

Változásmenedzsment

Előkészítés:

Vinnai Péterrel 5 alkalommal történt egyeztetés (szervezeti felmérés) a OVF Projektirodájában tervezett változtatási folyamatokkal kapcsolatban.

Amiben megállapodtunk:

- a változási folyamatok kialakításába bevonjuk a munkatársakat
 - kiaknázzuk a kreativitásukat, proaktivitásukat
 - a bevonás által elkötelezetté válnak
 - az együtt töltött workshopok csapatépítő hatásúak lesznek
 - nem kell kezelni a változások iránti ellenállást, félelmet
- a változásokat a szervezeti kultúra részeként kezeljük a jövőben
- csak abba fektetünk energiát, ami egyértelműen előre visz
- fontos, hogy az OVF stratégiájába és hétköznapijaiba is szervesen illeszkedő változásokat vezessünk be
- minden workshop folyamata- energizálja a munkatársakat, ne érezzék 'munkának' az együtt gondolkodást

Projektcélok:

- Változásmenedzsment workshopok által kidolgozott irányvonalak átültetése a hétköznapiakba, munkatársak bevonása az akciók formálásába és határozott, felelős végrehajtásába
- Munkatársak felelős hozzáállásának és partneri-önérvényesítő kommunikációjának ébresztése

Egyéni ill. folyamat célok:

- Tudatosítsák a munkatársak a saját helyüket, szerepüket, hozzáadott értéküket – tényleg egyre gondoljanak!
- Fogalmazzák meg, hogy ők személyesen mivel járulnak hozzá a közös végrehajtáshoz
- Letisztult egyéni akciók, felelősség vállalással



Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Változásmenedzsment kick off – world café workshop 3 órában

módszertan:

A **World Café** változásmenedzselési eszköz, együttes gondolkodási- és beszélgetési eljárás, ahol a résztvevők megosztják egymással érzéseiket, gondolataikat, céljaikat, ötleteiket.

A szervezeti keretektől kilépve, kötetlen és rugalmas térben történik, ahol az érdekeltek könnyebben tudnak egymás szempontjaihoz közeledni.



A **World Café** nem tűz ki eredménycélokat. Az eredmények a termékeny társalgás melléktermékei, melyeket vissza lehet csatornázni a szervezet formális rendszerébe, a szervezeti folyamatokba. Az eredmények létrehozása tehát nem közvetlen cél, ezért nem ajánlott olyan helyzetekben, mikor gyors problémamegoldásra és konkrét tervek kidolgozására van szükség.

A **World Café** dokumentumai a résztvevői jegyzetek. Ami pedig a legfontosabb: a kávéházi dialógus, az alkotás és egyben a feltöltődés klímájának beszélgetéseken keresztül megteremtése.

A **BESZÉLGETÉS** néhány előre kidolgozott kérdés mentén zajlik, előre meghatározott forgatókönyv szerint. A kérdések az összejövetel témájára fókuszálnak. Általában három-négy kérdés elegendő egy téma kibontásához.

Az asztaltársaságok egy kérdésről 20-30 percre beszélgetnek, aztán az asztalgazda kivételével a többiek új asztalokhoz mennek. Ott röviden megosztják egymással a korábbi kör észrevételeit, majd az új kérdéssel folytatják a közös gondolkodást.

Az összejövetel során a résztvevőkkel együtt a gondolatok és ötletek is vándorolnak az asztalok között és számtalan variációban összekapcsolódnak.

Időnként nyílt köröket lehet beiktatni, mikor egy társaság az összes jelenlévővel megoszt egy-egy gondolatot. A résztvevők beszélgetés közben a papír asztalterítőkre firkálnak és rajzolnak, így inspirálva magukat és az utánuk jövőket.

OVF projekt iroda – változáskezelési workshopját, a fenti módszertanra építettük:

Cím: Hatékony munkanapok, könnyed, jó közérzetben

Kérdések:

1. Hogyan kell elképzelni egy ideális szervezetben a hatékony munkanapokat, könnyed, jó közérzetben?
2. Mit tesznek azok az emberek, akik ilyen munkahelyen dolgoznak?
3. Mit tehetünk, mi, hogy ilyen körülményeket teremtsünk magunknak?

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

MIT NYER A RÉSZTVEVŐ a World Cafe alkalmával:

- ✓ egymásra hangolódást, közös alkotás élményét
- ✓ inspirációt
- ✓ az együtt gondolkodás sok energiát szabadít fel, sikerélményt ad és közös cselekvésre buzdít

MIT NYER A SZERVEZET a World Cafe alkalmával:

- ✓ Beindulnak a tanulási folyamatok
- ✓ Kreativitás hasznosul
- ✓ Bizalom épül, a felhatalmazó légkör kialakul
- ✓ Szervezeti kultúra formálódik

A résztvevők által priorizált tevékenységek a következők:

1. Egyéni időgazdálkodás megreformálása
2. Tudatos energiamedzszment

A továbbiakban a fenti témákban tartottunk készségfejlesztő workshopokat.

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

IDŐMENEDZSMENT, PRIORITÁSOK A MUNKÁBAN

A hatékony időmenedzsment nem bonyolult szoftvereket, hanem önismeretet, fegyelmet és tudást feltételez. A jó időmenedzsment egyik alapköve az, hogy a céljainkat jól meg tudjuk határozni. Céljaink megválasztásában pedig fontos szerepet kell kapnia

- az élményszerűségnek,
- az örömeinknek, amit a tevékenységek végrehajtásában megtapasztalunk.
-

Hogyan érhetjük ezt el, amikor valóban nagy munkamennyiséggel kell megbirkóznunk? Hogyan tudunk a környezetünkkel összhangban, a lehető legkevesebb felesleges energiát és időt elégetve célba érni? Döntéseinkkel, munkastílusunkkal, munkatempónkkal, önszervezésünkkel a környezetnek legalábbis nem megterhelő módon kiszámíthatóan működni?

A program segít ebben elindulni minden résztvevőnek, egy percre sem szem elől tévesztve azt, hogy az igazi hatékonyság a saját jól létünkben gyökerezik.

A tréning célja

A tréning közvetlen célja, hogy a résztvevők bármilyen a környezetükkel összhangban fókuszáltan és a lehető leghatékonyabban gazdálkodva idejükkel és energiájukkal tudjanak dolgozni. Fontos, hogy a döntéshozatali technikájuk is támogassa a hatékony munkavégzésüket és a kollégáik előre haladását is.

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Tematika

1.NAP

AZ IDŐHÖZ VALÓ VISZONY

10:00-10.30 Bevezetés

- Egyéni igények, kiindulópontok
- Személyes célok, prioritások kitűzése
- Legértékesebb erőforrásunk: az időnk
- Kihívások ma: az információ-dömping

10:30-11.30 Ami az időnket kitölti

Tréneri demonstráció arról, hogy töltik ki öntudatlanul az időnket a cselekvéseink

Gyakorlat: Időzavar társasjáték a résztvevők társasjátékot játszanak, egy napi időbeosztásukat igyekeznek úgy kialakítani, hogy a lehető legtöbb pontot szerezzék belőle.

- Az eredmény meglepő és jól rávilágít az időbeosztás, a feladatokkal való gazdálkodás és valódi prioritásaink rendszerére.
- A feladat tanulságainak rögzítése, egyéni célok kijelölése ezek tükrében

11.50-13.00 A teljesítmény kritikus tényezői, és a fókusz megválasztása

Kritikus incidensek

Gyakorlat: kritikus incidensek

- A résztvevők összegyűjtik azokat a helyzeteket, melyekben a legfontosabb a jó teljesítmény, vagy a legnagyobb probléma, ha hibáznak
- A figyelem megosztásának mítoszáról

13.00-14.00 Ebéd

14.00-15.00 Időgazdálkodási tükör

Gyakorlat: az időkezeléssel kapcsolatos önreflexiók témák

- Bioritmusom-mikor vagyok hatékony, mikorra időzítsek
- Halogató- a személyes tünetek tudatosítása
- Időnyomás-viselkedések és reakciók

TERVEZÉSI BLOKK 15.00-17.00
(közben rugalmasan rövid szünet)

Foresight Solutions Menedzsment Tanácsadó Kft.

Kiss Ildikó Teréz, +36 30 500 57 98, ikiss@foresightsol.com

1141 Budapest, Zsigárd u. 13., Cégjegyzékszám: 01-09-966787. Képzési intézmény nyilvántartásba vételi engedélyszáma: E-000178/2014
www.foresightsol.com

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Tervezés I.

- Célállítás, a jó célok jellemzői
- Tervezés vs. szervezés a gyorsan változó környezetben

Tervezés II.

Gyakorlat: egy napi és egy heti terv elkészítése, szervezési mozgástér fókusszal.

KONKLÚZIÓ

Az időmenedzselési tudás átbeszélése, időbeosztási készségek megvilágítása megadta a résztvevőknek azt a tudást, amivel magabiztosan léphetünk a szervezetfejlesztési folyamatokba a rugalmas munkaidő kialakításának irányába, az OVF munkatársainak munka-magánélet egyensúlyának kialakítása felé. Az alábbi közösen lefektetett akciótervet dolgozták ki a résztvevő munkatársak:

1. Célkitűzés

Első lépésben szánjunk rá 10 percre, hogy leírjuk a pillanatnyi céljainkat. Ezek kapcsolódhatnak a gyermekeinkhez, karriercéljainkhoz is.

2. Szalámittechnika - apró lépésekre „szeletelés”

Ha már látjuk a fő irányvonalakat, bontsuk le havi/ heti / napi apró lépésekre. A kicsi, de kitartó lépésekkel sokkal közelebb kerülhetünk a célunk eléréséhez, mint a hirtelen nagy felbuzdulással. Az angolban ezt BABYSTEP-nek azaz babalépéseknek/apró lépéseknek nevezik.

3. Vágjunk bele!

Az egyik legfontosabb lépés, a cselekvés. Nekem sokat segít például, hogy beszélek a céljaimról.

4. Folyamatos ellenőrzés

Hetente, kéthetente érdemes egy kis felülvizsgálatot tartani, hol is tartunk a folyamatban?

5. Feltöltődés

Tudatos kikapcsolódás, pihenés.

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Személyes energiamenedzsment

A stressz kezelésében, kiegészítés megelőzésében illetve csúcsteljesítmény eléréséhez paradigmaváltásra van szükség.

Eddig azt vallottuk, hogy:

- Menedzselj az idődet!
- Kerüld a stresszt!
- „az élet egy maraton”
- A pihenés elvesztegetett idő
- Csúcsteljesítmény az önfegyelemnek köszönhető
- Gondolkodj pozitívan!

Ami bizonyítottan sikert hoz:

- Energiamenedzsment!
- Használd a stresszt!
- Az élet sprintek sorozata
- A pihenőidő produktív
- Csúcsteljesítmény a hétköznapi tudatos szokásainknak köszönhető
- Szemlélet váltással, az észlelésünk is megváltozik – lásd meg mindenben hasznosat!

MEGVALÓSÍTÁS:

Az alábbi program segítségével az élet és a munka 4 olyan területén dolgoztunk ügyfeleinkkel, amelyek helyes menedzselésével visszanyerik az irányítást önmaguk és életük felett.

A jól teljesítés, az egészség és a boldogság az alapja az elégedett életnek, amelynek a működtetéséhez tudatos energiagazdálkodásra van szükségünk.

A program bevezetéseként a fenti megközelítésről, elméletről tájékoztatjuk a résztvevőket beszélgetős-konzultatív formában.

Hisszük, hogy a változáshoz a tudatos agyra, megértésre van elsősorban szükség, amihez társítjuk a megerősítő-előrevívő érzéseket és a szenvedélyes megvalósítást, azaz cselekvést.

Maga az elmélet egy amerikai sztár-coachtól, Tony Schwartztól származik, aki világhírességek sport coachaként dolgozott, ma már csúcvezetők üzleti edzőjeként tartják számon, kutatási területe: a csúcsteljesítmény elérésének módjai.

Meglátása szerint, a mai világban olyan tudatosan kell gazdálkodnunk az energiánkkal, mint azt a sportból élők teszik.

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

Energiagazdálkodásunk 4 alappillére épül:

- Fizikális energia - mennyiségére
- Érzelmi energia - minőségére
- Mentális energia - fókuszált figyelem intenzitására
- Szellemi (spirituális) energia - tüzet adó szenvedélyre

A fenti arányoknak egyénre szabott megtalálásában és konkrét tevékenységek feltárásában segített a program.

a./ Megoldásfókuszú team coaching

A módszertanban kis szerepet játszik a probléma pontos megértése, a hibák elemzése. Inkább az energikus, pozitív megoldás-és erőforrás-orientált változást vetíti elő. Ebből a nézőpontból szemlélve óriási lehetőségeket és kiaknázatlan erőforrásokat fedezhetünk magunkban, másokban és a csapatban. Konfliktushelyzetben az emberekben rengeteg energia szabadul fel, amit ha összegyűjtünk és a közös jövő megformálására használhatunk konstruktívan, óriási potenciálokat tudunk kibontakoztatni.

Időtartam: kb. nettó 6 óra (szünetek nélkül)

Működő gyakorlatunk, programtervezetre – természetesen, élesben a jelenlévőkhöz igazodva

1. Keretek azaz- tisztázzuk, mi hozott össze bennünket –

Tudatos energiagazdálkodásunk megtervezése, bevezetése a hatékonyabb munkavégzés érdekében

- Bizalom megalapozása coach iránt
- Erőforrások tisztázása
- Szerepek tisztázása
- Alapelvek meghatározása
 - Egyszerűség
 - Személyesség
 - Kiszámíthatóság

2. Célok a konzultáció sikerkritériumainak meghatározása –miből vesszük észre, hogy megérte eljönni, milyen célokat kell elérnünk, hogy azt mondjuk a végén: „Hasznos volt a nap!”

Az Országos Vízügyi Főigazgatóság Projekt Irodájának szervezetfejlesztése projekt
(azonosító száma: ÁROP-1.2.18/A-2013-2013-0044)

3. **Gyűjtőpontok** – a résztvevők meghatározzák, hogy milyen területeken van szükség fejlődésre (itt kezdődik a szakma- specifikus munka)
4. **Kivételes alkalmak kutatása** - amikor az adott akadály-probléma nem vagy csak többé-kevésbé volt jelen. Itt beazonosítjuk, hogy ezt milyen tulajdonságainknak volt köszönhető.
5. **Megcélzott jövő** – a lehető legrészletesebben felvázolja a csoport osztályonként azt a jövőképet, amikor a problémát már megoldotta

A folyamat alatt több ízben mérjük az előrehaladást – skálázunk - , hogy pontos képünk legyen, hol tartunk a célunk elérése érdekében.

Megnézzük

- mi az ami működik („ami nem romlott el, azt nem kell megszerelni”)
- mit kell tennünk, hogy továbblépjünk

6. **Következő lépés** – konkrét akciók meghatározása, amit a csapat a közeljövőben megvalósít
7. **Egyéni feladat, egyéni vállalások:** a résztvevők figyelmét a megvalósítás cselekvési aspektusaira irányítjuk, hogy a minden napi munkába beépüljön a változás folyamata
8. **Zárás** – a nap hasznosságának értékelése