

Pokyčiai organizacijose visada turi dvi puses – **techninę** (paremtą logika ir aiškiais techniniais sprendimais) ir **adaptavimosi** (paremtą jausmais, įsitikinimais). Norint mobilizuoti žmones spręsti savo darbinis iššūkius, būtina atsižvelgti į jas abi. Klasikinis pavyzdys:

Seniai veikiančiam padaliniui ėmė vadovauti naujas vadovas, kuris turi pertvarkyti savo departamentą diegiant naujas technologijas ir keičiant darbo procesus. Teko peržiūrėti specialistų atsakomybes, su kai kuriais darbuotojais gali tekti atsiveikinti. Ankstesnis vadovas buvo mėgiamas, tačiau jis nesugebėjo imtis veiklos klestėjimui būtinų pertvarkų ir jam teko užleisti savo vietą kitam.

TECHNINĖ POKYČIŲ PUSĖ: reikia sukurti naują organizacinę struktūrą, sukurti naujus procesus, parengti darbo sutarčių pakeitimus, pakeisti žmonių darbo vietų tvarką ir pan. Turint reikiamų žinių ir procedūrų, viskas gali būti nesunkiai įgyvendinama. Tačiau tai nėra visas situacijos paveikslas.

ADAPTAVIMOSI PUSĖ: darbuotojams teks savo ištikimybę ir atsidavimą ankstesniam vadovui pakeisti lojalumu naujam; visiems teks pažvelgti tiesai į akis ir suprasti, kodėl ankstesnis darbo organizavimas nebefunkcionalus ir kaip patys padėjome jam tokiu tapti. Visiems teks išsaugoti produktyvius santykius ir bendradarbiavimo dvasią net tuomet, jei departamente mažės žmonių; dar teks didinti produktyvumą naudojant naują technologiją tuomet, kai naujasis darbo procesas dar nebus visiškai savas.



Tokia situacija kels konfliktus ir įtampas, kurių negali išspręsti vienas vadovas su savo galia ir autoritetu. Norint susidoroti su situacija visiems bendradarbiams teks imtis eksperimentų, atrasti, kaip elgtis naujai, ir prisitaikyti.

1 DIENOS PAŽINTINIS SEMINARAS POKYČIŲ VALDYMAS: KAIP PRIIMTI POKYTĮ PAČIAM IR PADĖTI PRIIMTI POKYČIUS KOMANDAI?

Temos:

- Pokyčių lyderystė
Lyderystė yra gebėjimas mobilizuoti kitus spręsti jiems svarbius klausimus. Lyderystė yra ne pozicija ir ne statusas, tai veikimas įtraukiant kitus.
- Pokyčių sukeliamas stresas ir jo valdymas
Kas vyksta smegenyse streso metu, kaip tai veikia darbo efektyvumą, kaip sau padėti
- Įpročių formavimas ir performavimas
Kodėl ir kaip mūsų smegenyse formuojasi įpročiai, smegenų veikla pagrįsti metodai efektyviam pokyčiui įgyvendinti
- Sunkiausios kompetencijos pokyčio metu
Keturi ramsčiai: situacijos diagnozavimas, savęs valdymas, kitų energizavimas, sumani intervencija

Rezultatai:

- ✓ Susipažįstame su smegenų veikla streso metu, aiškinamės, kokie procesai vyksta mumyse, kuriame savo antistreso planą;
- ✓ Susipažįstame su smegenų veikla ir kaip formuojasi įpročiai, kuriame savo įpročių keitimo planą;
- ✓ Susipažįstame su 4-iomis pokyčių lyderystės kompetencijomis ir tuo, kas sunkiausia pokyčiuose:
 - Situacijos diagnozė: techninis ir adaptyvusis pokytis; sunkios interpretacijos;
 - Savęs valdymas: mano stiprybės, jautrumai ir „mygtukai“;
 - Kitų energizavimas: darbas su skirtingomis vertybėmis ir frakcijomis;
 - Sumani intervencija: komandos „temperatūros“ valdymas.

PROGRAMĄ VEDA



EGLĖ DAUNIENĖ, Talent Safari savininkė, konsultuojanti organizacijų valdymo ir pokyčių klausimais, diegiant dinamiško valdymo stilių, modernius savivaldos ir savi-organizavimosi metodus. Tai patirtiniais metodais organizuotos mokymosi programos darbo vietoje: produktyvumas susirinkimuose per fasilitavimo įgūdžius, lyderystės gebėjimai

pokyčiuose ir vidinės intuicijos įdarbinimas veiklos rezultatams gerinti. Praktinę patirtį Eglė sukaupė dirbdama Ernst&Young, finansų audito ir organizacijų vystymo srityje, vėliau – vadovaujama ir mokymo darbą verslo organizacijose. Eglė aktyviai dalyvauja pasaulinėse profesinėse bendruomenėse: The Future Search network, the Sociocratisch Centrum (Olandija), Focusing Resources (JAV).



GABIJA TOLEIKYTĖ, neuromokslų daktarė ir SuperG Coaching verslo bei karjeros koučerė. Doktorantūros mokslinius tyrimus atliko University College London (Didžioji Britanija). Gabijos magistrantūros moksliniai tyrimai, atlikti Helsinki University (Suomija), sulaukė geriausio Lietuvos magistro

darbo apdovanojimo iš Prezidentės Dalios Grybauskaitės. Gabija dirba su žmonėmis ir moksliniais centrais D. Britanijoje (Lane4 consultancy, Notion business coaching, Coachmatch, International HIV and AIDS Alliance, University College London, Astrea professional women network) ir Lietuvoje (Tegra State, BMK, Talent Safari, LeanLT).