VEDENIE ĽUDÍ · KONTROLNÝ ZOZNAM

Ako oznámiť a viesť zmenu v tíme

Ľudia neodmietajú zmenu ako takú, ale neistotu, ktorú prináša. Čím jasnejšie vysvetlíte prečo, čo a ako, tým ľahšie sa zmena ujme.

PRED OZNÁMENÍM Pripravte sa

- [ ] Viem jednou vetou vysvetliť, **prečo** zmena prichádza.
- [ ] Viem, čo sa **mení** a čo ostáva **rovnaké**.
- [ ] Viem, koho sa zmena dotkne najviac, a s nimi hovorím ako s prvými.
- [ ] Mám pripravené odpovede na otázky „Čo to znamená pre mňa?“ a „Odkedy?“.

OZNÁMENIE Hovorte otvorene

- [ ] Oznamujem osobne alebo na online stretnutí, nie len e-mailom.
- [ ] Hovorím aj o tom, čo zatiaľ nevieme, a kedy to budeme vedieť.
- [ ] Dávam priestor na otázky a reakcie – aj na nesúhlas.
- [ ] Na konci zhrniem ďalšie kroky a termíny.

PO OZNÁMENÍ Sprevádzajte

- [ ] Do týždňa sa s ľuďmi individuálne porozprávam, ako zmenu vnímajú.
- [ ] Oceňujem prvé úspechy a pokroky, aj malé.
- [ ] Pravidelne informujem, ako zmena napreduje.
- [ ] Počítam s tým, že výkon môže na chvíľu klesnúť – je to prirodzené.

Moja zmena

Prečo prichádza (jednou vetou):

Čo ostáva rovnaké:

Ako viesť ľudí cez zmenu, sa dozviete v kurze **Zmena ako príležitosť – riadenie zmien v praxi pre manažérov/lídrov**.

vzdelavame.sk →