

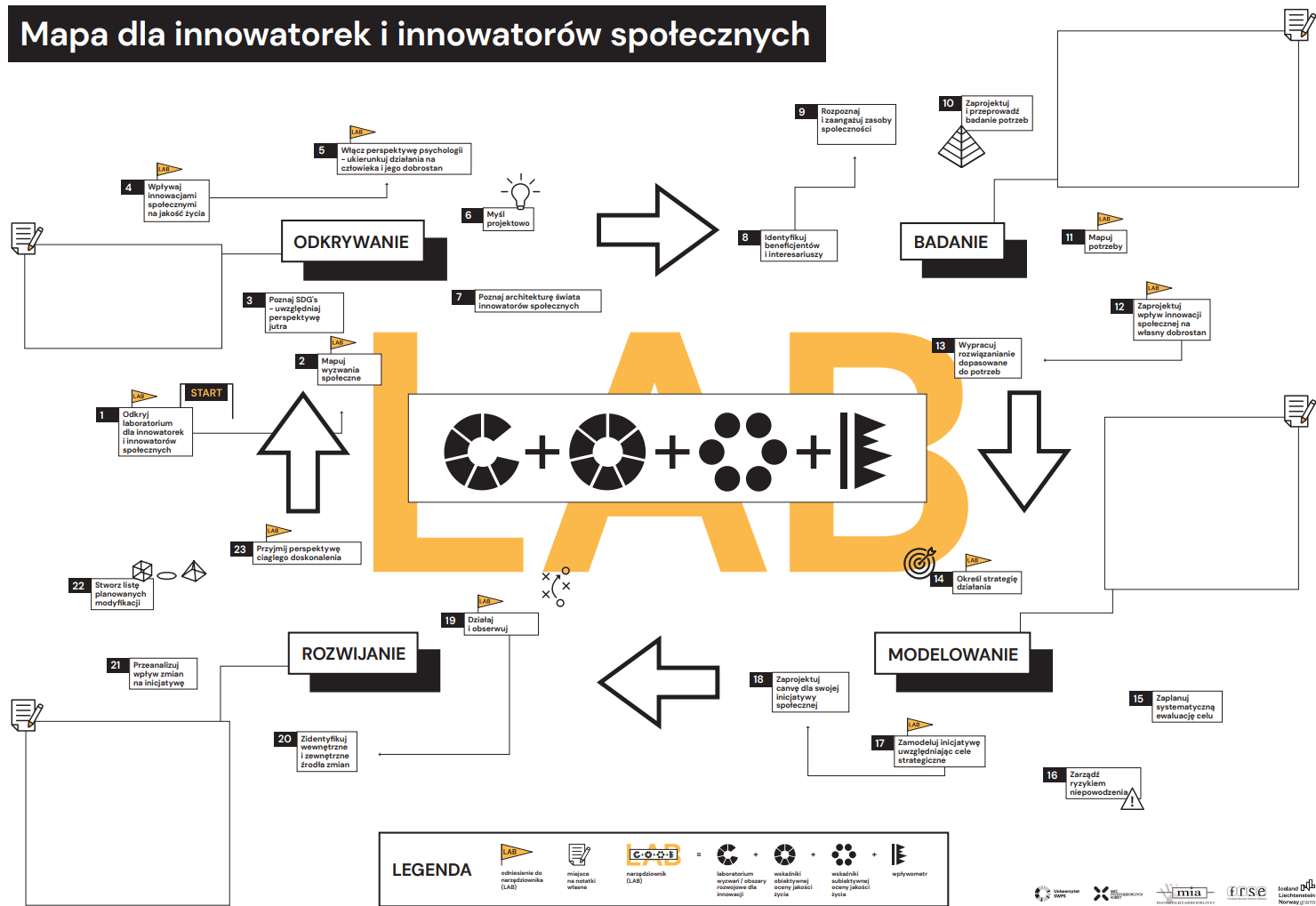
Przedsiębiorczość społeczna - kurs podstawowy

Projekt „Przedsiębiorczość społeczna – kurs podstawowy” o numerze EOG/21/K4/W/0044 jest finansowany ze środków Mechanizmu Finansowego EOG na lata 2014 – 2021 oraz środków krajowych. Mechanizm Finansowy Europejskiego Obszaru Gospodarczego (MF EOG) reprezentuje wkład Islandii, Liechtensteinu i Norwegii – trzech krajów EFTA (Europejskiego Stowarzyszenia Wolnego Handlu) w tworzenie Europy zielonej, konkurencyjnej i sprzyjającej integracji społecznej. Kwota dofinansowania w ramach Funduszy EOG wynosi 118 217 € i pochodzi ze wspomnianych wcześniej państw (Islandii, Liechtensteinu i Norwegii).

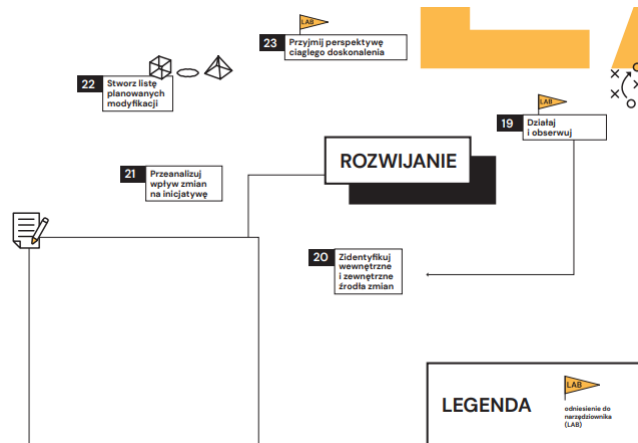
Moduł 7

**Rozwój i zarządzanie zmianą:
zasoby, organizacja, otoczenie**

Mapa dla innowatorek i innowatorów społecznych



GDZIE JESTEŚMY?



Z czym dziś wyjdziemy?

- Lista zidentyfikowanych źródeł zmian
- Analizą wpływu zmian na inicjatywę
- Znajomością metodyki analizy sytuacji problemowej i wdrażania rozwiązania
- Znajomością zasad budowania kultury ciągłego doskonalenia



WYKŁAD 2.2013





Wzrost

czy

Rozwój

?

Czy rozwój jest konieczny?

1

Czy nasze inicjatywy muszą się zmieniać?

2

Jakie są główne siły zmian?

3

Czy wzrost musi zmienić się w rozwój?

4

Czy na każdą zmianę w otoczeniu trzeba reagować?

5

Czy zmiana może dotyczyć tylko części inicjatywy?

6

Po czym poznać zmianę konieczną, potrzebą i możliwą?





ĆWICZENIE

[Identyfikacja zewnętrznych i wewnętrznych źródeł zmian

20 minut

ZMIAN_A

1

Otoczenie dalsze

- Wymiar ekonomiczny
- Wymiar techniczny
- Wymiar społeczno-kulturowy
- Wymiar polityczno-prawny
- Wymiar międzynarodowy

2

Otoczenie bliższe

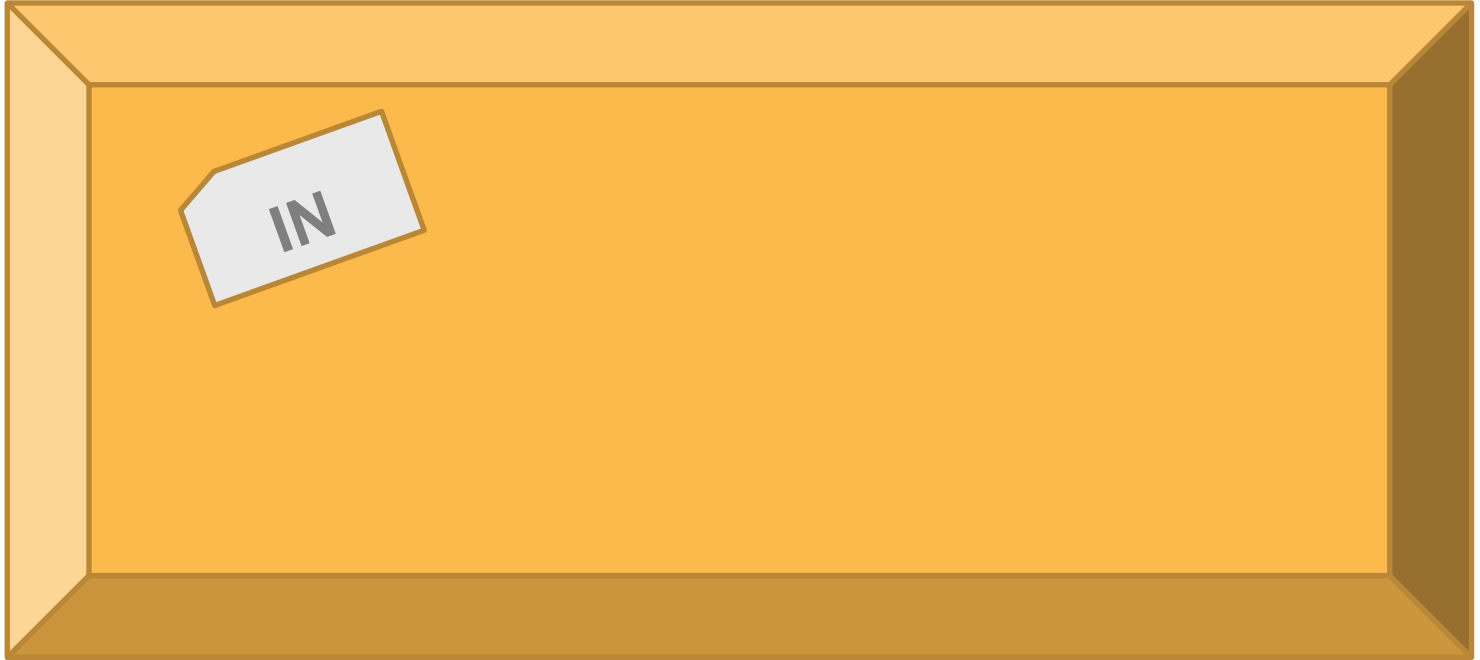
- Klienci
- Konkurenci
- Regulatorze
- Partnerzy strategiczni
- Dostawcy

3

Nasz zespół

- Założyciele
- Wolontariusze
- Pracownicy

Plansza IN/OUT





ĆWICZENIE

Zmiany a Wpływometr

10 minut

Coś się zmieniło...

Jaki będzie wpływ
zidentyfikowanych zmian na
inicjatywę?

Czy zmiana ma charakter jakościowy,
czy ilościowy?

Czy to jest wystarczający impuls do
zmiany?

Wpływometr

na jakie wyzwania odpowiadasz?

Wskaźniki obiektywne

zaznacz obszar, w którym planujesz
innowację społeczną i zanotuj konkretne
wskaźniki obiektywne

☐ Społeczeństwo
☐ Praca
☐ Dobra materialne
☐ Zdrowie
☐ Edukacja
☐ Bezpieczeństwo
☐ Środowisko

Wskaźniki subiektywne

0 1 2 3 4 5

← inicjatywa →

Samoakceptacja
Pozytywne relacje z innymi
Autonomia
Panowanie nad otoczeniem
Cel życiowy
Osobisty rozwój

	0	1	2	3	4	5
Samoakceptacja						
Pozytywne relacje z innymi						
Autonomia						
Panowanie nad otoczeniem						
Cel życiowy						
Osobisty rozwój						

Zmieniać, czy nie zmieniać?
Oto jest pytanie...



Przerwa

15 min





Zarządzanie

zmianą



1

Uświadomienie potrzeby zmiany

2

Opracowanie planu działania

3

Rozmrożenie

4

Zmiana

5

Zamrożenie

6

Monitoring i ewaluacja

Zmiana organizacyjna

Każda istotna modyfikacja jakiejś części organizacji (R.M. Woodman)



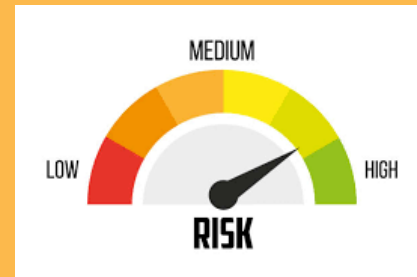
Źródła zmian

56%

polskich organizacji analizuje
technologiczne czynniki zmian

34%

firm w Polsce analizuje czynniki
nietechnologiczne zmian
(społeczne, ekonomiczne,
środowiskowe i regulacyjno-
-prawne)



Rodzaje zmian

- Samoistna / Wymuszona
- Reaktywna / Proaktywna
- Adaptacja / Rozwój
- Pozytywna / Negatywna
- Ewolucja / Rewolucja
- Racjonalna / Nieracjonalna
- Planowana / Nieplanowana

Zarządzanie zmianą

- Zarządzanie zmianą to ogół działań prowadzących do wdrożenia i utrwalenia zaplanowanych modyfikacji.
 - Proces
 - Ramy czasowe



Zarządzanie zmianą – Model Kurta Lewina

Rozmrożenie – zaburzenie stabilności obecnie dominujących postaw i zachowań



Zarządzanie zmianą – Model Kurta Lewina

Zmiana – wdrożenie

Konieczne jest uwzględnienie wszystkich instrumentów zarządzania:

- Strategii
- Struktury
- Procesów i procedur
- Kultury organizacyjnej



Zarządzanie zmianą – Model Kurta Lewina

Zamrożenie – monitorowanie zmiany i utrwalenie jej efektów

Normalizacja i scalenie zaistniałych form zachowań, które stają się nowymi standardami pracy pracowników (Masłyk-Musiał, Siegal i inni).



Dlaczego jest tak źle???

- Skoro jest tak łatwo....



Faza 1
Poczucie straty
„szkoda starego”

Faza 2
Neutralność
„nic nie ma”

Faza 3
Zysk
„czy na pewno?”

”

”

”



Najczęściej popełniane błędy

- Uwzględnianie czynnika społecznego tylko na poziomie deklaracyjnym
- Niewystarczająca elastyczność procesu zmian (mała responsywność na zmiany w trakcie trwania procesu)
- Brak monitoringu i ewaluacji procesu
- Brak / niedostateczne wsparcie procesu utrwalania zmiany



Jak wprowadzić zmianę – model Kottera

Jak wprowadzić zmianę – zarządzanie

Potrzeba zmiany – sygnały poznawcze

Diagnoza sytuacji w firmie

Wizja zmian i kierunki działań

Strategia działania / wdrożenia

Angażowanie pracowników

Wspieranie wdrożenia

Monitorowanie i ocena rezultatów



1. Wykreowanie poczucie konieczności zmiany
2. Stworzenie koalicji na rzecz zmiany
3. Opracowanie wizji, strategii, celu działań
4. Przekazanie wizji i zdobycie poparcia
5. Mobilizacja zasobów
6. Stawianie i realizacja krótkoterminowych zadań
7. Konsolidacja wyników i usprawnianie procesu
8. Promowanie nowych zachowań do czasu gdy nie zastąpią starych



ĆWICZENIE

Houston mamy problem

10 minut

Część 1

Opis sytuacji



Część 2

Identyfikacja problemu



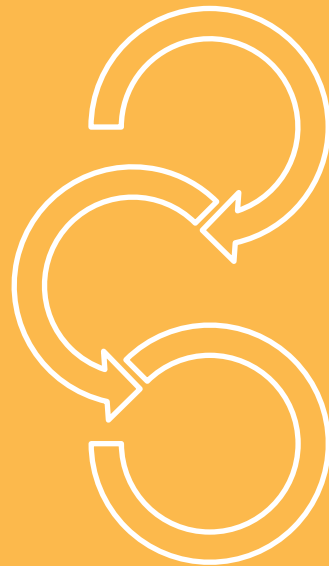


PODSUMOWANIE

Sesja posterowa

Część 3

Analiza przyczyn źródłowych



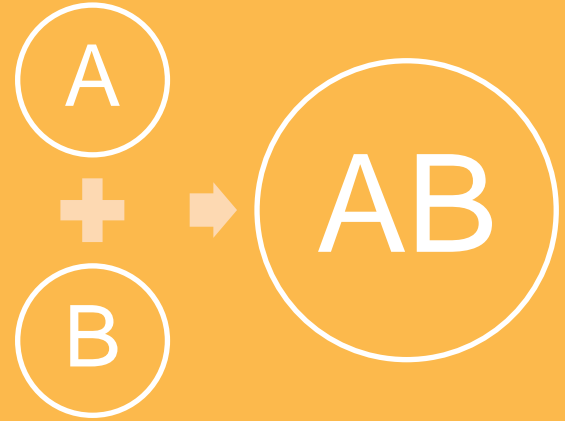


PODSUMOWANIE

Sesja posterowa

Część 4

Identyfikacja rozwiązań





PODSUMOWANIE

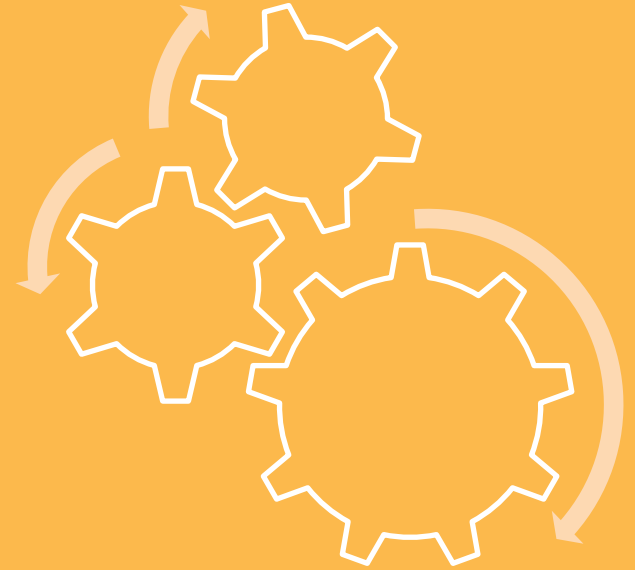
Sesja posterowa

Przerwa

15 min

Część 5

Planowanie zmiany – oddziaływania





PODSUMOWANIE

Sesja posterowa

Część 6

Planowanie zmiany – zasoby



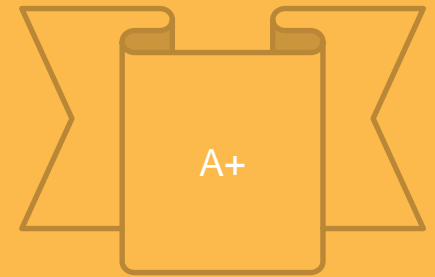


PODSUMOWANIE

Sesja posterowa

Część 7

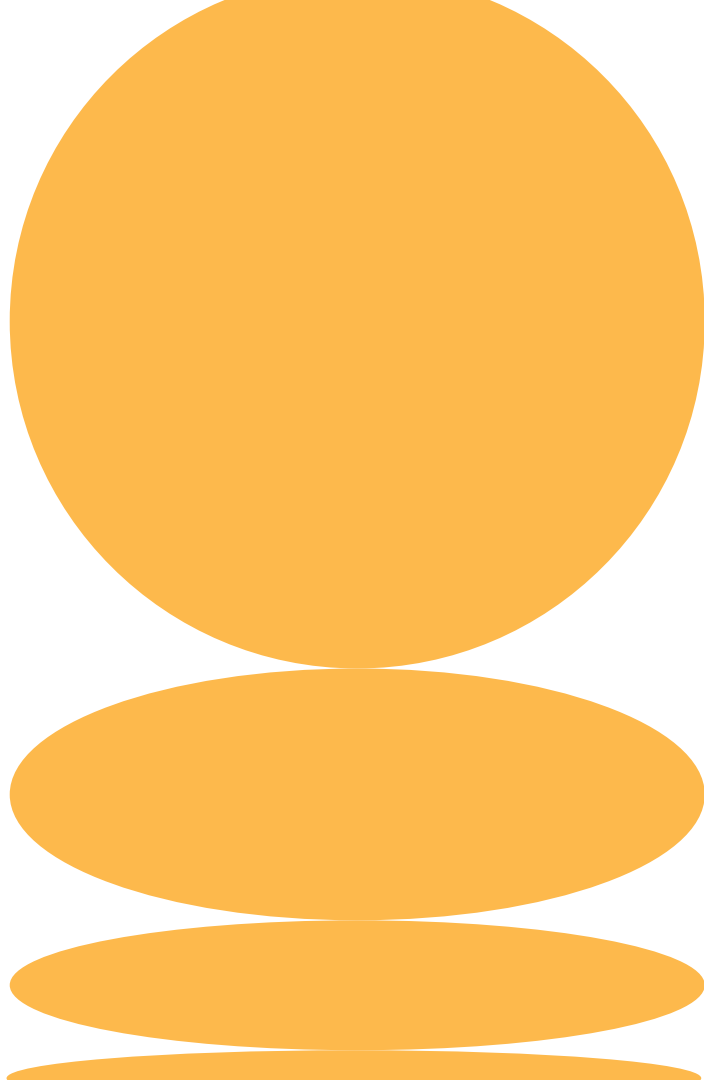
Ewaluacja





Sesja posterowa

ZMIAN_A



Mapa innowatorów społecznych

