

PRZYKŁADY DLA TRENERA

Firma księgową. Specjaliści ds. rachunkowości.

Firma zmierza się z procesem wprowadzenia nowego systemu raportowania w organizacji. Każdy z nas, kto zetknie się z naruszeniem swojej rzeczywistości, kto znajdzie się w sytuacji wymagającej od niego podjęcia wysiłku, by coś zmienić, z dużym prawdopodobieństwem wejdzie na drogę określonego zestawu zachowań. Wynika to z ludzkich emocji, niewiedzy i niepewności.

Posłużmy się przykładem wdrożenia nowego systemu raportowania, gdzie nie ma w ogóle wsparcia projektu działaniami w obszarze zarządzania zmianą. Firma jest stosunkowo młoda, jednak pracownicy to lojalni i pracowici ludzie. Co się wydarzyło po kolei:

- Najpierw pracownicy nie wiedzieli, że coś ma się zmienić, więc wszystko jest ok – status quo zachowane.
- W pewnym momencie usłyszeli przez przypadek, że startuje projekt wdrożenia nowego systemu raportowania. Reakcja pierwsza pracowników - wmawiamy sobie, że to nic takiego, lub, że to ich nie dotyczy zupełnie. Nie ich dział. Nie ich pion. Może to minie? :)
- Po kilku dniach dotarli do specjalistów skrawki informacji o nowym projekcie, zaczęli temat analizować: A może to będzie coś przydatnego? W końcu potrzebuję szerszych / lepszych / nowych raportów.



- Potem jednak pojawiły się w firmie kolejne plotki i wątpliwości: słyszeliśmy, że ma być inny interfejs użytkownika, mniej raportów, nie wszyscy będą mieć dostęp, może będą redukcje, itp.

To uruchomiło w zespole spadek poparcia dla nowości, aż po zdecydowaną i ostentacyjną niechęć. Firma dotarła do najtrudniejszego momentu – niechęci do zmiany, która może doprowadzić do odrzucenia, torpedowania czy podważania sensu projektu. Trudno jest samemu odbić się od tego dna i rozpocząć mozolną wędrówkę ku akceptacji i zaangażowaniu. Takim zaangażowaniem jest np. aktywne uczestnictwo w definiowaniu wymagań funkcjonalnych do raportów. I w takich sytuacjach wkracza zarządzanie zmianą.

