

### Jaké dopady mají zásadní změny v organizaci na spolupráci v týmu

Šimon Vlachynský

#### AKVIZICE

L NA CO DÁT POZOR

- o One pager
  - L values and principles
  - L over communication
  - L say no
  - L set up goals
  - L unifikace → proč sazra

#### 2. Změna - jak na ni

- seden prozdit (začít u nás)
- L evaluate
  - L metrics - co sledovat?

typy změn - nehorší lidi  
technologie  
tooling  
produkt

o co zajišť (změna toolu)

- L > potřeba, kým chce být
- L > řešení až po

o Boot camp - úspěšná změna (zaměstnání)

o reteaming

o ROVNICE ZMĚNY - ZAJIŠTIT NESPOKOJENOST

1.

o KOUPE A DESTRUKCE

o KOUPE A UNIFIKACE

o SPOUPRÁCE (unifikaci)

> NASTAVOVAT OČEKÁVÁNÍ

> POCHOPENÍ KULTURY A PROCESU  
je klíčová

→ bez porozumění  
to nejde

> VĚNOVAT SE NOVĚ PŘÍCHOZÍM  
= PČE

> z leadershipu dělat tým

> Podporovat nové role  
aby na to nezůstal sám

> transformace / změna  
na principech agility

3.

TRANSFORMACE - Agilita + změna leadershipu

Peters law - kompetence lidí nestačí na novou pozici

Změna - ptát se lidí - ožře změny potřebují  
dát jim bezpečí

diktované změny a potřeby - waste of money  
+ time

informace, co se stane, kdy se to stane, co potřebuju

↳ co není ok -> proč to potřebujeme

Pay attention: cíle firmy

> co chce zákazník

> co potřebuje zaměstnanec

SPOLUPRÁCE - ROZMAT LIDI -> FACILITACE HRG / PROSTŘEDÍ

-> SPOLÉČNÉ AKTIVITY PRAVIDELNĚ

↳ důležité vytvářet  
společné zážitky