

# Jak komunikovat v rámci změny

## nástroj pro lídry



## Udělejte si v tom sami jasno

Způsob, jakým s týmem komunikujete o změně, má zásadní význam pro její pochopení a adaptaci. Každá změna znamená narušení či zvrát, jako lídr však můžete efektivní komunikací minimalizovat jeho intenzitu.

Udělejte si sami jasno v tom, co změna obnáší a jak pregnančně formulovat, proč je důležitá. Tento interaktivní průvodce vám pomůže připravit se, promyslet efektivní argumentaci a lépe vysvětlit vizi změny lidem v týmu.



# Jaký dopad bude mít změna na můj tým?

## 1. Co chce organizace změnit?

*Příklad: Jako součást naší nové globalizační strategie rušíme technické oddělení v Austinu a otevíráme nové technologické centrum v Bombaji.*

---

## 2. V čem může být změna pro tým náročná? (1-3 aspekty)

*Příklady:*

- *Přechod na několik měsíců zpomalí naši práci.*
  - *Přijdeme o kolegy v Austinu.*
- 

## 3. V čem může být změna pro tým přínosná? (1-3 aspekty)

*Příklady:*

- *Zvýší se kapacita a zvětší technologický tým.*
  - *Zlepší se víkendové pokrytí ve všech oblastech.*
- 

## 4. Jakou reakci na novinky lze očekávat od lidí v týmu?

*Příklad: Bude jim líto, že se kancelář v Austinu zavírá.*

---

# Jak změnu oznámím?

## 5. Začnu s oznámením, které bude maximálně jasné, přímé a podrobné:

*Příklad: Dnešní poradou jsem svolal(a), protože vám potřebuji sdělit důležité novinky. Otevíráme nové technologické centrum v Bombaji a zavíráme kancelář v Austinu. Bohužel to znamená, že lidé z Austinu budou ke konci měsíce propuštěni. Rád(a) vám řeknu, co k tomu v této chvíli vím, a pak bude prostor na vaše dotazy.*

---

## 6. Vysvětlím, proč ke změně dochází.

*Příklad: Jedná se o globální expanzi, která povede k navýšení naší technické kapacity.*

---

## 7. Vysvětlím, co tato novinka znamená pro náš tým (mohu vycházet z odpovědí na otázky 2 a 3):

---

## 8. Chci na rovinu přiznat fakta (bez očerňování druhých):

*Příklad: Nebudu vám lhát, bude to náročné a naši kolegové z Austinu nám budou chybět.*

---

# Jak změnu oznámím? (pokračování)

## 9. Jaké otázky chci položit týmu, abych získal(a) upřímnou zpětnou vazbu:

*Příklad:*

- Jaké jsou vaše prvotní reakce?
- Jak se podle vás tato změna podepíše na našem týmu?

---

## 10. Co mohu říct, když někdo položí otázku, na kterou neznám odpověď:

*Příklad: Díky, že se na to ptáte. Podívám se na to, a až budu vědět více, sdělím to všem.*

---

## 11. Na závěr představím příští kroky a vysvětlím, jak budu nadále komunikovat:

*Příklad:*

- Dnes odpoledne bude personální oddělení rozesílat e-mail s podrobným plánem přechodu.
  - S každým z vás se tomu ještě budu věnovat.
  - Nové informace budu uvádět v rámci společného komunikačního kanálu.
-

# Jaké budou mé další kroky poté, co změnu oznámím?

## 12. Na co se chci kolegů zeptat při následných setkáních ve dvou:

*Příklad:*

- Co říkáte na úterní novinky?
- Máte už s něčím podobným zkušenosti z dřívějška? Co jste si z toho odnesl(a)?
- Jak bych vám to mohl(a) usnadnit?

---

## 13. Co chci svým lidem neustále zdůrazňovat:

*Příklad: Nějakou dobu bude trvat, než si nový technologický tým osvojí naše procesy. Co můžeme udělat pro to, aby byla přechodová fáze co nejsnazší?*

---

# Provedte svůj tým změnou

Jako lídr máte za úkol dosahovat výsledků – a to se děje prostřednictvím lidí. Abyste byli úspěšní, musí vaše kroky zohledňovat i jejich potřeby.

Lídrů jsou základním pilířem úspěšné změny. Mají vliv na to, jak lidé ve společnosti uvažují a jak ke změnám přistupují.

Když lídři vědí, jak lidé v jejich týmu na změnu zareagují, snižuje to míru nejistoty. Pomáhat týmu udržet si pracovní zápal i v období změn vyžaduje jiné dovednosti než jen usilovat o dosažení požadovaných výsledků. K úspěšné změně je třeba maximální mentální kapacita a zapojení všech

**Jak můžeme pomoci vaší organizaci zvládnout změny a přetavit nejistotu na příležitost? Zjistěte více o novém programu *Změna: jak proměnit změnu v příležitost*.**

Napište nám na [obchod@franklincovey.cz](mailto:obchod@franklincovey.cz) nebo navštivte naše stránky [www.franklincovey.cz](http://www.franklincovey.cz).

Případně nás kontaktujte na čísle:

**+420 730 872 242**



