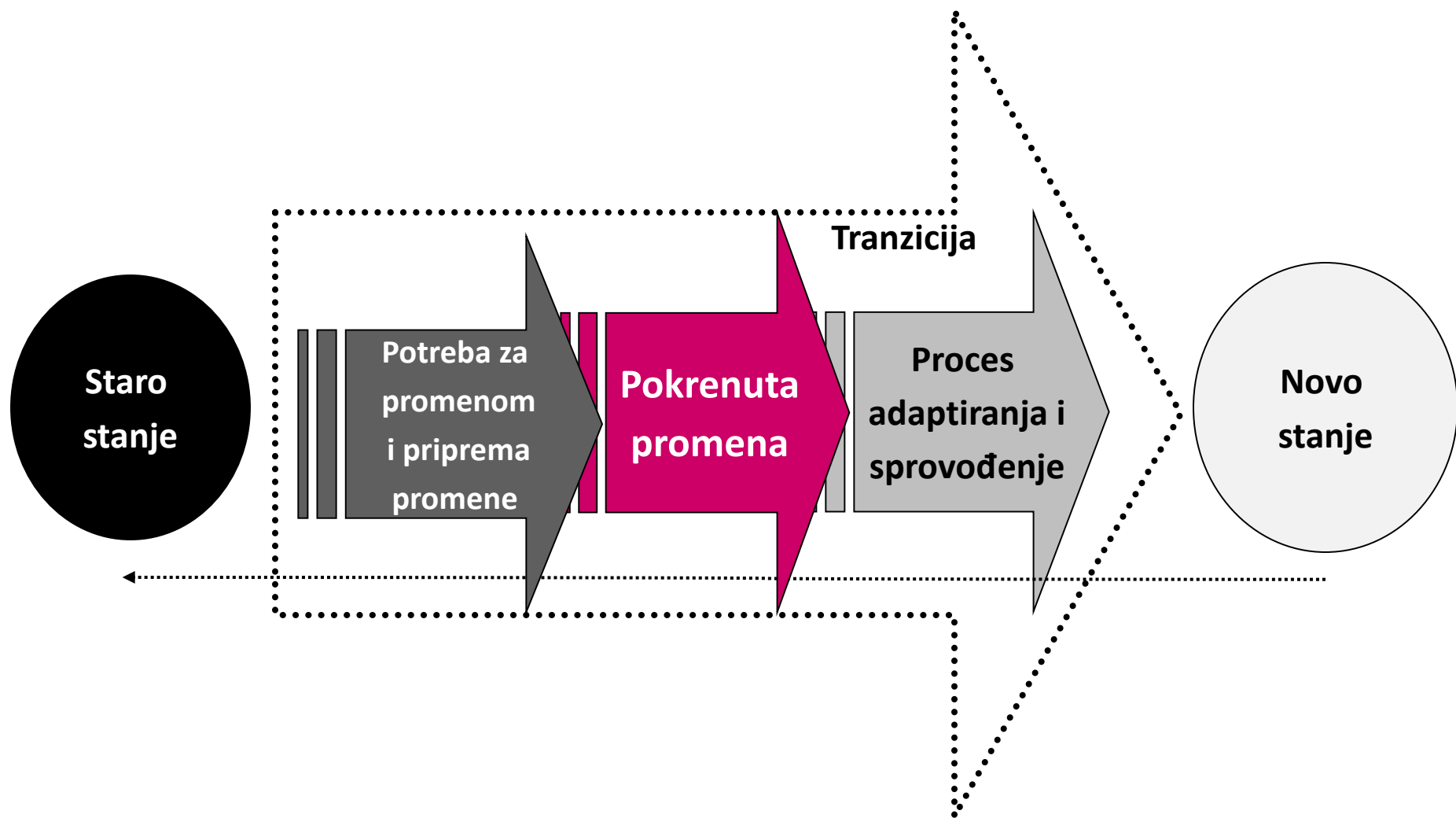
- Počeli 80-ih da se **naučno i strukturisano** bave U.P.
- Kako bi, definisali **U.P?**

To je proces odlučivanja, kao i razvijanja i sprovođenja plana pristupa promeni u organizaciji, kao i vođenje ljudi na koju se ta promena odnosi.

- Ako postoji **povraćaj investiranja** u UP, šta tačno dobijamo time? A posebno, šta dobijamo od aktivnog podizanja adaptabilnosti ljudi u promeni?

Proces upravljanja promenama



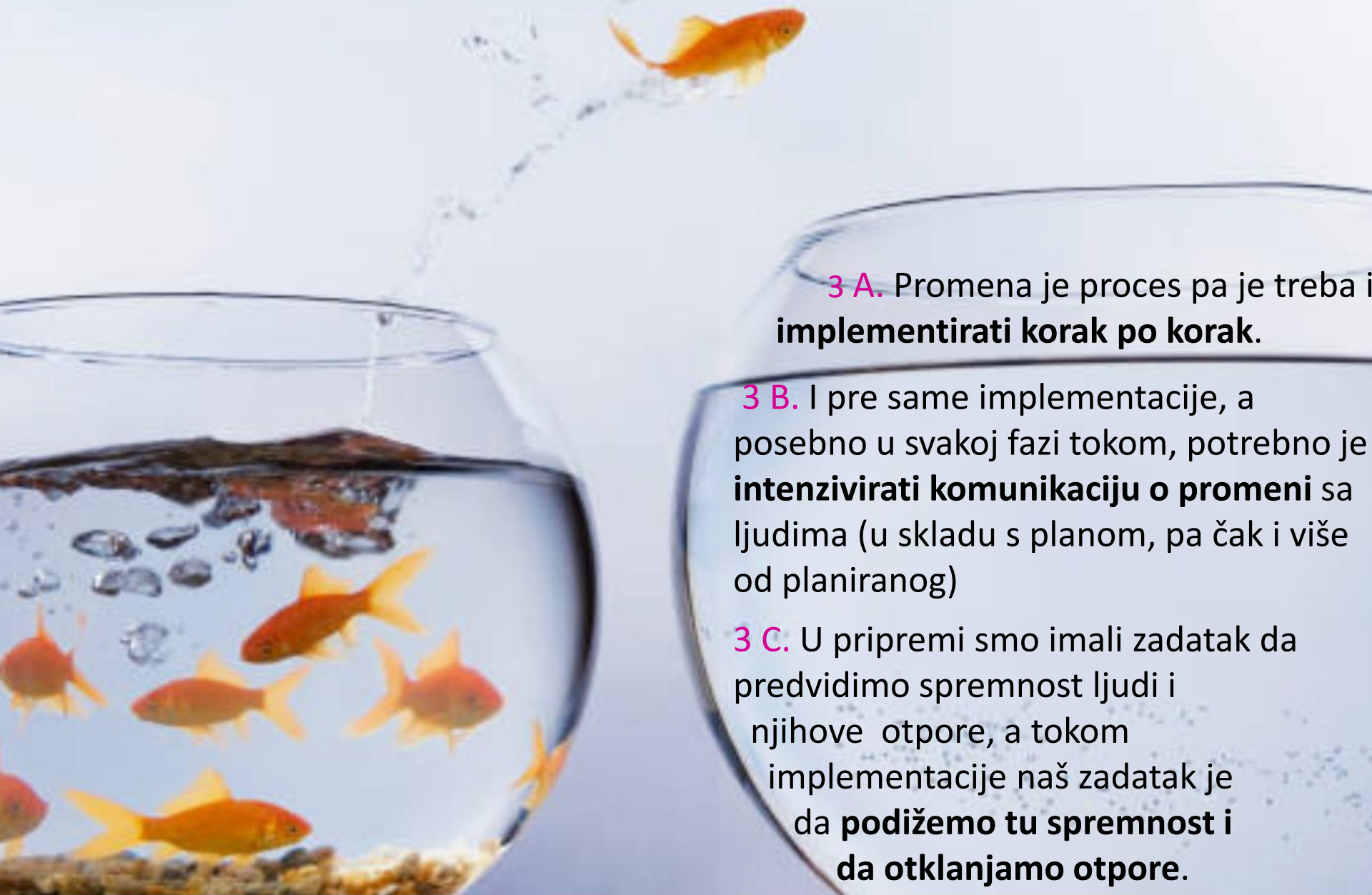


Vrste promena:

- željena
- pozitivna
- lako se sprovodi
- predvidiv ishod
- prija

- neželjena
- negativni elementi
- traži veliki angažman
- neizvestan ishod
- stresna





3 A. Promena je proces pa je treba i **implementirati korak po korak.**

3 B. I pre same implementacije, a posebno u svakoj fazi tokom, potrebno je **intenzivirati komunikaciju o promeni** sa ljudima (u skladu s planom, pa čak i više od planiranog)

3 C. U pripremi smo imali zadatak da predvidimo spremnost ljudi i njihove otpore, a tokom implementacije naš zadatak je da **podižemo tu spremnost i da otklanjamo otpore.**

Implementacija, komuniciranje promene i upravljanje ljudima u promeni
3. Faza upravljanja promenama

3.A. Zadatak osobe/tima za sprovođenje promene je da **SPUŠTA PLAN PROMENE, korak po korak**, kao bilo koji drugi projekat – operativno sprovodeći i **delegirajući** zadatke prema planu i pripremi i **prateći** na sastancima ostvarenje svih aktivnosti





3.B. KOMUNIKACIJA U PROMENI

Glavna komponenta u **pomoći ljudima da se adaptiraju** na promenu.

Bitno je da postoji **komunikacioni plan**, i da se **blagovremeno i redovno** daju informacije da bi se svi pripremili i uključili.

Dvosmernost je nužna – i kažemo i pitamo da čujemo.

Usmerenost na budućnost, pozitivno, ali i realnost (i uvažavajući prošlost) kako na tehnički, tako i emocionalni deo, pokazujući empatiju.

Podrške:
Prepreke
spoljašnje i
unutrašnje

Informacije:
Predmet i cilj
promene

**Uprkos
čemu?**

Šta?

Smernica:
Uloga, zadaci,
veštine

Kako?

**Davanje...
(dijalog)**

Zašto?

Smisla:
Benefiti za
mene,
kompaniju i
okruženje

Saradnje:
Usklađivanje
sa učesnicima
promene

S kim?

Kad?

Plana:
Faze i koraci



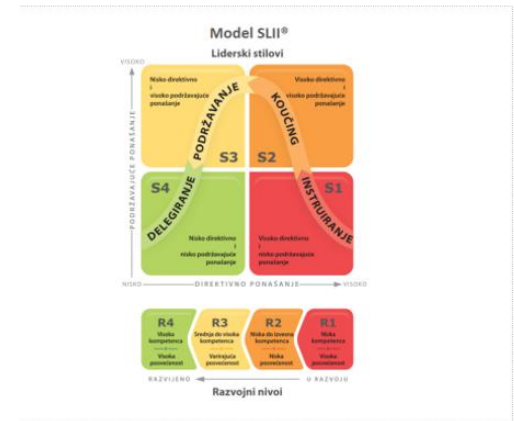
3.C. Upravljanje ljudima u promeni

Znači partnersku **procenu** spremnosti ljudi za promenu i **pružanje** onoga što je dogovoreno da im je potrebno da bi uspešno prošli kroz promenu.

Ne zaboravimo sebe!

Podizanje spremnosti ljudi u promeni

- Podrazumeva **1na1 razgovore** sa zaposlenima u kojima će se uraditi procena i dogovoriti mera, koraci koje će rukovodilac ili onaj ko rukovodi promenom zajedno sa zaposlenima spovesti da bi se osoba učinila spremnom za promenu.



a) Sposobnost (informacije, veštine, znanja)

- ☐ Da li imaju sve potrebne **informacije**?
- ☐ Da li **umeju samostalno** da obave zadatak(e) koji se od njih traži u okviru implementacije promene?

b) Motivacija (želja i samopouzdanje)

- ☐ Da li znaju **zašto** baš ta promena treba da se desi i zašto baš oni?
Da li su saglasni?
- ☐ Da li **ne postoji rizik** za njih, kompaniju ili okruženje nakon implementacije ove promene?

Podizanje spremnosti ljudi u promeni

Gde je niska
spособnost

daju
se

informacije,
grade nove
veštine i znanja

Gde je niska
motivacija za
promenom

daju
se

smisao, benefiti i
otklanjaju rizici
da poraste želja i
samopouzdanje

Kroz timske ili 1na1 sastanke,
gde se otvoreno o svemu tome priča i bavimo time sa udruženom odgovornošću.
Bitno je da smo na prvom mestu i sami spremni za promenu – umemo i hoćemo.

3.B. PLAN ZA PODIZANJE SPREMNOSTI – a) KROZ RAZVOJ KOMPETENTNOSTI

2.D. ULOGE U PROMENI: lične, sektorske ili kompanijske

	Ko?	Spremnost?	Šta, na koji način, ko i do kada unapređuje?
stvara promenu		☐ Sposobni ☐ Motivisani	
prenosi (spušta i rukovodi)		☐ Sposobni ☐ Motivisani	
nosi (realizuje)		☐ Sposobni ☐ Motivisani	
na koga sve ima impakt		☐ Sposobni ☐ Motivisani	
podržava (sponzor) promene?		☐ Sposobni ☐ Motivisani	
kako će se formirati timovi za sprovođenje promene, i njihova saradnja?		☐ Sposobni ☐ Motivisani	

Zapratite nas na Linked in-u

H.art



 Marija
Pavić



 www.hart.rs
www.blanchard.rs
 office@hart.rs



Komentari ucesnika na kraju dogadjaja

Šta ćete tačno vi da radite posle ovog druženja da biste vodili bolje ljude kroz promenu i pomogli vašim liderima da to rade bolje?

Slediti shared leadership i čekirati sve segmente plana promene

Podsećati menadžere da stvaraju prostor za dvosmernu komunikaciju.

Predložiti cesce 1 na 1 razgovore sa zaposlenima i pravovremeno iskomunicirati promenu

osnažimo i edukujemo kolege da iniciraju promene i iste prate

Proći ćemo zajedno kroz tehniku 6 pitanja i revidirati ranije promene

Vise se sluziti predlozenim pitanjima, jasnije definisati sopstvenu ulogu u promenama iako ih licno ne donosim i ne sprovodim.

Tehnika 6 pitanja

Da primenim u praksi nove tehnike za koje sam saznala, da ih podelim sa kolegama, kao i generalno razmisljanje kada je u pitanju UP - da zajedno primenimo ove alate u praksi, mudro i promisljeno :)

Otvoriću temu sa koleginicama i kolegama oko toga da li mi imamo uopšte plan promene - ja ne znam da postoji...