



Future Consulting
Monika Ornal-Olech

★★★★★ 4,7 / 5

178 ocen

"Panta rhei - wszystko płynie" – zmiana w organizacji

Numer usługi 2026/04/24/150920/3511555

📍 Lublin

🏢 Usługa szkoleniowa

📄 stacjonarna

🕒 08:00 h

📅 12.09.2026 do 12.09.2026

1 180,80 PLN brutto

960,00 PLN netto

147,60 PLN brutto/h

120,00 PLN netto/h

181,67 PLN cena rynkowa ⓘ

Informacje podstawowe

Kategoria

Biznes / Zarządzanie zasobami ludzkimi

Grupa docelowa usługi

Szkolenie skierowane jest do osób, które:

-pełnią funkcje kierownicze lub mają je objąć (brygadziści, liderzy zmian, mistrzowie i kierownicy produkcji, koordynatorzy zespołów, kierownicy działów technicznych),

-pracują w środowisku produkcyjnym, czyli tam, gdzie liczy się: praca zespołowa, szybkie reagowanie na problemy, umiejętność motywowania pracowników liniowych, budowanie kultury bezpieczeństwa i jakości,

-wszystkich, którzy chcą rozwijać kompetencje liderek.

Minimalna liczba uczestników

5

Maksymalna liczba uczestników

16

Data zakończenia rekrutacji

07-09-2026

Forma prowadzenia usługi

stacjonarna

Liczba godzin usługi

8

Podstawa uzyskania wpisu do BUR

Certyfikat systemu zarządzania jakością wg. ISO 9001:2015 (PN-EN ISO 9001:2015) - w zakresie usług szkoleniowych

Cel

Cel edukacyjny

Szkolenie przygotowuje menadżerów do otwierania pracowników na zmiany organizacyjne, integrowania pracowników wokół zmian, skutecznej komunikacji i wdrażania zmian. Celem jest też poznanie jak zachowywać się w zmianie, aby miała charakter demokratyczny, uwzględniający interesy wszystkich pracowników oraz jak zmieniać organizację, aby nie dyskryminowała, a uwzględniała potrzeby wszystkich pracowników, w tym szczególne potrzeby osób z niepełnosprawnościami.

Efekty uczenia się oraz kryteria weryfikacji ich osiągnięcia i Metody walidacji

Efekty uczenia się	Kryteria weryfikacji	Metoda walidacji
Rozpoznaje etapy procesu zmiany organizacyjnej oraz typowe reakcje pracowników na zmianę.	Poprawnie dopasowuje opis zachowania pracownika do odpowiedniego etapu krzywej zmiany (np. zaprzeczenie, opór, eksploracja, akceptacja).	Test teoretyczny
Wskazuje czynniki zwiększające skuteczność wdrażania zmiany w organizacji.	Poprawnie identyfikuje działania wspierające proces zmiany (np. jasna komunikacja, udział pracowników, szybkie zwycięstwa) oraz odróżnia je od działań utrudniających.	Test teoretyczny
Definiuje podstawowe strategie radzenia sobie z oporem wobec zmiany.	W scenariuszu testowym wybiera najbardziej adekwatną reakcję menedżera na opór pracownika spośród kilku zaproponowanych opcji.	Obserwacja w warunkach symulowanych

Kwalifikacje

Kompetencje

Usługa prowadzi do nabycia kompetencji.

Warunki uznania kompetencji

Pytanie 1. Czy dokument potwierdzający uzyskanie kompetencji lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem zawierają opis efektów uczenia się?

TAK

Pytanie 2. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają, że walidacja została przeprowadzona w oparciu o zdefiniowane w efektach uczenia się kryteria ich weryfikacji i zgodnie z zaplanowanymi metodami walidacji?

TAK

Pytanie 3. Czy dokument lub wyraźnie z nim powiązane inne dokumenty związane ze wsparciem potwierdzają zastosowanie rozwiązań zapewniających rozdzielenie procesów kształcenia i szkolenia od walidacji?

TAK

Program

-> Szkolenie jest adresowane głównie do osób, które:

- pełnią funkcje kierownicze lub mają je objąć,
- pracują w środowisku produkcyjnym, czyli tam, gdzie liczy się: praca zespołowa, szybkie reagowanie na problemy, umiejętność motywowania pracowników liniowych, budowanie kultury bezpieczeństwa i jakości,
- wszystkich, którzy chcą rozwijać kompetencje liderские.

-> Za 1 godzinę usługi szkoleniowej uznaje się godzinę dydaktyczną (45 minut).

-> Łączna długość przerw podczas szkolenia nie będzie dłuższa aniżeli zawarta w harmonogramie.

-> Przerwy nie wliczają się w czas trwania usługi.

1. Powitanie, rundka zapoznawcza plus cele szkolenia
2. Ćwiczenie i dyskusja: Karty metafory. Wybierz kartę, która najbardziej kojarzy ci się z zmianami których doświadczasz wewnątrz firmy w życiu zawodowym?

Dlaczego wybrałeś tę kartę? Z czym kojarzą Ci się zmiany? Jakich emocji wówczas doświadczasz?

3. Ćwiczenie grupowe:

Za wspaniałe, najlepsze w historii firmy wyniki z ostatnich 5 lat firma zorganizowała Wam wycieczkę. Jest to rejs jachtem po Morzu Karaibskim. Zmienia się jednak pogoda zwiastująca tragedię, która kończy błogi relaks na jachcie. Prognozy zapowiadają intensyfikujący się cyklon Tracy, który wyrwaca Wasz jacht. Dostaliście tę informację odpowiednio wcześniej, żeby zorganizować ewakuację na ponton. Przeprowadźcie tę ewakuację tak, aby nie stracić żadnego uczestnika rejsu. Pamiętajcie, że w waszym zespole macie niepełnosprawnego informatyka na wózku oraz wybitnego automatyka konstruktora ze 100 % deficytem słuchu....

Jeśli uda Wam się ewakuacja to gratulacje. To jednak nie koniec dramatu....

Na morzu jest tak dużo wywróconych jachtów a warunki pogodowe są tak dramatyczne, że po 5 godzinach wciąż nie przyleciał po Was żaden śmigłowiec. Nagle Wasz ponton ulega uszkodzeniu przez dryfujące, ostre części rozbitego jachtu. Jedyne ratunkiem jest kolejne przeniesienie się na dryfującą deskę. Jest mała. Widząc ją nie macie pewności czy wszyscy się na niej zmieścicie, ale jest jedynym dla Was ratunkiem. Zróbcie co uważacie za słuszne...

4. Dyskusja: Omówienie emocji jakie towarzyszyły uczestnikom.

Co pomagało przejść przez zmianę i uratować się?

Co przeszkadzało?

Prezentacja i wykład trenera

Slajd: jakich zmian makroekonomicznych doświadcza świat?

Slajd: Ile mamy osób niepełnosprawnych w społeczeństwie i dlaczego zmianie musi ulec nasze myślenie o intencjonalnym włączaniu ich w środowisko pracy?

Slajd: Czym charakteryzuje się proces zmiany w organizacji?

Nieunikniona / musi się zadziać

Musi być dobrze zakomunikowana

Ludzie muszą rozumieć jej zasadność i niezbędność

Musi mieć lidera

Zawsze jest obarczona ryzykiem utraty części załogi

Slajd - Psychologia procesu przeprowadzania ludzi przez zmianę – czteropolówka – emocje ludzi plus zachowania lidera na każdej ćwiartce

Slajd – Kto się nie zmienia ten stoi w miejscu. Kto stoi w miejscu zaczyna spadać

Slajd – najbardziej spektakularne zmiany w firmach ze środowiska produkcyjnego. Na czym polegały i co przyniosły?

Ćwiczenie w podziale na grupy

Pierwsza grupa:

Wypiszcie 4 zmiany jakich potrzebuje Wasza firma, żeby utrzymać konkurencyjność, cashflow, pozycję rynkową i zatrudnienie. Uzasadnijcie dlaczego postawiliście na te zmiany.

Druga Grupa:

Wypiszcie zmiany jakie warto byłoby wprowadzić do Waszej firmy żeby udoskonalić Waszą kulturę organizacyjną w celu podniesienia integracji i poziomu motywacji i zaangażowania zespołu. Uzasadnijcie dlaczego postawiliście na te zmiany.

Trzecia Grupa

Wypiszcie zmiany w środowisku i wyposażeniu oraz ergonomii budynku Waszej firmy, tak żeby mogły w niej pracować osoby poruszające się na wózkach inwalidzkich oraz osoby neuroatypowe. Uzasadnijcie dlaczego postawiliście na te zmiany.

Prezentacja i wykład trenera

Slajd: Komunikacja Lidera w zmianie

Praca w podgrupach

Ćwiczenie:

1. Wasza firma, która dotychczas 30 % produkcji eksportowała na rynek rosyjski ze względu na sankcje podjęła wyzwanie o relokację działań eksportowych do Francji. Niespodziewanie przyniosło to podwojenie zamówień. W związku z tym musicie zwiększyć moce produkcyjne i zmienić system pracy z dwuzmianowego na czterobrygadowy 24 godzinny.

Wiesz już, że spotka się to z dezaprobatą i ogromnym oporem ludzkim, ale jest to jedyna droga dla Waszej firmy żeby utrzymać rentowność i wywiązać się z podpisanych umów na rynku francuskim.

Jako lider zakomunikuj ludziom tę zmianę, tak żeby maksymalnie otworzyć ich na realizację. Pomyśl czym możesz zrekomensować im to wyzwanie i czym możesz neutralizować ich opór? Precyzyjnie przygotujcie komunikację liderką. Wyakcentujcie, iż sprawa była konsultowała społecznie ze związkowcami i że demokratycznie nie znaleźliście alternatywy dla tego koniecznego rozwiązania.

2. Zmiana organizacji pracy na system czterobrygadowy zmusza firmę do zmiany struktury organizacyjnej. Potrzebujecie teraz osób odpowiedzialnych za wynik całej zmiany produkcyjnej a nie poszczególnych komórek organizacyjnych na zmianie. Dotychczas w firmie nie było stanowisk Kierowników zmiany. Zamiast tego każdy dział miał swojego kierownika. Coraz częściej jednak w ostatnich latach, mimo efektywności pracy konkretnych działów wyniki ilościowe i jakościowe firmy są coraz słabsze. W syt. kryzysowych nie ma winnego. Zarząd widzi wyraźnie że firma zaczyna funkcjonować silosowo. Działy nie współpracują i nie wspomagają się. Nie ma liderów odpowiedzialnych za całość łańcucha produkcyjnego co powoduje że rozprasza się odpowiedzialność. Decyzja Zarządu zapadła.

Zakomunikuj ludziom tę zmianę. Otwórz ich na nią. Dokładnie opisz jak będzie przebiegać zmiana. Jak długo będzie trwać? Co na niej zyskają a co tracą pracownicy i firma? Wyakcentujcie, iż sprawa była konsultowała społecznie ze związkowcami i że demokratycznie nie znaleźliście alternatywy dla tego koniecznego rozwiązania.

Prezentacja i ocena przemówień do pracowników.

Ocena i komentarze grupy:

Jak się czuliśmy jako odbiorcy tego speechu?

Co było świetne?

Co można by poprawić?

5. Rundka co zabieram dla siebie ze szkolenia? Co było dla mnie najcenniejsze?

6. Walidacja efektów uczenia się: test końcowy, obserwacja w warunkach symulowanych

Harmonogram

Liczba pozycji harmonogramu: 12

Przedmiot / temat	Prowadzący	Data realizacji zajęć	Godzina rozpoczęcia	Godzina zakończenia	Liczba godzin
1 z 12 Powitanie, rundka zapoznawcza plus cele szkolenia	Katarzyna Joško	12-09-2026	09:00	09:15	00:15
2 z 12 Ćwiczenie i dyskusja: Karty metafory	Katarzyna Joško	12-09-2026	09:15	09:45	00:30
3 z 12 Ćwiczenie grupowe	Katarzyna Joško	12-09-2026	09:45	10:30	00:45
4 z 12 Dyskusja : Omówienie emocji jakie towarzyszyły uczestnikom.	Katarzyna Joško	12-09-2026	10:30	10:45	00:15
5 z 12 Przerwa	Katarzyna Joško	12-09-2026	10:45	11:00	00:15
6 z 12 Prezentacja i wykład trenera	Katarzyna Joško	12-09-2026	11:00	12:00	01:00
7 z 12 Ćwiczenie w podziale na grupy	Katarzyna Joško	12-09-2026	12:00	12:45	00:45
8 z 12 Przerwa	Katarzyna Joško	12-09-2026	12:45	13:30	00:45
9 z 12 Prezentacja i wykład trenera	Katarzyna Joško	12-09-2026	13:30	13:45	00:15
10 z 12 Praca w podgrupach	Katarzyna Joško	12-09-2026	13:45	15:30	01:45
11 z 12 Rundka co zabieram dla siebie ze szkolenia? Co było dla mnie najcenniejsze?	Katarzyna Joško	12-09-2026	15:30	15:45	00:15
12 z 12 Walidacja efektów uczenia się: test końcowy, obserwacja w warunkach symulowanych	-	12-09-2026	15:45	16:00	00:15

Cennik

Jeżeli korzystasz z dofinansowania w wysokości co najmniej 70% przysługuje Tobie zwolnienie z podatku VAT

Cennik

Rodzaj ceny	Cena
Koszt przypadający na 1 uczestnika brutto	1 180,80 PLN
Koszt przypadający na 1 uczestnika netto	960,00 PLN
Koszt osobogodziny brutto	147,60 PLN
Koszt osobogodziny netto	120,00 PLN

Prowadzący

Liczba prowadzących: 1



1 z 1

Katarzyna Joško

Właścicielka firmy rekrutacyjno-headhunterskiej LUBhunters, wspierającej lokalny biznes Lubelszczyzny w podnoszeniu standardów rekrutacji i pozyskiwaniu talentów do lubelskiego rynku pracy. Praktyk, konsultant i menedżer HR.

Trenerka posiada odpowiednie do rodzaju i zakresu świadczonych usług doświadczenie zawodowe, nabyte w ciągu ostatnich 5 lat od daty publikacji usługi. Trenerka posiada co najmniej 120-godzinne doświadczenie w prowadzeniu szkoleń o podobnej tematyce dla osób dorosłych w ostatnich dwóch latach (24 miesiącach) wstecz od dnia rozpoczęcia szkolenia.

Od 18 lat pracuje w środowisku dużych, średnich i małych instytucji biznesowych wspierając Kadre Menadżerską w codziennej pracy. Pracuje jako wykładowca akademicki w Wyższej Szkole Przedsiębiorczości i Administracji. Pracowała jako: Trener (Pracownia Umiejętności), Doradca ds. Rozwoju Kadr (Kredyt Bank), Trener i Koordynator Zespołu Rozwojowo-Szkoleniowego (Warta), Menadżer Zasobów Ludzkich (Bank Zachodni WBK - obecnie Santander).

Jej intencją jest tworzenie transparentnego, uczciwego środowiska pracy umożliwiającego skupienie na realizacji celów biznesowych instytucji, jak również zaspokojenie zawodowych i osobistych potrzeb pracowników związanych z rozwojem, przynależnością, poczuciem własnej skuteczności i sprawstwa.

Informacje dodatkowe

Informacje o materiałach dla uczestników usługi

Każdy uczestnik otrzyma:

- prezentacja szkoleniowa (PDF)
- arkusze ćwiczeń

Warunki uczestnictwa

Warunkiem uzyskania zaświadczenia o ukończeniu szkolenia jest uczestnictwo w co najmniej 80% zajęć oraz przystąpienie do testu końcowego.

Informacje dodatkowe

Ujęte godziny są godzinami dydaktycznymi - 1h = 45 min.

Nie pasuje Ci termin szkolenia? Skontaktuj się z nami!

Telefon: 731 791 691

Mail: kontakt@future-consulting.pl

Zgodnie z rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 20.12.2013 r. w sprawie zwolnień od podatku od towarów i usług oraz warunków stosowania tych zwolnień (Dz. U. z 2018, poz. 701) usługa jest zwolniona z podatku VAT jeśli uczestnik uzyskuje min. 70% dofinansowania ze środków publicznych. W tym przypadku kwota netto równa jest kwocie brutto.

Adres

ul. Aleja Warszawska 109

20-832 Lublin

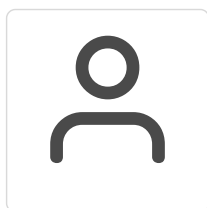
woj. lubelskie

Szkolenie będzie realizowane w sali konferencyjnej Hotelu Focus Centrum Konferencyjne.

Udogodnienia w miejscu realizacji usługi

- Klimatyzacja
- Wi-fi

Kontakt



Magdalena Kondas

E-mail kontakt@future-consulting.pl

Telefon (+48) 731 791 691