

SZERVEZETI TRANSZFORMÁCIÓ

100 órás stratégiai transzformáció program

Változáskezelés emberi léptékkal

Dr. Cservényi Dóra

stratégiai transzformáció - érték alapú változás



JÖVŐORIENTÁLT STRATÉGIA

A fejlődési irányok és prioritások közös kialakítása.



VEZETÉSI MODELL

Dinamikus, transzformatív vezetési modell kialakítása.



TRANSZFORMÁCIÓS DESIGN

Új működési modellek, ökoszisztémák és együttműködések tervezése.



VÁLTOZÁSI KÉPESSÉG

A szervezet hosszú távú alkalmazkodó- és megújulóképességének fejlesztése.

ÚJ SZEMLELET • ÚJ MŰKÖDÉSI MÓDOK • ÚJ EREDMÉNYEK • ÉLHETŐ JÖVŐ



A transzformáció egyik legizgalmasabb kihívása, hogy olyan útra viszi a vezetőket, amelyen számos új kihívás vár rájuk, ugyanakkor a szervezet élén magabiztosan kell döntéseket hozniuk, irányokat kijelölniük, tervezniük, építeniük. Mi vár rájuk egy komplex változásnál, transzformációnál?

- Stratégiai jövőkép és fejlődési irányok meghatározása
- Vezetni fejlődésben, válságban, változó környezetben
- Dönteni dinamikusban változó kontextusban
- Szervezetet építeni, amely válaszokat ad a jövő kihívásaira
- Kezeleni a változással járó ellenállást, vagy szervezeti konfliktusokat

Az évek során a fejlesztések mentén többféle kihívással és vezetői dilemmával találkoztam, így fokozatosan alakítottam ki azokat a fejlesztési modelleket, amelyek választ tudnak adni a vezetői kérdésekre. Módszertanokban milyen pillére építkezem?

Fejlődésorientált stratégia
Agilis szervezeti transzformáció
Transzformatív vezetési modell
Design szemlélet
Transzformációs design (ökoszisztéma építése)
Változás és válság kezelése

A fejlesztésekbe nem kész megoldásokat viszek. A közös munka során formáljuk, alakítjuk ki, építjük fel a szervezet új változási képességeit. A program mentén mélységében feltárjuk a szervezet működési és vezetési állapotát, majd abból kimozdulva elkezdjük megtervezni a szervezet fejlődési lehetőségeit. Ez mentén az építkező munka mentén kezdjük el illeszteni a stratégiát, a vezetési szinteket, fejlesztési javaslatokat.

Külső szakértőként olyan szervezetekkel dolgozom, amelyek előtt nagyobb ívű változási folyamatok állnak. Tapasztalatom olyan hierarchikus, szabály orientált szervezetekhez kapcsolódik, amelyek egy újabb, dinamikusabb működésre váltottak - agilis, adaptív pályára, stratégiára és vezetési modellre álltak. Így tapasztalataim nagy és komplex fejlesztésekhez kötődnek.

Mi a program eredménye és hatása?

- stratégia és prioritások szervezeti szintű összehangolása
- vezetési szintek és szakterületek összehangolása
- belső fejlesztési programok összehangolása
- transzformációs roadmap prototípus megtervezése
- jelenleg működési elakadások feltárása, javaslatok összefoglalása,
- működési kockázatelemzés,

A 100 órás Transzformációs program több, mint 30 év szakmai, valamint közel 20 év vezetői, fejlesztői, oktatási és kutatási tapasztalatra épül. Bevallom minden percét szerettem ezeknek a programoknak. Ezért a visszajelzések mentén a tartalmat, módszereket, felépítést az évek során folyamatosan fejlesztettem



MODULOK:

A program egy hat modulból álló fejlesztési folyamat, amelynek kiinduló pontja a szervezet aktuális helyzete és végső állomása a jövőbeni célok megvalósítása. Szétszedjük a régit és összerakunk valami újat. 😊 A fejlesztési program ötvözi

- a hard (stratégia, szervezeti- és vezetési modellek, transzformáció, rendszerépítés, folyamat- és változásmenedzsment), valamint
- soft (vezetői személyiség, kompetenciák, értékrend, kommunikáció, reziliencia, fejlődés) elemeket.

A 6 egymásra épülő modul tartalma mindig szervezethez kötődő. A program során a szervezet élő működésével dolgozunk. **Prototípusokat építünk, majd visszavisszük a gyakorlatba. Megnézzük hogyan működik és finomítjuk, amíg valóban meg nem hozza a kívánt eredményt.**

MI A HOZZÁADOTT ÉRTÉKE A PROGRAMNAK?



- ✓ **feltérképezzük a szervezet működését és fájó pontokat tabumentesen** - a meglátások, tapasztalatok, eredmények azonnal visszaültethetők a mindennapokba,
- ✓ **feltárjuk a lehetséges és „lehetetlen” fejlődési térképet,**
- ✓ **intenzív szemléletformáló program** – mögötte kutatási források, esettanulmányok és a szervezet saját tapasztalati tőkéje,
- ✓ **a program során teret kapnak a hibának vélt tanulságok, siker- és kudarcstorik** – támogatva a megoldási lehetőségek terét.

MILYEN MÓDSZERTANI EREDMÉNYEIK LESZNEK A PROGRAMNAK?

- ✓ **Transformation design:** emberközpontú, rendszer szintű, vizuális problémafeltárás és jövőbeni alternatívák modellezése,
- ✓ **Közös fejlesztési platform:** a szervezet teljes vetületében láthatóvá válnak a fejlesztési kérdések, kritikus pontok, megoldási alternatívák, elindul a közös megoldás.



MÓDSZERTAN:

(a *workshop* a résztvevők szakmai háttéréhez, kérdéseikhez igazodik)

- ✓ **Modellezés (50-60%):** szervezeti működés modellezése, újratervezése
- ✓ **Esettanulmányok (10-15%):** alternatív megoldások feldolgozása, benchmarking,
- ✓ **Elmélet (10-15%):** feldolgozás mentén új elméleti részek illesztése – stratégia, transzformáció, vezetés, működés
- ✓ **Reflexió (20-30 %)** – a fejlesztési alternatívák, egyéni megközelítések csoporton belüli feldolgozása,

WORKSHOP IDEJE, HELYE:

1 modul 2 nap (6x2 nap – 6 hónap alatt)

Idő: 8,30-16,30, két egymást követő nap (*hétfőn*)

Helyszín: megrendelő szervezetnél

SZAKMAI VEZETŐ:

Dr. Cservenyi Dóra szupervizor, érték alapú stratégiai transzformációs fejlesztő

Tudj meg többet a programról: <https://www.cservenyidora.hu>

Elérhetőség: 20/326-1185, info@cservenyidora.hu

„Amíg a problémára nincs megoldásod, addig része vagy a problémának” (Watzlawick: A változás)